

PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, ETOS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ESUN INTERNASIONAL UTAMA INDONESIA BATAM

Febriana Ananda Silalahi¹, Edwin Agung Wibowo², Rahman Hasibuan³

¹⁻³Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan

¹febrianandas26@gmail.com, ²eawibowo@gmail.com, ³rahmanhasibuan@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Pengolahan data menggunakan *software* SPSS 20. Populasi pada penelitian ini sejumlah 173 orang dengan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin didapat 63 sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan dengan nilai t hitung $-2,610 < t$ tabel $1,671$ dan sig. $0,083 > 0,05$, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung $2,111 > t$ tabel $1,671$ dan sig. $0,038 < 0,05$, etos kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung $3,382 > t$ tabel $1,671$ dan sig. $0,001 < 0,05$, Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai hitung $2,008 > t$ tabel $1,671$ dan sig. $0,049 < 0,05$. Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai sebesar $F_{hitung} 9,104 > F_{tabel} 2,53$ dan nilai signifikan $0,000^b < 0,05$.

Kata Kunci: *Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication, work discipline, work ethic, and physical work environment either partially or simultaneously on the performance of employees of PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. The type of data used is quantitative data. The data collection technique used a questionnaire. Data processing using SPSS 20 software. The population in this study were 173 people with a sample taking using the Slovin formula obtained 63 samples. The results of this study indicate that: communication has a negative and insignificant effect with the t value $-2.610 < t$ table 1.671 and sig. $0.083 > 0.05$, work discipline has a positive and significant effect with the t value of $2.111 > t$ table of 1.671 and sig. $0.038 < 0.05$, work ethic has a positive and significant effect with a value of $3.382 > t$ table 1.671 and sig. $0.001 < 0.05$, the physical work environment has a positive and significant effect with a count value of $2.008 > t$ table 1.671 and sig. $0.049 < 0.05$. The results of the F test show that the variables of Communication, Work Discipline, Work Ethic and Physical Work Environment simultaneously have a significant effect on the Employee Performance variable with a value of $F_{count} 9.104 > F_{table} 2.53$ and a significant value of $0.000^b < 0.05$.

Keywords: *Communication, Work Discipline, Work Ethic, Physical Work Environment, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Pada umumnya suatu organisasi didirikan untuk mencapai tujuan bersama, memperoleh laba dan menghasilkan produk/layanan terbaik diantara perusahaan lainnya. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh Karena itu sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki perusahaan untuk menjalankan dan mencapai tujuan perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, diataranya adalah komunikasi yang baik antar karyawan, disiplin kerja dari diri seorang karyawan, etos atau semangat kerja seorang

karyawan dan didukung dengan lingkungan kerja fisik tempat berlangsungnya proses kerja setiap harinya.

Kurangnya komunikasi atau tidak adanya komunikasi sering kali mengakibatkan suatu pekerjaan tidak dapat berjalan dengan lancar. Kegagalan dalam organisasi banyak yang disebabkan oleh kurang tertatanya komunikasi yang dilakukan para pelaku organisasi. Kesadaran dan perilaku karyawan sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja. Disiplin karyawan yang baik akan membantu mencapai tujuan organisasi, sedangkan disiplin karyawan yang rendah akan menghambat tercapainya tujuan organisasi. Rendahnya etos kerja membuat seorang karyawan akan merasa terbebani dengan seluruh tanggung jawab pekerjaan dan dampak buruknya akan menurunkan kinerja dan tidak tercapainya target yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi hal yang berasal dari internal perusahaan yaitu lingkungan kerja fisik karena lingkungan kerja fisik adalah tempat sehari-hari dimana karyawan mengerjakan pekerjaannya. Meningkatnya kinerja karyawan dan semangat kerja merupakan faktor dari nyaman nya lingkungan. Begitu pun sebaliknya hilangnya semangat kerja dan menurunnya kinerja seorang karyawan merupakan salah satu penyebab dari lingkungan kerja yang kurang baik atau kurang menyenangkan.

PT. Esun Internasional Utama Indonesia merupakan industri yang bergerak di bidang daur ulang barang logam dan barang bukan logam berlokasi dikawasan Industri Sei Harapan, Sekupang, Batam. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan ini tampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi, sehingga sulit untuk mencapai tujuan dan target perusahaan. Sering kali terjadinya kesalahan komunikasi atau kesalahpahaman dalam menerima informasi antar karyawan yaitu kesalahan dalam menginformasikan jumlah barang antar line sehingga menghambat proses daur ulang yang berpengaruh terhadap target perusahaan. Faktor lain yang berhubungan dengan Komunikasi adalah Disiplin karyawan yang masih sangat rendah, dalam setiap bulannya masih banyak karyawan yang tidak masuk kerja dan terlambat. Selain itu, dalam melakukan pekerjaannya karyawan terkesan santai tanpa memperhatikan target yang ditetapkan perusahaan. Etos Kerja / Semangat kerja dapat diukur melalui absensi /presensi karyawan ditempat kerja, etos kerja merupakan sikap menghargai waktu dalam melakukan pekerjaan namun beberapa karyawan tidak memanfaatkan jam kerja yang ada dan cenderung mengurangi jam kerja mereka, banyak diantara karyawan sebelum melakukan pekerjaannya mengisi waktu dengan merokok sambil mengobrol. Karyawan juga memiliki ketekunan yang rendah. Dilihat dari target yang tidak tercapai dipengaruhi rendahnya disiplin dalam bekerja, rendahnya kepatuhan. Serta faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja fisik yang dirasa kurang nyaman oleh para karyawan keadaan tempat kerja yang bising karna proses peleburan barang, mutu udara yang kurang baik karena banyaknya debu berasal dari barang bekas yang akan didaur ulang, serta kurangnya keamanan untuk area parkir karyawan tentu saja hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian tersebut, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.

5. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, Disiplin kerja, etos kerja serta lingkungan kerja fisik secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia.

LANDASAN TEORI

Komunikasi

Komunikasi adalah bagian dari kehidupan Dimana seseorang mencoba memberikan pengertian dengan penyampaian pesan yang terjadi antara dua orang maupun kelompok dengan tujuan menghasilkan suatu pemahaman yang dapat mempengaruhi satu sama lain.

Komunikasi diartikan sebagai kegiatan yang melibatkan dua pihak, yaitu pengirim yang berusaha memperjelas pesan dan penerima yang berusaha membuat pesan tersebut jelas dan dapat dipahami, sehingga terjadinya umpan balik (Bangun, 2012: 361). Dalam melakukan pekerjaan diantara sesama karyawan diperlukan komunikasi yang efektif supaya dapat dimengerti pesan – pesan tentang pekerjaan. Apabila sudah memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut maka keefektifan komunikasi akan berjalan dengan baik.

Komunikasi yang efektif berperan penting membantu peningkatan kinerja dan ketepatan dalam penyelesaian suatu urusan atau pekerjaan. Menurut Sutardji (2016:10-11) Ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

1) Pengertian

Pengertian adalah kemampuan memahami informasi yang disampaikan oleh komunikator. Tujuan komunikator adalah menyampaikan informasi tersebut kepada komunikan dan mencapai tujuannya, baik komunikator maupun komunikan harus memahami fungsinya masing-masing.

2) Kesenangan

Apabila proses komunikasi sudah berlangsung dalam situasi yang menyenangkan ke dua belah pihak. Dengan adanya suasana yang nyaman dan rileks, maka akan timbul kesan yang menarik. Tingkat kesenangan dalam berkomunikasi berkaitan erat dengan perasaan terhadap orang yang berinteraksi dengan komunikan

3) Pengaruh pada sikap

Jika berkomunikasi dengan baik, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif. Dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang maka komunikasi tersebut tidaklah efektif dan gagal mengubah sikap komunikan, namun komunikan akan tetap memahami maksud komunikator. Dengan kata lain kegagalan dalam mengubah perilaku seseorang berbeda dengan kegagalan dalam meningkatkan pemahaman.

4) Hubungan yang semakin baik

Efektifitas komunikasi membutuhkan suasana psikologis yang positif dan kepercayaan yang cukup agar informasi yang disampaikan komunikator berdampak positif. Proses komunikasi secara tidak sengaja meningkatkan tingkat hubungan interpersonal.

Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata lain: discipline, yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan karakter. Hal ini menekankan pada suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Sastrohadwiryo, 2013:291).

Disiplin kerja adalah kesediaan dari individu mematuhi segala peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, dan menerima sanksi ketika melanggarnya. Secara langsung disiplin kerja mendidik karyawan untuk mematuhi dan menikmati regulasi, prosedur dan kebijakan yang ada untuk menghasilkan kinerja yang baik yang diukur dengan menggunakan indikator Kehadiran di tempat kerja, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, dan tingkat kewaspadaan tinggi.

Indikator disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur disiplin kerja menurut Melayu S.P Hasibuan (2016:194) adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran di tempat kerja

Berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja, karyawan bertanggung jawab atas waktu yang dimilikinya, sebisa mungkin memberikan atau informasi mengenai keterlambatan atau kehadirannya kepada perusahaan, karyawan menyetujui untuk hadir sesuai dengan waktu yang sudah diatur oleh perusahaan.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari: karyawan menyetujui untuk berpakaian yang sesuai dengan peraturan perusahaan, karyawan bertanggung jawab untuk setiap peralatan kerja yang digunakan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Bekerja sesuai prosedur, menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Merupakan sikap berhati – hati dalam bekerja karyawan dituntut untuk teliti dalam mengerjakan pekerjaan.

Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap dasar yang dimiliki oleh individu atau kelompok yang diterapkan dalam bekerja untuk mencapai tujuan dengan dilandasi oleh nilai dan norma yang dianut dan dipengaruhi cara pandang tentang kerja.

Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo 2011:15). Maksudnya etos kerja ialah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, menyakini, dan memberikan makna pada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal

Menurut Tasmara (2012: 231) menjelaskan indikator etos kerja kedalam 4 (empat) aspek antara lain:

1) Menghargai waktu

Etos kerja yang tinggi ditandai dengan sikap menghargai waktu. Dalam hal ini waktu dipandang sebagai suatu hal yang sangat bermakna sekaligus berkaitan dengan produktivitasnya.

2) Tangguh dan pantang menyerah

Individu yang mempunyai etos kerja yang tinggi cenderung suka bekerja keras, ulet dan pantang menyerah dalam menghadapi setiap tantangan maupun dalam sebuah tekanan.

3) Keinginan untuk mandiri .

Etos kerja ditandai dengan upaya individu untuk berusaha mengatualisasikan seluruh kemampuannya dan berusaha memperoleh hasil dari usahanya sendiri tanpa menunjukkan ketergantungan pada pihak lain.

4) Penyesuaian diri

Etos kerja ditandai dengan kemampuan untuk melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja maupun dengan atasan ataupun bawahan, tanpa menimbulkan permasalahan individual maupun masalah bagi lingkungannya.

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik memegang peranan penting dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan, dan lingkungan kerja secara otomatis dapat menciptakan prestasi dari para karyawan tersebut. Menurut Handoko (2014: 186) Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari segala fisik yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya

kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Sedarmayanti (2014:27) menyatakan bahwa manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Menurut Sedarmayanti (2014:19) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan karyawan. Seperti: pusat kerja, meja, kursi dan peralatan kerja sebagainya.
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, diantaranya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain sebagainya.

Kinerja

Kinerja merupakan pelaksanaan dan hasil kerja yang dicapai karyawan yang disesuaikan peran atau tugas individu dalam organisasi, dan dikaitkan dengan nilai-nilai atau ukuran standar tertentu dari organisasi tersebut yang dapat diukur dengan menggunakan indikator.

Indikator untuk mengukur kinerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan indikator menurut Mangkunegara (2016:67)

1) Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

2) Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

3) Kuantitas

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

4) Kualitas

Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja

Hipotesa Penelitian

H1: Diduga Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.

H2: Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.

H3: Diduga Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.

H4: Diduga Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia.

H5: Diduga Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut pendekatannya, jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah kepada karyawan operator di PT Esun Internasional Utama Indonesia Batam yang berjumlah sebanyak 173 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Adapun distribusi sampel penelitian dengan menggunakan rumus *Proporsionate Random Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk

dijadikan sampel sesuai dengan porsinya.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket atau kuesioner yaitu berupa pernyataan dengan jumlah 40 butir pernyataan yang disebar kepada 63 responden dengan menggunakan skala Likert.

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

- a. Validitas merupakan suatu alat ukuran yang digunakan untuk mengetahui kesamaan antara data yang terkumpul dan data yang sesungguhnya, sehingga didapat data yang valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 0.05, yaitu:
 - Jika r hitung $>$ r tabel 0.05 dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator pada kuesioner tersebut adalah valid.
 - Jika r hitung $<$ r tabel 0.05 maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.
- b. Reabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur indikator dari variabel. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika indikator yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan tetap menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2016: 173). *Alpha Cronbach* digunakan untuk menguji reabilitas dengan kriteria sebagai berikut :
 - Hasil koefisien *Alpha* $>$ taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
 - Hasil koefisien *Alpha* $<$ taraf signifikan 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini secara visual dengan Histogram Dan *Normal Probability Plot Regression Standardized rResidual*, serta melalui uji Kolmogorov-Smirnov

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* pada model regresi. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan *Tolerance* lebih dari 0,1 maka model regresi bebas dari Multikolinearitas. Artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan *varians* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan *varians* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap atau disebut homoskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis berganda merupakan hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya variabel yaitu Komunikasi (X1), Disiplin kerja (X2), Etos kerja (X3), Lingkungan kerja (X4) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Persamaan linier berganda sebagai berikut (Ghozali, 2013) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3, b_4 = Variabel independen

e = error / variabel pengganggu

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t berfungsi untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel. Komunikasi (X1), Disiplin kerja (X2) etos kerja(X3) dan lingkungan kerja fisik yang dipersepsikan benar-benar berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara individu atau parsial.

b. Uji F (Simultan)

Pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu atau lebih variabel bebas dengan variabel lainnya secara simultan atau bersama-sama dalam menerangkan variasi variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk membuktikan hipotesis, apakah variabel komunikasi (X1), disiplin kerja (X2), etos kerja (X3) dan lingkungan kerja fisik (X4) berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2011:97)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t (Parsial)

- 1) Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2.3 di atas menunjukkan bahwa variabel komunikasi (X1) menunjukkan nilai t hitung $-2,610 < t$ tabel 1,671. Keputusan yang diambil H_0 diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2.3 di atas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung $2,111 > t$ tabel 1,671. Keputusan yang diambil H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2.3 di atas menunjukkan bahwa variabel etos kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung $3,382 > t$ tabel 1,671. Keputusan yang diambil H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2.3 di atas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X3) menunjukkan nilai t hitung $2,008 < t$ tabel 1,671. Keputusan yang diambil H_a diterima dan H_0 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 1
 Hasil uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 402,546 | 4 | 100,636 | 9,104 | ,000 ^b |
| | Residual | 641,169 | 58 | 11,055 | | |
| | Total | 1043,714 | 62 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan data primer, 2021

Hasil uji F memperlihatkan nilai F sebesar 9,104 (F_{hitung}) $> 2,53$ (F_{tabel}) dan nilai signifikan $0,000^b < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1), Disiplin Kerja (X2), Etos Kerja dan

Lingkungan Kerja Fisik (X4) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)
Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2
 Hasil uji Koefisien Determinasi
 Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,621 ^a | ,386 | ,343 | 3,32485 |

Sumber: Hasil olahan data primer, 2021

Tabel 2 di atas memperlihatkan nilai Adj. R Square sebesar 34,3 hal ini mengandung arti bahwa Komunikasi, Disiplin kerja, Etos kerja dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh sebesar 34,3%. Sedangkan sisanya yaitu 65,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis pertama diperoleh bahwa nilai t hitung < t tabel ($-2,610 < t \text{ tabel } 1,671$) dan signifikan > 0,05 ($0,083 > 0,05$) maka hipotesis pertama tidak diterima, dapat disimpulkan bahwa komunikasi (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan kriteria diatas variabel Komunikasi tidak memiliki peranan penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Esun Internasional utama Indonesia Batam.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis kedua diperoleh bahwa nilai t hitung > t tabel ($2,111 > t \text{ tabel } 1,671$) dan signifikan < 0,05 ($0,039 < 0,05$) maka hipotesis kedua diterima, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan kriteria diatas variabel disiplin kerja memiliki peranan penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Esun Internasional utama Indonesia Batam.

3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis ketiga diperoleh bahwa nilai t hitung > t tabel ($3,382 > t \text{ tabel } 1,671$) dan signifikan < 0,05 ($0,001 < 0,05$) maka hipotesis ketiga diterima, dapat disimpulkan bahwa etos kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan kriteria diatas variabel etos kerja memiliki peranan penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Esun Internasional utama Indonesia Batam.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis ketiga diperoleh bahwa nilai t hitung > t tabel ($2,008 > t \text{ tabel } 1,671$) dan signifikan < 0,05 ($0,049 < 0,05$) maka hipotesis ketiga diterima, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik (X4) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan kriteria diatas variabel lingkungan kerja fisik memiliki peranan penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT Esun Internasional utama Indonesia Batam.

5. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji F memperlihatkan nilai f hitung $9,104 > 2,53$ f tabel dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini berarti secara bersama-sama Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Esun Internasional utama Indonesia Batam.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.
3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.
4. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.
5. Komunikasi, disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama - sama berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam.

Berdasarkan Kesimpulan diatas maka beberapa hal yang mungkin bisa penulis sarankan khususnya bagi perusahaan dan penelitian yang akan datang, sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan

Saran yang dapat berikan kepada pihak perusahaan yaitu PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam yaitu:

- a. Agar penerapan komunikasi dimiliki karyawan pada PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam, hendaknya leader lebih memperhatikan antar karyawan mampu berkomunikasi dengan baik dan jelas sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dan semua tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan baik, menciptakan komunikasi yang menyenangkan ke dua belah pihak. Dengan komunikasi yang baik juga akan mempermudah kerjasama dan komitmen dalam mencapai tujuan perusahaan.
- b. Disiplin kerja perlu lebih diperhatikan lagi dari seluruh indikator yaitu Kehadiran di tempat kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, serta Tingkat kewaspadaan tinggi. Dan alangkah baiknya jika ada sistem *reward and punishment* bagi karyawan yang memiliki kedisiplinan baik dan buruk sehingga dapat memicu peningkatan kinerja karyawan.
- c. Bagi perusahaan, diharapkan untuk dapat meningkatkan pandangan kerja para karyawan dengan berbagai cara, seperti membuat berbagai slogan mengenai etos kerja di berbagai tempat di perusahaan agar dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja.
- d. Lingkungan kerja fisik harus selalu terjaga kondisinya agar memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman. Tetapi jangan sampai mengabaikan kesehatan. Banyaknya polusi atau debu yang disebabkan oleh barang – barang bekas yang akan didaur ulang, tentunya menjadi ancaman bagi kesehatan para karyawan. Untuk itu, hendaknya alat pelindung diri seperti masker, helm, dan sarung tangan harus digunakan dalam kegiatan pengujian sehari-hari, untuk menghindari berbagai macam penyakit yang dapat ditimbulkan akibat menghirup mutu udara yang kurang sehat seperti pusing, batuk, sesak nafas hingga infeksi paru-paru.

2. Bagi Pihak Karyawan

Diharapkan setiap karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam

memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan agar dapat meningkatkan produksi daur ulang sehingga tercapainya target perusahaan dan memperoleh laba.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti yang akan datang diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian, sehingga di masa yang akan datang peneliti lain dapat melakukan penelitian mengenai variabel Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik yang mempengaruhi pada Kinerja Karyawan pada perusahaan/organisasi/instansi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, R. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja fisik, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang*. Bangka Belitung: Program Pascasarjana Universitas Bangka Belitung,
- Armanusah, E. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pustakawan di Badan Arsip dan Perpustakaan Aceh*. Banda Aceh: Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam, Program pascasarjana
- Arsad, M. (2017). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal PIN: Pemerintahan Integratif*, 5 (1) : 135-147
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Fauziyyah, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Syariah (Persero) Tbk. Kantor Cabang Palembang.[Skripsi]* (Doctoral Dissertation, Uin Raden Fatah Palembang).
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja-Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Elex Media Komputindo.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Yogyakarta: BPF.
- Hardiansyah, R. O. (2017). *Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Magelang)*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta, Program Pascasarjana
- Malayu, Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.P., (2016), *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya.
- Noorainy, F. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. *Journal of Management Review*, 1(2), 75-86.
- Panjaitan, B. (2017). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada RSUD Cibabat Cimahi). *Jurnal Techno-Socio Ekonomika Universitas Sangga Buana YPKP*, 10(1), 1-11.
- Pratana, A., & Abadi, F. (2018). Analisis Pengaruh Etos Kerja, Hubungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional Berdampak Pada Kinerja Karyawan. *Ikra-Ith Ekonomika*, 1(2), 84-92.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Shinta, D., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(2), 338-346.

- Sinamo, J. H. (2011). *Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. Jakarta: PT Spirit Mahardika
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutardji. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Dee Publish.
- Tasmara, Toto. 2012. *Membudidayakan Etos Kerja Islami*. Penerbit: Jakarta: PT. Gama Insani
- Tobing, L., & Manuel, J. (2019). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara II (Persero) Pabrik Gula Sei Semayang* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam, Program pascasarjana
- Viviana, E. N. (2018). *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cipta Karisma Semarang*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Widayaningtyas, R. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.)*. *Universitas Negeri Yogyakarta*.