

**PENGARUH KESEJAHTERAAN KARYAWAN, KOMUNIKASI INTERPERSONAL, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT HASJRAT ABADI KOTAMOBAGU**

*THE INFLUENCE OF EMPLOYEE WELFARE, INTERPERSONAL COMMUNICATION, AND JOB TRAINING ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT PT HASJRAT ABADI KOTAMOBAGU*

Oleh:

**Brigian M. B. Lumentut<sup>1</sup>**

**Irvan Trang<sup>2</sup>**

**Christoffel Kojo<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[brigianlumentut2@gmail.com](mailto:brigianlumentut2@gmail.com)

<sup>2</sup>[trang\\_irvan@yahoo.com](mailto:trang_irvan@yahoo.com)

<sup>3</sup>[christoffelkojo@unsrat.ac.id](mailto:christoffelkojo@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kesejahteraan karyawan, komunikasi interpersonal, dan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Kotamobagu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 60 responden yang merupakan karyawan PT Hasjrat Abadi Kotamobagu. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda melalui program SPSS versi 30. Hasil analisis menunjukan bahwa secara simultan, Kesejahteraan Karyawan (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), Pelatihan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Nilai F menunjukan bahwa ketiga variabel secara bersama-sama memiliki dampak signifikan pada Produktivitas Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Kotamobagu, dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ). Secara Parsial, hasil penelitian mengungkapkan bahwa Kesejahteraan Karyawan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel Komunikasi Interpersonal (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Variabel Pelatihan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kesejahteraan Karyawan, Komunikasi Interpersonal, Pelatihan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

**Abstract:** This study aims to identify and analyze the influence of employee welfare, interpersonal communication, and job training on employee work productivity at PT Hasjrat Abadi Kotamobagu. The research method used is a quantitative method with an associative approach. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 60 respondents who are employees of PT Hasjrat Abadi Kotamobagu. Data were analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS version 30. The results of the analysis show that simultaneously, Employee Welfare (X1), Interpersonal Communication (X2), and Job Training (X3) have a significant effect on Employee Work Productivity (Y). The F value indicating that the three variables together have a significant impact on employee productivity at PT Hasjrat Abadi Kotamobagu. Partially, the results reveal that Employee Welfare (X1) has a positive and significant effect on employee work productivity. Interpersonal Communication (X2) has indicating a positive and significant effect. Job Training (X3) shows a positive and significant effect on employee work productivity.

**Keywords:** Employee Welfare, Interpersonal Communication, Job Training, Employee Work Productivity

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Penelitian

Produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan (Candana et al., 2024). Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu kesejahteraan karyawan adalah aspek penting dalam pengelolaan SDM yang semakin mendapat perhatian dalam era modern dan digitalisasi. Kesejahteraan mencakup berbagai dimensi termasuk fisik, mental, emosional dan sosial, yang secara langsung memengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja

karyawan (Diener, 2000).

Selain kesejahteraan karyawan, komunikasi interpersonal memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis. Komunikasi interpersonal yang efektif membantu mengurangi ketegangan dan konflik di tempat kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas dan efektivitas tim (Sundari et al., 2024). Kurangnya komunikasi yang baik dapat menimbulkan kebingungan dan ketidakpuasan, yang dapat berdampak negatif pada moral tim dan menurunkan produktivitas.

Aspek lain yang tidak kalah pentingnya adalah Pelatihan dapat berupa pelatihan teknis untuk meningkatkan keterampilan spesifik yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu, atau pelatihan pengembangan pribadi untuk meningkatkan kemampuan interpersonal, kepemimpinan, atau manajerial (Mangkuprawira, 2002). SDM bertanggung jawab untuk mengidentifikasi karyawan, merancang program pelatihan yang sesuai, dan memfasilitasi pengembangan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

PT. Hasjrat Abadi Kotamobagu beroperasi di industri yang sangat kompetitif dan keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kinerja dan kontribusi karyawannya. Agar dapat mencapai tujuan bisnis yang telah diatur, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Karyawan dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang cenderung lebih produktif, yang pada akhirnya dapat berdampak positif terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan data penjualan pada PT Hasjrat Abadi Kotamobagu dari tahun 2021 hingga 2024, terlihat adanya dinamika yang cukup mencolok dalam pencapaian target penjualan setiap bulannya. Pada tahun 2021, total penjualan mencapai 495 unit, namun terjadi penurunan drastis pada tahun 2022 menjadi 361 unit. Meskipun pada tahun 2023 dan 2024 mengalami peningkatan berturut-turut menjadi 493 dan 561 unit, pencapaian ini belum sepenuhnya konsisten dengan target yang ditetapkan perusahaan setiap bulannya. Terdapat beberapa bulan di mana angka penjualan berada di bawah target, yang menandakan adanya ketidakseimbangan antara ekspektasi dan realisasi kerja karyawan. Fenomena ini mengindikasikan adanya faktor internal yang dapat memengaruhi produktivitas kerja, seperti rendahnya tingkat kesejahteraan yang dirasakan karyawan, lemahnya komunikasi interpersonal antar karyawan maupun antara atasan dan bawahan, serta kurang optimalnya pelatihan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Dalam dunia kerja, produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis, hubungan sosial, serta kompetensi teknis yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji sejauh mana kesejahteraan karyawan, komunikasi interpersonal, dan pelatihan kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja di PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Kotamobagu
2. Untuk mengetahui Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.
3. Untuk mengetahui Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.
4. Untuk mengetahui Kesejahteraan Karyawan, Komunikasi Interpersonal, dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Hasjrat Abadi Kotamobagu

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kesejahteraan Karyawan**

Juliastruti et al (2024) menyatakan bahwa kesejahteraan ini sangat penting bagi perusahaan karena dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memenuhi berbagai kebutuhan karyawan, mulai dari memberikan gaji yang adil hingga menyediakan kesempatan untuk pengembangan diri. Dengan begitu, karyawan dapat bekerja dengan optimal dan merasa nyaman di lingkungan kerja. Kesejahteraan adalah keadaan dimana seseorang merasa nyaman dan memiliki kehidupan yang memadai. Karyawan yang merasa senang dan nyaman dalam lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memiliki gaji yang layak akan lebih produktif dan kreatif (Lumingkewas et al., 2024).

### **Komunikasi Interpersonal**

Menurut Meyrawati et al (2024), Komunikasi interpersonal adalah keterampilan berkomunikasi secara langsung antara dua orang atau kelompok kecil. Proses ini melibatkan penyampaian pesan dengan kejujuran, tanggung jawab, serta adanya umpan balik dan pengaruh dari perasaan masing-masing pihak. Komunikasi

interpersonal di tempat kerja memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan hubungan yang harmonis dan produktif.

### Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik (Mangkuprawira, 2002). Pelatihan adalah proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan perilaku karyawan di tempat kerja (Rivai, 2004:175).

### Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan (Candana et al., 2024). Produktivitas kerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan karena menjadi indikator keberhasilan dalam menjalankan usaha. Semakin tinggi produktivitas karyawan, semakin besar pula keuntungan dan pertumbuhan perusahaan. Adapun indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu: Kemampuan, Peningkatan Hasil Kerja, Semangat Kerja, Pengembangan Diri, Kualitas Kerja dan Efisiensi.

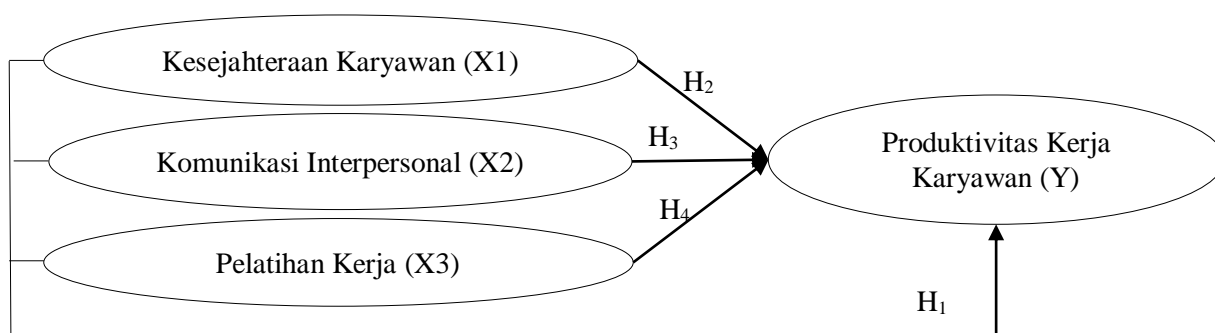
### Penelitian Terdahulu

Penelitian Lumingkewas, Taroreh & Lumantow (2024) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kesejahteraan dan Kebahagiaan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Tondano. Populasi dalam penelitian ini adalah 59 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan teknik Sampling jenuh yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 59 orang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja dan kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja. Kesejahteraan dan kebahagiaan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian Prameswari, Purnamasari & Yeni (2024) bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan komunikasi interpersonal terhadap produktivitas kerja di Rumah Sakit Ak Gani Palembang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 231 responden di Rumah Sakit Ak Gani Palembang, dengan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket kuisioner. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan; dan Komunikasi interpersonal juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Rumah Sakit Ak Gani Palembang. Budaya organisasi dan komunikasi interpersonal memiliki pengaruh bersamaan yang signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja karyawan di Rumah Sakit Ak Gani Palembang.

Penelitian Rachman, Rahayuningsih, & Anwar (2022) bertujuan untuk meneliti pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pada Perumdam Tirta Darma Ayu Cabang Patrol-Indramayu. Hasil penelitian sebagai berikut: pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja (Y) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) serta pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja.

### Model Penelitian



**Gambar 1. Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Pustaka*



### Hipotesis Penelitian

- H1: Kesejahteraan Karyawan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.
- H2: Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.
- H3: Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Kotamobagu
- H4: Kesejahteraan Karyawan, Komunikasi Interpersonal, Dan Pelatihan Kerja Berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, menggunakan jenis penelitian asosiatif yang merujuk pada rumusan masalah yang bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara dua variabel atau lebih.

### Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Hasjrat Abadi Kotamobagu, yang berjumlah 135 orang. Agar hasil penelitian dapat menggambarkan keadaan populasi secara akurat, sampel yang dipilih harus benar-benar mewakili atau merepresentasikan populasi yang diteliti, untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti, maka digunakan rumus Slovin, berdasarkan rumus yang digunakan maka sampel yang didapat yaitu 57,44 dan dibulatkan menjadi 60 responden. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability* sampling dengan spesifikasi *accidental sampling*. Teknik *non-probability sampling* dengan spesifikasi *accidental sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan memilih responden yang paling mudah dijangkau atau yang ditemui (Sugiyono, 2021).

### Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini memanfaatkan jenis sumber data primer dan data sekunder, data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung dari responden dan data sekunder berasal dari informasi yang sudah tersedia sebelumnya di PT Hasjrat Abadi Kotamobagu

### Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Hasjrat Abadi Kotamobagu. Setiap pernyataan diukur menggunakan skala Likert 5 poin, yaitu: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2) dan Sangat Tidak Setuju (1).

### Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian

**Tabel 1. Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Definisi	Indikator
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Produktivitas kerja adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini	1. Kemampuan, 2. Meningkatkan hasil yang dicapai 3. Semangat kerja, 4. Pengembangan diri, 5. Mutu, 6. Efisiensi
Kesejahteraan Karyawan (X1)	Kesejahteraan adalah keadaan dimana seseorang merasa nyaman dan memiliki kehidupan yang memadai.	1. Employee Engagement 2. Work-Life Balance 3. Turnover Rate 4. Absensi Dan Presensi
Komunikasi Interpersonal (X2)	Komunikasi interpersonal adalah keterampilan berkomunikasi secara langsung antara dua orang atau kelompok kecil.	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Menerima pendapat 4. Sikap saling mendukung

Pelatihan Kerja (X3)	Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawabnya dengan baik.	5. Saling memberi dan menerima dalam komunikasi yang efektif. 1. Isi pelatihan 2. Metode penelitian, 3. Sikap dan ketrampilan instruktur, 4. Lama waktu latihan
----------------------	---	---

## Teknik Analisis Data

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas berupa uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah suatu alat ukur, seperti pertanyaan dalam kuesioner, dapat diandalkan atau tidak. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaan yang ada di dalamnya benar-benar mampu mengukur hal yang ingin diukur kuesioner tersebut (Janna & Herianto, 2021). Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana konsistensi alat ukur, apakah alat tersebut dapat memberikan hasil yang sama jika pengukuran dilakukan berulang kali. Alat ukur dianggap reliabel jika hasil yang diperoleh tetap konsisten meskipun diukur berkali-kali (Janna & Herianto, 2021).

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas, mengetahui apakah data yang kita miliki mengikuti distribusi normal atau tidak. Data dikatakan mengikuti distribusi normal jika pola distribusinya mirip dengan bentuk distribusi normal.

#### Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan varian antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam analisis regresi. Salah satu asumsi dalam regresi adalah bahwa varian residual harus sama antara pengamatan satu dengan lainnya. Jika varian residualnya berbeda-beda, itu disebut gejala heteroskedastisitas.

#### Uji Multikolinearitas

Memastikan apakah variabel-variabel dalam model regresi tidak saling berkorelasi dengan terlalu kuat. Jika terdapat korelasi yang sangat signifikan antara variabel-variabel independen, itu disebut gejala multikolinearitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Metode regresi linear berganda yaitu teknik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) dan untuk mengetahui seberapa akurat prediksi yang dihasilkan. Teknik ini menggunakan rumus tertentu dalam perhitungannya sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y	= Produktivitas Kerja Karyawan
a	= Konstanta
X1	= Kesejahteraan Karyawan
X2	= Komunikasi Interpersonal
X3	= Pelatihan Kerja
b1, b2, b3	= Koefisiensi Regresi
e	= Error

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan sebagai alat mengukur seberapa baik garis regresi cocok dengan data yang ada. Semakin besar nilai R<sup>2</sup>, semakin baik garis regresi dalam menggambarkan data observasi. Sebaliknya, jika nilai R<sup>2</sup> kecil, maka garis regresi kurang tepat dalam mewakili data.

### Uji Hipotesis

#### Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel-variabel independen secara keseluruhan mempengaruhi variabel dependen. Kriteria:

- Ho diterima jika nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  (tidak berpengaruh)
- Ho ditolak jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  (berpengaruh)

### Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Kriteria:

- Ho diterima jika nilai  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  (tidak berpengaruh)
- Ho ditolak jika nilai  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (berpengaruh).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Corelation (r hitung)	Sig	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan (X1)	X <sub>1.1</sub>	0,687	0,000	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,618	0,000	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,683	0,000	Valid
	X <sub>1.4</sub>	0,661	0,000	Valid
	X <sub>1.5</sub>	0,547	0,000	Valid
	X <sub>1.6</sub>	0,617	0,000	Valid
	X <sub>1.7</sub>	0,527	0,000	Valid
	X <sub>1.8</sub>	0,581	0,000	Valid
Komunikasi Interpersonal (X2)	X <sub>2.1</sub>	0,644	0,000	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,645	0,000	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,646	0,000	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,647	0,000	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,648	0,000	Valid
	X <sub>2.6</sub>	0,649	0,000	Valid
	X <sub>2.7</sub>	0,650	0,000	Valid
	X <sub>2.8</sub>	0,651	0,000	Valid
Pelatihan Kerja (X3)	X <sub>3.1</sub>	0,813	0,000	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,814	0,000	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,815	0,000	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,816	0,000	Valid
	X <sub>3.5</sub>	0,817	0,000	Valid
	X <sub>3.6</sub>	0,818	0,000	Valid
	X <sub>3.7</sub>	0,819	0,000	Valid
	X <sub>3.8</sub>	0,820	0,000	Valid
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Y.1	0,560	0,000	Valid
	Y.2	0,370	0,000	Valid
	Y.3	0,693	0,000	Valid
	Y.4	0,744	0,000	Valid
	Y.5	0,574	0,000	Valid
	Y.6	0,688	0,000	Valid
	Y.7	0,744	0,000	Valid
	Y.8	0,823	0,000	Valid
	Y.9	0,769	0,000	Valid
	Y.10	0,839	0,000	Valid
	Y.11	0,766	0,000	Valid

Sumber: Data Olahan 2025

Dari tabel 2 dapat dijelaskan bahwa nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  berdasarkan uji signifikan 0.05, artinya bahwa item-item tersebut diatas valid.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kesejahteraan Karyawan (X1)	0,795	Reliabel
Komunikasi Interpersonal (X2)	0,921	Reliabel
Pelatihan Kerja (X3)	0,922	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,892	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2025

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

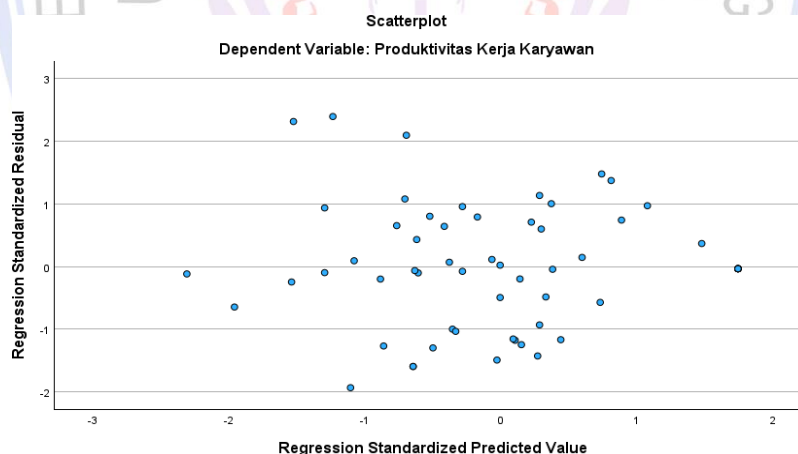
**Tabel 4. Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
Cases >= Test Value	Std. Deviation	1.88643810
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.102
Test Statistics		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084
a) Test distribution is Normal		
b) Calculated from data		

Sumber: Data Olahan 2025

Dari hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov test, pada Asymp.sign terlihat angka 0.084. angka ini lebih besar dari 0.05, yang berarti data berdistribusi normal.

#### Uji Heteroskedasitas

**Gambar 2. Uji Heteroskedasitas**

Sumber: Data Olahan 2025

Gambar 2 grafik scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedasitas menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0

#### Uji Multikolinieritas

Semua nilai Tolerance > 0.10 dan VIF < 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel bebas dalam model regresi ini.



**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kesejahteraan Karyawan (X1)	.409	2.448
	Komunikasi Interpersonal (X2)	.539	1.857
	Pelatihan Kerja (X3)	.436	2.294

Sumber: Data Olahan 2025

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	.872	4.855
	Kesejahteraan Karyawan (X1)	.633	.200
	Komunikasi Interpersonal (X2)	.389	.144
	Pelatihan Kerja (X3)	.457	.155

Sumber: Data Olahan 2025

Berdasarkan Tabel 6, Coefficients analisis regresi linear berganda, dapat dilihat nilai konstanta (nilai  $\alpha$ ) sebesar 0.872 dan untuk Kesejahteraan Karyawan (nilai  $\beta$ ) sebesar 0.633, Komunikasi Interpersonal (nilai  $\beta$ ) sebesar 0.389, dan Pelatihan Kerja (nilai  $\beta$ ) sebesar 0.457. Dari hasil ini diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.872 + 0.633X_1 + 0.389 X_2 + 0.457 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 0,872 ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif, bahwa jika nilai variabel Kesejahteraan Karyawan, Komunikasi Interpersonal, Pelatihan Kerja adalah 0 maka Produktivitas Kerja Karyawan (Y) akan tetap diperoleh sebesar 0,257 dengan asumsi variabel lain tetap.
2. Koefisien regresi ( $\beta_1$ ) variabel Kesejahteraan Karyawan (X1) sebesar 0,633 dengan nilai positif. Artinya variabel Kesejahteraan Karyawan meningkat sebesar 1 satuan, maka kualitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,633 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Koefisien regresi ( $\beta_2$ ) variabel Komunikasi Interpersonal (X2) sebesar 0,389 dengan nilai positif. Artinya variabel Komunikasi Interpersonal meningkat sebesar 1 satuan, maka kualitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,389 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kesejahteraan Karyawan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
4. Koefisien regresi ( $\beta_3$ ) variabel Pelatihan Kerja (X3) sebesar 0,457 dengan nilai positif. Artinya variabel Pelatihan Kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kualitas kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,457 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

### Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.706	.690	1.936

Sumber: Data Olahan 2025

Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,706. Hal ini berarti pengaruh variabel Kesejahteraan Karyawan (X1) Komunikasi Interpersonal (X2) dan Pelatihan Kerja (X3) terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) adalah sebesar 70,6% yang paling dominan dan sisanya 29,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis

#### Uji-F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh Nilai f tabel pada tingkat signifikansi = 5% atau (0,05), f tabel = (k ; n-k-1) dimana jumlah sampel (n) adalah sebanyak 60 orang responden dan jumlah variabel bebas (k) adalah 3 yakni



Kesejahteraan Karyawan (X1) Komunikasi Interpersonal (X2) dan Pelatihan Kerja (X3). Maka  $f_{tabel} = ( ; 60-3-1) = (3 ; 56) = 2,76$ .

**Tabel 8. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	503.973	3	167.991	44.806	.000 <sup>b</sup>
	Residual	209.960	56	3.749		
	Total	713.933	59			

Sumber: Data Olahan 2025

**Uji T****Tabel 9. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.872	4.855		.180	.858
	Kesejahteraan Karyawan (X1)	.633	.200	.359	3.164	.003
	Komunikasi Interpersonal (X2)	.389	.144	.268	2.712	.009
	Pelatihan Kerja (X3)	.457	.155	.325	2.959	.005

Sumber: Data Olahan 2025

1. Variabel kesejahteraan karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,164 yang lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2,000 dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,003 < 0,05$ .
2. Variabel komunikasi interpersonal secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai  $t$  hitung sebesar 2,712 lebih besar daripada  $t$  tabel sebesar 2,000 dengan tingkat signifikansi  $0,009 < 0,05$ .
3. Variabel pelatihan kerja secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai  $t$  hitung sebesar 2,959 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2,000 dan tingkat signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ .

**Pembahasan Hasil****Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji  $t$ ) menunjukan bahwa Kesejahteraan Karyawan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Sehingga dikatakan bahwa Kesejahteraan Karyawan mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Islami et al. (2024) menunjukan adanya hubungan yang signifikan antara variabel Kesejahteraan Karyawan dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Karyawan yang mengalami tingkat kesejahteraan yang tinggi umumnya merasa lebih puas terhadap pekerjaan mereka. Rasa puas ini dapat mendorong peningkatan motivasi serta keterlibatan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Mereka yang memiliki kesejahteraan mental dan fisik yang baik cenderung memiliki energi yang lebih besar dan fokus yang lebih optimal, sehingga secara positif memengaruhi produktivitas kerja. Lumingkewas et al. (2024) Kesejahteraan adalah keadaan dimana seseorang merasa nyaman dan memiliki kehidupan yang memadai. Pegawai yang merasa senang dan nyaman dalam lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta memiliki gaji yang layak akan lebih produktif dan kreatif.

**Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji  $t$ ) menunjukan bahwa Komunikasi Interpersonal (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Sehingga dikatakan bahwa Komunikasi Interpersonal mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan Mindarti et al. (2020) menunjukan adanya hubungan yang signifikan antara variabel Komunikasi Interpersonal dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Komunikasi juga menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kinerja yang optimal bagi karyawan, baik dalam hubungan antara atasan dengan bawahan maupun antar sesama rekan kerja. Melalui komunikasi, tercipta hubungan yang saling menghargai dan menghormati, serta menumbuhkan sikap toleransi yang

tulus. Hal ini sangat diperlukan dalam upaya mencapai tujuan bersama dan mendukung keberhasilan pekerjaan demi kemajuan organisasi. Meyrawati et al (2024) Komunikasi interpersonal adalah keterampilan berkomunikasi secara langsung antara dua orang atau kelompok kecil. Proses ini melibatkan penyampaian pesan dengan kejujuran, tanggung jawab, serta adanya umpan balik dan pengaruh dari perasaan masing-masing pihak.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian parsial (Uji t) menunjukan bahwa Pelatihan Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Sehingga dikatakan bahwa Pelatihan Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Hasil ini sejalan dengan Parashakti et al. (2021) menunjukan adanya hubungan yang signifikan antara variabel Pelatihan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Pelatihan adalah salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik dan tepat sangat diperlukan pelatihan dan pengembangan. Hal ini sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum menguasainya. Rachman et al. (2022) Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar Pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik.

### **Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Komunikasi Interpersonal, dan Pelatihan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian simultan (Uji F), Penelitian ini menunjukkan bahwa Kesejahteraan Karyawan (X1), Komunikasi Interpersonal (X2) dan Pelatihan Kerja (X3) secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil beberapa faktor penting. Kesejahteraan karyawan sangat penting karena dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Komunikasi interpersonal juga memiliki peran besar dalam menunjang kelancaran pekerjaan, karena melalui komunikasi yang baik, koordinasi antar karyawan menjadi lebih efektif dan potensi kesalahpahaman dapat diminimalisir. Selain itu, pelatihan kerja yang rutin dan sesuai kebutuhan dapat meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan perkembangan dunia kerja yang terus berubah. Dengan kata lain, ketiga faktor tersebut saling melengkapi dan berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya memperhatikan dan mengembangkan ketiga aspek ini secara bersamaan agar hasil kerja karyawan dapat lebih maksimal.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kesejahteraan Karyawan, Komunikasi Interpersonal, Pelatihan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.
2. Kesejahteraan Karyawan terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.
3. Komunikasi Interpersonal terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.
4. Pelatihan Kerja terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Hasjrat Abadi Kotamobagu.

### **Saran**

Adapun saran sebagai berikut:

1. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan aspek kesejahteraan karyawan. Melalui aspek seperti absensi dan presensi sehingga karyawan dapat mengatur waktu dalam bekerja. Kesejahteraan karyawan yang baik dapat memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.
2. Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang komunikatif dan terbuka antara karyawan maupun karyawan dan atasan. Seperti dukungan antar sesama karyawan, kemampuan mendengarkan, dan penyampaian pendapat yang dapat membantu komunikasi interpersonal di lingkungan kerja baik.
3. Perusahaan dapat melakukan evaluasi rutin terhadap metode pelatihan serta dapat menyesuaikan dengan

- perkembangan teknologi sehingga karyawan dapat memberikan kompetensi dan produktivitas kerja dapat terus meningkat.
4. Perusahaan dapat melihat perkembangan setiap karyawan dalam perusahaan apakah pekerjaan karyawan sudah sesuai dengan standar dari perusahaan.
  5. Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia terutama untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, kiranya penelitian ini dapat membantu dan bisa menjadi bahan acuan dalam meneliti.

### DAFTAR PUSTAKA

- Candana, D.M., Ali, H., & Zefriyenni. (2024). *Model Kinerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science Of Happiness And A Proposal For A National Index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. [https://greatergood.berkeley.edu/images/uploads/Diener-Subjective\\_Well-Being.pdf](https://greatergood.berkeley.edu/images/uploads/Diener-Subjective_Well-Being.pdf)
- Islami, N.A., Suryanti, R., Ardianto, R.E., Salabi, A., & Nugroho, B.S. (2024). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan, Lingkungan Kerja, Dan Hubungan Interpersonal Terhadap Produktifitas Kerja. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(10). <https://journal-laaroiba.com/ojs/index.php/elmal/article/view/5447>
- Janna, N.M., & Herianto, H. (2021). *Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS*. <https://osf.io/preprints/v9j52/>
- Juliastuti, Ansari, Rohimah, Dwi Astutiek, Sudriman, A., Satyanegara, D., Paerah, A.M.K., Hidayah, D.D., Awaludin, D.T., Harmen, H., & Dewi, N.R. (2024). *Manajemen SDM Sektor Publik (Teori Dan Praktik)*. Bandung: Widina Media Utama.
- Lumingkewas, S. V. J., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2024). Pengaruh Kesejahteraan Dan Kebahagiaan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Tondano. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 12(01), 195-204. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/51888>
- Mangkuprawira, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Meyrawati, D., Irfana, T.B., & Khan, M.A. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pasar Induk Kramatjati. *IJESM Indonesian Journal Of Economics And Strategic Management*, 2(3), 2591-2601. <http://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/285>
- Mindarti, Y., Djaelani, A.K., & Basalama, M.R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(24). <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/8465>
- Parashakti, R.D., & Noviyanti, D. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 127-136. <https://jurnal.itscience.org/index.php/jebma/article/view/994>
- Prameswari, H., Purnamasari, E.D. , & Yeni, Y. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja Rumah Sakit Ak Gani Palembang. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(1), 172–181. <https://jurnal.itscience.org/index.php/jebma/article/view/3601>
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada



Rachman, M., Rahayuningsih, N., & Anwar, S. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Investasi*, 8(4), 37-44.  
<https://investasi.unwir.ac.id/index.php/investasi/article/download/191/136>

Sabil, S., Hakim, L., Lahat, M.A., & Rosento, R. (2023). The Role Of Employee Welfare In Improving Work Productivity In Service Companies. *West Science Interdisciplinary Studies*, 1(12), 1553–1561.  
<https://wsj.westsciences.com/index.php/wsis/article/view/526>

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana

Sundari, S., Silalahi, V.A.J.M., & Siahaan, R.S. (2024). Komunikasi Interpersonal dalam Membangun Harmoni dan Produktivitas di Tempat Kerja. *Jurnal Cakrawala Akademika*, 1(3), 419-438.  
<https://jurnalpustakacendekia.com/index.php/jca>

