

Pengaruh Fleksibilitas dan Komunikasi Vertikal Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Cahaya Rizki

Dea Novita¹, Febria Nurmelia Marlina², Susilo Talidobel³, Irwan Cahyadi⁴, Baiq Nadia Nirwana⁵

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bumigora, Mataram,
Nusa Tenggara Barat, Indonesia.

ARTICLE INFO	ABSTRACT
Article history: Received Aug 19, 2026 Revised Aug 30, 2026 Accepted Sep 07, 2026 Keywords: Flexibility, Vertical Communication, Employee Productivity	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fleksibilitas dan komunikasi vertikal terhadap produktivitas karyawan pada CV. Cahaya Rizki. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 35 karyawan yang seluruhnya dijadikan responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan SPSS versi 20 melalui regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fleksibilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi $0,230 > 0,05$, sedangkan komunikasi vertikal berpengaruh signifikan dengan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$. Secara simultan, fleksibilitas dan komunikasi vertikal tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dengan nilai signifikansi $0,619 > 0,05$.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Dea Novita,
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bumigora, Mataram, Nusa Tenggara Barat, Indonesia.
Email: 22030010011@universitasbumigora

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas karyawan menjadi salah satu indikator penting karena mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan pekerjaan secara efektif dan efisien. Produktivitas yang tinggi dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan produktivitas yang rendah dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan meningkatnya biaya operasional (Hambali, 2024 ; Nugraha, 2025).

Permasalahan produktivitas juga ditemukan pada CV Cahaya Rizki. Berdasarkan data perusahaan, produktivitas mengalami penurunan dari 8,59 unit/jam pada awal tahun dengan pencapaian target 104% menjadi 5,47 unit/jam pada akhir tahun dengan pencapaian target 68%. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan belum optimal meskipun perusahaan telah menerapkan fleksibilitas kerja. Komunikasi vertikal juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda. Ayudia (2024) dan Pambudi (2025) menemukan bahwa fleksibilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas, sedangkan Pandi (2025) menunjukkan bahwa fleksibilitas tidak selalu meningkatkan produktivitas. Pada komunikasi, penelitian Zaidun (2021) dan Didin (2022) menunjukkan adanya pengaruh komunikasi terhadap produktivitas. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap mengenai pengaruh fleksibilitas dan komunikasi terhadap produktivitas.

Penelitian ini menawarkan bukti empiris mengenai pengaruh fleksibilitas dan komunikasi vertikal secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan pada CV Cahaya Rizki. Penelitian

ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut terhadap produktivitas, baik secara parsial maupun simultan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang dilakukan pada CV Cahaya Rizki. Populasi penelitian berjumlah 35 karyawan dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert. Variabel penelitian terdiri dari fleksibilitas (X1), komunikasi vertikal (X2), dan produktivitas karyawan (Y).

Data dianalisis menggunakan SPSS versi 20 melalui analisis deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel secara parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, sedangkan R^2 digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi produktivitas karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dianalisis menggunakan SPSS versi 20 melalui uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas selanjutnya dilakukan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh fleksibilitas dan komunikasi vertikal terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variebl	B	t	Sig
Konstanta	1.462		
X1	0,361	1,223	0,230
X2	0,791	2,100	0,044

Sumber: SPSS (2026)

Persamaan Regresi:

$$Y = 1,462 + 0,361X_1 + 0,791X_2 + e$$

Koefisien Determinasi:

Berdasarkan hasil koefisien determinasi, nilai R Square sebesar 0,108 menunjukkan bahwa fleksibilitas dan komunikasi vertikal mampu menjelaskan 10,8% variasi produktivitas karyawan, sedangkan 89,2% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,053 menunjukkan kemampuan model setelah disesuaikan sebesar 5,3%, dengan nilai Std. Error of the Estimate sebesar 5,54271

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian, fleksibilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan pada CV Cahaya Rizki dengan nilai signifikansi $0,230 > 0,05$. Sementara itu, komunikasi vertikal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi $0,044 < 0,05$. Secara simultan, fleksibilitas dan komunikasi vertikal tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai R Square sebesar 0,108 menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 10,8% variasi produktivitas, sedangkan 89,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi vertikal perlu menjadi perhatian perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan variabel lain yang lebih luas dalam menjelaskan produktivitas karyawan.

REFERENCES

- Ayudia, S. (2024). *Pengaruh Fleksibilitas Jam Kerja Dan Gaji Terhadap Produktivitas Kerja Para Pekerja Remote*. 8, 66–72.
- Didin, H. (2022). *Efek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta Didin Hikmah Perkasa 1, Dinar Nur Affini 2, Fatchuri 3*. 11(1), 57–76.
- Hambali. (2024). *Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi Pimpinan Dan Bawahan Terhadap*

- Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Growth Asia Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen*, 1.
- Nugraha, M. H. (2025). Pengaruh Gaji Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi, Akutansi Dan Manajemen Nusantara*, 4, 124–129.
- Pambudi, V. A. (2025). *Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Front Office Di The 1o1 Hotel Malang Oj*.
- Pandi, J. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Coffe Comunitas Tenggara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 4(2), 497–506.
- Zaidun, Z. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Koperasi Karya Bersama Smk Pgri 2 Belitang Ogan Komering Ulu Timur. *Ilmu Ekonomi Dan Sosial*. <https://doi.org/10.47232/aktual.v18i2.67>