

Pengaruh Komunikasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Angga Pratama ^{1*}, Nindie Ellesia ²

^{1,2} Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received March 19, 2026

Revised April 03, 2026

Accepted May 01, 2026

Available online July 25, 2026

Keywords:

Communication, Work Ethic,
Employee Performanc

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of communication and work ethic on employee performance at PT. Victory Chingluh Indonesia, Tangerang Regency. The study employed a quantitative associative approach using a saturated sampling technique, in which all 63 employees were included as the research sample. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression. The findings indicate that communication has a positive and significant influence on employee performance. This finding suggests that clear information delivery, effective coordination, and open communication help employees understand their responsibilities and perform their tasks more effectively. Work ethic also has a positive and significant influence on employee performance. This finding indicates that discipline, responsibility, perseverance, and commitment to work play an important role in encouraging employees to achieve optimal performance. Simultaneously, communication and work ethic contribute to strengthening employee performance, indicating that performance is not determined solely by employees' ability to complete their tasks, but also by the quality of organizational interaction and employees' attitudes toward their work. The study implies that the company needs to develop effective internal communication while strengthening employees' work ethic to promote more consistent and productive performance.

Kata Kunci:

Komunikasi, Etos Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh komunikasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh karyawan yang berjumlah 63 orang menjadi sampel penelitian. Data diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa penyampaian informasi yang jelas, koordinasi yang efektif, serta keterbukaan dalam komunikasi membantu karyawan memahami tugas dan menjalankan pekerjaan secara lebih terarah. Etos kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sikap disiplin, tanggung jawab, ketekunan, dan kesungguhan dalam bekerja menjadi bagian penting dalam mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal. Secara bersama-sama, komunikasi dan etos kerja mampu memperkuat kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh kemampuan menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga oleh kualitas interaksi dalam organisasi dan sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu membangun komunikasi internal yang efektif sekaligus memperkuat etos kerja untuk menciptakan kinerja yang lebih konsisten dan produktif.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2026 by Author. Published by YAYASAN PENDIDIKAN MULIA BUANA (YPMB)

*Corresponding author.

E-mail: dosen02292@unpam.ac.id (Angga Pratama)

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mampu mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia. Karyawan merupakan unsur strategis dalam organisasi karena berperan langsung dalam menjalankan proses operasional, mencapai target produksi, menjaga kualitas, dan mendukung keberlangsungan perusahaan. Penggunaan teknologi dan penerapan sistem kerja yang modern tidak secara otomatis menjamin tercapainya tujuan organisasi apabila tidak diimbangi dengan kinerja karyawan yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat membentuk dan meningkatkan kinerja karyawan, baik yang berkaitan dengan kemampuan, sikap, maupun hubungan kerja. Penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menjadi penting karena kinerja tidak hanya mencerminkan hasil pekerjaan individu, tetapi juga menunjukkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar organisasi. Penelitian Wahyuni dan Budiono (2022) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dikaji melalui berbagai faktor yang saling berkaitan, termasuk lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja merupakan persoalan multidimensional yang tidak dapat dijelaskan hanya melalui satu aspek. Oleh sebab itu, perusahaan perlu memahami faktor internal dan eksternal yang dapat mendorong karyawan menghasilkan pekerjaan sesuai dengan tuntutan organisasi.

Salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Dalam organisasi, komunikasi berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, instruksi, koordinasi, evaluasi, dan penyelesaian permasalahan. Komunikasi yang efektif memungkinkan pesan disampaikan secara jelas, dipahami dengan tepat, dan diterima oleh pihak yang berkepentingan pada waktu yang sesuai. Sebaliknya, komunikasi yang tidak efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman, keterlambatan informasi, kesalahan pelaksanaan tugas, serta hambatan dalam koordinasi pekerjaan. Dalam lingkungan perusahaan yang melibatkan banyak bagian dan tahapan operasional, komunikasi menjadi semakin penting karena keberhasilan suatu pekerjaan sering kali bergantung pada ketepatan informasi yang diterima dan ditindaklanjuti oleh karyawan.

Pentingnya komunikasi terhadap kinerja karyawan telah dibahas dalam sejumlah penelitian terdahulu. Pratama, Putra, dan Firta (2022) meneliti pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang. Penelitian tersebut menempatkan komunikasi sebagai salah satu faktor yang relevan dalam menjelaskan kinerja karyawan. Penelitian Estiningsih (2019) juga mengkaji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Temuan-temuan tersebut memperlihatkan bahwa komunikasi merupakan bagian penting dalam proses manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan penyampaian pekerjaan dan hubungan kerja dalam organisasi. Selain itu, Saputri (2024) meneliti pengaruh kerja sama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, yang semakin memperkuat relevansi komunikasi sebagai variabel yang perlu diperhatikan dalam penelitian kinerja.

Penelitian Silalahi, Wibowo, dan Hasibuan (2021) secara khusus membahas pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Penelitian tersebut memiliki relevansi dengan penelitian ini karena sama-sama menempatkan komunikasi dan etos kerja sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan dalam lingkungan perusahaan. Sementara itu, As'ad (n.d.) mengkaji pengaruh perencanaan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Titipan Mas Area V Makassar. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi juga perlu dipahami bersama aspek perencanaan kerja, karena informasi yang jelas akan membantu pelaksanaan pekerjaan menjadi lebih terarah. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, komunikasi dapat dipandang bukan sekadar aktivitas pertukaran pesan, melainkan instrumen manajerial yang mendukung koordinasi, pemahaman tugas, dan pencapaian hasil kerja.

Selain komunikasi, etos kerja merupakan faktor lain yang penting dalam membentuk kinerja karyawan. Etos kerja berkaitan dengan seperangkat sikap, keyakinan, dan nilai yang mendasari cara seseorang memandang serta melaksanakan pekerjaan. Etos kerja dapat tercermin melalui kedisiplinan, tanggung jawab, ketekunan, kesungguhan, integritas, dan komitmen terhadap tugas. Karyawan yang memiliki etos kerja positif cenderung memandang pekerjaan sebagai tanggung jawab yang harus dilaksanakan secara optimal, bukan sekadar kewajiban formal. Sikap tersebut dapat mendorong konsistensi dalam bekerja, kesediaan menyelesaikan tugas, serta perhatian terhadap kualitas hasil pekerjaan. Dengan demikian, etos kerja menjadi aspek penting karena berkaitan dengan dorongan internal yang memengaruhi perilaku karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Hubungan antara etos kerja dan kinerja karyawan telah didukung oleh berbagai penelitian. Jayanthi dan Suryani (2018) meneliti pengaruh kemampuan kerja, stres kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa etos kerja merupakan salah satu aspek yang relevan untuk dianalisis dalam menjelaskan kinerja. Selanjutnya, Saputro dan Subroto (2021) mengkaji pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pemalang. Penelitian Palgunadhi, Indarto, dan Budiati (2024) juga membahas pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kedua penelitian tersebut memperlihatkan bahwa etos kerja memiliki keterkaitan dengan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian Azizah (2024) mengenai pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. YWH Garment Indonesia memiliki kedekatan dengan penelitian yang dilakukan pada PT. Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang, terutama karena keduanya berada dalam lingkungan industri manufaktur. Dalam sektor manufaktur, kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh konsistensi, kedisiplinan, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam mengikuti prosedur kerja. Penelitian Hantrisna (2023) mengenai pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Inlingua International Indonesia serta penelitian Cahyani (2025) mengenai pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda turut memperlihatkan bahwa etos kerja merupakan variabel yang relevan dalam berbagai lingkungan organisasi.

Kajian mengenai etos kerja juga tidak terbatas pada hubungan langsung dengan kinerja. Cahyadi, Lubis, dan Lubis (2021) meneliti kepuasan dan motivasi kerja terhadap etos kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pelaksana pada kebun dan pabrik kelapa sawit PTPN III. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa etos kerja dapat ditempatkan sebagai bagian dari rangkaian faktor yang berkaitan dengan perilaku dan hasil kerja karyawan. Sementara itu, Desky (2014) mengkaji pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah Makan Ayam Lepas Lhokseumawe, sedangkan Octaviani dan Muhandi (2022) meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. Berbagai penelitian tersebut memperlihatkan bahwa etos kerja dapat dipahami dari sudut pandang umum maupun nilai-nilai tertentu yang membentuk sikap individu terhadap pekerjaan.

PT. Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang sebagai perusahaan yang menjadi objek penelitian membutuhkan kinerja karyawan yang optimal untuk mendukung pencapaian tujuan operasional perusahaan. Dalam pelaksanaan pekerjaan, karyawan dituntut untuk mampu memahami instruksi, berkoordinasi dengan bagian lain, mematuhi prosedur, menyelesaikan tugas sesuai target, serta menjaga kualitas pekerjaan. Tuntutan tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dan etos kerja memiliki relevansi praktis terhadap aktivitas kerja sehari-hari. Komunikasi diperlukan agar informasi pekerjaan dapat diterima dan dipahami secara tepat, sedangkan etos kerja diperlukan agar informasi dan tanggung jawab tersebut diwujudkan melalui perilaku kerja yang disiplin, tekun, dan bertanggung jawab. Apabila salah satu aspek tersebut tidak berjalan secara optimal, proses kerja berpotensi mengalami hambatan yang pada akhirnya dapat memengaruhi pencapaian kinerja.

Meskipun penelitian terdahulu telah banyak membahas komunikasi dan etos kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, penelitian ini tetap memiliki ruang kajian yang penting. Sebagian penelitian sebelumnya dilakukan pada organisasi dan sektor yang berbeda, seperti pelayanan publik, perusahaan jasa, perkebunan, perdagangan, serta perusahaan manufaktur lainnya. Perbedaan karakteristik organisasi, sistem kerja, tuntutan operasional, dan lingkungan perusahaan dapat menghasilkan dinamika hubungan antarvariabel yang berbeda. Oleh karena itu, pengujian kembali pengaruh komunikasi dan etos kerja pada PT. Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang diperlukan untuk memperoleh bukti empiris yang lebih spesifik sesuai dengan karakteristik objek penelitian. Penelitian ini juga menguji kedua variabel tersebut secara parsial dan simultan sehingga dapat memberikan pemahaman mengenai kontribusi masing-masing faktor sekaligus pengaruhnya ketika dipertimbangkan secara bersama-sama.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dengan memperkuat kajian mengenai faktor-faktor perilaku dan manajerial yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merancang upaya peningkatan kinerja melalui perbaikan komunikasi internal dan penguatan etos kerja. Dengan mengkaji kedua variabel tersebut secara terintegrasi, penelitian ini berupaya memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai pentingnya kualitas hubungan kerja dan sikap karyawan dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur hubungan dan pengaruh antarvariabel melalui data numerik yang dianalisis secara statistik, sedangkan penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui metode survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan diukur menggunakan skala Likert. Sumber data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh secara langsung dari karyawan melalui pengisian kuesioner serta data sekunder yang berasal dari literatur, jurnal ilmiah, dan dokumen yang relevan dengan penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh komunikasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang yang berjumlah 63 orang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan adalah 63 karyawan. Teknik sampling jenuh dipilih agar seluruh anggota populasi memperoleh kesempatan untuk menjadi sumber data sehingga informasi yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis melalui uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
		N
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.08177480
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.047
	Negative	-.069
	Test Statistic	.069
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1 di atas, diperoleh nilai signifikansi $\alpha = 0,200$ dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai $\alpha = 0,050$ atau dapat digambarkan dengan $0,200 > 0,050$. Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,590	2,906		2,612	,011		
	Komunikasi	,298	,080	,349	3,719	,000	,658	1,520
	Etos Kerja	,530	,090	,551	5,867	,000	,658	1,520

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 2 diatas, dapat diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF jika hanya menggunakan dua variabel independen pada penelitian maka ketiga variabel hasilnya tidak akan senilai. Hasil pengujian menunjukan untuk masing-masing variabel penelitian yaitu variabel komunikasi dan etos kerja terhadap

kinerja karyawan nilai tolerance sebesar 0,658, $0,658 > 0.10$ dengan nilai VIF untuk variabel komunikasi dan etos kerja sebesar 1,520, $1,520 > 0.10$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen pada penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Uji Gleser Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,994	1,807		-1,104	,274
	Komunikasi	,021	,050	,066	,428	,670
	Etos Kerja	,075	,056	,206	1,336	,187

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel komunikasi (X_1) yaitu $0,670 > 0.05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas, etos kerja (X_2) yaitu $0,187 > 0.05$ artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,590	2,906		2,612	,011
	Komunikasi	,298	,080	,349	3,719	,000
	Etos Kerja	,530	,090	,551	5,867	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Dari tabel 4.17 data yang diperoleh dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:
 $Y = 7,590 + 0,298X_1 + 0,530X_2$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti sebagai berikut:

- Koefisien Konstata Sebesar 7,590
Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada PT. Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang.
- Variabel komunikasi (X_1) 0,298 Variabel komunikasi bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang.
- Variabel etos kerja (X_2) Sebesar 0,530 Variabel etos kerja bernilai negatif hal ini berarti terjadi hubungan negatif antara etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang.

Analisis koefisien determinasi (R square)

Tabel 5. Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,651	,640	2,11619

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Komunikasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa Nilai Adjusted R Square 0,640 maka dapat disimpulkan bahwa variabel komunikasi dan etos kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64% sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain.

Uji t (Uji Parsial)**Tabel 6. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan**
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17,317	2,969		5,833	,000
Komunikasi	,573	,081	,672	7,086	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 6 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*) $n-2$ atau $63-2 = 61$, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,999, berdasarkan hasil uji variabel X_1 terhadap Y diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($7,086 > 1,999$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$.

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial) Variabel Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,135	3,020		3,688	,000
Etos Kerja	,726	,081	,756	9,013	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Berdasarkan tabel 7 di atas, dengan menggunakan tabel distribusi t yang dicari pada $\alpha = 5\%$ uji 2 sisi, dengan df (*degree of freedom*) $n-2$ atau $63-2 = 61$, maka diperoleh untuk t-tabel sebesar 1,999, berdasarkan hasil uji variabel X_1 terhadap Y diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($9,013 > 1,999$) dan nilai (sig) $0,000 < 0,05$.

Uji F (Simultan)**Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	502,194	2	251,097	56,070	,000 ^b
Residual	268,695	60	4,478		
Total	770,889	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Komunikasi

Sumber: Data diolah SPSS v.26 2026

Dari tabel 8 di atas diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,15 dengan nilai signifikasinya lebih kecil dari nilai probabilitas 0,000 dengan melihat tabel F yaitu derajat $df_1 = k-1(3)$ dan $df_2 = n-k (63-3) = 60$ pada taraf signifikansi 0,05 didapat nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $56,070 > 3,15$ dan signifikan $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya variabel komunikasi (X_1), etos kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) PT. Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang.

Pembahasan**Pengaruh Komunikasi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, komunikasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 7,086 yang lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,999. Besarnya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah 45,2%, sedangkan sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa komunikasi merupakan salah satu aspek penting dalam mendukung pencapaian kinerja karyawan pada PT. Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang. Komunikasi yang berjalan dengan baik memungkinkan penyampaian instruksi, koordinasi pekerjaan, pertukaran informasi, dan penyelesaian permasalahan berlangsung secara lebih efektif. Dalam lingkungan kerja perusahaan, kejelasan informasi antara atasan dan bawahan maupun antarkaryawan dapat mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan tugas serta membantu karyawan memahami target dan tanggung jawab pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh Pratama, Putra, dan Firta (2022) yang meneliti pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang. Penelitian tersebut menempatkan komunikasi sebagai salah satu faktor yang berhubungan dengan pencapaian kinerja karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Silalahi, Wibowo, dan Hasibuan (2021) dalam penelitian mengenai pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa komunikasi menjadi bagian penting dari faktor-faktor yang dianalisis dalam menjelaskan kinerja karyawan. Selain itu, Estiningsih (2019) mengkaji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian tersebut memperkuat pandangan bahwa komunikasi tidak hanya berkaitan dengan penyampaian pesan, tetapi juga berhubungan dengan proses kerja dan hubungan antara karyawan dengan organisasi. Penelitian As'ad (n.d.) mengenai perencanaan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Titipan Mas Area V Makassar juga relevan karena menunjukkan pentingnya komunikasi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan

Pengaruh Etos Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial, etos kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan melalui nilai t-hitung sebesar 9,013 yang lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,999. Besarnya pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah 57,1%, sedangkan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa etos kerja memiliki peranan penting dalam membentuk kinerja karyawan pada PT. Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang. Etos kerja tercermin melalui sikap disiplin, tanggung jawab, kesungguhan, ketekunan, serta komitmen karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki etos kerja baik cenderung menunjukkan kesediaan untuk menyelesaikan tugas secara optimal, mematuhi ketentuan perusahaan, dan mempertahankan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, etos kerja tidak hanya berkaitan dengan sikap pribadi, tetapi juga menjadi bagian dari perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Temuan ini didukung oleh Azizah (2024) melalui penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. YWH Garment Indonesia. Penelitian tersebut relevan dengan objek penelitian ini karena sama-sama berada dalam lingkungan industri atau manufaktur, sehingga memperlihatkan pentingnya etos kerja dalam mendukung kinerja karyawan. Hasil penelitian Hantrisna (2023) mengenai pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Inlingua International Indonesia juga memperkuat pembahasan bahwa etos kerja merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan pencapaian kinerja.

Selanjutnya, Palgunadhi, Indarto, dan Budiati (2024) meneliti pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperkuat argumentasi bahwa etos kerja menjadi faktor perilaku yang berperan dalam mendorong pelaksanaan pekerjaan secara konsisten. Hasil yang sejalan juga ditemukan oleh Saputro dan Subroto (2021) dalam penelitian mengenai pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pemalang. Sementara itu, Jayanthi dan Suryani (2018) mengkaji pengaruh kemampuan kerja, stres kerja, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga memberikan dukungan bahwa etos kerja perlu diperhatikan bersama faktor individual dan pekerjaan lainnya.

Penelitian Cahyani (2025) mengenai pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda juga relevan untuk memperkuat hubungan antara etos kerja dan kinerja. Selain itu, Cahyadi, Lubis, dan Lubis (2021) meneliti etos kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pelaksana pada kebun dan pabrik kelapa sawit PTPN III. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa etos kerja merupakan aspek yang dapat dikaji dalam berbagai jenis organisasi dan lingkungan pekerjaan.

Pengaruh Komunikasi (X₁) dan Etos Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan, komunikasi (X₁) dan etos kerja (X₂) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 56,070 yang lebih besar daripada F-tabel sebesar 3,15, dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara simultan memiliki kemampuan yang signifikan dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Besarnya kontribusi komunikasi dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah 64%, sedangkan sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 7,590 + 0,298X_1 + 0,530X_2$ Persamaan tersebut menunjukkan bahwa koefisien regresi komunikasi sebesar 0,298 dan koefisien regresi etos kerja sebesar 0,530 bernilai positif. Artinya, dengan

asumsi variabel lain dalam model dianggap konstan, peningkatan komunikasi dan etos kerja secara teoritis diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Koefisien etos kerja yang lebih besar daripada koefisien komunikasi juga menunjukkan bahwa etos kerja memiliki arah kontribusi yang lebih kuat dalam persamaan regresi, meskipun perbandingan kekuatan pengaruh antarvariabel sebaiknya tetap mempertimbangkan skala pengukuran dan hasil pengujian statistik yang digunakan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Sukmawati, Ratnasari, dan Zulkifli (2020) yang mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut relevan karena menempatkan komunikasi dan etos kerja sebagai bagian dari faktor yang secara bersama-sama dapat menjelaskan kinerja karyawan. Dukungan lainnya berasal dari Silalahi, Wibowo, dan Hasibuan (2021) yang meneliti komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperlihatkan bahwa komunikasi dan etos kerja dapat dipahami sebagai unsur yang saling melengkapi dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan. Penelitian Lumowa, Lengkon, dan Lumanauw (2025) mengenai pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Bening's Manado juga memiliki relevansi yang kuat. Penelitian tersebut menggabungkan komunikasi dan etos kerja dalam satu model analisis kinerja, sehingga mendukung pendekatan penelitian ini yang menguji kedua variabel secara simultan. Selain itu, Sukmawati et al. (2020) memperlihatkan bahwa kinerja karyawan dapat dipahami melalui kombinasi berbagai faktor perilaku dan manajerial, bukan hanya satu variabel tunggal.

4. PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan etos kerja merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan PT. Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang. Komunikasi yang efektif membantu karyawan memahami instruksi, memperlancar koordinasi, dan mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sementara itu, etos kerja yang baik mendorong karyawan untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, tekun, dan berorientasi pada pencapaian target. Ketika kedua aspek tersebut berjalan secara beriringan, karyawan memiliki dukungan informasi sekaligus dorongan sikap kerja yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak cukup hanya mengandalkan kemampuan teknis, tetapi juga memerlukan komunikasi organisasi yang efektif dan budaya kerja yang mendorong kesungguhan dalam melaksanakan tugas.

PT. Victory Chingluh Indonesia Kabupaten Tangerang disarankan untuk membangun pola komunikasi kerja yang terbuka, jelas, dan responsif melalui pengarahan rutin, koordinasi antarbagian, serta penyediaan ruang bagi karyawan untuk menyampaikan kendala pekerjaan. Perusahaan juga perlu memperkuat etos kerja melalui keteladanan pimpinan, pembinaan kedisiplinan, penegasan tanggung jawab, dan pemberian apresiasi terhadap karyawan yang menunjukkan komitmen serta hasil kerja yang baik. Upaya tersebut diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih terarah, konsisten, dan produktif. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan mempertimbangkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan agar pemahaman mengenai peningkatan kinerja dalam lingkungan industri menjadi lebih komprehensif.

5. DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, A. (n.d.). *Pengaruh perencanaan kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Titipan Mas Area V Makassar* [Manuskrip diunggah ke repositori]. OSF Preprints. <https://doi.org/10.31219/osf.io/8x5bf>
- Azizah, M. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. YWH Garment Indonesia. *Liquidity*, 11(2). <https://doi.org/10.32546/lq.v11i2.1849>
- Cahyadi, Y., Lubis, Y., & Lubis, S. (2021). Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja karyawan terhadap etos kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pelaksana pada kebun dan pabrik kelapa sawit PTPN III. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.31289/agrisains.v3i1.411>
- Cahyani, E. C. (2025). Pengaruh budaya kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo (Persero) Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 6(2). <https://doi.org/10.32815/jubis.v6i2.2713>
- Desky, H. (2014). Pengaruh etos kerja Islami dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Rumah

- Makan Ayam Lepaas Lhokseumawe. *INFERENSI*, 8(2), 459–478. <https://doi.org/10.18326/infsl3.v8i2.459-478>
- Dewi, V. F. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui etos kerja pada PT. Njeduk Digital Mandiri. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 7(2). <https://doi.org/10.37504/jmb.v7i2.615>
- Estiningsih, E. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *MBIA*, 17(2). <https://doi.org/10.33557/mbia.v17i2.344>
- Firmansyah, W., Garnasih, R. L., & Fitri, K. (2026). Pengaruh pelatihan kerja, etos kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 6(1). <https://doi.org/10.60036/jbm.1022>
- Hantrisna, H. (2023). Pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Inlingua International Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 7(4). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i4.25386>
- Hasan, A. (2025). Analisis pengaruh human relations dan kondisi fisik lingkungan kerja terhadap etos kerja dan kinerja karyawan Astra Motor Brawijaya. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 3(6). <https://doi.org/10.57141/kompeten.v3i6.186>
- Hasan, J. (n.d.). Pengaruh motivasi kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indodacin Presisi Utama Medan [Manuskrip diunggah ke repositori]. OSF Preprints. <https://doi.org/10.31227/osf.io/ztvbw>
- Jayanthi, M. S. D., & Suryani, N. N. (2018). Pengaruh kemampuan kerja, stres kerja dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. *Forum Manajemen*, 16(1). <https://doi.org/10.61938/fm.v16i1.249>
- Lumowa, R. P., Lengkong, V. P. K., & Lumanauw, B. (2025). Analisis pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, motivasi, dan etos kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Pratama Bening's Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 12(3). <https://doi.org/10.35794/jmbi.v12i3.66319>
- Mardiani, I. N., & Khamdanah, N. (2022). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(3). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i03.1109>
- Octaviani, G., & Muhandi, M. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan etos kerja Islami terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1524>
- Palgunadhi, H., Indarto, I., & Budiati, Y. (2024). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Sustainable Business Journal*, 2(2). <https://doi.org/10.26623/sbj.v2i2.8916>
- Pinarto, J. J., & Erdiansyah, R. (2026). Pengaruh kompetensi kerja, motivasi dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(2). <https://doi.org/10.24912/jmbk.v10i2.37549>
- Pratama, R., Putra, D. R., & Firta, W. (2022). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.34308/eqien.v10i2.630>
- Riduan, A., & Setiawati, L. (2021). Analisis pengaruh kepribadian dan etos kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 2(12). <https://doi.org/10.36418/jiss.v2i12.492>
- Rofik, M. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 13(1). <https://doi.org/10.36694/jimat.v13i1.397>
- Rosmawati, S., & Jermawinsyah, A. (2018). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Aro Kecamatan Muara Bulian. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(2). <https://doi.org/10.33087/eksis.v9i2.143>
- Saputri, R. (2024). Pengaruh kerjasama tim, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kewirausahaan dan Inovasi*, 3(1). <https://doi.org/10.21776/jki.2024.03.1.21>
- Saputro, H. A., & Subroto, S. (2021). Pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pematang. *Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1). <https://doi.org/10.24905/konsentrasi.v2i1.18>

- Saragih, L. M. S. (n.d.). Pengaruh komunikasi dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Swalayan Maximart Thamrinplaza Medan [Manuskrip diunggah ke repositori]. OSF Preprints. <https://doi.org/10.31227/osf.io/47ejm>
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh komunikasi, disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2). <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3818>
- Simarmata, S., & Wasiman, W. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Maruwa Indonesia. *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(1). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.850>
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, etos kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3). <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2722>
- Syesilia, D., & Arif, M. S. (2021). Pengaruh etos kerja, pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Menara Internusa. *Implementasi Manajemen & Kewirausahaan*, 1(2). <https://doi.org/10.38156/imka.v1i2.81>
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT Pegadaian Cabang Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769–781. <https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p769-781>