



Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra Tunas Harapan Tahun 2024

Inayatuddiniyah¹, Muyasaroh², Basuki Rahmat³, Pinki Rizki Agustin⁴

¹⁻⁴ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Al-Khairiyah, Indonesia

E-mail: inadaffa90@gmail.com¹, Mumu8272@gmail.com², rahmatbasuki.sukaila@gmail.com³, pinkiagustin123@gmail.com⁴

Abstract: Employee performance is the result of an individual's efforts in carrying out their duties and responsibilities, which is reflected in the quality and quantity of work achieved. PT. Mitra Tunas Harapan, a company engaged in providing construction services in Cilegon, has various activities that include planning, design, project supervision, and construction management services. To achieve company goals, employee performance is one of the important factors influencing the company's operational success. Several factors believed to influence employee performance include communication and workload. This study aims to analyze the effect of communication and workload on employee performance at PT. Mitra Tunas Harapan. This study involved a population consisting of 36 employees at the company. The sampling technique used was nonprobability sampling with a total sampling method, meaning the entire population was sampled in this study. The results showed that communication partially had a positive and significant effect on employee performance. This indicates that good communication between superiors and employees, as well as between employees, can improve task understanding and streamline work processes, which ultimately contribute to improved performance. In addition, workload was also shown to have a positive and significant effect on employee performance. A workload that matches employee capacity can improve their productivity and work quality. Simultaneously, both communication and workload have a positive and significant impact on employee performance. Therefore, companies need to address both factors to improve employee performance and optimally achieve company goals. Furthermore, this study highlights the importance of effective communication management within organizations. Clear and open communication between managers and employees can reduce misunderstandings and improve coordination in carrying out tasks.

Keywords: Communication, Employee Performance, Workload

Abstrak: Kinerja karyawan merupakan hasil dari upaya yang dilakukan oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang tercermin dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai. PT. Mitra Tunas Harapan, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa pelaksanaan konstruksi di Cilegon, memiliki berbagai kegiatan yang mencakup layanan jasa perencanaan, perancangan, pengawasan proyek, serta manajemen konstruksi. Untuk mencapai tujuan perusahaan, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi keberhasilan operasional perusahaan tersebut. Beberapa faktor yang diyakini memengaruhi kinerja karyawan antara lain komunikasi dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Tunas Harapan. Penelitian ini melibatkan populasi yang terdiri dari 36 karyawan di perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan metode total sampling, yang berarti seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik antara atasan dan karyawan, serta antara sesama karyawan, dapat meningkatkan pemahaman tugas dan memperlancar proses kerja, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja. Selain itu, beban kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka. Secara simultan, baik komunikasi maupun beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor ini untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya pengelolaan komunikasi yang efektif dalam organisasi. Komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajer dan karyawan dapat mengurangi kesalahpahaman dan meningkatkan koordinasi dalam pelaksanaan tugas.

Kata kunci: Beban Kerja, Kinerja Karyawan, Komunikasi

1. PENDAHULUAN

Komunikasi adalah mengadakan pembicaraan dengan mengirimkan dan menerima pesan berupa gagasan, harapan, dan pesan yang disampaikan melalui lambang tertentu yang melibatkan dua orang atau lebih dalam mencapai kesamaan pemahaman dengan menggunakan cara berkomunikasi yang biasa melalui lisan, tulisan, maupun sinyal-sinyal nonverbal.

Kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan terlibat secara aktif serta ikut berpartisipasi dan menjadi bagian dalam tim untuk proses kegiatan unit organisasi atau perusahaan tersebut. Tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan akan ringan apabila karyawan tersebut menyadari tugas dan tanggung jawab mereka dalam sebuah tim selain itu komunikasi yang efektif dapat mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan karena karyawan akan langsung mengerjakan tugas yang telah disampaikan oleh atasan karena karyawan.

Tingginya beban kerja tercermin dari nilai tenaga kerja yang menerima barang dari banyak distribusi, kemudian mengangkat barang, menghitung barang, mengklasifikasi barang dan mengirimkannya sesuai kebutuhan konsumen. Menunjukkan bahwa pada saat melakukan pekerjaan adanya kelelahan fisik dimana itu akan mengakibatkan menurunnya semangat pekerja karena tenaga yang dipakai menjadi turun juga terlihat hubungan yang kurang kondusif antara karyawan karena sering terjadi komunikasi yang tidak sesuai dengan karyawan yang lainnya

Komunikasi dan beban kerja di tempat kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan. Komunikasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila komunikasi dalam perusahaan tidak memadai dan tidak efektif antar karyawan, maka visi dan pencapaian tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Begitu pula Beban kerja yang berat juga dapat membuat ketegangan didalam diri karyawan dan menurunkan kinerja karena persyaratan keterampilan yang tinggi. Beban kerja yang terlalu tinggi juga menyebabkan konsumsi energi yang berlebihan.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Mitra Tunas Harapan Tahun 2021-2023

| No. | Indikator Kinerja | Tahun | | |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|
| | | 2021 | 2022 | 2023 |
| 1. | Orientasi Pelayanan | 84,31% | 85,76% | 82,61% |
| 2. | Integritas | 83,12% | 83,54% | 82,87% |
| 3. | Komitmen | 82,13% | 83,53% | 83,76% |
| 4. | Disiplin | 83,12% | 87,32% | 88,06% |
| 5. | Kerja sama | 82,48% | 84,75% | 80,67% |

Sumber: PT. Mitra Tunas Harapan, 2023

Dari tabel 1, terlihat penurunan kinerja berdasarkan indikator penilaian kinerja antara lain Orientasi Pelayanan, Integritas, dan Kerja sama. Tahun 2021, 2022 dan 2023 Orientasi Pelayanan 84,31% menjadi 82,61%, Integritas 83,12% menjadi 82,87%, dan kerja sama 82,48% menjadi 80,67%. Penurunan kinerja karyawan tergambar melalui kerja sama tim yang semakin menurun, hal ini disebabkan karena kurang efektifnya komunikasi antar rekan kerja dan pimpinan perusahaan.

Perumusan Masalah

- Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Tunas Harapan?
- Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Tunas Harapan?
- Bagaimana pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Tunas Harapan?

Tujuan penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Tunas Harapan.
- Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Tunas Harapan.
- Untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Tunas Harapan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah objek penelitian yang menjadi fokus suatu penelitian. Didalam variabel penelitian ini antara lain: Komunikasi, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan.

Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, sedangkan untuk pengolahan data menggunakan spss versi 22.

Populasi

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi yang bekerja di PT. Mitra Tunas Harapan, yaitu: Adm & Finance Jumlah 3 Orang, Marketing Jumlah 7 Orang, M/E Manager Jumlah 1 Orang, Technical Manager Jumlah 1 Orang, Adm Gudang Jumlah 4 Orang, Technisi Jumlah 12 Orang, SDM & Umum Jumlah 8 Orang. Yang berjumlah 36 Karyawan.

Sampel

Nonprobability sampling adalah teknik penentuan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk menjadi sampel. Teknik sampel yang digunakan adalah total sampling/ sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:81) menyatakan bahwa sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Mitra Tunas Harapan yang berjumlah 36 orang karyawan.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:147), Analisis Deskripsi adalah analisis data yang mempelajari alat, teknik, atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan—meliputi pengumpulan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, dan perhitungan persentase. Selaras dengan itu, Pratama, Sudarti, dan Handayani (2022) menjelaskan bahwa analisis statistik deskriptif mencakup ukuran tendensi sentral dan variabilitas seperti rentangan serta simpangan baku, yang penting untuk memberikan gambaran menyeluruh atas data. Educativa (2023) juga menekankan bahwa teknik ini berguna untuk menyajikan data menggunakan mean, median, modus, standar deviasi, dan visualisasi tabel ataupun grafik. Selain itu, Universitas Cakrawala (2024) menambahkan bahwa analisis deskriptif adalah fondasi penting dalam penelitian, membantu memahami pola dan distribusi data melalui statistik dasar seperti distribusi frekuensi.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji data yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner untuk melihat pertanyaan dalam kuesioner yang diisi oleh responden tersebut layak atau tidak atas pertanyaan-pertanyaan digunakan untuk mengambil data. Uji validitas dan reliabilitas ini menggunakan alat bantu SPSS versi 22

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik atau persamaan regresi sederhana yang digunakan pengujian ini terdiri dari uji linieritas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji hetroskedatisitas dan uji autokorelasi.

Uji Korelasi Berganda

Analisis Korelasi Berganda digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara seluruh variabel X terhadap variabel Y secara bersamaan.

Uji Regresi Linier Berganda

Metode regresi linier berganda yang digunakan peneliti untuk memprediksi atau meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen atau regresi linier berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2018:248) Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Hipotesis Statistika

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Pada penelitian ini digunakan dua uji t (parsial) dan uji F (simultan).

Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2018:223) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih, Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F (Uji Simultan) digunakan untuk menjelaskan seberapa besar keseluruhan variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat. Uji F hitung ini digunakan sebagai uji simultan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Instrumen di dalam penelitian ini penulis melakukan pengujian menggunakan bantuan program SPSS V.22. Berikut pengujian uji instrumen.

- Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

- Variabel X1 (Komunikasi)

Dari hasil pengolahan SPSS V.22, uji validitas seluruh instrumen X1 penulis sajikan bentuk tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Analisis Uji Validitas Instrumen Komunikasi

| No | Rhitung | Rtabel | Keputusan |
|----|---------|--------|-----------|
| 1 | 0.958 | 0.3291 | Valid |
| 2 | 0.819 | 0.3291 | Valid |
| 3 | 0.942 | 0.3291 | Valid |
| 4 | 0.954 | 0.3291 | Valid |
| 5 | 0.910 | 0.3291 | Valid |
| 6 | 0.946 | 0.3291 | Valid |

Sumber:Hasil SPSS,2024

- Variabel X2 (Beban Kerja)

Dari hasil pengolahan SPSS V.22, uji validitas seluruh instrumen X2 penulis sajikan bentuk tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Analisis Uji Validitas Instrumen Beban Kerja

| No | Rhitung | Rtabel | Keputusan |
|----|---------|--------|-----------|
| 1 | 0.810 | 0.3291 | Valid |
| 2 | 0.834 | 0.3291 | Valid |
| 3 | 0.909 | 0.3291 | Valid |
| 4 | 0.918 | 0.3291 | Valid |
| 5 | 0.872 | 0.3291 | Valid |
| 6 | 0.850 | 0.3291 | Valid |

Sumber:Hasil SPSS,2024

- Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Dari hasil pengolahan SPSS V.22, uji validitas seluruh instrumen Y penulis sajikan bentuk tabel berikut:

Karyawan**Tabel 4.** Hasil Perhitungan Analisis Uji Validitas Instrumen Kinerja

| No | Rhitung | Rtabel | Keputusan |
|----|---------|--------|-----------|
| 1 | 0.890 | 0.3291 | Valid |
| 2 | 0.906 | 0.3291 | Valid |
| 3 | 0.808 | 0.3291 | Valid |
| 4 | 0.945 | 0.3291 | Valid |
| 5 | 0.878 | 0.3291 | Valid |
| 6 | 0.932 | 0.3291 | Valid |

Sumber: Hasil SPSS, 2024. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .948 | 21 |

Sumber: Hasil SPSS, 2024

Dari tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas komunikasi (X1), beban kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,948 > 0,60$).

Uji Persyaratan Analisis

- Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji K-S**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardized Residual |
|---------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 37 |
| | Std. Deviation | .0000000 |
| | | 1.73825312 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .212 |
| | Positive | .201 |
| | Negative | -.212 |
| Test Statistic | | .212 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .215 ^c |

Sumber: Hasil SPSS, 2024

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel diatas hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi $0,215 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

- Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah uji yang digunakan untuk melihat dan memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode $t-1$.

Tabel 7. Hasil Pengujian Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | 0.699 ^a | 0.489 | 0.239 | 1.789 | 1.876 |

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber:Hasil SPSS,2024

- Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen.

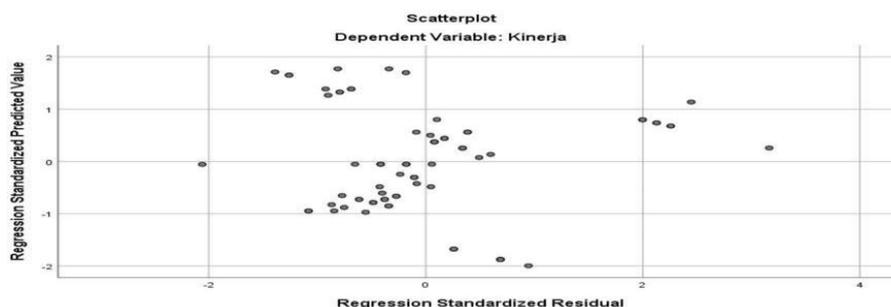
Tabel 8. Hasil Pengujian Uji Multikolinieritas

| Unstandardized Coefficients | | | Std. Error | Standardized Coefficients Beta | Collinearity Statistics | |
|-----------------------------|-------------|-------|------------|--------------------------------|-------------------------|-------|
| Model | B | | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 7.669 | 1.874 | | | |
| | Komunikasi | -.607 | .100 | -.413 | .528 | 1.896 |
| | Beban Kerja | .549 | .065 | .575 | .528 | 1.896 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber:Hasil SPSS,2024

- Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Scatterplot, Hasil SPSS,2024

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa pendekatan uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara lembut, dan juga tidak membentuk pola yang rapat dan tidak berada satu sumbu. Namun titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Uji Analisis Data

- Uji Korelasi Berganda

Tabel 9. Hasil Perhitungan Uji Korelasi Berganda Variabel X1 dan X2 Terhadap Y

| Model Summary | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .915 a | 0.856 | 0.849 | 0.935 | 0.856 | 121.995 | 2 | 41 | 0.000 |
| a. Predictors: (Constant), KOMUNIKASI, BEBAN KERJA | | | | | | | | | |

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS,2024

Tabel 10. Interpretasi Koefisien Korelasi

| No | Interval Koefisien | Keterangan |
|----|--------------------|---------------|
| 1 | 0,00 - 0,199 | Sangat Rendah |
| 2 | 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 3 | 0,40 - 0,599 | Sedang |
| 4 | 0,60 - 0,799 | Kuat |
| 5 | 0,80 - 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Hasil SPSS,2024

Dapat dilihat hasil uji koefisien korelasi pada tabel menunjukkan nilai koefisien korelasi $R = 0,915$ termasuk sangat kuat. Maka dapat diartikan terdapat korelasi yang sangat kuat antara komunikasi, beban kerja dan kinerja karyawan.

- Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .003 | .311 | | .011 | .991 |
| Komunikasi | .954 | .130 | .941 | 7.365 | .000 |
| BebanKerja | .061 | .132 | .059 | 2.459 | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber:Hasil SPSS,2024

- Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 terhadap Y

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | 0.824 ^a | 0.679 | 0.461 | 1.754 | 1.534 |

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X1

b. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber:Hasil SPSS,2024

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R= 0.699$ a. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Mitra Tunas Harapan dengan nilai *R Square* sebesar 0.489 atau 48.9%.

Uji Signifikansi

- Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Tabel 13. Hasil Pengujian Uji t Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | .003 | .311 | | .011 | .991 |
| Komunikasi | .954 | .130 | .941 | 7.365 | .000 |
| BebanKerja | .061 | .132 | .059 | 2.459 | .005 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber:Hasil SPSS,2024

Dari variabel-variabel pada table uji t yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini:

- Nilai t-hitung untuk variabel komunikasi (X1) adalah $7.365 > t\text{-tabel } 1.69092$ atau variabel komunikasi memiliki nilai signifikansi $0,000$ yaitu < 0.05 . Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Nilai t-hitung untuk variabel beban kerja (X2) adalah $2.459 > t\text{-tabel } 1.69092$ atau variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi $0,005$ yaitu < 0.05 . Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

- Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (komunikasi dan beban kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (PT. Mitra Tunas Harapan), jika:

- $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ maka H_0 diterima
- $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ maka H_a ditolak

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 14. Hasil Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------------------|------------|----------------|----|-------------|------------|-------------------|
| | Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 766675.658 | 2 | 383337.829 | 119820.757 | .000 ^b |
| | Residual | 108.775 | 34 | 3.199 | | |
| | Total | 766784.432 | 36 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja | | | | | | |

Sumber: Hasil SPSS, 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$. Dari hasil pengujian statistik dihasilkan Fhitung ialah sebesar 119820.757 dengan nilai signifikansi $0,000$. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari $0,05$. Dengan demikian berarti bahwa variabel beban kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Tunas Harapan.

Pembahasan

Hasil dari pengujian hipotesis alternatif yang diajukan secara signifikan dapat diterima, yaitu dengan adanya pengaruh yang positif antara komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Tunas Harapan.

- Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Tunas Harapan

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Tunas Harapan. Komunikasi yang baik dan efektif kepada antar anggota karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan menghasilkan tugas atau pekerjaan dengan baik juga. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan nilai signifikansi uji t parsial $0.005 < 0.05$ Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Tunas Harapan.

- Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Tunas Harapan

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Tunas Harapan. Dengan adanya penilaian beban kerja atau beban kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan nilai signifikansi uji t parsial $0.000 < 0.05$ Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Tunas Harapan.

- Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Tunas Harapan

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah secara simultan beban kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Tunas Harapan. Dengan adanya beban kerja yang sesuai dan komunikasi yang efektif pada sebuah perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil pengujian statistik dihasilkan Fhitung 0.000 menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti bahwa variabel komunikasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Tunas Harapan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis paparkan mengenai Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Tunas Harapan, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Berdasarkan hasil penelitian menggunakan nilai signifikansi hasil uji t parsial $0.005 < 0.05$ Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komunikasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Tunas Harapan. Sedangkan nilai *R Square* 0,679 dapat disimpulkan Komunikasi (X1) memiliki kontribusi atau sumbangan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67.9% dan sisanya 32.1% dipengaruhi oleh faktor lain. Indikator Tertinggi dari variabel komunikasi pernyataan komunikasi yang dilakukan menggunakan kata yang tepat dengan 17,11% dan Indikator Terendah dengan pernyataan komunikasi yang dilakukan mampu memberikan respon atas pesan yang disampaikan dengan presentase 16,09%.
- Berdasarkan hasil penelitian menggunakan nilai signifikansi hasil uji t parsial $0.000 < 0.05$ Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Tunas Harapan. nilai *R Square* 0,629 dapat disimpulkan Beban Kerja (X2) memiliki kontribusi atau sumbangan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 62.9% dan sisanya 37.1% dipengaruhi oleh faktor lain. Indikator Tertinggi dari variabel beban kerja pernyataan saya merasa kesulitan untuk mengambil keputusan yang tepat dengan 17,53% dan Indikator Terendah dengan pernyataan beban kerja saya merasa terbebani dengan beragamnya pekerjaan yang harus saya selesaikan dengan presentase 16,09%.
- Berdasarkan hasil penelitian menggunakan nilai signifikansi uji F simultan $0.000 < 0.05$ Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komunikasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Tunas Harapan. Sedangkan nilai *R Square* sebesar 0.489 atau 48.9%. Berdasarkan hasil ini penelitian ini mengamati bahwa beban kerja yang dimiliki oleh karyawan ini sesuai dengan waktu dan kebijakan perusahaan serta komunikasi yang dimiliki perusahaan kepada antar karyawan aktif dan efektif sebesar 48,9% sedangkan sisanya 51,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Indikator Tertinggi dari variabel komunikasi dan beban kerja pernyataan pegawai mampu meningkatkan tingkat kepuasan dalam pekerjaan sebesar 16,98% dan Indikator terendah dengan pernyataan pegawai mampu meningkatkan ketelitian dalam pekerjaan dengan pesentasi 16,21%.

Saran

Berdasarkan dari penelitian ini, maka adapun saran saran yang di berikan oleh penulis kepada penelitian ini ialah sebagai berikut:

- Diambil berdasarkan hasil olah data rekap indikator terendah komunikasi dengan presentase 16,09% yaitu komunikasi yang dilakukan mampu memberikan respon atau pesan yang disampaikan, saran saya bagi perusahaan juga diharapkan untuk memperbaiki komunikasi antar anggota karyawan yang bersifat seperti mengapresiasi kerja karyawan dengan baik. Komunikasi juga hendaknya ditingkatkan antara pimpinan dengan karyawan dan sebaliknya, agar terciptanya hubungan yang kondusif di dalam pekerjaan.
- Pihak perusahaan sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan berkaitan dengan beban kerja dan komunikasi. dengan indikator terendah dengan presentase 16,06% saya merasa terbebani dengan beragamnya pekerjaan yang harus saya selesaikan, saran saya bagi perusahaan perusahaan diharapkan untuk selalu mempertahankan kesesuaian pemberian beban kerja karyawan. dan jika karyawan bekerja diatas jam kerja tersebut hendaknya diberikan uang lembur sesuai dengan kebijaksanaan atau ketentuan perusahaan. Setiap karyawan yang berprestasi hendaknya diberi *reward* dalam bentuk *financial*.
- Data rekap untuk variabel komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Indikator Terendah ada dipresentase 16,21% yaitu pegawai mampu meningkatkan ketelitian dalam pekerjaan, saran saya perusahaan dapat memberikan pelatihan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel-variabel lain yang dapat digunakan untuk kinerja karyawan seperti kepemimpinan, pendidikan, disiplin kerja, insentif, serta memberikan kesempatan berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Zanaf Publishing. Yogyakarta. Asnawi Melan Angriani. 2019. Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas.CV. Athra Samudra. Gorontalo.
- Educativa. (2023, 31 Mei). Analisis deskriptif: Pengertian, tujuan, metode, dan cara membuatnya. Educativa.
- Eni Mahawati. 2021. Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis. Semarang.

- Ganyang Machmed Tun. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. In Media. Bogor. Gunawan Ce. 2020. Data Penelitian New Edition Buku Untuk Orang Yang (Merasa) Tidak Bisa dan Tidak Suka Statistika. Deepublish. Yogyakarta.
- Hamali Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. PT. Buku Seru. Yogyakarta.
- Harini dan Sudarijati et all. 2018. Workload, Work Environment and Employee Performance Of Housekeeping. Internasional Journal of latst Engineering and Manajemen reserch (IJIEMR). 03(10). 15-22.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori dan Praktik). PT. Rajagrafindo Persada. Depok.
- Kasmir. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers. Depok.
- Mutiara Siburian et all. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. Universiatas Sam Ratulangi. Sumatera Utara.
- Pratama, F. A. K. F., Sudarti, & Handayani, R. D. (2022). Analisis statistik deskriptif respons peserta didik terhadap video pembelajaran IPA berbasis pendekatan saintifik pada materi pencemaran lingkungan. Jurnal Ilmiah Jendela Pendidikan, 11(2), 205-211. <https://doi.org/10.55129/jp.v11i2.1663>
- Safitri dan Astutik. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara, Vol 2, No. 1. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Samsuddin Harun. 2019. Kinerja Karyawan. Indomedia Pustaka. Sidoarjo.
- Siregar Robert Tua et all. 2021. Komunikasi Organisasi. Cetakan Pertama. Widina Bhakti Persada. Bandung.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.
- Universitas Cakrawala. (2024, 26 Juli). Apa itu analisis deskriptif, contoh dan fungsinya. Universitas Cakrawala.
- Wibowo. 2019. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.