

PENGARUH KOMUNIKASI DAN FASILITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT OSI ELECTRONICS

Denika Sarumaha¹, Wasiman²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam
email: pb160910329@upbatam.ac.id¹, sps.wasiman@yahoo.com²

ABSTRACT

The research aims to determine how communication and facilities influence the employees performance in PT Osi Electronics. The author conducts research on 131 employees at PT Osi Electronics who are respondents using the Slovin formula and sampling techniques using simple random sampling. The data analysis methods used are descriptive analysis, data quality tests, classic assumption tests, regression tests and hypotheses with the help of SPSS. The results of data analysis in this study showed that the communication is significant to the performance of employees with $T \text{ count } 14,835 > t \text{ table } 1.978$, the facility is negative and significant effect on the performance of employees with $T \text{ count } -3,253 < T \text{ table } 1.978$ and a significant value of $0.001 < 0,005$ and communication and facilities simultaneously affect employee performance with $F \text{ count } 110,660 > F \text{ table } 3.07$. The results of analysis coefficient determinasi 0,634 or 63.4%, which means the contribution of communication and facilities to the employee's performance by the remaining 63.4% is influenced by other variables.

Keywords: Communication, facilities, employee performance

PENDAHULUAN

Perkembangan industri global yang semakin pesat saat ini mempengaruhi perkembangan ekonomi yang menuntut setiap pengusaha untuk mengikuti zaman dan meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki untuk pengembangan suatu usaha membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat. Banyak hal dilakukan oleh pimpinan didalam perusahaan supaya perusahaan menjadi baik dan lebih berkembang lagi. Komunikasi yang baik merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan. Pernyataan ini sesuai dengan (Burhanudin, 2013:3) menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi perlu melakukan kegiatan komunikasi yang baik. Dalam dunia industri seorang komunikator dituntut untuk memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik untuk menyampaikan informasi kepada pihak lain dengan efektif dan efisien. Pemimpin perusahaan harus mampu berkomunikasi dengan baik kepada karyawan dan berkerjasama agar bisa mencapai tujuan yang diinginkan. Hasil pencapaian yang diharapkan oleh perusahaan tentunya hasil yang sempurna. Kurangnya komunikasi yang tercipta antara atasan dengan bawahan akan menimbulkan dampak yang buruk bagi kinerja karyawan itu sendiri, kurangnya kemampuan pimpinan didalam menyampaikan pesan masih sering disalah artikan oleh karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan hanya berdasarkan apa yang ada.

Komunikasi merupakan suatu hal penting dan operasi produksi tidak akan bias bergerak dengan baik apabila tidak melalui komunikasi. Seluruh orang yang terlibat didalam perusahaan sepenuhnya melakukan komunikasi. Selain itu komunikasi yang baik menjadikan karyawan lebih senang pada saat bekerja sehingga dapat meningkatkan semangat kerjanya. Menurut (Wasiman, 2018:4) komunikasi merupakan sarana yang paling bermanfaat dan berpengaruh dalam memberitahukan atau mengakui pesan yang disampaikan atau diterima dari orang lain. Karena komunikasi merupakan jembatan

penting yang digunakan oleh setiap orang sehingga informasi atau pesan yang disampaikan dengan baik akan diterima oleh orang lain atau yang mendengar dengan baik dan akan melakukan pekerjaannya dengan semangat dan baik pula. Jika komunikasi dituturkan dengan tidak baik akan menimbulkan arti yang lain, misalnya pimpinan produksi tidak mengkonfirmasi produk *urgent* yang akan di *running* pada hari itu akan membuat karyawan yang bekerja mengerjakan pekerjaan yang tidak *urgent*, sehingga produk yang *urgent* akan terbengkalai dan hal ini akan mengurangi kinerja perusahaan.

Kemajuan teknologi menuntut perusahaan untuk dapat bertindak lebih cepat dengan melihat ketepatangunaan disegala bidang tentunya fasilitas yang digunakan dalam bekerja. Perusahaan sangat memerlukan dan membutuhkan fasilitas untuk melancarkan pekerjaan dengan efisien untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Pernyataan ini didukung oleh (Sitompul, 2018:31) yang menerangkan jika lingkaran bisnis organisasi pemerintah maupun swasta yang menjalankan bisnis amat bergantung pada fasilitas atau peralatan kerja untuk menghendel pekerja dengan efisien dan hasil kerja yang maksimal. Menurut (Sitompul, 2018: 32) mengatakan bahwa fasilitas merupakan alat penunjang dalam kegiatan perusahaan yang tampak dan biasanya selalu dipakai pada pekerjaan-pekerjaan di dalam perusahaan, memiliki masa pakai yang cukup lama dan tahan lama dan juga memberikan kebaikan serta fungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. PT Osi Electronics tentu saja melihat tingkat keberhasilan perusahaannya didasarkan pada kinerja karyawan. Dengan hal tersebut kinerja yang dihasilkan haruslah berkualitas dan dengan kuantitas yang telah ditentukan dalam perusahaan. Akan tetapi dari tentang kinerja , perusahaan tidak jauh-jauh dari masalah sumber daya manusianya yang bias mempengaruhi kinerja karyawannya

Didalam dalam penelitian ini peneliti menemukan permasalahan dengan komunikasi dalam produksi seperti tidak adanya pemberitahuan tentang pekerjaan yang akan dikerjakan terlebih dahulu kepada bawahan sehingga hal ini berimbas pada kinerja karyawan yang menurun, sehingga pekerjaan yang dikerjakan karayawan hanya berdasar pada apa yang ada. Selain itu fasilitas dalam bekerja dan alat-lat pendukung dalam memepercepat pekerjaan juga tidak memadai, banyaknya pekerjaan yang membutuhkan alat-alat akan tetapi fasilitas tidak ada sesuai kebutuhan pekerja, hal ini pun membuat tidak tercapainya output yang diharapkan dan hal ini sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian peneliti bertujuan untuk membuat penelitian yang menjadi penyebab yang mempengaruhi kinerja mereka seperti komunikasi dan fasilitas melalui kuesioner untuk melihat pendapat mereka tentang hal-hal demikian. Dengan permasalahan yang telah dipaparkan, peneliti meringkaskan untuk mengkaji lebih dalam lagi pengaruh komunikasi dan fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics.

KAJIAN TEORI

Komunikasi

Komunikasi dalam perusahaan sangat penting alasannya dikarenakan komunikasi yang terjadi dalam produksi akan menjadi arahan bagi bawahan untuk mencapai sasaran yan tepat. Pendapat (Ginting et al., 2019:36) komunikasi ialah suatu proses pemberitahuan informasi yang dilaksanakan oleh seseorang kepada seseorang lainnya bisa dilakukan secara tatap muka atau bisa menggunakan media pendukung. Penggunaan media pendukung seperti melalui surat tertulis, telepon, email, skipe, sms (*short messege service*) dan media lainnya. Menurut (Marpaung et al., 2020:177) komunikasi adalah komunikasi dibutuhkan sebagai pemindahan alur dalam

merancang atau menyusun ide semua organisasi sehingga dengan terjadinya komunikasi yang terarah maka akan tercipta kenyamanan dalam bekerja. Menurut (Rempengan et al., 2019:2) menyatakan bahwa komunikasi adalah kegiatan yang menyebabkan orang lain menafsirkan pemikiran tertentu yang dimaksudkan oleh pelaku komunikasi. Interpretasi yaitu tafsiran ialah proses komunikasi lewat kata-kata atau gerakan antara dua atau lebih menggunakan simbol-simbol. Menurut (Andy et al., 2019:52) komunikasi memegang peran penting didalam organisasi agar individu dan kelompok mampu bekerja dengan baik perlu dipertahankan beberapa macam pengamatan terhadap anggotanya agar hal ini mampu mengoperasikan pekerja.

Indikator-Indikator Komunikasi

Adapun indikator setidaknya 5 terdapat dalam (Wasiman, 2018:18) diantaranya:

1. Memahami
2. Adanya rasa senang
3. Efek pada sikap
4. Kesejahteraan atau hubungan baik
5. Aksi (tidakan)

Fasilitas

Dalam setiap perusahaan fasilitas merupakan hal yang selalu berhubungan langsung dengan produksi. Menurut (Sitompul, 2018:32) fasilitas adalah alat pendukung dalam melakukan bisnis bentuk fisik yang digunakan dalam kegiatan bisnis suatu perusahaan memiliki masa hidup dan manfaat yang relatif konstan di masa depan. Menurut (Sitio, 2019:54) fasilitas ialah sarana yang disiapkan sama pihak yang dikendalikan perusahaan untuk mendukung ambisi perusahaan untuk menetapkan tujuan perusahaan oleh pihak yang mengendalikan yang memberikan kebaikan serta fungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan peningkatan kinerja perusahaan. Menurut (Anam & Rahardja, 2017:2) Fasilitas ialah alat yang dipergunakan untuk pertolongan dan perbantuan dalam menjalankan pekerjaan. Fasilitas untuk perbandingan program-program, semakin bagus fasilitas yang diprgunakan semakin bagus program yang dijalankan sehingga menambahkan kinerja pada perusahaan. Menurut (Kelatow et al., 2016:372) fasilitas adalah alat yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan manajemen untuk mencapai tujuan organisasi (perusahaan). Fasilitas kerja ialah faktor-faktor yang tiada dapat dijauhkan dari dunia kerja berhubung merupakan sesuatu yang penting buat karyawan ddalam menyiapkan pekerjaan-pekerjaan dalam perusahaan untuk mencapai tujian pemegang kendali.

Indikator-Indikator Fasilitas

Terdapat beberapa indikator dalam (Sitompul, 2018:32) yaitu::

1. Selaras keinginan
2. Sanggup memaksimalkan hasil kerja
3. sederhana dalam penmanfaatan
4. Memperlancar operasi kerja
5. Peletakan di susun sesuai tempat

Kinerja karyawan

Perusahan manufaktur melihat keberhasilan perusahaan tentu saja dengan melihat kinerja karyawannya. Menurut (Ginting et al., 2019:37) kinerja adalah hasil pekerjaan

seseorang yang diterima organisasi, yang menguntungkan dan nirlaba untuk jangka waktu tertentu. Hasil pekerjaan yang didapat berupa kualitas produk yang dikerjakan, kuantitas maksimum yang diberikan karyawan dan loyalitas karyawan pada pekerjaan. menurut (Fitriano et al., 2020:85) kinerja adalah perilaku aktual yang ditunjukkan oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, dan aturan dan lisensi masing-masing selama upaya menggapai tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukuman sessaui moral maupun etika perusahaannya dan menjadi yang sangat penting dalam upaya meningkatkan citra perusahaan. Menurut (Susilowati, 2019:126) kinerja ialah pencapaian dalam bekerja seperti banyaknya output yang didapat dan kualitas produk yang memenuhi standar yang didapatkan seseorang pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dalam perusahaan serta sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Pendapat lain adalah menurut (Kawilarang, Kawet, & Uhing, 2017: 886) kinerja adalah suatu kegunaan keterampilan karyawan dalam menerima tujuan perusahaan. Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal bagi perusahaan.

Indikator-Indikator Kinerja

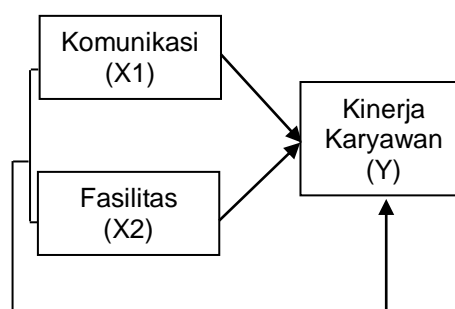
Menurut (Yuda & Hasan, 2016:70)terdapat beberapa indicator kinerja ialah:

1. Hasil kualitas
2. Hasil kuantitas
3. Hasil dari tepat waktu
4. Sikap karyawan
5. Kecakapan bekerja sama

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian (Rifai, 2019) dengan hasil komunikasi dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian (Katidjan et al., 2017) dengan hasil penelitian komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian (Kaok, 2019) dengan hasil penelitian fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
(Sumber: data Penelitian 2020)

Hipotesis Penelitian

Pengajuan hipotesis dari penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics Departemen Wire Harnes bagian produksi.

H2 : Fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics departemen Wire Harnes bagian produksi.

H3 : Komunikasi dan fasilitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics departemen Wire Harnes bagian produksi.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan melihat apakah ada hubungan yang positif antar variabel, hubungan yang dibentuk berdasarkan penyebab-penyebab atau berdasar pada kejadian. Menurut (Sugiono, 2015:8) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode filsafat positivisme, kemudian difungsikan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dan metode ini dimanfaatkan untuk meneliti populasi atau sampel, penelitian digunakan peneliti sebagai instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, yang juga tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Pengolahan data menggunakan (SPSS) versi 26. Tujuannya adalah untuk mengungkapkan adakah ditemukan efek yang relevan pada komunikasi dan fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics. Variabel bebas dalam penelitian ini ialah komunikasi dan fasilitas dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 131 responden memakai pengambilan sampel berdasarkan probability sampling, dengan teknik simple random sampling.

Data diperoleh pada hasil distribusi kuesioner kepada karyawan melalui pernyataan. Penelitian ini memfokuskan permasalahan pada permasalahan-permasalahan penyebab yang didapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Osi Electronics di kote batam. Setelah data terkumpul data akan diuji melalui program statistic yaitu program SPSS 26. Dengan aplikasi SPSS data yang telah diperoleh tersebut akan di uji untuk mendapatkan gambaran mengenai hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat.

Metode Analisis Data

Uji Kualitas Data

Pengujian reliabilitas dan validitas merupakan alat ukur yang digunakan peneliti untuk melakukan pengujian dan untuk mengetahui data reliabel serta valid. Apabila data reliabel dan valid maka hasil pengujian memperlihatkan keakuratan data.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian normalitas data dalam mengetahui penyebaran data dari hasil yang didapat tersebut merata, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas digunakan dalam uji asumsi klasik

Uji Pengaruh

Uji pengaruh dilakukan supaya mengetahui variabel mana yang lebih mendominasi pengaruhnya. Adapun beberapa pengujian yang dilakukan dalam Penelitian yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda.

Uji Hipotesis

Uji t dan uji f, pengujian t dipakai untuk melihat adanya pengaruh secara parsial antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji f mengetahui adanya pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas secara bersamaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini ialah 131 responden dimana sampelnya yaitu karyawan PT Osi Electronics departemen wire harness bagian produksi. Karakteristik responden berdasarkan sesuai dengan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir. Hasil yang diperoleh ialah karyawan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 111 atau 84,7% sisanya ialah karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 20 atau 15,3%. Berdasarkan usia terdiri 7 orang atau 5,3% yang berumur <20 tahun dan 124 orang atau 94,7% yang berusia 21-30 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir terdiri dari 5 orang atau 3,8% pendidikan D3, dan sisanya adalah 126 atau 96,2% pendidikan SMA/Sederajat.

Hasil Pengujian Kualitas Data

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Variabel Komunikasi

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,691	0,172	Valid
X1.2	0,586	0,172	
X1.3	0,777	0,172	
X1.4	0,811	0,172	
X1.5	0,746	0,172	

(sumber: Data Hasil Penelitian, 2020)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Fasilitas

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
X2.1	0,594	0,172	Valid
X2.2	0,804	0,172	
X2.3	0,589	0,172	
X2.4	0,765	0,172	
X2.5	0,596	0,172	

(Sumber: data Hasil Penelitian, 2020)

Tabel 3. Hasil Uji validitas kinerja Karyawan

Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Y.1	0,667	0,172	Valid
Y.2	0,649	0,172	
Y.3	0,765	0,172	
Y.4	0,806	0,172	
Y.5	0,732	0,172	

(Sumber: Data hasil Penelitian, 2020)

Dari hasil yang didapat melalui SPSS bahwa pernyataan setiap variabel didalam penelitian ini masing-masing pernyataan dalam variabel komunikasi dan fasilitas dan kinerja karyawan $> r$ -tabel (0,172) ini berarti instrument data yang digunakan adalah valid. selanjutnya adalah untuk melihat instrument penelitian apakah dapat diandalkan adalah melalui uji reliabelitas hasil yang didapan adalah:

Tabel 4. Hasil Ui Reliabelitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Komunikasi (X1)	0,773	5	Reliabel
Fasilitas (X2)	0,702	5	
Kinerja karyawan (Y)	0,774	5	

(Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020)

Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS didapatkan uji reliabelitas di penelitian ini boleh disimpulkan jika semua variabel didalam penelitian ini boleh diandalkan karena nilai yang didapat dari masing masing variabel komunikasi, fasilitas dan kinerja karyawan adalah $> 0,60$. Instrumen tersebut dapat dipakai dalam pengujian seterusnya

Hasil Uji Asumsi Klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		131
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.35144524
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.065
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

(Sumber: Data Hasil penelitian, 2020)

Dapat diartikan pada tabel diatas nilai yang dapat melalui uji kolmogorv-smirnov test hasil nya memperlihatkan jika nilai asymp.sig (2-tailed) yaitu 0,200. Dengan demikian data penelitian ini dikatakan berdistribusi normal, karna nilai yang didapat $0,200 > 0,05$. Aartinya penyebaran data tersebut merata data tersebut dapat dijadikan perwakilan dari populasi pada objek lain.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Tolerance</i>	<i>Collinearity Statistics VIF</i>
(Constant)		
Komunikasi	,979	1,021
Fasilitas	,979	1,021

(Sumber: Data Hasil penelitian,2020)

Hasil uji multikolinearitas yang didapat dari perhitungan SPSS memeperlihatkan bahwa nilai VIF variabel komunikasi dan fasilitas <10 dan nilai tolerancinya >0,1. Artinya tidak terjadi multikolinearitas dan tidak adanya hubungan ketat antara variabel bebas dalam peneleitan ini.

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	T	Sig.
(constant)	1,307	,194
Komunikasi	-,123	,902
Fasilitas	-,334	,739

(Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020)

Hasil pengujian uji hetrokedastisitas signifikasi yang dalam variabel komunikasi dan fasilitas lebih besar dari 0,05. Sautu instrument dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas ialah yaitu jika diperoleh lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa didalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan tiap-tiap variabel menghasilkan nilai lebih besar dari 0,05

Uji pengaruh

Tabel 8. Analisis Regresi Linear berganda

Model	<i>Unstandarized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.903	1.490		5.975	.000
Komunikasi	.767	.052	.802	14.835	.000
Fasilitas	-.203	.062	-.176	-3.253	.001

(Sumber: Data Hasil Penelitian,2020)

Penguian data yang dilakukan didapatkan hasil dalam bentuk persamaan yaitu:
 $Y=8,903 + 0,767x_1 - 0,203x_2$

1. Nilai konstanta sebesar 8,903 menunjukkan kinerja karyawan sebelum dipengaruhi oleh variabel independen yaitu komunikasi dan fasilitas.
2. Nilai regresi variabel komunikasi (x1) adalah 0,767 atau 76,7% yaitu pegaruh komunikasi terhdapa kinerja karyawan sebesar 76,7%
3. Nilai regresi variabel fasilitas (x2) adalah sebesar -0,203 alias 20,3% artinya fasilitas memiliki pengaruh yaitu 20,3% pada kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.628	1.362

(Sumber: Data Hasil Pengolahan, 2020)

Dari hasil perhitungan SPSS diperoleh R square sebesar 0,634 alias 63,4% hal tersebut menerangkan adanya pengaru komunikasi dan fasilitas secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan, dengan arti jika pada penelitian ini variabel penelitian bebas

mempengaruhi variabel terikat pada penelitian ini sebesar 63,4% selebihnya adalah variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Uji T

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	8.903	1.490			5.975	.000
Komunikasi	.767	.052	.802		14.835	.000
Fasilitas	-.203	.062	-.176		-3.253	.001

(Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020)

1. Untuk H_1 variabel komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebab nilai sig X_1 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ serta nilai $14,835 > t$ tabel 1,978 maka H_1 diterima.
2. Untuk H_2 variabel fasilitas didapat hasil nilai sig adalah sebesar $0,001 < 0,05$ mengartikan jika fasilitas mampu berdampak pada kinerja karyawan. Maka H_2 diterima.

Tabel 11. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410.537	2	205.268	110.660	.000 ^b
	Residual	237.433	128	1.855		
	Total	647.969	130			

(Sumber: Data Hasil Penelitian, 2020)

Untuk uji F didapatkan hasil bahwa Fhitung yang diperoleh lebih besar daripada Rtabel. Untuk f tabel pada penelitian ini adalah 3,07, jadi nilai f hitung $110,660 >$ nilai f tabel 3,07. Sehingga bias dikatakan pada penelitian ini ada pengaruh simultan antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pembahasan

Berdasarkan segala penelitian yang telah dijabarkan dan dilakukan pula pengujian terhadap masing-masing yang didalamnya menyangkut pengaruh komunikasi dan fasilitas terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics. Adapun simpulan yang dibuat dibawah ini:

1. Diketahui komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai t hitung sebesar $14,835 > t$ tabel 1,978 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena itu pada penelitian ini hipotesis ke 1 yang dianjurkan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
2. Hipotesis ke 2 ialah fasilitas dapat berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan.. pengaruhnya diketahui dari nilai t hitung sebesar $-3,253 < t$ tabel 1,978 dan nilai signifikansinya sebesar $0,001 < 0,05$, karena nilai signifikan lebih kecil dari pada taraf uji penelitian hal tersebut membuktikan bahwa hipotesis ke 2 yang diajukan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Hipotesis ke3 dari hasil uji stastistik hasil uji f ialah $0,000 < 0,05$ dan nilai f hhitung $110,660 > f$ tabel 3,07, jadi hipotesis ke3 menyatakan komunikasi dan fasiltas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima

SIMPULAN

Berlandaskan hasil penelitian yang sudah dijabarkan dan dilakukan pula pengujian nya terhdap masing-masing dengan topic “Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Osi Electronics” bagian produksi hasil penelitian secara jelas dapat disimpulkan dibawah ini:

1. Komunikasi secara parsial mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics bagian produksi.
2. Fasilitas secara parsial mampu mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics bagian Produksi.
3. Komunikasi dan fasilitas secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Osi Electronics bagian produksi,

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah)*. 6, 1–11.
- Andy, Tambunan, E. C., & Kuan, S. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Capella Patria Utama*. 8(1), 54–62.
- Burhanudin. (2013). *Komunikasi Bisnis*. Pustaka Pelajar.
- Fitriano, A., Chandra, R., Gunawan, A., & Sari, I. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi Kerja terhdapa Kinerja Karyawan pada PT National Super*. 14, 81–103.
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., Sihombing, S., Ekonomi, F., Prima, U., Induk, U., Sumatera, P., & Utara, S. (2019). *Pengaruh Dsisplin dan Komunikasi terhdap Kinerja Karyawan di PT PLN (unit induk pembangunan sumatera bagian utara)*. 5, 35–44.
- Kaok, M. (2019). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Cabang Merauke*. 10(1), 19–28.
- Katidjan, (Purwanto), Pawirosumarto, (Suharno), & Isnaryadi, (Albertus). (2017). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 224241.
- Kawilarang, J. E., Kawet, L., & Uhing, Y. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera 1912 Manado*. 5(2), 884–892.
- Kelatow, C. G., Adolfini, & Trang, I. (2016). *Pengaaaruh Evaluasi Pekerjaan, Gaji dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RS Pancaran Kasih Manado*. 4(5), 371–381.
- Marpaung, F. K., Numairah, Y., Usandra, S., Putra, G., & Monica, C. (2020). *Pengaruh Komunikasi, pelatihan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Globelink Sea and Air Freight Indonesia*. 14, 175–193.
- Rempengan, C. B., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2019). *Pengaruh Komunikasi, Pengawasan dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Aaryaduta Manado*. 7(3), 2999–3008.

- Rifai, A. (2019). *Pengaruh Komunikasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi*. 08(01).
- Sitio, R. (2019). *Analisa Fasilitas Kerja, Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Centrayasa Megatamacipta*. 2(1), 53–60.
- Sitompul, R. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya*. 7(1), 31–37.
- Soegihartono. (2019). *Pengaruh pengembangan Karir, Penempatan Kerja, Tingkat Pendidikan, Teknologi Informasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 17(4), 135–164.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. CV Alfabeta.
- Susilowati, T. (2019). *Pengaruh komunikasi, disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. 17(4), 123–134.
- Wasiman. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit swasta di kota batam*. 3.
- Yuda, S., & Hasan, J. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Indodacin Presisi Utama Medan*. 67–76.