

Pengaruh Komunikasi Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Global Multi Sanjaya)

Nicholas Aldi
Universitas Buddhi Dharma
Email : nicholasaldi29@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Global Multi Sanjaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 107 orang yang berpartisipasi. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 25. Berdasarkan hasil uji hipotesis t diketahui bahwa variabel komunikasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung (18,500) > t tabel (1,983264) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, variabel beban kerja (X2) memiliki nilai t hitung (9,512) > t tabel (1,983264) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, variabel stres kerja (X3) memiliki nilai t hitung (11,293) > t tabel (1,983264) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Artinya, Ha diterima dan Ho ditolak. Kemudian berdasarkan hasil uji hipotesis f diketahui bahwa Fhitung 114,084 > Ftabel 2,69 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara variabel komunikasi kerja (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan di CV. Global Multi Sanjaya. Dari hasil koefisien determinasi pada variabel X1, X2 dan X3 sebesar 0,762 sehingga disimpulkan ketiga variabel mempunyai pengaruh kontribusi sebesar 76,2% terhadap variabel (Y).

Kata Kunci: Komunikasi Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan bagian penting sebagai kunci keberhasilan perusahaan. Dalam memaksimumkannya dibutuhkan pimpinan yang dapat mengayomi serta memberikan solusi terhadap kebutuhan para karyawannya. Pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara terstruktur dan baik untuk menciptakan SDM yang mampu bersaing di era kini.

Komunikasi menjadi hal yang penting bagi karyawan dalam menyampaikan pesan dan atau melakukan interaksi antar karyawan dalam perusahaan. Komunikasi dilakukan untuk menyampaikan atau menerima pesan baik langsung ataupun sebaliknya tidak langsung dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik di dalam sebuah perusahaan diharapkan tidak terjadi kesalahpahaman untuk terciptanya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila salah dalam penyampaian atau bahkan tidak adanya pembicaraan secara seksama. Akan tetapi dengan adanya komunikasi yang baik maka setiap pegawai dapat bertukar pikiran atau bertukar pendapat untuk pencapaian tujuan perusahaan. Komunikasi yang baik yang dilakukan diantara karyawan secara langsung dapat mengurangi beban tugas yang dibebankan kepada karyawan.

Beban kerja ialah tugas yang diwajibkan kepada pekerja untuk dituntaskan dengan baik oleh suatu unit organisasi dalam waktu yang sudah ditetapkan. Beban kerja juga dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila pekerjaan yang diberikan oleh suatu perusahaan terlalu banyak bahkan melebihi batasan sehingga membebani karyawan yang akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan di perusahaan. Apabila beban kerja yang tidak dilaksanakan dengan baik akan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan di perusahaan.

Stres kerja dapat timbul apabila karyawan mendapatkan banyak tuntutan. Stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila tuntutan yang terus bertambah, hal tersebut dapat menimbulkan kondisi suasana yang kurang baik dan menimbulkan perilaku yang berubah-ubah terhadap karyawan. Peluang dan tantangan dalam bekerja berdatangan setiap saat yang berdampak karyawan menjadi stres. Stres kerja dapat diatasi dengan cara hiburan atau dengan cara lainnya yang membuat seseorang merasa lupa dengan pekerjaannya dan mulai tenang untuk menghadapi pekerjaannya lagi setelah susunan hatinya membaik.

Terdapat *reserch gap* dari hasil penelitian terdahulu oleh Nurhidayat, 2022 dalam (Putra, 2023), Lustono dan Hasnaeni, 2019 dalam (Putra, 2023), (Ahmad dkk, 2019), dan (Arfani & Luturlean, 2018) sebagai berikut :

Peneliti	Pengaruh
Nurhidayat, 2022 dalam (Putra, 2023)	Terdapat hubungan positif antara Komunikasi dengan Kinerja Karyawan.
Lustono dan Hasnaeni, 2019 dalam (Putra, 2023)	Tidak ada pengaruh signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi komunikasi tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
(Ahmad dkk, 2019)	Stres Kerja dan Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado
(Arfani & Luturlean, 2018)	Stres Kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dan Beban Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi Kerja

Menurut Andrew E. Sikula dalam Lawasi & Triatmanto, (2017) dalam penelitian Wijaya & Sutrisna, (2022) menyatakan bahwa :

“Komunikasi ialah proses pengiriman informasi, pengertian, atau pemahaman dari satu individu, lokasi, atau objek ke objek, lokasi, atau orang lain.”

Menurut Fx Pudjo Wibowo, (2018) dalam Siregar & Kusnawan, (2022) menyatakan bahwa :

“Komunikasi mengalir informasi dari satu individu ke individu lain untuk memberikan pemahaman jelas tentang tugas.”

Menurut Handoko dalam (Wandari & Ayu, 2022) menyatakan bahwa :

“Komunikasi ialah proses di mana orang bertukar pikiran atau data.”

Beban Kerja

Menurut Marbun & Kusnawan, (2022) menyatakan bahwa :

“Karyawan yang menjalankan tanggung jawab pada waktu yang di tetapkan disebut sebagai beban kerja.”

Menurut Manpen dalam (Kadek *et al.*, 2022) Sedana mengatakan bahwa :

“Serangkaian tugas yang wajib selesai oleh suatu divisi dalam tenggat waktu tertentu disebut sebagai beban kerja.”

Menurut Dhania dalam (Pradnyana *et al.*, 2023) mengatakan bahwa :

“Sejumlah usaha yang wajib dituntaskan oleh unit tertentu disebut beban kerja.”

Stres Kerja

Menurut Suswanto dan Priansa dalam (Sulastris & Onsardi, 2020), menyatakan bahwa :

“Stres kerja didefinisikan sebagai keadaan atau kondisi di lokasi kerja bertaut dengan pekerjaan yang dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik juga perilaku.”

Sedangkan menurut Sunyoto dalam (Sulastris & Onsardi, 2020), menyatakan bahwa:

“Stres kerja timbul jika kesenjangan antara kemampuan seseorang dan tuntutan pekerjaannya terlalu besar.”

Kinerja Karyawan

Menurut Diana Silaswara *et al.*, (2021) dalam Gunawan & Sutrisna, (2022) menyatakan bahwa :

“Kinerja ialah capaian seseorang atau sekumpulan orang dalam pekerjaan untuk meggapai tujuannya.”

Menurut Rivai dalam (Silaswara *et al.*, 2021), mengatakan bahwa :

“Kinerja merupakan prilaku seseorang dalam bentuk prestasi.”

Menurut Lie & Parameswari, (2023) menyatakan bahwa :

“Kinerja ialah suatu hasil yang dikerjakan seseorang dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas.”

METODE

Model penelitian deskriptif menggambarkan fenomena yang akan diteliti secara sistematis dan akurat. Untuk penelitian ini, metode kuantitatif ini menggunakan kuesioner terstruktur (*Likert*) untuk pengumpulan data.

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa :

“Populasi ialah wilayah generalisasi yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti.”

Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan CV. Global Multi Sanjaya dengan jumlah 107 karyawan.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan bahwa :

“Sampel ialah bagian dari populasi tersebut.”

Menurut (Sugiyono) sampling jenuh mengacu kepada pengambilan seluruh populasi menjadi sampel. Sesuai keterangan di atas dan menurut ahli, penelitian ini menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel sebanyak 107 karyawan.

Jenis dan Sumber Data

Menurut Sugiyono (2018) dalam Wijaya & Sutrisna, (2022) menyatakan bahwa :

“Data primer ialah data yang di dapatkan langsung dari sumbernya dan diberikan kepada orang yang menerimanya, pengumpul data, atau peneliti.”

Menurut Sugiyono, (2015) dalam (Gunawan & Sutrisna, 2022) menyatakan bahwa :

“Data tidak langsung yang di dapatkan oleh penulis berasal dari media perantara dikenal sebagai data sekunder.”

HASIL

1. Tabel Model Summary

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

- Parsial

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.765	.763	2.245

a. Predictors: (Constant), Komunikasi Kerja

Sumber : SPSS 25

Terlihat bahwa nilai koefisien determinasi Komunikasi Kerja (X1) ialah 76,5% merupakan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.463	.458	3.396

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber : SPSS 25

Terlihat bahwa nilai koefisien determinasi Beban Kerja (X2) ialah 46,3% merupakan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.741 ^a	.548	.544	3.114

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Sumber : SPSS 25

Terlihat bahwa nilai koefisien determinasi Stres Kerja (X3) ialah 54,8% merupakan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.769	.762	2.250

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja, Komunikasi Kerja

Sumber : SPSS 25

Terlihat bahwa hasil *adjusted R Square* X1, X2, dan X3 sebesar 76,2% terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Tabel Uji Hipotesis

- Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.708	2.095		1.770	.080
	Komunikasi Kerja	.900	.049	.875	18.500	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 25

Variabel Komunikasi Kerja (X1) memiliki nilai t hitung (18,500) > t tabel (1,983264) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.306	2.852		5.367	.000
	Beban Kerja	.641	.067	.680	9.512	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 25

Variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai t hitung (9,512) > t tabel (1,983264) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.877	2.707		4.388	.000
	Stres Kerja	.714	.063	.741	11.293	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 25

Variabel Stres Kerja (X3) memiliki nilai t hitung (11,293) > t tabel (1,983264) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan.

- Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1732.725	3	577.575	114.084	.000 ^b
	Residual	521.462	103	5.063		
	Total	2254.187	106			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja, Komunikasi Kerja

Sumber : SPSS 25

Terlihat Fhitung lebih besar dari Ftabel atau 114,084 > 2,69 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ha diterima dan disimpulkan Komunikasi Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan (secara simultan) terhadap kinerja karyawan di CV. Global Multi Sanjaya.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif juga signifikan antara Komunikasi Kerja dengan Kinerja Karyawan di CV. Global Multi Sanjaya. Pengaruhnya sebesar 76,5%.
2. Terdapat pengaruh negatif juga signifikan antara Beban Kerja dengan Kinerja Karyawan di CV. Global Multi Sanjaya. Pengaruhnya sebesar 46,3%.
3. Terdapat pengaruh positif juga signifikan antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan di CV. Global Multi Sanjaya. Pengaruhnya sebesar 54,8%.
4. Ketiga variabel terdapat pengaruh positif juga signifikan terhadap Kinerja Karyawan di CV. Global Multi Sanjaya. Pengaruhnya sebesar 76,2%.

REFERENSI

Ahmad dkk. (2019). *PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.

- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). *PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT SUCOFINDO CABANG BANDUNG EFFECT OF WORK STRESS AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT SUCOFINDO BRANCH BANDUNG*.
- Gunawan, A., & Sutrisna. (2022). *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 1, Issue 2).
- Kadek, I., Sedana, A., Ketut, I., Sapta, S., Gede Rihayana, I., Ekonomi, F., Universitas, B., & Denpasar, M. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA D'TUKAD ADVENTURE CLUB BALI. EMAS*.
- Lie, I. S., & Parameswari, R. (2023). Pengaruh Lingkungan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Adhi Kitchenware Innovation. *EMABI: EKONOMI DAN MANAJEMEM BISNIS*.
- Marbun, M. O., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Orienta Jaya Abadi. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*.
- Pradnyana, N. S., Made, N., & Widayastini, A. (2023). Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat. *PUBLIK*.
- Putra, P. A. P. (2023). *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Isea Group*.
- Silaswara, D., Parameswari, R., Kusnawan, A., & Hernawan, E. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://www.freepik.com/>
- Siregar, E. M., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Semangat Kerja, Komunikasi, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. Trafoindo Prima Perkasa. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*.
- Sugiyono. (2017a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. (2017b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Wandari, & Ayu, N. K. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS PADA BAGIAN UMUM SETDA KABUPATEN GIANYAR*.
- Wijaya, S. N., & Sutrisna. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawandi PT. Mayora Indah Tbk (Div. HRD)*. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>