

## **PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASIA TECH MANUFACTURING INDONESIA**

**Mira Yona**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan  
mirayona@yahoo.co.id

### **ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of Communication, Discipline work, work safety to Employee Performance PT. Asia Tech Manufacturing Indonesia. As well as to know which variables dominantly affect Employee Performance. The research method used is quantitative analysis with Validity test, Reliability test, Classical Assumption test, T test and F test and Coefficient of Determination Analysis. The population of this study amounted to 150 employees and sampled 109 respondents as a sample based on the method of Probability Sampling : Simple Random Sampling. The result of the study show the communication, personality and organizational commitment simultaneously or together have a positive and significant impact on employee performance PT. Asia Tech Manufacturing Indonesia.*

**Keywords:** *Communication, Discipline work, work safety and Employees Performance*

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Komunikasi, Disiplin kerja, keselamatan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Tech Manufacturing Indonesia. Serta untuk mengetahui variabel mana yang dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan uji Validity, uji Reliabilitas, uji Asumsi Klasik, uji T dan uji F dan Koefisien Analisis Determinasi. Populasi penelitian ini berjumlah 150 karyawan dan sampel 109 responden sebagai sampel berdasarkan metode Pengambilan Sampel Probabilitas: Pengambilan Sampel Acak Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi, kepribadian dan komitmen organisasi secara bersamaan atau bersama-sama memiliki positif dan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asia

Tech Manufacturing Indonesia.

**Kata kunci:** Komunikasi, pekerjaan Disiplin, keselamatan kerja dan Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan apabila dikelola dengan baik dengan rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan suatu perencanaan yang dapat membantu secara maksimal. Disinilah peran manajer atau disebut pemimpin untuk dapat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Dalam perusahaan dibutuhkan kerja sama antara pemimpin dengan karyawan ataupun sebaliknya dengan cara penyampaian ide, pemikiran, gagasan dan penyampaian arus informasi dengan berkomunikasi. Pentingnya komunikasi dalam perusahaan dimana dalam melakukan pekerjaan diantara sesama karyawan memerlukan komunikasi yang efektif agar dapat dimengerti pesan-pesan pekerjaan. Suatu pesan tentang pekerjaan yang akan disebar luaskan maka pastilah informasi tersebut harus berjalan mengikuti suatu alur dari pimpinan sampai kepada para karyawannya ataupun sebaliknya dan juga diantara karyawan, komunikasi yang terjadi didalam suatu organisasi nantinya juga akan mempengaruhi kegiatan organisasi. Manajemen yang baik adalah manajemen yang dapat berkomunikasi dengan karyawannya

secara tepat. Dalam setiap kepemimpinan organisasi ketika melaksanakan tugas dan kewajibannya diperlukan pengertian yang sama diantara dua pihak yaitu atasan dan bawahan. Karena hal tersebut akan lebih memberi dorongan semangat dan gairah kerja untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, artinya mengembangkan suatu kerjasama demi mewujudkan hasil kerja untuk mencapai tujuan organisasi dengan komunikasi yang baik.

PT Asia Tech Manufacturing Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan, label dan kertas yang berdiri sejak tahun 2008, menyangkut komunikasi di Asia Tech Manufacturing Indonesia belum sesuai dengan harapan karyawan, karena ketika dalam aktivitas proses produksi, karyawan mengalami kendala dalam melakukan pekerjaannya, karyawan berusaha menyampaikan kendala yang dialaminya dan memberikan saran bagaimana cara mengatasinya, tetapi pemimpin akan berpresepsi lain bahwa karyawan tersebut melawan apa yang disampaikan atasannya dan aturan dari perusahaan pemimpin juga berpresepsi karyawan yang banyak mengeluh bahwa karyawan tersebut tidak sungguh-sungguh dalam bekerja hanya bermalas-malasan dalam bekerja, jadi karyawan tidak akan

mendapatkan solusi dalam permasalahan pekerjaannya dan bila karyawan memandang hal ini pemimpinnya kurang peduli dengan kendala-kendala yang terjadi pada saat proses produksi, maka otomatis kinerja karyawan akan sangat menurun, dengan hilangnya rasa semangat dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja perusahaan. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya. Widjaja (2008).

Sukses tidaknya sebuah organisasi dalam menjalankan operasinya sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh disiplin, karena disiplin memainkan peranan penting dalam melaksanakan suatu strategi baru bagi organisasi khususnya yang melibatkan orientasi sebuah organisasi. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen yang mendorong karyawan untuk memenuhi ketentuan standar yang harus dipenuhi karyawan. Jadi disiplin yang dimaksud adalah ketaatan karyawan terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati bersama yang ditransformasikan oleh karyawan dalam bentuk kegiatan dan perbuatan.

Menyangkut persoalan disiplin kerja, karyawan PT Asia Tech Manufacturing Indonesia masih banyak yang kurang disiplin seperti: karyawan yang datang terlambat, karyawan yang sering mangkir tanpa ada pemberitahuan yang jelas kepada pihak perusahaan, istirahat lebih awal, sementara terlambat masuk bekerja setelah jam istirahat, dan pada saat jam kerja banyak mengobrol sehingga tidak

terfokus pada pekerjaan yang sedang dilakukan. Jika hal ini terjadi akan berdampak pada kinerja perusahaan yang akan menurun, karena kurangnya disiplin dari karyawan sehingga proses pengiriman barang ke *customer* juga akan terkendala.

Keselamatan kerja adalah sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat, dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Penerapan keselamatan kerja pada suatu kegiatan merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan oleh seluruh pelaku kegiatan guna melindungi keamanan para karyawan. Maka di setiap tempat kerja perlu ada pihak-pihak yang melakukan keselamatan kerja. Pelaksanaannya dapat terdiri atas pimpinan atau pengurus perusahaan secara bersama-sama dengan seluruh tenaga kerja serta petugas yang bersangkutan.

Menyangkut persoalan keselamatan kerja di PT Asia Tech Manufacturing Indonesia, masih jauh dari yang diharapkan karyawan karena peralatan yang berkaitan dengan keselamatan kerja kurang memadai seperti: karyawan tidak diberikan sepatu *safety* sementara di area produksi banyak terdapat peralatan berat, sarung tangan juga tidak diberikan sementara untuk membersihkan peralatan harus memakai tiner maupun IPA 70 %. Pada saat bekerja masker tidak diberikan sementara banyak debu dari material, otomatis debu akan terhirup langsung oleh karyawan. Tenaga kerja harus mendapat perlindungan dari berbagai soal disekitarnya dan pada

dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, oleh karena itu, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan komunikasi yang baik dan benar sesama karyawan maupun bawahan dengan pemimpin. Jika ada komunikasi, kendala yang dirasakan oleh karyawan akan lebih mudah mendapat solusinya. Di PT. Asia Tech Manufacturing Indonesia sendiri karyawannya kebanyakan perempuan, tetapi kesadaran dari karyawan mengenai keselamatan kerja juga sangat kurang, pada saat menjalankan mesin rambut tidak diikat dengan rapi besar kemungkinan akan bahaya rambut tergulung dalam mesin juga ada, pada saat proses produksi menjalankan mesin karyawan juga tidak fokus, melamun pada saat bekerja sementara karyawan tersebut sedang menjalankan mesin padahal resiko kecelakaan kerja pada saat menjalankan mesin sangat tinggi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi, sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai karyawan sesuai dengan tujuan organisasi.

Pada dasarnya perusahaan pasti menginginkan kinerja terbaik dari seluruh karyawannya. Kinerja yang tinggi dari karyawannya akan mempermudah perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012) yaitu “ kinerja atau *performance* yang merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

#### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Tech Manufacturing Indonesia?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Tech Manufacturing Indonesia?
3. Apakah keselamatan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Tech Manufacturing Indonesia?
4. Apakah komunikasi, disiplin kerja dan keselamatan kerja secara bersama-sama

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Tech Manufacturing Indonesia?

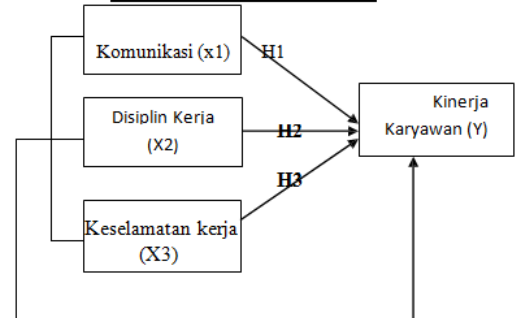
### Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Tech Manufacturing Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Tech Manufacturing Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Tech Manufacturing Indonesia.

4. Untuk mengetahui apakah komunikasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Tech Manufacturing Indonesia.

**Gambar Kerangka Pemikiran**



## HIPOTESIS

Sugiono (2012,) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Diduga komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Tech Manufacturing Indonesia.

H2 ; Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Tech Manufacturing Indonesia.

H3 : Diduga Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Tech Manufacturing Indonesia.

H4 : Diduga komunikasi, disiplin kerja, dan keselamatan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asia Tech Manufacturing Indonesia

### **METODOLOGI PENELITIAN** **Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah PT Asia Tech Manufacturing Indonesia yang beralamat di Jln Kenanga 289 BIP Muka Kuning Batam.

### **Teknik Pengambilan Sampel** **Populasi**

Populasi adalah gabungan

dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian ( Ferdinand 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT Asia Tech Manufacturing Indonesia yang berjumlah 150.

## Sampel

Menurut Sugiyono (2008) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Skala satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin (Svvilla et.al, 1960).

$$n = \frac{N1+ N(d)^2}{150+ 150 (0,05)^2} n = 109 \text{ orang}$$

Dimana:  
 n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

E : Batas toleransi kesalahan

## Jenis Data

Sekaran (2006) mengemukakan bahwa pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer dan sumber data skunder.

### 1. Data Primer

Menurut Umi Narimawati (2008) data primer ialah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuisioner.

### 2. Data Skunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung membeiksn data kepada pengumpul data (Sugiono, 2008). Data skunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku-buku,

literature dan bacaan yang berkaitan dengan pelaksanaan pengawasan kredit pada suatu bank.

## Teknik Pengumpulan Data

Metode penelitian data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah:

### a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

### b. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

### c. Wawancara

Setiap karyawan atau individu yang bekerja dalam satu perusahaan mempunyai keinginan untuk mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapan, maka mereka akan lebih bersemangat bekerja.

### d. Studi pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literature, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan.

## Teknik Analisis Data

Metode yang sering digunakan untuk memberikan

penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*moment product correlation, pearson*

*correlation*) antara skor setiap butir pernyataan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai *inter item-total correlation*.

### **Uji Reliabilitas**

Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Suatu konstruk atau realiable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally dalam Ghozali, (2005).

### **Uji Asumsi Klasik**

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linear dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

### **Uji Multikolinearitas**

Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2005).

### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang

homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Deteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi sesungguhnya) yang telah *studentized*.

Dasar analisis adalah:

- Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal (Ghozali, 2005).

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), keselamatan kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu bergandai kinerja karyawan (Y).

### **Penguji Hipotesis**



### Uji F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel (Ghozali, 2005).

Apabila  $f_{hitung} < f_{table}$  maka dapat dinyatakan bahwa koefisien korelasi ganda tersebut tidak signifikan.

Apabila  $f_{hitung} > f_{table}$  maka dapat dinyatakan bahwa koefisien korelasi ganda tersebut signifikan.

### Uji T

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen ( $X_i$ ) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima yang berarti tidak ada pengaruh antara antara masing-masing variabel X dengan variabel Y. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh antara masing-masing variabel X dengan variabel Y.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji R digunakan untuk perbandingan antara variasi Y yang dijelaskan oleh  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$  secara bersama-sama dibandingkan dengan variasi total Y.

### Pengujian Data

Jumlah kuisisioner yang disebarkan kepada responden berjumlah 109 Eksampler dari seluruh responden

telah mengembalikan serta menjawab seluruh item pertanyaan secara lengkap

### Uji Kualitas Data

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketetapan alat ukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel (N-2).

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha dengan Cronbach Alpha harus  $> 0,60$ . Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.6  
 Hasil Pengujian Reliabilitas  
 Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Total	Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
X1	100,2661	310,993	.841	.905	
X2	100,5413	292,602	.771	.926	
X3	101,1101	281,266	.821	.909	
Y	100,3853	273,424	.904	.880	

Sumber: Lampiran Output SPSS

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Aplha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuisisioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan

variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak.

Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada Normal P-Plot of Regression Standardized Residual dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerancedan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

Tabel 4.7  
 Hasil Pengujian Multikolinieritas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1. (Constant)	-.203	1,281		-.158	.874	
X1	.156	.072	.134	2,174	.032	.266
X2	.157	.055	.159	2,844	.005	.324
X3	.708	.044	.728	15,927	.000	.486

Sumber : Lampiran Output SPSS

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF Semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10

sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % (0,1) yang berarti tidak terjadi korelasi antavariabel bebas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 22, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005).

### Uji Hipotesis

#### Uji Hipotesis 1

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variable independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Y) (Dwi Priyatno, 2008).

Tabel 4.8  
 Hasil Uji T

		Unstandardized		Standardized			
		Coefficients		Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.203	1,281			-.158	.874
	X1	.156	,072	.134		2,174	.032
	X2	.157	,055	.159		2,844	.005
	X3	.708	,044	.728		15,927	.000

- a. Dependent Variable: Y
- b. Independent Variabel: X1,X2,X3

Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan.

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan.

H<sub>a</sub> :Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan.

Dilihat dari tabel 4.8 variabel Komunikasi (X1) uji olah data SPSS adalah nilai t hitung sebesar (2,174) > dari nilai t table (1,98282) dengan signifikansi (0,032)

< dari 0,05 dan ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan. Berdasarkan rumus hipotesis berarti H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

#### Uji Hipotesis 2

Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

$H_a$  : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Dilihat dari tabel 4.8 variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) uji olah data SPSS adalah nilai  $t$  hitung sebesar  $>$  dari nilai  $t$  table (1,98282) dan signifikansi (0,005)  $<$  dari 0,05 dan ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan. Berdasarkan rumus hipotesis berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Uji Hipotesis 3

Diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

$H_a$  : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keselamatan Kerja dengan Kinerja Karyawan.

Dilihat dari tabel 4.8 variabel Keselamatan Kerja ( $X_3$ ) uji olah data SPSS adalah nilai  $t$  hitung sebesar (15,927)  $>$  dari nilai  $t$  table (1,98282) dengan signifikansi (0,000)  $<$  dari 0,05 dan ini

menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan. Berdasarkan rumus hipotesis berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### Uji Hipotesis 4 ( $H_4$ )

Secara simultan atau bersama-sama diduga terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

$H_0$  : Tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Komunikasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa Komunikasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi yaitu sebesar  $0,000 <$  dari 0,05.

Uji F  
Tabel 4.9  
Hasil Uji F  
ANOVA\*

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3863,427	3	1287,809	293,474	,000 <sup>b</sup>
	Residual	460,757	105	4,388		
	Total	4324,183	108			

- a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
Sumber : *Lampiran Output SPSS*

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa Komunikasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 293,474 dengan signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka berdasarkan rumus hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Hasil Penelitian dan Pembahasan Komunikasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dilihat dari tabel 4.8 variabel Komunikasi (X1) uji olah data SPSS adalah (2,174) dan signifikansi ( $0,032 < 0,05$ ) dan ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fitri Cinta Utami (2014) yang menyatakan

bahwa

komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan. Berdasarkan rumus hipotesis berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dilihat dari tabel 4.8 variabel Disiplin Kerja (X2) uji olah data SPSS adalah (2,884) dan signifikansi ( $0,005 < 0,05$ ) dan ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahardikawanto (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan. Berdasarkan rumus hipotesis berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Keselamatan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Dilihat dari tabel 4.8 variabel Keselamatan Kerja (X3) uji olah data SPSS adalah (15,927) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) dan ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iswantun Hasanah (2014) yang menyatakan bahwa keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan angka yang positif menunjukkan pengaruh tersebut memiliki nilai positif dan signifikan. Berdasarkan rumus hipotesis berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Secara simultan atau bersama-sama Komunikasi (X1), Disiplin (X2) dan Keselamatan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan bahwa Komunikasi, Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mukhamad Taufiq Rahman (2016) yang menyatakan bahwa komunikasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai Fhitung sebesar 293,474 dengan signifikansi yaitu sebesar  $0,000 < \text{dari } 0,05$ . Maka berdasarkan rumus hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**KESIMPULAN DAN SARAN**  
**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian

yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh Komunikasi, Disiplin dan Keselamatan Kerja maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji T dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi ( X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Asia Tech Manufacturing Indonesia, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
2. Berdasarkan hasil uji T dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Asia Tech Manufacturing Indonesia, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
3. Berdasarkan hasil uji T dapat disimpulkan bahwa variabel Keselamatan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT.Asia Tech Manufacturing Indonesia, yang berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
4. Hasil uji F menyimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1), variabel Disiplin Kerja (X2) dan variabel Keselamatan

Kerja (X3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Asia Tech Manufacturing Indonesia dengan ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

5. Hasil uji  $R^2$  dapat disimpulkan bahwa variabel independen (Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Keselamatan Kerja (X3)) mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan).

#### Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan maka beberapa hal yang mungkin bisa penulis sarankan khususnya bagi perusahaan adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Komunikasi, terlihat bahwa komunikasi PT. Asia Tech Manufacturing Indonesia berpengaruh sangat baik untuk meningkatkan Kinerja karyawannya. Akan tetapi ada beberapa hal yang masih perlu diperbaiki, sebaiknya pemimpin bersedia mendengarkan keluhan yang disampaikan oleh karyawan supaya kinerja karyawan lebih meningkat dikarenakan pemimpin perusahaan peduli terhadap keluhan yang disampaikan karyawan.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Disiplin, terlihat

bahwa Disiplin kerja PT. Asia Tech Manufacturing Indonesia berpengaruh sangat baik untuk meningkatkan Kinerja karyawannya. Akan tetapi ada beberapa hal yang masih perlu diperbaiki, sebaiknya setiap karyawan lebih peduli dengan peraturan yang ada di PT. Asia Tech Manufacturing Indonesia. Karena Disiplin Kerja yang baik akan menghasilkan Kinerja yang baik juga.

3. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Keselamatan Kerja, terlihat bahwa Disiplin kerja PT. Asia Tech Manufacturing Indonesia berpengaruh sangat baik untuk meningkatkan Kinerja karyawannya. Akan tetapi ada beberapa hal yang masih perlu diperbaiki, sebaiknya setiap karyawan lebih peduli dengan keselamatannya sendiri, dimana masih banyak karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan SOP dari mesin yang digunakan. Disisi lain sebaiknya perusahaan melakukan training keselamatan kerja setiap awal atau akhir bulan dengan tujuan mengingatkan karyawan bahwa keselamatan kerja adalah yang utama.
4. Berdasarkan hasil penelitian mengenai Kinerja Karyawan terlihat bahwa Kinerja PT. Asia Tech Manufacturing Indonesia berpengaruh sangat baik untuk meningkatkan

Kinerja karyawannya. Akan tetapi ada beberapa hal yang masih perlu diperbaiki, sebaiknya setiap karyawan menghargai ketetapan waktu yang disediakan perusahaan, supaya pekerjaan yang dilakukan dapat terselesaikan dengan tepat waktu supaya delivery produk tidak terkendala.

5. Sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan komunikasi, disiplin kerja dan keselamatan kerja supaya kinerja karyawan lebih meningkat dan dapat bersaing dengan perusahaan – perusahaan lain.

#### DAFTAR PUSTAKA

Arni Muhammad. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Bella dan Retno Astuti. 2013. *Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan dengan Metode Partial Least Squares*. *Jurnal Teknologi Pertanian*, Vol. 14 No. 2 hal.95-104. Malang: Universitas Brawijaya.

Effendy. 2007. *Ilmu Komunikasi (teori dan Praktek)*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Fajar. 2009. *Ilmu*

*Komunikasi Teori 7 Edisi Pertama*, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Handoko. T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Hariandja.2007.*Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Husein, Umar. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta.: Bumi Aksara.

Komala. 2009. *Ilmu Komunikasi: Perspektif, Proses, dan Konteks*. Bandung: Widya Padjadjaran.

L. Gaol, Jimmy.2014. *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi

Mahardikawanto. 2013. *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang*. Semarang. Universitas Negeri Semarang.

Mangkunegara Anwar Prabu, 2005 (dalam Brahmasari, 2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Keenam, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.



- Maya, ayu dan Ketut Netra.2013. *Pengaruh motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*. Bali: Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD).
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja, Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Mondy, R.W., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh (terjemahan)*, Jakarta: Penerbit Erlangga
- Puspita, Atika. 2012. *Pengaruh Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Engineering BP Tangguh, Teluk Bintuni, Papua, Skripsi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Rahmad dkk. 2015. *Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca cola*. Jurnal Manajemen, Volume 3 tahun 2015. Singaraja Indonesia: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Rivai, dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta*.
- Ruslan. 2008. *Manajemen Public Relation & Media Komunikasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sekaran, Uma, 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Sidayanti, Heni. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal Jibeka, Volume 9 Nomor 1 hal. 44-53. Madiun: STIE Dharma Iswara Madiun.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.

Siswandi. 2011, *Aplikasi Manajemen Perusahaan*, Jakarta: Mitra Wacana Media.

Sugiyono 2011. *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta

Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Pranada Media Group, Jakarta

Sunyoto. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Tisnawati Ernie dan Kurniawan Saefullah. (2005). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia.

Widjaja.H.A.W.2008. *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat* Jakarta : Bumi Aksara.

Zainal, Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.