



Contents lists available at insancendikia.or.id

ARBITRASE

(Journal of Economics, Accounting, Management and Business)

ISSN : 3124-8985

Journal homepage: <https://ojs.insancendikia.or.id/index.php/Arbitrase>



Pengaruh Etos Kerja dan Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Rizky Gemilang Perkasa Kabupaten Tangerang

Ana Alfiyah¹, Dede Andi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

Article Info

Keyword:

Work Ethic, Communication, Employee Work Productivity, Human Resource Management

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work ethic and communication on employee work productivity at PT Rizky Gemilang Perkasa. A quantitative approach with an associative research design was employed to analyze the relationships among the research variables. The population consisted of all employees of PT Rizky Gemilang Perkasa, and the sampling technique used was saturated sampling, resulting in 60 respondents. Primary data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale. The collected data were analyzed using IBM SPSS Statistics 26, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing through t-tests and F-tests. The findings indicate that both work ethic and communication have positive and significant effects on employee work productivity, both individually and simultaneously. Employees with higher levels of work ethic tend to demonstrate greater responsibility, discipline, and commitment, leading to improved productivity. Likewise, effective communication facilitates coordination, minimizes misunderstandings, and supports the achievement of organizational goals. Furthermore, work ethic and communication jointly make a substantial contribution to explaining employee work productivity. These findings imply that organizations should strengthen employees' work ethic while fostering effective communication to achieve sustainable improvements in work productivity and organizational performance.



© 2020 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Ana Alfiyah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Banten, Indonesia

Email: annaafiyah412@gmail.com

Pendahuluan

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut setiap perusahaan mampu mengelola sumber daya secara efektif agar dapat mempertahankan keberlangsungan usahanya. Keunggulan kompetitif tidak hanya ditentukan oleh teknologi, modal, maupun kualitas produk, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menggerakkan seluruh aktivitas organisasi sehingga keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas, kompetensi, dan produktivitas kerja

karyawan. Oleh karena itu, peningkatan produktivitas kerja menjadi salah satu fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Produktivitas kerja menggambarkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien. Menurut Riyanto dalam Elbadiansyah (2019), produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan dalam suatu periode tertentu. Tingkat produktivitas yang tinggi akan mendukung pencapaian target perusahaan, meningkatkan kualitas produk, serta memperkuat daya saing organisasi. Sebaliknya, rendahnya produktivitas akan berdampak pada menurunnya efisiensi operasional, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta tidak tercapainya target produksi.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah etos kerja dan komunikasi. Etos kerja merupakan seperangkat nilai, sikap, dan perilaku positif yang mendorong seseorang untuk bekerja secara disiplin, bertanggung jawab, profesional, dan berorientasi pada hasil. Menurut Sutrisno (2016), etos kerja merupakan norma dan kebiasaan yang menjadi pedoman individu dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja, komitmen, tanggung jawab, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Sebaliknya, rendahnya etos kerja dapat menyebabkan menurunnya motivasi, disiplin, dan kualitas hasil kerja sehingga berdampak pada produktivitas organisasi. Selain etos kerja, komunikasi juga merupakan faktor penting yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Komunikasi dalam organisasi berfungsi sebagai sarana penyampaian informasi, koordinasi, pengendalian, dan pemberian umpan balik antara pimpinan dengan karyawan maupun antarkaryawan. Menurut Hardjana (2016), komunikasi merupakan proses penyampaian pesan melalui media tertentu untuk menciptakan pemahaman bersama. Komunikasi yang efektif memungkinkan informasi diterima secara jelas sehingga memperlancar koordinasi dan meminimalkan kesalahan kerja. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menimbulkan kesalahpahaman, konflik, keterlambatan pekerjaan, dan menurunkan produktivitas karyawan.

Objek penelitian ini adalah PT Rizky Gemilang Perkasa, perusahaan yang bergerak di bidang produksi sepatu di Kabupaten Tangerang. Keberhasilan perusahaan dalam memenuhi target produksi sangat bergantung pada produktivitas karyawan bagian produksi. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan berbagai permasalahan yang mengindikasikan belum optimalnya produktivitas kerja karyawan, seperti keterlambatan penyelesaian produksi, kesalahan dalam proses kerja, rendahnya koordinasi antarbagian, serta perbedaan tingkat kedisiplinan dan tanggung jawab karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja masih menjadi tantangan yang perlu mendapatkan perhatian.

Data perusahaan menunjukkan bahwa target produksi tahunan belum mampu dicapai secara optimal selama periode pengamatan. Meskipun terjadi peningkatan realisasi produksi pada tahun terakhir, capaian tersebut masih berada di bawah target yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam efektivitas proses kerja yang berpotensi dipengaruhi oleh faktor internal organisasi, khususnya etos kerja dan komunikasi. Hasil observasi juga menunjukkan bahwa etos kerja karyawan belum sepenuhnya mencerminkan perilaku kerja yang diharapkan perusahaan. Beberapa karyawan masih mengalami keterbatasan dalam penguasaan keterampilan kerja, kurang memiliki inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan operasional, serta belum menunjukkan konsistensi dalam kedisiplinan dan tanggung jawab. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya kesalahan produksi, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, serta belum tercapainya target produksi secara optimal.

Permasalahan lain yang ditemukan berkaitan dengan komunikasi dalam organisasi. Penyampaian informasi belum selalu dipahami secara seragam oleh seluruh karyawan sehingga masih terjadi kesalahan interpretasi terhadap instruksi kerja. Selain itu, koordinasi antardivisi belum berjalan secara optimal dan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan masih relatif terbatas. Kondisi tersebut menyebabkan proses kerja kurang efektif, meningkatkan potensi kesalahan operasional, serta menghambat pencapaian target produksi perusahaan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa etos kerja dan komunikasi memiliki hubungan dengan produktivitas kerja karyawan. Namun demikian, hasil penelitian sebelumnya masih

menunjukkan variasi yang dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, budaya perusahaan, serta lingkungan kerja yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh etos kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja masih relevan untuk dilakukan, khususnya pada perusahaan manufaktur yang memiliki target produksi tinggi seperti PT Rizky Gemilang Perkasa.

Berdasarkan fenomena empiris dan kajian teoritis tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Rizky Gemilang Perkasa, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan produktivitas kerja melalui penguatan etos kerja dan perbaikan sistem komunikasi organisasi.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan menganalisis pengaruh etos kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan melalui pengujian hipotesis. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif berdasarkan data numerik yang dianalisis menggunakan teknik statistik. Penelitian dilaksanakan pada PT Rizky Gemilang Perkasa yang berlokasi di Desa Jeungjing, Kecamatan Cisoka, Kabupaten Tangerang, Banten. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Rizky Gemilang Perkasa. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (*saturated sampling*), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Dengan teknik tersebut, sampel penelitian diharapkan mampu merepresentasikan kondisi populasi secara menyeluruh.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas Etos Kerja (X_1) dan Komunikasi (X_2), sedangkan variabel dependen adalah Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai skor 5 (sangat setuju). Selain itu, penelitian juga didukung oleh observasi langsung terhadap objek penelitian serta studi kepustakaan untuk memperkuat landasan teoritis dan interpretasi hasil penelitian. Sebelum digunakan sebagai instrumen penelitian, seluruh butir pertanyaan diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen mampu mengukur konstruk penelitian secara tepat dan konsisten. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 26 melalui beberapa tahapan, yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linier sederhana, regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

dengan keterangan:

Y = Produktivitas Kerja Karyawan

a = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi Etos Kerja

β_2 = Koefisien regresi Komunikasi

X_1 = Etos Kerja

X_2 = Komunikasi

e = Galat (error)

Model regresi tersebut digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh etos kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, sehingga dapat menjawab hipotesis penelitian.

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Objek Penelitian

PT Rizky Gemilang Perkasa didirikan pada 2013 dengan nama CV Rizky Gemilang dan pada awal operasionalnya mempekerjakan 10 karyawan. Perusahaan yang bergerak dalam produksi sepatu ini didirikan oleh Uwardana. Pada 2014, perusahaan sempat berhenti beroperasi selama tiga bulan akibat berbagai kendala, tetapi kembali berkembang pada akhir tahun tersebut. Sejak 2015, pengelolaan perusahaan mulai diperbaiki melalui penerapan sistem manajemen yang lebih efektif dan efisien. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, perusahaan menghadapi berbagai tantangan, terutama dalam menjaga kualitas produksi, mengikuti perkembangan teknologi, dan meningkatkan pemasaran. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sistem organisasi dan pengendalian internal yang memadai. Pengendalian internal yang efektif diperlukan untuk meningkatkan efisiensi, menjaga aset perusahaan, memastikan kepatuhan karyawan terhadap kebijakan manajemen, serta mempertahankan kualitas produk. Dengan demikian, pengawasan internal menjadi bagian penting dalam mendukung kelancaran operasional dan pencapaian tujuan PT Rizky Gemilang Perkasa.

Karakteristik Responden

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	28	46.7	46.7	46.7
	Perempuan	32	53.3	53.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui bahwa dari 60 responden yang diteliti, sebanyak 28 orang (46,7%) berjenis kelamin laki-laki dan 32 orang (53,3%) berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Tabel 2. Usia Responden

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	>30 tahun	5	8.3	8.3	8.3
	18 - 21 tahun	5	8.3	8.3	16.7
	22 - 25 tahun	22	36.7	36.7	53.3
	26 - 29 tahun	28	46.7	46.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden berdasarkan usia, diketahui bahwa responden yang berusia 18–21 tahun berjumlah 5 orang (8,3%), responden berusia 22–25 tahun berjumlah 22 orang (36,7%), responden berusia 26–29 tahun berjumlah 28 orang (46,7%), dan responden yang berusia di atas 30 tahun berjumlah 5 orang (8,3%). Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 26–29 tahun.

Tabel 3. Pendidikan Responden

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	2	3.3	3.3	3.3
	S1	8	13.3	13.3	16.7
	SMA-SMK/Sederajat	50	83.3	83.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK/ sederajat sebanyak 50 orang (83,3%). Selanjutnya, responden dengan pendidikan S1 berjumlah 8 orang (13,3%), sedangkan responden

dengan pendidikan D3 berjumlah 2 orang (3,3%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Rizky Gemilang Perkasa memiliki latar belakang pendidikan menengah.

Tabel 4. Durasi Lama Bekerja Responden

		Lama Bekerja			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	8	13.3	13.3	13.3
	1 - 3 Tahun	16	26.7	26.7	40.0
	3 - 5 Tahun	27	45.0	45.0	85.0
	5 - 10 Tahun	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, diketahui bahwa mayoritas responden telah bekerja selama 3–5 tahun sebanyak 27 orang (45,0%). Selanjutnya, responden yang memiliki masa kerja 1–3 tahun berjumlah 16 orang (26,7%), masa kerja 5–10 tahun berjumlah 9 orang (15,0%), dan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 8 orang (13,3%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup memadai di perusahaan.

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel X1

No	Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	Saya merasa memiliki keahlian yang sesuai dengan pekerjaan saya.	0,821	0,254	Valid
2	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.	0,878	0,254	Valid
3	Saya berusaha mengembangkan keterampilan dalam bekerja.	0,758	0,254	Valid
4	Saya berusaha menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa harus menunggu perintah.	0,820	0,254	Valid
5	Saya berusaha mencari solusi ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan	0,712	0,254	Valid
6	Saya cenderung memberikan ide atau saran dalam pekerjaan	0,658	0,254	Valid
7	Saya berusaha menjadi pribadi yang dapat dipercaya dalam menjalankan tugas yang diberikan.	0,788	0,254	Valid
8	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,801	0,254	Valid
9	Saya merasa bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan saya	0,839	0,254	Valid
10	Saya berusaha bekerja secara konsisten dengan baik.	0,793	0,254	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel Etos Kerja (X_1) menunjukkan nilai r hitung yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,254. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini karena telah memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel X2

No	Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	Saya dapat memahami informasi pekerjaan yang disampaikan atasan.	0,872	0,254	Valid
2	Rekan kerja memberikan informasi yang mudah dipahami saat bekerja.	0,774	0,254	Valid
3	Saya merasa nyaman saat berkomunikasi di lingkungan kerja.	0,816	0,254	Valid
4	Komunikasi di tempat kerja berlangsung dengan cukup baik.	0,673	0,254	Valid
5	Komunikasi yang baik mendorong saya untuk memiliki sikap kerja yang lebih positif.	0,738	0,254	Valid
6	Komunikasi yang efektif membantu meningkatkan motivasi kerja saya.	0,755	0,254	Valid
7	Komunikasi yang baik membantu mempererat hubungan kerja dengan rekan kerja.	0,778	0,254	Valid
8	Hubungan kerja saya menjadi lebih baik melalui komunikasi yang efektif.	0,817	0,254	Valid
9	Saya berusaha melaksanakan pekerjaan sesuai informasi yang diberikan.	0,819	0,254	Valid
10	Saya berusaha merespon komunikasi dengan tindakan yang tepat.	0,771	0,254	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Y

No	Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan.	0,891	0,254	Valid
2	Saya merasa memiliki kemampuan kerja yang baik dalam menyelesaikan tugas.	0,684	0,254	Valid
3	Saya berusaha meningkatkan hasil kerja yang saya capai.	0,854	0,254	Valid
4	Saya merasa memiliki semangat dalam bekerja.	0,764	0,254	Valid
5	Saya berusaha menjaga motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,731	0,254	Valid
6	Saya berusaha mengembangkan diri untuk meningkatkan kinerja.	0,833	0,254	Valid

No	Butir Instrumen	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
7	Saya terbuka untuk mempelajari hal-hal baru dalam pekerjaan.	0,832	0,254	Valid
8	Saya berusaha menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik.	0,858	0,254	Valid
9	Saya memperhatikan mutu dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.	0,725	0,254	Valid
10	Saya berusaha bekerja secara efisien dalam menyelesaikan tugas.	0,873	0,254	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Etos Kerja (X_1) memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,658–0,878, variabel Komunikasi (X_2) memiliki nilai r hitung antara 0,673–0,872, sedangkan variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai r hitung antara 0,684–0,891. Seluruh nilai r hitung tersebut lebih besar daripada nilai r tabel (0,254), sehingga seluruh butir pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat sehingga dapat digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Etos Kerja (X_1)	0,932	0,600	Reliabel
Komunikasi (X_2)	0,928	0,600	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0,939	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 8, seluruh variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,600. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dalam penelitian ini dapat digunakan karena memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur variabel yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 9. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.94620839
Most Extreme Differences	Absolute	.111
	Positive	.110
	Negative	-.111
Test Statistic		.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.064 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 9, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov Test Statistic sebesar 0,111 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,064. Nilai signifikansi tersebut lebih besar daripada 0,05 ($0,064 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini

berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik, sehingga analisis regresi linier dapat dilanjutkan untuk menguji pengaruh etos kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 10. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Etos Kerja (X1)	.180	5.556
Komunikasi (X2)	.180	5.556

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 10, variabel Etos Kerja (X_1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,180 dan VIF sebesar 5,556. Sementara itu, variabel Komunikasi (X_2) juga memiliki nilai Tolerance sebesar 0,180 dan VIF sebesar 5,556. Nilai Tolerance pada kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinieritas, sehingga variabel etos kerja dan komunikasi layak digunakan secara bersama-sama dalam analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 11. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.951 ^a	.905	.902	1.98006	1.957

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Etos Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada Tabel 11, diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1,957. Nilai tersebut berada dalam rentang 1,5–2,5 dan mendekati angka 2, sehingga menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala autokorelasi. Dengan demikian, residual pada model regresi bersifat independen atau tidak saling berkorelasi antarperiode pengamatan. Oleh karena itu, model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut mengenai pengaruh etos kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 12. Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.341	1.244		1.078	.286
	Etos Kerja (X1)	-.064	.066	-.299	-.965	.338
	Komunikasi (X2)	.065	.066	.302	.976	.333

a. Dependent Variable: ABS_RES

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas pada Tabel 12, variabel Etos Kerja (X_1) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,338, sedangkan variabel Komunikasi (X_2) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,333. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,338 > 0,05$ dan $0,333 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heterokedastisitas. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas), sehingga model regresi telah memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda dalam menguji pengaruh etos kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Regresi Linier Berganda

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.244	1.757		1.277	.207
Etos Kerja (X ₁)	.564	.093	.583	6.057	.000
Komunikasi (X ₂)	.380	.093	.391	4.060	.000

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh etos kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 13, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,244 + 0,564X_1 + 0,380X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,244 mengindikasikan apabila variabel Etos Kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Produktivitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 2,244. Koefisien regresi variabel Etos Kerja (X₁) sebesar 0,564 bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan etos kerja akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,564 satuan, dengan asumsi variabel komunikasi tetap. Demikian pula, koefisien regresi variabel Komunikasi (X₂) sebesar 0,380 bernilai positif, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan komunikasi akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0,380 satuan, dengan asumsi etos kerja tetap. Hasil tersebut menunjukkan bahwa etos kerja dan komunikasi memiliki hubungan positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Etos Kerja (X₁) memperoleh nilai t hitung sebesar 6,057 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H₁) diterima. Selanjutnya, variabel Komunikasi (X₂) memperoleh nilai t hitung sebesar 4,060 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H₂) juga diterima.

Berdasarkan nilai koefisien regresi dan Standardized Beta, variabel Etos Kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan variabel Komunikasi, yang ditunjukkan oleh nilai Standardized Beta sebesar 0,583, lebih besar dibandingkan Komunikasi sebesar 0,391. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan etos kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di PT Rizky Gemilang Perkasa.

Tabel 14. Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2128.257	2	1064.129	271.418	.000 ^b
	Residual	223.476	57	3.921		
	Total	2351.733	59			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Komunikasi (X₂), Etos Kerja (X₁)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Etos Kerja (X₁) dan Komunikasi (X₂) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi 5% (α = 0,05). Model regresi dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai F hitung lebih besar daripada F tabel. Berdasarkan hasil uji ANOVA pada Tabel 14, diperoleh nilai F hitung sebesar 271,418 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun signifikan. Dengan demikian, Etos Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Rizky Gemilang Perkasa.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan etos kerja yang didukung oleh komunikasi yang efektif akan memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H_3) yang menyatakan bahwa Etos Kerja dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dinyatakan diterima.

Tabel 15. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.951 ^a	.905	.902	1.98006	1.957

a. Predictors: (Constant), Komunikasi (X2), Etos Kerja (X1)
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 15, diperoleh nilai R sebesar 0,951, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel etos kerja dan komunikasi dengan produktivitas kerja karyawan berada pada kategori sangat kuat. Selanjutnya, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,905 atau 90,5%. Hal ini berarti bahwa 90,5% variasi produktivitas kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Etos Kerja dan Komunikasi, sedangkan sisanya sebesar 9,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,902 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel, model regresi tetap memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki tingkat kemampuan prediksi yang tinggi dan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh etos kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Rizky Gemilang Perkasa.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan komunikasi merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Rizky Gemilang Perkasa. Secara deskriptif, ketiga variabel memperoleh nilai rata-rata yang berada pada kategori sangat baik, yaitu etos kerja sebesar 4,31, komunikasi sebesar 4,26, dan produktivitas kerja sebesar 4,27. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki semangat kerja, komunikasi, dan produktivitas yang baik. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang memberikan penilaian netral hingga kurang setuju pada beberapa indikator sehingga perusahaan tetap perlu melakukan pembinaan secara berkelanjutan agar kualitas sumber daya manusia dapat meningkat secara merata.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,906 dengan tingkat signifikansi 0,000. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi etos kerja yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki tanggung jawab, disiplin, inisiatif, dan komitmen yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif sehingga target produksi perusahaan dapat tercapai. Temuan ini sejalan dengan teori Sutrisno (2016) yang menjelaskan bahwa etos kerja merupakan seperangkat nilai dan kebiasaan positif yang mendorong individu bekerja secara optimal untuk mencapai hasil terbaik. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Shella Puspita Sari dan Fanni Triliana (2025) yang menyimpulkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesamaan hasil tersebut memperkuat bahwa peningkatan etos kerja merupakan salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Selain etos kerja, komunikasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,892 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang semakin efektif akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penyampaian informasi yang jelas, koordinasi yang baik, serta adanya umpan balik yang efektif mampu mengurangi kesalahan kerja dan mempercepat penyelesaian pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Hardjana (2016) yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan untuk menciptakan kesamaan pemahaman sehingga mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Nurmah Oktaviani dan Yulies Herni (2026) yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa etos kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 2,244 + 0,564X_1 + 0,380X_2$ dengan nilai F sebesar 271,418 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi sebesar 90,5% menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan sebagian besar dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 9,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh etos kerja maupun komunikasi secara terpisah, tetapi merupakan hasil sinergi keduanya. Karyawan yang memiliki etos kerja tinggi akan menghasilkan produktivitas yang lebih optimal apabila didukung oleh komunikasi yang efektif antara pimpinan dan sesama karyawan. Sebaliknya, komunikasi yang baik akan semakin meningkatkan produktivitas apabila didukung oleh disiplin, tanggung jawab, dan komitmen kerja yang tinggi.

Berdasarkan nilai koefisien regresi pada model berganda, etos kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pembentukan budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab, serta berorientasi pada hasil perlu menjadi prioritas perusahaan tanpa mengabaikan pentingnya membangun komunikasi yang terbuka dan efektif. Temuan ini sekaligus memperkuat hasil penelitian Lisnidar Laia (2022) yang menyatakan bahwa etos kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan produktivitas kerja di PT Rizky Gemilang Perkasa memerlukan kebijakan yang terintegrasi melalui penguatan etos kerja karyawan serta perbaikan sistem komunikasi organisasi sehingga target produksi perusahaan dapat dicapai secara lebih optimal dan berkelanjutan.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Rizky Gemilang Perkasa. Secara parsial, etos kerja terbukti mampu meningkatkan produktivitas kerja melalui sikap disiplin, tanggung jawab, komitmen, serta semangat kerja yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugas. Demikian pula, komunikasi yang efektif berperan dalam memperlancar penyampaian informasi, meningkatkan koordinasi antarpegawai, serta meminimalkan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik etos kerja dan komunikasi yang diterapkan di lingkungan perusahaan, semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dicapai oleh karyawan. Secara simultan, etos kerja dan komunikasi memberikan kontribusi yang kuat terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Sinergi antara budaya kerja yang positif dengan sistem komunikasi yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga mendukung pencapaian target organisasi secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperkuat nilai-nilai etos kerja melalui pengembangan kompetensi, kedisiplinan, dan tanggung jawab karyawan, serta meningkatkan kualitas komunikasi organisasi melalui keterbukaan informasi, koordinasi yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja secara berkelanjutan sekaligus memperkuat daya saing perusahaan dalam menghadapi dinamika dunia usaha.

Referensi

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anisya, N., Soenaryo, D., & Galuh, H. (2025). Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tribrata Sakti. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 18(11), 51-60.
- Arikunto. (2020). *Prasedur Penelitian Suatu Pendekatn Praktik*, Jakarta
- Azilla, N. Z., & Sutarto, B. (2024). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kreasi Bonafide Indonesia. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-11.
- Badriati, B. E. (2021). *Etos Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Budaya* (M. Salahudin, Ed.). Lombok: Sanabil.

- Budiyarti, N., Abadi, H. P., & Handayani, H. R. (2024). Pengaruh Karakteristik Individu dan Komunikasi Internal terhadap Etos Kerja. 4(2), 555–564.
- Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th Ed.). Harlow, England: Pearson.
- Devianti, M. A., & Andi, D. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Bogor. Jurnal Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin, 1(3), 19-28.
- Dewi, R. V. K., Sunarsi, D., & Akbar, I. R. (2020). Dampak Penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Terhadap Minat Belajar Siswa di SMK Ganesa Satria Depok. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 6(4), 1001-1007.
- Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: CV IRDH.
- Fakhrurozi. (2024). Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Aikomedia Press.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (10th Ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, D. (2016). Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Ginting, I. M. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, 6(1).
- Hardjana, A. M. (2016). Komunikasi Intrapersonal Dan Komunikasi Interpersonal. Yogyakarta: Kanisius.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). Pengantar Manajemen: Panduan Menguasai Ilmu Manajemen. Jakarta: LPU-UNAS.
- Laia, L. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Komunikasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 5(2), 234-248.
- Novayanti, A., & Syukri, A. (2024). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pride Homeschooling Cinere - Depok. Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 1(2), 95–106.
- Oktaviani, N., & Herni, Y. (2026). Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trans Rekreasindo Trans Snow World Cabang Bintaro Tangerang Selatan. Jurnal Penelitian Terapan Ilmu Multidisiplin, 2(1), 18-27.
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan Dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Priantini, D., & Saprudin, U. (2026). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Ciputat Kota Tangerang Selatan. JURNAL ILMIAH EKONOMI DAN MANAJEMEN, 4(4), 152-167.
- Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian (T. Koryati, Ed.). Medan: KBM Indonesia.
- Sari, S. P., & Triliana, F. (2025). Pegawai Pada Balai Besar Pengembangan Penjaminan The Effect Of Work Ethic And Workload On Employee Performance At The Vocational Education Quality Assurance Development Center (Bbppmpv) Of Depok City. JICN: Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara, 2(4), 5935–5947. <https://jienusantara.com/index.php/jien>
- Savitri, S. I., & Rukmana, I. J. (2025). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Pada Rumah Sakit Permata Pamulang Tangerang Selatan. 5(2), 19066–19072.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.