

The Influence Of Competence And Communication On Work Productivity In The Interior Division Of PT Raya Azura Persada

Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Divisi Interior PT Raya Azura Persada

Agustina Mogi ¹⁾; Muchlis Catio ²⁾; Yayan Sudaryana ³⁾

^{1,2,3)} **Program Pascasarjana, Universitas Pamulang**

Email: ¹⁾ dosen01557@unpam.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [20 Mei 2026]

Revised [25 Juli 2026]

Accepted [30 Juli 2026]

KEYWORDS

Competence, Communication, Work Productivity, Interior Design.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

PT Raya Azura Persada sebagai perusahaan konstruksi dengan Divisi Interior menghadapi tantangan produktivitas berupa deviasi waktu proyek, tingginya pengerjaan ulang (*rework*), dan komunikasi lintas fungsi yang belum efektif. Kondisi ini mendorong dilakukannya penelitian untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Interior PT Raya Azura Persada. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan Divisi Interior sebanyak 50 responden. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Demikian juga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Kompetensi dan komunikasi secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kemampuan menjelaskan variasi produktivitas kerja sebesar 67,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan Divisi Interior tidak hanya ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan individu tetapi juga sangat dipengaruhi oleh efektivitas komunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi manajemen PT Raya Azura Persada dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia khususnya melalui peningkatan kompetensi dan perbaikan sistem komunikasi kerja guna mendorong produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

ABSTRACT

PT Raya Azura Persada as a construction company with an Interior Division faces productivity challenges in the form of project time deviations, high levels of rework, and ineffective cross-functional communication. These conditions encouraged the conduct of this study to analyze the influence of competence and communication on the work productivity of employees in the Interior Division of PT Raya Azura Persada. The research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to all employees of the Interior Division, totaling 50 respondents. Data analysis was conducted using the Partial Least Square (PLS) method with the assistance of the SmartPLS application. The results of the study indicate that, partially, competence has a positive and significant effect on work productivity. Likewise, communication also has a positive and significant effect on work productivity. Simultaneously, competence and communication were proven to have a significant effect on work productivity, with the ability to explain 67.7% of the variation in employee work productivity. These findings indicate that employee productivity in the Interior Division is determined not only by individual abilities and skills but also by the effectiveness of communication in work implementation. This study is expected to provide practical contributions for the management of PT Raya Azura Persada in formulating human resource development policies, particularly through improving employee competence and enhancing work communication systems to sustainably increase employee productivity.

PENDAHULUAN

Indonesia sebagai negara berkembang terus mengalami pertumbuhan pada sektor konstruksi dan industri kreatif termasuk jasa desain interior. Pertumbuhan pembangunan gedung komersial, perkantoran, hunian, dan fasilitas publik menyebabkan kebutuhan terhadap layanan interior semakin meningkat. Kondisi ini menuntut perusahaan konstruksi untuk mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, tepat waktu, dan sesuai kebutuhan klien.

PT Raya Azura Persada merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi dan pekerjaan interior bangunan. Divisi Interior PT Raya Azura Persada memiliki tanggung jawab dalam penyusunan desain interior, pengelolaan pekerjaan interior, koordinasi teknis proyek, dan penyesuaian desain dengan kebutuhan pengguna dan spesifikasi proyek. Perusahaan menghadapi beberapa

tantangan dalam pelaksanaan pekerjaan interior seperti keterlambatan penyelesaian proyek, tingginya pengerjaan ulang (*rework*), miskomunikasi antar bagian, dan ketidaksesuaian hasil pekerjaan dengan desain awal. Tantangan ini perlu mendapatkan perhatian dan dicarikan solusinya karena pada semuanya berkaitan juga dengan produktivitas kerja.

Produktivitas kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan konstruksi. Produktivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien baik dari sisi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu. Menurut Robbins dan Judge (2020), produktivitas kerja dipengaruhi oleh kemampuan individu, lingkungan kerja, serta sistem koordinasi dalam organisasi.

Salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja adalah kompetensi. Kompetensi mencerminkan kemampuan individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang mendukung keberhasilan pekerjaan. Armstrong dan Taylor (2020) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kombinasi kemampuan teknis dan perilaku kerja yang memungkinkan seseorang mencapai kinerja optimal. Kompetensi pada Divisi Interior, sangat dibutuhkan terutama dalam penguasaan desain, pemahaman material, kemampuan teknis lapangan, dan kemampuan memecahkan masalah.

Komunikasi juga menjadi faktor penting lainnya yang diperlukan dalam mendukung produktivitas kerja. Komunikasi yang efektif membantu kelancaran koordinasi antar anggota tim maupun antar divisi sehingga kesalahan kerja dapat diminimalkan. Menurut Keyton (2021) dan Effendi (2016), komunikasi organisasi merupakan proses pertukaran informasi yang bertujuan menciptakan koordinasi dan pemahaman bersama dalam organisasi.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara kompetensi, komunikasi, dan produktivitas kerja. Penelitian Wibowo (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena kompetensi membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Penelitian Sarungu (2024) juga menunjukkan bahwa komunikasi organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja dan produktivitas karyawan. Penelitian terdahulu umumnya mengkaji kompetensi dan komunikasi pada organisasi secara umum, sedangkan penelitian pada divisi interior perusahaan konstruksi masih terbatas sehingga penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam menganalisis pengaruh kompetensi dan komunikasi terhadap produktivitas kerja pada lingkungan kerja berbasis proyek.

LANDASAN TEORI

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi berbasis proyek tidak hanya berfokus pada administrasi karyawan tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi, komunikasi kerja, koordinasi tim, dan evaluasi kinerja. Armstrong dan Taylor (2023) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia modern mencakup perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, pengelolaan hubungan kerja, dan pengembangan kemampuan pegawai. Dessler (2019) juga menegaskan bahwa sumber daya manusia perlu dipandang sebagai aset strategis yang harus dikembangkan agar mampu mendukung kinerja organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik menjadi dasar penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku kerja yang mendukung keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas. Spencer dan Spencer (2016) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berkaitan dengan efektivitas kinerja seperti motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Armstrong dan Taylor (2020) menjelaskan bahwa kompetensi membantu organisasi menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan tanggung jawabnya. Kompetensi yang baik dalam konteks pekerjaan membuat karyawan lebih mampu memahami tugas, menyelesaikan pekerjaan secara tepat, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas hasil kerja.

Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan antara pihak-pihak dalam organisasi untuk menciptakan pemahaman bersama. Sarungu (2024) menjelaskan bahwa komunikasi bertujuan membentuk pengertian bersama, baik secara verbal maupun nonverbal. Keyton (2021) menyatakan bahwa komunikasi organisasi mencakup pertukaran informasi dalam struktur formal dan informal organisasi, baik melalui media lisan, tulisan, maupun digital. Komunikasi yang efektif membantu karyawan memahami instruksi kerja, mempercepat koordinasi, memberikan umpan balik, dan mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, komunikasi menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output kerja dengan memanfaatkan input secara efisien. Saleh dan Utomo (2018) menjelaskan bahwa produktivitas mengukur

kualitas dan kuantitas pekerjaan dengan mempertimbangkan sumber daya yang digunakan. Sutrisno (2020) menyatakan bahwa produktivitas menjadi indikator penting keberhasilan organisasi karena menunjukkan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya secara optimal. Mathis et al. (2020) menjelaskan bahwa produktivitas kerja dapat dinilai dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Produktivitas yang baik menunjukkan bahwa karyawan mampu bekerja secara efektif, efisien, dan sesuai dengan target organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka terlihat bahwa kompetensi dan komunikasi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang memiliki kompetensi baik akan lebih mampu memahami pekerjaan, menggunakan keterampilan yang dimiliki, menyelesaikan masalah, dan menjaga kualitas hasil kerja. Komunikasi yang efektif dapat memperlancar koordinasi, mempercepat penyampaian informasi, mengurangi kesalahan pemahaman, dan mendukung penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu. Dengan demikian, kompetensi dan komunikasi dapat menjadi faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Pendekatan ini digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel kompetensi dan komunikasi terhadap produktivitas kerja. Penelitian dilakukan di PT Raya Azura Persada yang berlokasi di Jakarta Selatan pada periode Oktober sampai Desember 2025. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Divisi Interior PT Raya Azura Persada sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala ordinal. Variabel kompetensi diukur melalui indikator pengetahuan, keterampilan, perilaku kerja, dan kemampuan pemecahan masalah. Variabel komunikasi diukur melalui indikator kejelasan pesan, ketepatan waktu komunikasi, umpan balik, kesesuaian media komunikasi, dan sikap interpersonal. Variabel produktivitas kerja diukur melalui kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, perilaku proaktif, dan *counterproductive work behavior*.

Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS. Tahapan analisis terdiri dari evaluasi outer model dan inner model. Outer model digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk melalui nilai outer loading, *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability*, dan Cronbach's Alpha. *Inner model* digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel melalui *path coefficient*, nilai *R-square*, dan uji hipotesis menggunakan *bootstrapping*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Mayoritas responden yaitu 76% berjenis kelamin laki-laki sedangkan perempuan sebesar 24%. Sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif 35–44 tahun dan mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan diploma dan sarjana yang relevan dengan bidang konstruksi dan desain interior.

Hasil Evaluasi Outer Model

Evaluasi outer model digunakan untuk menguji apakah indikator atau item pertanyaan yang digunakan benar-benar mampu mengukur konstruk atau variabel laten yang diteliti secara valid dan reliabel.

Uji Validitas Konvergen

Pengujian outer model menunjukkan hasil seperti yang terlihat pada tabel 1 dan menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 sehingga memenuhi validitas konvergen. Indikator K2 memiliki nilai *outer loading* sebesar 0,637 dibawah 0,70 namun ini masih dapat diterima karena berada di atas batas minimum 0,60 dan tetap mendukung terpenuhinya validitas konvergen konstruk kompetensi.

Tabel 1. Outer Loading Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel/Konstruk	Indikator	Loading
Komunikasi	C1	0,857
	C2	0,723
	C3	0,818
	C4	0,934
	C5	0,937
Kompetensi	K1	0,898
	K2	0,637
	K3	0,901
	K4	0,888
Produktivitas Kerja	P1	0,880
	P2	0,887
	P3	0,698
	P4	0,825
	P5	0,930

Sumber: Olahan Data Primer (2025)

Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) seluruh variabel juga berada di atas 0,50 seperti yang terlihat pada tabel 2 yang menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan varians indikator dengan baik. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha seluruh variabel berada di atas 0,70 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Nilai AVE Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Komunikasi	0.742
Kompetensi	0.703
Produktivitas Kerja	0.719

Sumber: Olahan Data Primer (2025)

Uji Validitas Diskriminan

Uji ini untuk memastikan bahwa suatu konstruk benar-benar berbeda dan tidak tumpang tindih dengan konstruk lainnya. Ini menunjukkan bahwa indikator pada suatu variabel harus lebih mampu menjelaskan variabelnya sendiri dibandingkan variabel lain.

Validitas diskriminan dalam penelitian ini dinilai menggunakan Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT). Suatu konstruk dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang baik apabila nilai Heterotrait–Monotrait Ratio (HTMT) antar konstruk berada di bawah 0,90 (Hair et al., 2019). Berdasarkan hasil pengujian seperti yang tertera pada tabel 3, nilai HTMT antara Kompetensi dan Komunikasi sebesar 0,253, antara Produktivitas Kerja dan Komunikasi sebesar 0,715, dan antara Produktivitas Kerja dan Kompetensi sebesar 0,702. Seluruh nilai HTMT tersebut berada di bawah batas yang direkomendasikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk mengukur aspek yang berbeda satu dengan yang lain sehingga validitas diskriminan dalam model penelitian ini telah terpenuhi.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan

Variabel	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)
Kompetensi - Komunikasi	0,253
Produktivitas Kerja - Komunikasi	0,715
Produktivitas Kerja - Kompetensi	0,702

Sumber: Olahan Data Primer (2025)

Uji Reliabilitas Konstruk

Uji Reliabilitas Konstruk ini dilakukan untuk mengukur konsistensi indikator, memastikan instrumennya dapat dipercaya, dan mengurangi kesalahan pengukuran karena reliabilitas yang baik menunjukkan bahwa hasil pengukuran bersifat konsisten, tidak acak, dan memiliki tingkat kesalahan

pengukuran yang rendah. Reliabilitas dinilai menggunakan Cronbach's Alpha, Composite Reliability (rho_a dan rho_c), dan didukung oleh nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability $\geq 0,70$, dan nilai AVE $\geq 0,50$.

Tabel 4. Nilai Cronbach's alpha dan Composite Reliability Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)
Komunikasi	0,911	0,934	0,935
Kompetensi	0,852	0,869	0,903
Produktivitas Kerja	0,901	0,925	0,927

Sumber: Olahan Data Primer (2025)

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability $\geq 0,70$ dan ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator pada setiap konstruk secara konsisten mengukur konstruk yang dimaksud.

Semua konstruk dalam penelitian ini memenuhi kriteria reliabilitas, validitas konvergen dan validitas diskriminan sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian menunjukkan reliabilitas yang memadai dan layak digunakan untuk pengujian model struktural dan hipotesis.

Hasil Evaluasi Inner Model

Inner Model atau model struktural ditujukan untuk mengevaluasi hubungan struktural antar konstruk dalam penelitian, termasuk arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen serta kemampuan model dalam menjelaskan variabel endogen.

R-Square (R^2)

Hasil pengujian inner model seperti yang terlihat pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai *R-square* produktivitas kerja sebesar 0,677. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja sebesar 67,7%, sedangkan sisanya 32,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel penelitian ini.

Tabel 5. Koefisien Determinasi (R^2)

<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
0,691	0,677

Sumber: Olahan Data Primer (2025)

Effect size (f^2)

Effect size (f^2) digunakan untuk menunjukkan besarnya kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model struktural. Nilai f^2 menggambarkan seberapa besar perubahan nilai koefisien determinasi (R^2) ketika suatu variabel independen dimasukkan atau dikeluarkan dari model. Nilai f^2 secara umum sebesar 0,02 dikategorikan kecil, 0,15 sedang, dan 0,35 besar.

Tabel 6. Effect size

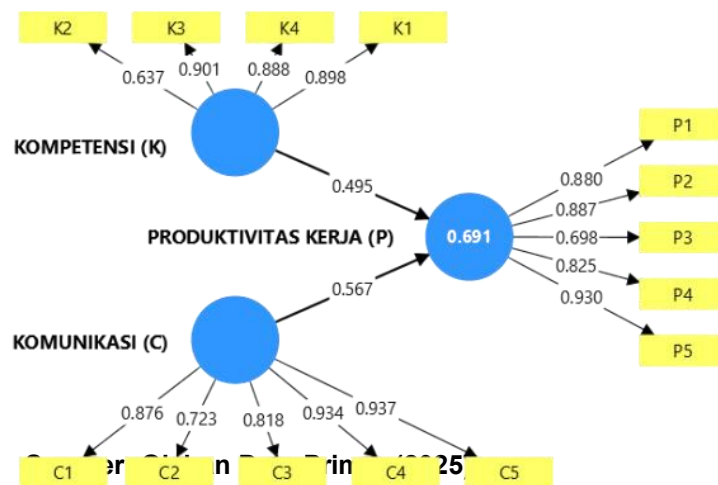
Variabel	f-square
Komunikasi ke Produktivitas Kerja	0,987
Kompetensi ke Produktivitas Kerja	0,752

Sumber: Olahan Data Primer (2025)

Hasil pengujian pada Tabel 6 memperlihatkan bahwa konstruk Komunikasi memiliki nilai f^2 sebesar 0,987 terhadap Produktivitas Kerja. Nilai ini menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap produktivitas kerja. Selanjutnya konstruk Kompetensi yang memiliki nilai f^2 sebesar 0,752 terhadap Produktivitas Kerja. Nilai ini juga berada jauh di atas batas kategori besar yang mengindikasikan bahwa kompetensi memberikan kontribusi yang kuat dan signifikan secara substantif terhadap produktivitas kerja. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang sangat kuat dalam menjelaskan Produktivitas Kerja.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan metode *Bootstrapping* karena metode ini mampu menghasilkan pengujian yang lebih akurat pada penelitian dengan sampel relatif kecil dan tidak mengharuskan data berdistribusi normal.



Gambar 1. Hasil *Bootstrapping*

Hasil *bootstrapping* pada Gambar 1 menunjukkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,567, t-statistic 6,998, dan p-value 0,000. Kompetensi juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,495, t-statistic 6,175, dan p-value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara empiris berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja sehingga hipotesis penelitian dapat diterima.

Kriteria pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05 pada tingkat signifikansi 5%. Selain pengujian parsial dilakukan pula uji simultan melalui nilai koefisien determinasi (R^2 adjusted). Hasil analisis menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,691 dan R^2 adjusted sebesar 0,677, yang berarti Komunikasi dan Kompetensi secara bersama-sama mampu menjelaskan 67,7% variasi Produktivitas Kerja, sedangkan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian. Tabel 7 menyajikan ringkasan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini.

Tabel 7. Keputusan Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	t-statistic	p-value	Keputusan
H1	Komunikasi → Produktivitas Kerja	6,998	0,000	Diterima
H2	Kompetensi → Produktivitas Kerja	6,175	0,000	Diterima
H3	Komunikasi dan Kompetensi (Simultan) → Produktivitas Kerja	R^2 adj = 0,677	–	Diterima

Sumber: Olahan Data Primer (2025)

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Interior PT Raya Azura Persada, baik secara parsial maupun simultan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompetensi dan komunikasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja yang dihasilkan.

Kompetensi menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas kerja karena pekerjaan pada divisi interior menuntut kemampuan teknis, ketelitian, pemahaman desain, dan kemampuan menyelesaikan masalah dalam pelaksanaan proyek. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, dan sesuai target kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mardiani et al. (2023), Eksan (2020), serta Serem dan Koskei (2024) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karena kemampuan dan keterampilan kerja yang baik membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara optimal.

Komunikasi yang efektif berperan penting dalam mendukung kelancaran pekerjaan karena membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab secara lebih jelas, meningkatkan koordinasi

antar anggota tim, dan mengurangi kesalahan kerja selama proses pelaksanaan proyek. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sari et al. (2024), Elaujali (2024), dan Mogi (2020) yang menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif mampu meningkatkan produktivitas kerja melalui penyampaian informasi yang jelas dan koordinasi kerja yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Armstrong dan Taylor (2023) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang memengaruhi efektivitas kinerja individu, sedangkan komunikasi organisasi berfungsi mendukung koordinasi dan penyampaian informasi dalam organisasi. Pendapat tersebut didukung oleh Sutrisno (2020) yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh kemampuan individu dan efektivitas hubungan kerja dalam organisasi. Kompetensi dan komunikasi dalam konteks Divisi Interior PT Raya Azura Persada menjadi faktor yang saling mendukung dalam menciptakan proses kerja yang efektif dan produktif.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Lewaherilla dan Sijabat (2022), Amelinda dan Harjatno (2023), serta Wulandari et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi memiliki hubungan yang saling mendukung dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kompetensi yang baik perlu didukung oleh komunikasi yang efektif agar kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dapat diterapkan secara optimal dalam pelaksanaan pekerjaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kompetensi dan komunikasi memiliki hubungan yang saling mendukung dalam menciptakan produktivitas kerja yang optimal. Kompetensi yang baik memungkinkan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara tepat dan efisien sedangkan komunikasi yang efektif membantu memastikan bahwa informasi pekerjaan, koordinasi tugas, dan proses pelaksanaan proyek berjalan dengan lancar. Pekerjaan berbasis proyek seperti divisi interior sangat bergantung pada kemampuan individu dan efektivitas kerja sama tim sehingga kedua faktor tersebut tidak dapat dipisahkan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Utama et al. (2024) yang menjelaskan bahwa praktik komunikasi yang baik dalam proyek konstruksi mampu meningkatkan koordinasi kerja dan mendukung pencapaian hasil proyek secara lebih efektif.

Produktivitas kerja pada Divisi Interior PT Raya Azura Persada tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis karyawan, tetapi juga oleh kemampuan memahami arahan kerja, menyampaikan informasi, dan menyesuaikan pekerjaan dengan kebutuhan proyek serta permintaan klien. Hasil ini relevan dengan penelitian Ozola (2023) yang menjelaskan bahwa produktivitas kerja pada sektor konstruksi dipengaruhi oleh kemampuan tenaga kerja, koordinasi pekerjaan, dan efektivitas komunikasi selama proses pelaksanaan proyek berlangsung.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pengalaman kerja yang relevan. Perusahaan juga perlu membangun komunikasi kerja yang lebih efektif melalui koordinasi yang jelas, penyampaian informasi yang tepat, dan hubungan kerja yang terbuka antar anggota tim agar produktivitas kerja karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan. Peningkatan kompetensi yang didukung komunikasi kerja yang efektif dapat menjadi strategi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Interior PT Raya Azura Persada. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan kemampuan pemecahan masalah mampu mendukung efektivitas penyelesaian pekerjaan.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Interior PT Raya Azura Persada. Komunikasi yang jelas, tepat waktu, dan berlangsung secara dua arah membantu meningkatkan koordinasi kerja serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan proyek.
3. Kompetensi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Interior PT Raya Azura Persada. Peningkatan kompetensi yang didukung komunikasi kerja yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Saran

1. Perusahaan konstruksi khususnya pada divisi interior disarankan meningkatkan kompetensi teknis karyawan secara berkelanjutan agar mampu mendukung peningkatan produktivitas kerja.
2. Organisasi perlu memperbaiki efektivitas komunikasi kerja khususnya dalam koordinasi lintas fungsi untuk mengurangi kesalahan pekerjaan ulang dan keterlambatan proyek.
3. Perusahaan perlu mengembangkan kompetensi dan komunikasi kerja secara terpadu sebagai strategi dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Amelinda, N., & Harjatno, S. (2023). Individual characteristics, competence, and communication: Unleashing employee productivity: Karakteristik individu, kompetensi, dan komunikasi: Meningkatkan produktivitas kerja karyawan. *Academia Open*, 8(1). <https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.3962>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice*. Kogan Page.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page.
- Dessler, G. (2019). *Human resource management*. Pearson.
- Effendy, O. U. (2016). *Ilmu komunikasi teori dan praktek*. Remaja Rosdakarya.
- Eksan, F. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Astra International Daihatsu Tbk Cibubur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 8(2), 1–10.
- Elaujali, T. (2024). The impact of internal communication applications on employee productivity in organisations. *International Journal of Innovative Science and Research Technology (IJISRT)*, 9(8). <https://www.ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT24AUG170.pdf>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage.
- Keyton, J. (2021). *Communication and organizational culture*. Routledge.
- Lewaherilla, N. C., & Sijabat, A. (2022). The role of competency and interpersonal communication in improving performance. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(5), 795–800. <https://doi.org/10.35877/454ri.gems1097>
- Mardiani, E., Haryaka, U., Aziza, F., Salabi, A., & Wibowo, T. S. (2023). The influence of work competence on work productivity with work motivation as a moderating variable. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(1). <https://jurnal.stieaas.ac.id/index.php/jie/article/view/12019>
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2020). *Human resource management*. Cengage Learning.
- Mogi, A. (2020). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk di Jakarta Pusat. *JURNAL SeMaRaK*, 3(1), 75–84. <https://doi.org/10.32493/smk.v3i1.4511>
- Ozola, A. (2023). Factors affecting labour productivity in the construction sector. *Rural Environment. Education. Personality*. <https://doi.org/10.22616/reep.2023.16.006>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior*. Pearson.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(21). <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/160>
- Sari, N., Budiati, Y., & Lestari, R. I. (2024). Pengaruh pengalaman kerja dan komunikasi terhadap produktivitas tenaga kerja. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 17(2), 126–141. <https://doi.org/10.26623/jreb.v17i2.9291>
- Sarungu, Y. (2024). *Komunikasi organisasi dan efektivitas kerja*. Prenadamedia.
- Serem, R., & Koskei, L. (2024). Employee competence, corporate culture, and employee productivity: An empirical review. *Journal of Human Resource Management*, 12(2), 45–59. <https://www.stratfordjournals.com/journals/index.php/journal-of-human-resource/article/view/2042>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2016). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Utama, W. P., Sikumbang, N., Warman, H., Zulherman, Z., Fuadi, A. B., & Agus, E. (2024). Kajian eksploratori hubungan praktik komunikasi dan hasil proyek konstruksi di Sumatera Barat. *Jurnal Teknik Sipil*, 31(2), 219–226. <https://doi.org/10.5614/jts.2024.31.2.12>
- Wibowo. (2022). *Manajemen kinerja*. Rajagrafindo Persada.
- Wulandari, D. L., Anitra, V., & Karhab, R. S. (2025). Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas karyawan melalui komunikasi sebagai variabel mediasi: Studi pada PT PLN UBP Mahakam. *The Journal of Business and Management Research*, 8(1), 107–118. <https://www.jurnal.ppsuniyap.ac.id/index.php/tjbm/article/view/112>