

PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA DAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Wahyu Indra Pratama Perangin Angin

peranginangin08@gmail.com

Rismawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

A success of a company in producing products or services depends on the role of human resources. Qualified human resources within companies will create qualified performance also. While, the performance can be measured from the employees' competence in finishing their jobs and responsibilities which they have. UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng which is established under the name of PT. Kereta Api Indonesia (Persero) is a service transportation train company in Indonesia. This company has a vision to be a profession certification agency in railway and its support to create competent and professional human natural resources. Besides, its vision to be acknowledged nationally, regionally and internationally. This research aimed to examine the effect of communication, working discipline and Occupational Health and Safety on employees' performance at UPT Balai Yasa Surabaya Gubeng. Moreover, there were 74 from 279 employees as the sample. Furthermore, the data collection technique used probability sampling. Additionally, the data analysis technique used multiple linear analysis with SPSS. The research result concluded communication had a significant effect on employees' performance. Likewise, working discipline had a significant effect on employees' performance. Similarly, Occupational Health and Safety had a significant effect on employees' performance.

keyword: communication, working discipline, occupational health safety, employees' performance

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah faktor penting dalam suatu perusahaan untuk tetap dapat berjalan dan berada pada koridor persaingan pasar yang semakin kompetitif. UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng merupakan perusahaan jasa transportasi perkeretaapian di Indonesia yang mempunyai visi menjadi lembaga sertifikasi profesi bidang perkeretaapian dan penunjangnya untuk menciptakan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional serta diakui secara nasional, regional dan internasional. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng sebanyak 279 karyawan dengan 74 karyawan dijadikan sampel penelitian. Pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan metode propotionated random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

katakunci: komunikasi, disiplin kerja, keselamatan kesehatan kerja (k3), kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Di era revolusi industri 4.0 saat ini, banyak perubahan yang terjadi dalam sebuah perusahaan. Bukan hanya yang berhubungan dengan teknologi yang digunakan sebagai alat, namun perubahan tersebut juga terjadi pada manusia yang menjadi subjek dan objek teknologi tersebut. Sebagaimana yang diramalkan *World Economic Forum* (2018) dimana akan terjadi disrupsi di negara-negara berkembang terutama di dunia pendidikan. Untuk itu, ketika memasuki abad 21, manajer dalam sebuah perusahaan harus memiliki perasaan, pemikiran, keinginan, dan kesabaran untuk menghasilkan produk atau jasa dengan kualitas tinggi secara efektif dan inovatif (Wahjono *et al.*, 2020: 4-7). Keberhasilan sebuah perusahaan

dalam menghasilkan produk maupun jasa tidak terlepas dari peran sumber daya manusia. Berjalan bersama dengan sumber daya alam, sumber daya manusia menjadi elemen yang seakan tidak terpisahkan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Sutrisno (2016:3) satu-satunya sumber daya manusia dengan hati nurani dan akal perasaan yang menggerakkan keinginan, pengetahuan, keterampilan, daya dan karya adalah sumber daya manusia.

UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng merupakan sebutan dari perkeretaapian Indonesia sebagai tempat yang digunakan untuk perawatan besar sarana perkeretaapian yang dijalankan operator. Berbeda dengan depot lokomotif yang perawatannya dapat dilakukan harian, selama enam bulanan, ataupun selama satu tahunan. Balai yasa tidak berada di bawah daerah operasi (Daop), tetapi langsung..berada di bawah kantor pusat PT Kereta Api Indonesia dan berbentuk unit pelaksana teknis (UPT). UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng diperuntukkan bagi kereta api eksekutif (K1), bisnis (K2), ekonomi (K3), kereta pembangkit (P), kereta makan/makan pembangkit (KM/M/MP/KMP), dan kereta bagasi (B) yang dialokasikan di dipo kereta di seluruh Jawa Timur (Daop VII, VIII, dan IX). Dibangun pada tahun 1912 oleh Staatsspoorwegen, balai yasa ini mulanya untuk perawatan lokomotif uap, trem listrik Surabaya, dan gerbong kayu. Letaknya tidak..jauh dari Stasiun Surabaya Gubeng. Menurut Mangkunegara (2017: 67), kinerja adalah ketika karyawan mengerjakan tugas dan pekerjaan lalu dapat diselesaikan secara baik dan tepat secara kualitas dan handal. Dimensi dari kinerja adalah kualitas, kuantitas dan dapat tidaknya diandalkan

Salah satu faktor yang menunjang kinerja karyawan di perusahaan yaitu komunikasi. Menyadari bahwa dalam suatu perusahaan komunikasi merupakan hal yang tidak terlepas dari kinerja karyawan, menurut Sutrisno *et al.* (2019) Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung oleh penelitian Yona (2018) dimana komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda pendapat dengan Hapsir (2018) menyatakan hasil yang berbeda antara komunikasi dengan kinerja karyawan. Dari hasil penelitiannya, komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan adanya kesenjangan komunikasi internal. Dalam hasil penelitian Shinta dan Siagian (2020) komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan, ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka ia akan secara sadar mengetahui dan memahami apa yang harus ia kerjakan dan pada akhirnya akan memberikan hasil terbaik kepada perusahaan. Menurut Sutrisno (2016: 86), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan melalui berbagai aturan yang harus dijalankan. Perusahaan akan mengalami kesulitan tanpa disiplin kerja yang baik. Menurut Yona (2018), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya disiplin kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Sejalan dengan hasil tersebut, Fitrianto (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki dampak yang besar (signifikan) terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda halnya dengan penelitian Rukhayati (2018), dimana ia mendapati hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Selain komunikasi dan disiplin kerja, kinerja yang baik juga memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja dari semua elemen dalam perusahaan. Menurut Kasmir (2016: 266), keselamatan kerja adalah merupakan aktivitas atau proses untuk melindungi karyawan dalam seluruh aspek bekerja. Perusahaan semaksimal mungkin menjaga karyawan mendapat agar tidak mengalami kecelakaan kerja dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Kesehatan kerja adalah cara dalam menjaga karyawan untuk selalu sehat selama bekerja. Karyawan diusahakan tidak sakit dikarenakan dapat menghambat pekerjaan dan menurunkan motivasi kerja.

Menurut Krisanti *et al.* (2020), keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung oleh Umugwaneza (2019) yang mengatakan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun Nisak *et al.* (2017) menjelaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibuat oleh peneliti, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut: (1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng? (2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng? (3) Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng?

TINJUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016: 182), kinerja adalah merupakan penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh karyawan kepada perusahaan dalam sebuah hasil yang dicapai. Pengukuran kinerja dilakukan melalui kemampuan karyawan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah kualitas dan kuantitas pencapaian hasil kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Fitrianto (2020), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dalam berbagai aspek, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan perusahaan.

Komunikasi

Menurut Arni (2014: 67), komunikasi organisasi adalah proses dalam menciptakan dan menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung antara satu sama lain guna mengatasi lingkungan yang tidak pasti dan berubah-ubah. Menurut Suryanto (2015: 51), komunikasi merupakan proses dasar dalam memahami hakikat manusia dikarenakan adanya aktivitas yang melibatkan peranan banyak elemen atau tahapan meskipun terpisah-pisah dan tahapan ini berkaitan sepanjang waktu. Menurut Wibowo (2014: 165), komunikasi adalah proses dimana informasi dan arti atau makna di bagikan dari komunikator kepada penerima.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019: 118), disiplin merupakan faktor penentu kesuksesan dan faktor yang penting bagi suatu perusahaan, semakin baik disiplin kerja karyawan, kinerja karyawan akan semakin lebih baik. Sutrisno (2016: 87), disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik. Menurut Fitrianto (2020), disiplin adalah kegiatan operasional karyawan, jika karyawan memiliki disiplin kerja yang baik, kinerja karyawan akan semakin baik pula. Kedisiplinan merupakan sikap secara sadar seseorang dalam mematuhi aturan dan kebijakan apapun yang diberikan oleh perusahaan.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Kasmir (2016: 266), keselamatan kerja adalah aktivitas perlindungan karyawan secara menyeluruh. Perusahaan berusaha untuk menjaga jangan sampai karyawan mengalami kecelakaan pada saat bekerja. Mangkunegara (2017: 161), istilah keselamatan mencakup resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan, atau kerugian di tempat kerja. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

PENELITIAN TERDAHULU

Yona (2018) pada penelitiannya yang menggunakan variabel independen komunikasi, disiplin kerja dan keselamatan kerja, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan menghasilkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel keselamatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel komunikasi, disiplin kerja dan keselamatan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hapsir (2018) pada penelitiannya menggunakan variabel independen yaitu komunikasi dan motivasi, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel komunikasi dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sutarno *et al.* (2019) pada penelitiannya menggunakan variabel independen komunikasi dan motivasi, sedangkan variabel dependen kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fitrianto (2020) pada penelitiannya menggunakan variabel independen motivasi, disiplin dan kepuasan kerja sedangkan variabel dependen menggunakan kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Krisanti *et al.* (2020) pada penelitiannya menggunakan variabel independen pengawasan dan keselamatan dan kesehatan kerja, sedangkan variabel independen yaitu kinerja karyawan menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pengawasan dan keselamatan dan kesehatan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Shinta dan Siagian (2020) pada penelitiannya menggunakan variabel independen komunikasi, disiplin kerja dan insentif, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi, disiplin kerja dan insentif secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

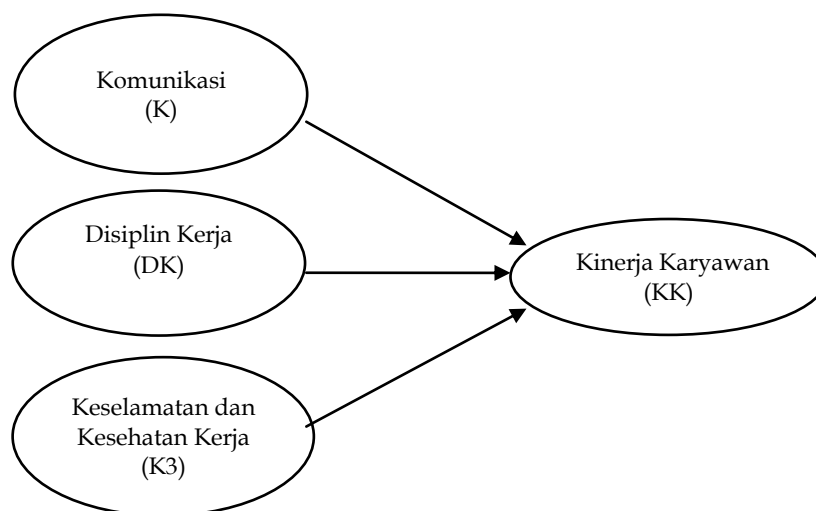
Nisaket *et al.* (2017) pada penelitiannya menggunakan variabel independen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Rukhayati (2018) pada penelitiannya menggunakan variabel independen motivasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan, variabel disiplin kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan, variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kuncorowati dan Rokhmawati (2020) pada penelitiannya menggunakan variabel independen komunikasi dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel komunikasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Umugwaneza *et al.* (2019) pada penelitiannya menggunakan variabel independen keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan pelatihan kesehatan sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan pelatihan kesehatan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

RERANGKA PEMIKIRAN

Penelitian yang berkenaan dengan dua variabel atau lebih, biasanya dirumuskan hipotesis yang berbentuk komparasi maupun hubungan. Oleh karena itu dalam rangka

menyusun hipotesis penelitian yang berbentuk hubungan maupun komparasi, maka perlu dikemukakan rerangka pemikiran. Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan permasalahan, maka dapat digambarkan kerangka koseptual sebagai berikut:



Sumber: Peneliti (2021)

Gambar 1
Rerangka Pemikiran

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengaruh Komunikasi dengan Kinerja Karyawan

Komunikasi merupakan sistem saling menukar pesan dalam mencapai suatu tujuan. Dalam hal ini tujuan yang dimaksud adalah tujuan dari perusahaan. Menurut Aka dan Juliet (2019), Komunikasi Organisasi yang terdiri atas pesan untuk karyawan, pesan dari karyawan, pesan dalam level menengah, dan pesan umpan balik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin ditingkatkannya komunikasi karyawan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian Kuncorowati dan Rokhmawati (2018) menyebutkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi yang terjalin dalam suatu perusahaan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Dari pernyataan yang telah disebutkan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Anthony (2017), Disiplin merupakan faktor penting, dengan disiplin hal-hal yang menghambat kinerja karyawan dapat diatasi. Menurut Shinta dan Siagian (2020), disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Dari pernyataan yang telah disebutkan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Keselamatan dan kesehatan kerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari karyawan dikarenakan meningkatnya persaingan antar perusahaan dan ketatnya pengawasan dalam pengoperasian alat berat. Menurut Umugwaneza *et al.* (2019), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang terdiri atas pencegahan hal-hal berbahaya, sistem manajemen keamanan dan kesehatan dan manajemen kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari pernyataan yang telah disebutkan diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis

ketiga sebagai berikut:

H3: Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan metode analisis secara kuantitatif. Sugiyono (2017: 8) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mengacu kepada sebuah fenomena atau realita yang sedang terjadi, atau dapat berguna untuk meneliti populasi dan sampel. Penelitian kuantitatif biasanya mengumpulkan data menggunakan kuesioner dengan analisis data menggunakan statistik, bertujuan untuk menganalisis dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur pengaruh komunikasi, disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kausal komparatif (sebab akibat) dengan karakteristik masalah yang berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih dan dari bentuk metode pengumpulan datanya meneliti tentang hubungan antara variabel dan menguji teori tertentu.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng yang berjumlah 279 karyawan. Dengan demikian yang dipilih dari 279 populasi yang ada di dalam penelitian ini adalah 74 responden dengan tingkat presisi atau kelonggaran ketidakteelitian kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolelir (d) dalam penelitian ini sebesar 10 %. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2017: 123).

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Arikunto (2014: 192), untuk menentukan cara bagaimana data dapat diperoleh mengenai variabel-variabel yang diteliti disebut metode pengumpulan data. Untuk mendapatkan data, peneliti menggunakan beberapa metode yakni melalui Kuesioner. Kuesioner atau angket diartikan sebagai sederet pertanyaan yang dibuat oleh peneliti secara tertulis untuk mendapatkan informasi atau data yang berupa jawaban-jawaban yang dijawab oleh responden.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Dependen

Kinerja karyawan merupakan hasil dari apa yang telah dikerjakan oleh karyawan UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng untuk mengerjakan setiap tugas dan pekerjaan berupa perbaikan dan perawatan sarana dan prasarana kereta api. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Kasmir (2016: 208) dalam penelitian ini yaitu: (1). Kualitas (mutu) hasil kerja karyawan UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng (2). Kuantitas (jumlah) banyaknya pekerjaan yang diselesaikan karyawan UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng (3). Waktu (jangka waktu) yang dicapai karyawan dalam melaksanakan setiap program kerja di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng (4). Penekanan biaya merupakan efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menggunakan sarana dan prasarana di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng (5). Pengawasan merupakan kontrol dari atasan kepada bawahan di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng (6). Hubungan antar karyawan yang ada di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng.

Variabel Independen

Komunikasimenyangkut berbagai pertukaran pesan dan informasi seputar pekerjaan

antara atasan dan bawahan guna memberikan kelancaran setiap pekerjaan di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng. Indikator komunikasi dalam penelitian ini menurut Kuncorowati dan Rokhmawati (2018), adalah sebagai berikut: (a). Fungsi kontrol merupakan monitor dari atasan kepada karyawan di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng (b). Fungsi motivasi merupakan komunikasi yang berisi motivasi untuk karyawan UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng (c). Fungsi ekspresi merupakan bagaimana karyawan mengungkapkan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan (d). Fungsi informatif merupakan pesan yang berisikan tentang pekerjaan di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng (e). Fungsi regulatif merupakan komunikasi untuk mengatur karyawan melalui peraturan-peraturan UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng (f). Fungsi integratif merupakan sarana bagi karyawan UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng.

Disiplin kerja merupakan sikap bagaimana karyawan menaati dan mematuhi segala peraturan yang ditegakan di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng. Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini menurut Sutrisno (2016: 94) yakni sebagai berikut: (a). Taat terhadap aturan waktu bekerja di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng (b). Taat terhadap peraturan perusahaan di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng (c). Taat terhadap aturan perilaku pekerjaan di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng (d). Taat terhadap peraturan lainnya di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan adalah suatu upaya UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng yang dilakukan untuk memastikan keutuhan dan kesempurnaan fisik dan mental tenaga kerja karyawan. Indikator Keselamatan dan Kesehatan kerja dalam penelitian ini menurut Mangkunegara (2017: 162) adalah sebagai berikut: (a). Keadaan tempat lingkungan kerja di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng (b). Pengaturan udara yang ada dalam area di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng (c). Pengaturan penerangan yang ada di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng (d). Pemakaian peralatan kerja di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng

Teknik Analisis Data Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif merupakan salah satu analisis statistik dengan tujuan untuk menganalisis data melalui deskripsi atau gambaran data dari proses pengumpulan data sebelumnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan kondisi atau data variabel yang didapat dari kuesioner secara umum. Penelitian ini menggunakan sistem SPSS untuk menganalisis uji deskriptif.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda adalah alat *multivariate* yang digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel bebas (*independent variable*) terhadap satu variabel terikat (*dependent variable*). Model regresi berganda merupakan persamaan yang menunjukkan arah pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Model regresi berganda sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 K + \beta_2 DK + \beta_3 K3 + e$$

Keterangan :

KK = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien regresi yang akan diuji

K = Komunikasi

DK = Disiplin Kerja

K3 = Keselamatan dan Kesehatan Kerja

e = *Standard Error*

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan penting pada pengujian

signifikan koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Dasar analisis untuk menentukan kenormalan data dapat diukur melalui angka probabilitasnya (*Asymtotic Significance*), yaitu: (a). Jika probabilitas $\geq 0,05$ maka distribusi normal (b). Jika probabilitas $\leq 0,05$ maka tidak berdistribusi secara normal.

Uji Heteroskedastisitas

Ghozali, (2018:139) menjelaskan, uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terjadi korelasi (hubungan) antara variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi multikolinieritas. Cara yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas dalam sebuah model adalah dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factors* (VIF). Jika nilai *tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai VIF > 10 maka menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

Uji Kelayakan Model

Uji *Goodness Of Fit* ini dilakukan guna menguji kelayakan model regresi linier berganda dalam mengukur ketepatan fungsi regresi sampel untuk mentaksir nilai actual secara statistik, hal ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan statistikt. Menurut Ghozali (2018:98), menyatakan bahwa pengujian yang dilakukan menggunakan uji *goodness of fit* dengan tingkat signifikan 0,05 atau ($\alpha = 5\%$). Untuk menentukan layak atau tidaknya dapat dilihat melalui nilai probabilitas tiap koefisien regresi variabel independen dengan dibandingkan pada tingkat signifikan. Kriteria yang digunakan untuk menguji *Goodness Of Fit* adalah (1) Jika nilai uji > 0,05, maka artinya model tidak layak untuk dijadikan model penelitian. (2) Jika nilai uji < 0,05, maka artinya menunjukkan model layak untuk dijadikan model penelitian.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018: 97), koefisien determinasi dapat digarisbesarkan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) bernilai antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang paling mendekati angka 1 menunjukkan variabel yang dominan dalam menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat. Artinya, variabel-variabel bebas dapat memberi semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Uji Hipotesis Uji Statistik t

Menurut Sugiyono (2019: 117), menguji hipotesis berarti menguji kemampuan signifikansi hasil penelitian yang berupa perbandingan keadaan variabel dari dua sampel atau lebih. Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari masing-masing variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian

ini Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan antara komunikasi, disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melihat pengaruh antara variabel komunikasi, disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap variabel terikat kinerja karyawan.

Tabel 1
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.503	1.748		2.003	.049
Komunikasi	.336	.084	.420	3.990	.000
Disiplin Kerja	.353	.154	.269	2.290	.025
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	.266	.120	.221	2.222	.029

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

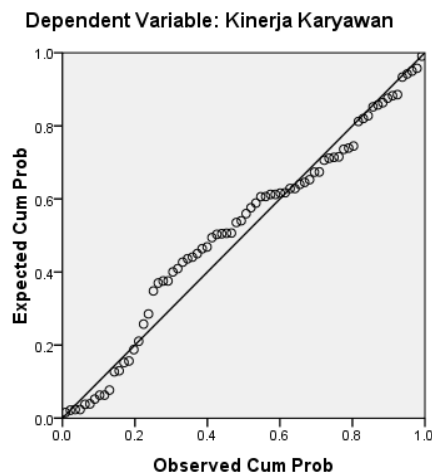
Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berikut ini interpretasi dari hasil uji analisis deskriptif berdasarkan pada Tabel 1 diatas, yaitu: (1). Konstanta (a) sebesar 3,503 memberi arti komunikasi, disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja adalah bernilai konstan, maka besarnya variabel terikat kinerja karyawan adalah sebesar 3,503 (2). Komunikasi memiliki nilai koefisien regresi positif yang berarti jika komunikasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula (3). Disiplin Kerja memiliki nilai koefisien regresi positif yang berarti jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula (4). Keselamatan dan Kesehatan Kerjamemiliki nilai koefisien regresi positif yang berarti jika keselamatan dan kesehatan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas analisis grafik *P-P Plot of Regression Standardized* sedangkan uji statistik menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2
Grafik P-P Plot of Regression

Pada grafik P-Plot diatas terlihat data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal maka variabel dependen Y memenuhi asumsi normalitas sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal.

Tabel 2
UjiKolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.44898803
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.063
	Negative	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.950
Asymp. Sig. (2-tailed)		.327

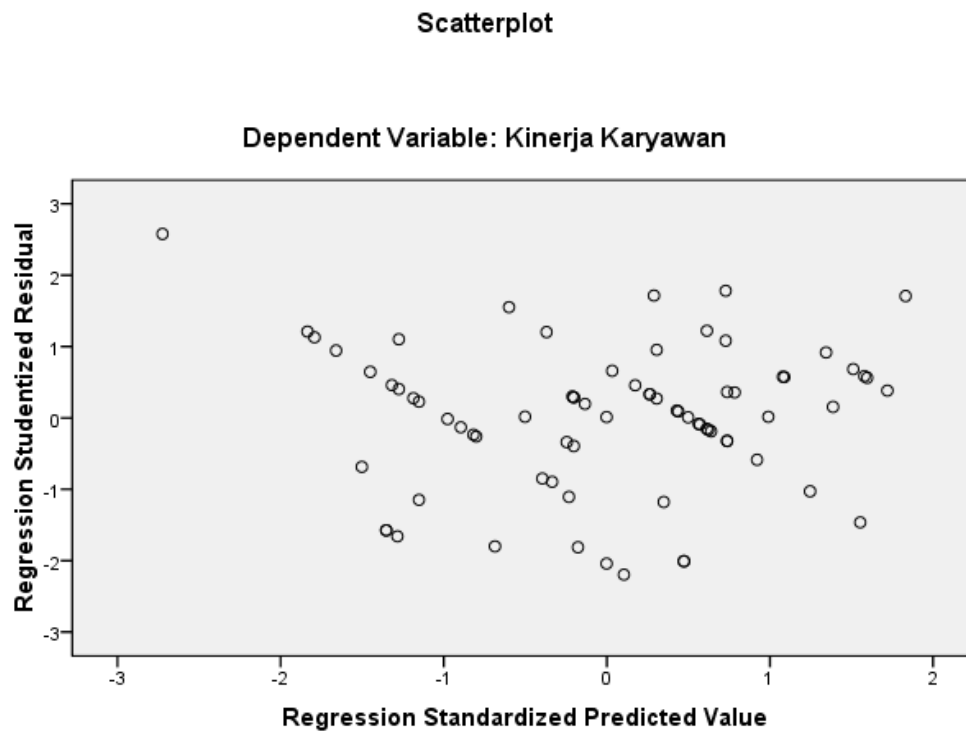
a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi $0,327 = 32,7\%$. $> 5\%$ Hal ini menunjukkan bahwa sesuai asumsi nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat dinyatakan data primer yang digunakan dalam penelitian

terdistribusi dengan normal.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Gambar 3
Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan pada gambar *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa data tersebar secara merata. Hal tersebut ditinjau dari penyebaran data yang berada diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Selain itu pada gambar *scatterplot* tidak terdapat pola yang jelas dan menyebar sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 3
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Komunikasi	0,441	2,270	Non-Multikolinearitas
Disiplin Kerja	0,353	2,832	Non-Multikolinearitas
Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	0,495	2,021	Non-Multikolinearitas

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Dalam mencari indikasi multikolinearitas dalam regersi dilihat dari nilai tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Dari Tabel 3 diatas dapat dinyatakan bahwa variabel komunikasi, disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerjabebas dari multikolinearitas.

Hal ini ditunjukkan dengan nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Uji Kelayakan Model

1. Uji Goodness Of Fit

Uji F memiliki tujuan untuk menguji layak atau tidaknya model regresi linier berganda yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4
Hasil Uji Goodness Of Fit
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	295.718	3	98.573	45.020	.000 ^a
	Residual	153.268	70	2.190		
	Total	448.986	73			

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja , Komunikasi , Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Dari hasil penelitian Tabel 4 diatas, maka dapat dilihat bahwa tingkat nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dari hasil penelitian Tabel 4 diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak digunakan karena nilai signifikansi F lebih kecil dari 0,05.

2. Uji Koefisien Determinasi(R²)

Koefisien Determinasi (R²) merupakan uji kelayakan model yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen secara bersamaan atau simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 5
Koefisien Determinasi (R²)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.659	.644	1.47971

a. Predictors: (Constant), Keselamatan dan Kesehatan Kerja , Komunikasi , Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Pada Tabel 5 diatas didapatkan nilai koefisien determinasi berganda (R²) adalah sebesar 0,659, artinya variabel bebas komunikasi, disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebesar 65,9% sehingga variabel komunikasi, disiplin dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) mempengaruhi variabel kinerja karyawan dan sisanya 34,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Hipotesis (Uji t)

Uji Hipotesis merupakan uji yang digunakan untuk mengidentifikasi apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen sesuai dengan hipotesis yang dirumuskan sebelumnya.

Tabel 6
Hasil Uji t Coefficients^a

Model		T	Sig.	Keterangan
1	(Constant)	2,003	0,049	
	Komunikasi	3,990	0,000	Signifikan

Disiplin Kerja	2,290	0,025	Signifikan
Keselamatan dan Kesehatan Kerja	2,222	0,029	Signifikan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Dari hasil penelitian Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi seluruh variabel $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan pernyataan bahwa variabel independen yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Variabel komunikasi diperoleh dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi uji t-nya lebih kecil dari 0,05. Variabel disiplin kerja diperoleh dengan nilai signifikansi sebesar 0,025. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi uji t-nya lebih kecil dari 0,05. Variabel keselamatan dan kesehatan kerja diperoleh dengan nilai signifikansi sebesar 0,029. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena nilai signifikansi uji t-nya lebih kecil dari 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel komunikasi yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil dari penelitian ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Wahjono (2015: 218), bahwa komunikasi dapat memperjelas pada karyawan mengenai pekerjaan yang harus mereka dikerjakan dengan baik, jika komunikasi berjalan dengan baik maka karyawan menjadi lebih optimal dalam bekerja. Hal ini dapat diartikan jika komunikasi dilakukan dengan baik maka akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga akan tercipta kinerja karyawan yang optimal. Selain itu, Busro (2018: 210) juga menyatakan bahwa komunikasi memiliki dampak dalam meningkatkan berbagai aspek dalam diri karyawan seperti pengetahuan afektif, kognitif dan psikomotor yang dapat menciptakan kinerja karyawan secara optimal. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian oleh Aka dan Juliet (2019), bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kuncorowati dan Rokhmawati (2018) juga membuktikan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja yaitu $0,025 < 0,05$. Hasil ini sesuai dengan Hasibuan (2019: 118) disiplin merupakan faktor penentu kesuksesan dan faktor yang penting bagi suatu perusahaan, semakin baik disiplin kerja karyawan, kinerja karyawan akan semakin lebih baik. Hal ini dikarenakan jika disiplin kerja diterapkan dan dijalankan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila tidak diterapkannya disiplin kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian oleh Shinta dan Siagian (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fitrianto (2020) dalam penelitiannya juga menghasilkan bahwa disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada variabel keselamatan dan kesehatan kerja yaitu $0,029 < 0,05$. Hasil ini sesuai dengan Sinambela (2016: 366) yang menyebutkan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi kondisi bekerja para pekerja dengan aman dan sehat bagi sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang dan motivasi tinggi. Hal ini dikarenakan jika keselamatan dan kesehatan kerja diterapkan dan dijalankan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila tidak diterapkannya keselamatan dan kesehatan kerja maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yona (2018), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Krisanti *et al.* (2020) juga menyebutkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian, pembahasan serta analisis data yang sudah dipaparkan pada bab-bab sebelumnya, berikut adalah kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian yaitu komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng. Komunikasi menjadi unsur yang sangat penting dalam menjadi sebuah jembatan penghubung antar karyawan melalui pemberian informasi mengenai pekerjaan sehingga dalam bekerja tidak mengalami sebuah kesalahpahaman. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng. Semakin baik disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja yang dicapai. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng. Semakin ditingkatkannya keselamatan dan kesehatan kerja (K3), maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Keterbatasan

Di dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang ada bersamaan dengan penyusunan penelitian. Keterbatasan yang dimaksud adalah variabel bebas (independen) yang digunakan dalam penelitian ini hanya komunikasi, disiplin kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja. Populasi atau sampel di dalam penelitian ini hanya berjumlah < 100 orang yakni sebanyak 74 karyawan sehingga di penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel dan sampel agar hasil yang didapatkan lebih maksimal.

Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh pada penelitian ini, terdapat beberapa saran dari peneliti untuk UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng sebagai obyek penelitian dan untuk penelitian selanjutnya yaitu hendaknya meningkatkan komunikasi yang ada di perusahaan misalnya seperti membuat media komunikasi yang dapat diakses oleh karyawan dimanapun untuk mendapatkan informasi mengenai pekerjaan melalui media sosial seperti grup *whatsapp* dan lain sebagainya. Mengingat faktor disiplin kerja yang begitu penting, disarankan UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng meningkatkan sistem *punishment* lebih baik dengan tujuan memberikan efek jera agar karyawan senantiasa mematuhi peraturan yang ada di perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja sebagian besar jabatan yang ada di UPT. Balai Yasa Surabaya Gubeng adalah sebagai pelaksana atau pekerjaan yang berada di lapangan, hendaknya perusahaan

perlu memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja melalui perbaikan dan pengawasan rutin terhadap sarana dan prasarana yang digunakan karyawan dalam bekerja agar tetap dalam kondisi terbaik untuk meminimalisir kecelakaan kerja dan menghambat kinerja karyawan dalam menyelesaikan program kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aka, U.A dan E.G. Juliet. 2019. Impact of Organizational Communication Processes on Employees' Performance: A Case of Selected Civil Service Ministries in Bayelsa State. *International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences* 5(1): 114-120
- Anthony, A.E. 2017. Effects Of Discipline Management On Employee Performance In An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana County. *International Academic Journals* 2(3): 1-18
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rieneka Cipta. Jakarta
- Arni, M. 2014. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Busro, M. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta
- Fitrianto, I. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Rama Nusantara. *Journal of Management* 3(1): 113-134
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketujuh*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Hasibuan, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara. Jakarta
- Hapsir, M. 2018. Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumberdaya Mineral Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis* 6(5): 92-98
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik)*. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Krisanti, A.A., M. Tri dan A. Subarno. 2020. Pengaruh Pengawasan Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT. Indo Acidatama Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran* 4(2): 101-111
- Kuncorowati, H dan H.N. Rokhmawati. 2018. The Influence of Communication and Work Discipline on the Employee Performance (A Case Study of Employee Performance of Dwi Arsa Citra Persada Foundation in Yogyakarta, Indonesia). *Journal of Arts, Science & Commerce* 9(2): 6-13
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Nisak, D.K., Isharijadi dan Murwani, J. 2017. Pengaruh K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Area Ponorogo. *Jurnal Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi* 5(1): 633-645
- Rukhayati. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise. *Jurnal Sinar Manajemen* 5(2): 98-103
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta. Bandung
- Shinta, D., Siagian, dan Mauli. 2020. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Mandiri Distribusindo. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi* 8(2): 338-346
- Sinambela, L.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Suryanto. 2015. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. CV. Pustaka Setia. Bandung
- Sutarno, Y., Supriyanto, D. Anggraini, dan Z.Umar. 2019. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi. *Jurnal Ilmiah Maksitek* 4(2)
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta
- Umugwaneza, C., I.E. Nkechi dan J.B. Mugabe. 2019. Effect of Workplace Safety and Health Practices on Employee Commitment and Performance in Steel Manufacturing Companies in Rwanda. *European Journal of Business and Management Research* 4(5): 1-11
- Wahjono, S.I. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta

- Wahjono, S.I., A. Marina, A.R. Rahim, I. Rasulong, dan T.I.I. Yani. 2020. *Perilaku Organisasi Di Era Revolusi Industri 4.0*. PT. RajaGrafindo Persada. Depok
- Wibowo . 2014. *Perilaku Dalam Organisasi Edisi 1-2*. Rajawali Pers. Jakarta
- Yona, M. 2018. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Tech Manufacturing Indonesia. *Jurnal Equilibiria* 5(1): 33-50