



Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sari Rasa Nusantara Pal Merah Jakarta Barat

Muhammad Rifki Ikhwani

mrifkiikhwani@gmail.com

Universitas Pamulang

Irfan Rizka Akbar

dosen02461@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Korespondensi penulis: mrifkiikhwani@gmail.com

Abstrak. *in this study aims to determine the influence of Communication and Workload on the performance of Employees of "CV Sari Rasa Nusantara Pal Merah West Jakarta" partially and simultaneously. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study was 62 respondents. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 57 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients, and hypothesis tests. The results of this study are that the Communication variable partially has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value ($9,450 > 2,004$) and a sig value of $0,000 < 0,05$. This indicates that H_0 is rejected and H_1 is accepted. The Workload variable partially has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value ($6,246 > 2,004$) a sig value of $0,000 < 0,05$. This indicates that H_0 is rejected and H_2 is accepted. Based on the F- hypothesis test (Simultaneous), the calculated F value ($49,209 > 3,168$) and a significance value of $0,000 < 0,05$ are shown. Therefore, it can be concluded that H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that communication and workload simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at CV Sari Rasa Nusantara Pal Merah, West Jakarta. The R-square value is 0.646, or 64.6%, with the remaining 35.6% influenced by other variables not examined in this study.*

Keywords: *Communication, Workload, Employee Performance*

Abstrak. Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap kinerja Karyawan “ CV Sari Rasa Nusantara Pal Merah Jakarta Barat “ secara parsial dan simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 62 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 57 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah variabel Komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung ($9,450 > 2,004$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dengan nilai thitung ($6,246 > 2,004$) nilai sig $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Berdasarkan uji hipotesis F (Simultan) dapat diketahui bahwa nilai Fhitung ($49,209 > 3,168$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti Komunikasi dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sari Rasa Nusantara Pal Merah Jakarta Barat. Besarnya R- Square adalah sebesar 0,646 atau 64,6,% dan sisanya 35,6 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Komunikasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia berperan sebagai proses strategis untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten guna mendukung misi dan tujuan organisasi. Para ahli menilai bahwa manusia adalah aset penting yang harus terus ditingkatkan kapasitasnya. Melalui penilaian kinerja, organisasi dapat mengevaluasi kontribusi karyawan dalam periode tertentu demi memastikan tercapainya target bersama. Peningkatan keterampilan dan pengetahuan menjadi kunci agar karyawan mampu memberikan kinerja terbaik

dan memenuhi kebutuhan pelanggan. Di era globalisasi, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama bagi keberhasilan suatu organisasi, sebab SDM merupakan pusat dari seluruh aktivitas dan arah kebijakan yang dijalankan untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

Peran sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam kemajuan ilmu pengetahuan, pembangunan, dan teknologi, terutama di era globalisasi yang ditandai perubahan cepat di berbagai sektor. Kondisi ini menuntut setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, untuk melakukan penyesuaian agar mampu mencapai hasil optimal. Persaingan bisnis yang makin ketat, termasuk munculnya banyak brand baru, membuat CV. Sari Rasa Nusantara perlu merumuskan strategi agar kualitas produk dan pelayanan tetap terjaga. Kualitas SDM menjadi aspek penting, khususnya dalam menjaga cita rasa makanan dan minuman serta memberikan pelayanan terbaik bagi konsumen. Untuk mempertahankan eksistensinya, perusahaan harus memenuhi berbagai kriteria melalui penerapan manajemen sumber daya manusia yang efektif, termasuk pengelolaan komunikasi dan beban kerja. Kemampuan CV. Sari Rasa Nusantara bertahan hingga kini didorong oleh pengelolaan kompetensi karyawan sesuai jobdesk dan komunikasi yang solid dalam menghadapi tantangan. Sebagai usaha kuliner dengan ciri khas masakan Indonesia yang berdiri sejak 1974 dan tersebar di Jakarta, Depok, Tangerang, serta Bekasi, perusahaan terus berupaya menjaga stabilitas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai (2018:171), kinerja merupakan hasil kerja individu maupun kelompok dalam organisasi yang dijalankan sesuai wewenang, tanggung jawab, dan prinsip yang sah serta bermoral untuk mencapai tujuan bersama. Dalam praktiknya, kinerja karyawan menjadi faktor krusial bagi keberhasilan perusahaan, terutama yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Perusahaan perlu memastikan karyawannya mampu bekerja dengan baik agar pelayanan yang diberikan tetap memuaskan. Namun, tuntutan kerja yang tinggi sering kali membuat karyawan mengalami kebingungan dan beban berlebih, misalnya ketika mereka sedang fokus pada tugas utama tetapi tiba-tiba diminta mengerjakan pekerjaan lain di luar tanggung jawabnya. Kondisi seperti ini dapat menurunkan kinerja.

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, sehingga setiap instansi berupaya meningkatkan performa pegawainya agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Seorang karyawan dinilai memiliki kinerja tinggi apabila mampu memenuhi beban kerja dan bahkan melebihi target yang telah ditentukan. Untuk itu, pimpinan perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, khususnya beban kerja dan komunikasi internal. Ketika kemampuan karyawan meningkat dan mereka bekerja sesuai jabatan serta tanggung jawabnya, hasil kerja pun akan lebih optimal. Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan CV. Sari Rasa Nusantara Pal Merah Jakarta Barat periode 2022–2024, terlihat adanya penurunan nilai pada sejumlah indikator, meskipun tidak terlalu signifikan. Tren ini tetap mengindikasikan adanya permasalahan yang memengaruhi performa, terutama pada aspek kualitas dan kuantitas pekerjaan. Jika kinerja menurun, maka hasil perusahaan pun terpengaruh; sebaliknya, kinerja yang baik memberikan dampak positif bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Pada indikator kualitas pekerjaan, aspek product knowledge, produktivitas, dan kemampuan karyawan berada pada kategori cukup hingga baik, meskipun beberapa nilai mengalami fluktuasi setiap tahunnya. Pada kuantitas kerja, nilai pengerjaan tugas, penambahan tugas, serta kecepatan kerja menunjukkan adanya penurunan yang perlu mendapat perhatian. Ketepatan waktu juga mengalami perubahan yang tidak konsisten, terutama dalam manajemen waktu. Sementara itu, indikator kerja sama yang mencakup komunikasi, koordinasi, dan sikap menunjukkan nilai yang berada pada kategori cukup, meski beberapa aspek mengalami penurunan di tahun terakhir.

Faktor komunikasi memiliki peran penting dalam membentuk chemistry antar karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Komunikasi yang berjalan lancar, baik secara vertikal maupun horizontal, dapat mempercepat penyelesaian tugas dan mengurangi terjadinya kesalahan kerja. Menurut Didik Haryanti (2021:15), komunikasi merupakan proses berbagi makna melalui pesan yang diwujudkan dalam simbol-simbol yang dipahami bersama oleh para pelakunya. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam membangun dan menjaga hubungan yang baik sangat dipengaruhi oleh kualitas komunikasi interpersonal. Ketika komunikasi berjalan efektif, hubungan antar karyawan menjadi harmonis; sebaliknya, komunikasi yang buruk dapat menimbulkan kesalahpahaman, memperlemah kerja sama, dan pada akhirnya menurunkan kinerja. Mangkunegara (2018:145) juga menegaskan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dengan harapan agar pesan tersebut dipahami sesuai tujuan yang dimaksud.

Pada CV Sari Rasa Nusantara Pal Merah Jakarta Barat, ditemukan fenomena bahwa komunikasi antar karyawan masih belum optimal. Berdasarkan pra-survei terhadap 57 responden, terlihat beberapa indikasi permasalahan. Pada indikator pemahaman, 70% responden menyatakan arahan pimpinan masih sulit dipahami. Pada indikator kesenangan, 60% responden merasa komunikasi di tempat kerja belum berjalan harmonis. Selain itu, 60% responden juga menilai hubungan antar anggota tim tidak terjalin dengan baik sehingga kerja sama menjadi kurang efektif. Meskipun demikian, sebagian indikator lain seperti kesadaran bahwa komunikasi memengaruhi kinerja (75% setuju) dan ketepatan penyampaian informasi oleh leader (70% setuju) menunjukkan adanya potensi perbaikan. Secara umum, hasil pra-survei menunjukkan bahwa miskomunikasi masih sering terjadi, baik antara pimpinan dengan karyawan maupun antar karyawan sendiri. Kondisi ini berpotensi menurunkan kepercayaan diri, efektivitas kerja, dan kualitas koordinasi tim dalam operasional sehari-hari.

Selain komunikasi, beban kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Nabawi (2019:121) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan, dan dari sudut pandang ergonomi, beban tersebut harus seimbang dengan kapasitas fisik maupun psikologis karyawan. Karena itu, organisasi perlu menyesuaikan tugas dengan kemampuan pegawai agar mereka dapat bekerja secara optimal.

Hasil pra-survei terkait beban kerja pada CV Sari Rasa Nusantara Pal Merah Jakarta Barat menunjukkan adanya indikasi ketidakseimbangan dalam pembagian pekerjaan. Dari 20 responden, rata-rata hanya 60% yang menyatakan setuju bahwa beban kerja diberikan secara sesuai, adil, mempertimbangkan kondisi mental, sesuai kemampuan, dan didukung lingkungan kerja yang nyaman. Sementara itu, 40% responden menyatakan tidak setuju, yang mengindikasikan adanya karyawan yang merasa beban kerjanya terlalu berat atau tidak proporsional.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk pertama, Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV Sari Rasa Nusantara Pal Merah Jakarta Barat secara parsial. Kedua, Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Beban kerja terhadap kinerja Karyawan pada CV Sari Rasa Nusantara Pal Merah Jakarta Barat secara parsial. Ketiga, Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja terhadap kinerja Karyawan pada CV Sari Rasa Nusantara Pal Merah Jakarta Barat secara simultan

KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengelola atau mengatur, dan secara etimologis dipahami sebagai ilmu sekaligus seni dalam memanfaatkan sumber daya manusia

maupun sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya, manajemen berfokus pada bagaimana suatu organisasi diatur agar mampu memberikan manfaat dan berdaya guna bagi kehidupan manusia. Sejalan dengan itu, Hasibuan (2017:1) mendefinisikan manajemen sebagai ilmu dan seni dalam mengatur pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan tertentu.

Sumber Daya Manusia

Menurut Samsudin (2017:22) manajemen sumber daya manusia adalah “suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis”.

Komunikasi

Menurut Kartono (2017:134), "Komunikasi ialah kapasitas individu atau kelompok untuk menyampaikan perasaan, pikiran, dan kehendak kepada individu dan kelompok lain"

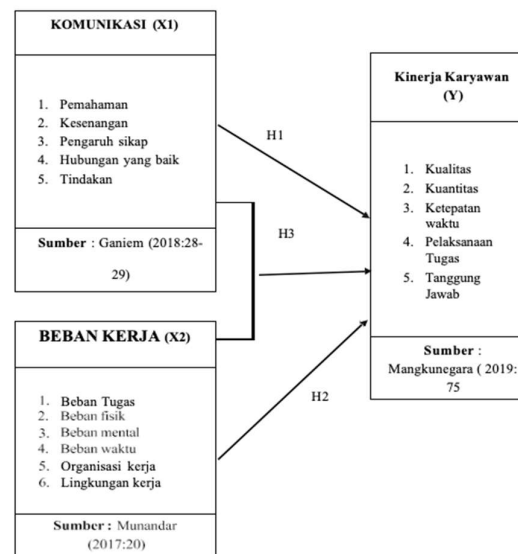
Beban Kerja

Menurut Munandar (2017:20) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja.

Kinerja Karyawan

Menurut Mohamad Mahsun (2016:25) mengemukakan bahwa “kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi”.

Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Ho1 : Diduga tidak terdapat Pengaruh Signifikan antara Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sari Rasa Nusantara Pal Merah Jakarta Barat

Ha1 : Diduga terdapat Pengaruh Signifikan antara Komunikasi terhadap kinerja karyawan pada CV Sari Rasa Nusantara Pal Merah Jakarta Barat

Ho2 : Diduga tidak terdapat Pengaruh Signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sari Rasa Nusantara Pal Merah Jakarta Barat

Ha2 : Diduga terdapat Pengaruh Signifikan antara Beban Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sari Rasa Nusantara Pal Merah Jakarta Barat

Ho3 : Diduga tidak terdapat Pengaruh Signifikan antara Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sari Rasa Nusantara Pal Merah Jakarta Barat

Ha3 : Diduga terdapat Pengaruh Signifikan antara Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sari Rasa Nusantara Pal Merah Jakarta Bara

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berlandaskan pada filsafat positivisme dan berorientasi pada pengujian hipotesis secara objektif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan mengetahui ada atau tidaknya pengaruh komunikasi (X1) dan beban kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Sari Rasa Nusantara Palmerah, Jakarta Barat. Penelitian dilakukan di CV Sari Rasa Nusantara yang berlokasi di Jl. Kemanggisan Utama Raya No. 11, Palmerah, Jakarta Barat. Pelaksanaannya berlangsung selama delapan bulan, mulai Mei hingga Juni 2025, sampai seluruh kebutuhan data terpenuhi. Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan CV Sari Rasa Nusantara yang berjumlah 57 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan Non Probability Sampling dengan metode sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Pengumpulan data menggunakan dua jenis sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden dengan menggunakan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi terhadap variabel komunikasi, beban kerja, dan kinerja karyawan. Skala ini digunakan untuk menilai sikap dan persepsi responden berdasarkan indikator setiap variabel. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dan dokumentasi berupa buku, jurnal, literatur, dan arsip terkait informasi perusahaan dan karyawan CV Sari Rasa Nusantara.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,57881187
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,076
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data Olahan Spss Versi 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi ($0,200 > 0,050$) dengan demikian maka asumsi distribusipersamaan pada uji ini adalah normal.

Uji multikolineritas

Tabel 2 Hasil Uji Multikolineritas dengan collinearity statistic

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	komunikasix1	,561	1,784
	bebankerjax2	,561	1,784
a. Dependent Variable: kinerjay			

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan tabel diatas di peroleh nilai toleran Komunikasi sebesar 0,561. dan Beban Kerja 0,561. Dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1 dan nilai variance inflation factor (VIF) variabel Komunikasi sebesar 1,784 serta variabel Beban Kerja sebesar 1,784 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolineritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,816 ^a	,667	,647	4,58023	1,715
a. Predictors: (Constant), lag1, bebankerjax2, komunikasix1					
b. Dependent Variable: kinerja					

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1, 715 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

Uji heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji rank glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,379	6,838		2,834	,006
	Lnn1	-16,053	6,389	-,426	-2,513	,015
	bebankerjax2	,127	,071	,305	1,798	,078
a. Dependent Variable: AbsRes						

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, glejser test model pada variable Komunikasi (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,15 dan Beban Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0, 78 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig) >0,05. Dengan demikian regresion model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Kuantitatif

Analisis Regresi Linier

- a. Regresi Linier Sederhana

Tabel 5 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	9,453	3,234		2,923
	komunikasix1	,780	,083	,787	9,450

a. Dependent Variable: kinerjay

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 26

Hasil regresi dengan persamaan $Y = 9,453 + 0,780 X_1$ menunjukkan bahwa komunikasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta 9,453 menandakan bahwa tanpa adanya perubahan pada variabel komunikasi, kinerja karyawan tetap berada pada level dasar tersebut. Sementara itu, koefisien komunikasi sebesar 0,780 menunjukkan bahwa setiap peningkatan komunikasi sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,780 poin.

Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	15,489	3,911		3,960
	bebankerjax2	,666	,107	,644	6,246

a. Dependent Variable: kinerjay

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan persamaan regresi $Y = 15,489 + 0,666 X_2$, dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 15,489 menunjukkan bahwa meskipun variabel beban kerja tidak mengalami perubahan, kinerja karyawan tetap berada pada angka dasar tersebut. Sementara itu, koefisien beban kerja sebesar 0,666 menandakan bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,666 poin.

b. Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Pengelolaan Regresi Linear Berganda Variabel Komunikasi (X1) Dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17,325	3,732		4,642
	komunikasi	,617	,102	,599	6,072
	Beban kerja	,488	,165	,292	2,963

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS Versi 26

Berdasarkan hasil analisis regresi dengan persamaan $Y = 17,325 + 0,617 X_1 + 0,488 X_2$, dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan beban kerja sama-sama memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 17,325 menunjukkan bahwa tanpa mempertimbangkan komunikasi maupun beban kerja, kinerja karyawan tetap berada pada angka dasar tersebut. Koefisien komunikasi sebesar 0,617 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu unit pada komunikasi, dengan beban kerja dianggap tetap, akan meningkatkan kinerja

karyawan sebesar 0,617 poin. Sementara itu, koefisien beban kerja sebesar 0,488 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada beban kerja, ketika komunikasi tidak berubah, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,488 poin.

Uji Koefisien Korelasi

- a. Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial

**Tabel 8 Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Komunikasi (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		komunikasix1	kinerjay
Komunikasi	Pearson Correlation	1	,787**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	57	57
Kinerja	Pearson Correlation	,787**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,787 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Kuat pada skala interval 0,600 – 0,799

**Tabel 9 Hasil Koefisien Korelasi Secara Parsial Antara Variabel Beban Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Correlations			
		bebankerjax2	kinerjay
bebankerjax2	Pearson Correlation	1	,644**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	58	57
kinerjay	Pearson Correlation	,644**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	57	57

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,644 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Kuat pada skala interval 0,600 – 0,799

- b. Analisis Koefisien Korelasi Secara Berganda

**Tabel 10 Hasil Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Variabel Komunikasi
(X1) Dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 ^a	,646	,633	4,66283

a. Predictors: (Constant), bebankerjax2, komunikasix1

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,804 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 0,1000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang Sangat kuat terhadap kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11 Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,619	,612	4,792
a. Predictors: (Constant), komunikasix1				

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi, diperoleh nilai $K_d = 0,619 \times 100\% = 61,9\%$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komunikasi (X1) memiliki pengaruh sebesar 61,9% terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara itu, sisanya yaitu 38,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,644 ^a	,415	,404	5,936
a. Predictors: (Constant), bebankerjax2				

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, diperoleh nilai $K_d = 0,415 \times 100\% = 41,5\%$. Artinya, variabel Beban Kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 41,5% terhadap kinerja karyawan (Y). Sementara itu, sisanya yaitu 58,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel beban kerja.

Tabel 12 Hasil Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Komunikasi (X1) Dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,804 ^a	,646	,633	4,662
a. Predictors: (Constant), bebankerjax2, komunikasix1				

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,646 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi (X1) Dan Beban Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja Karyawan (Y) sebesar 64,4% sedangkan sisanya sebesar $(100\% - 64,4\%) = 35,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan Penelitian

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Komunikasi (X1)Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		

Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,453	3,234		2,923	,005
	komunikasix1	,780	,083	,787	9,450	,000

a. Dependent Variable: kinerjay

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Tabel 14 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,489	3,911		3,960	,000
	bebankerjax2	,666	,107	,644	6,246	,000

a. Dependent Variable: kinerjay

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 15 Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Komunikasi(X1) Dan Beban Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2139,826	2	1069,913	49,209	,000 ^b
	Residual	1174,069	54	21,742		
	Total	3313,895	56			

a. Dependent Variable: kinerjay
b. Predictors: (Constant), bebankerjax2, komunikasix1

Sumber : Data diolah dengan SPSS versi 26, 2025

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai nilai F hitung > F tabel atau (49.209 > 3,168), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig. 0,050 atau (0,000 < 0,050). dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Komunikasi dan Beban Kerja terhadap kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Keimpulan merupakan jawaban singkat atas permasalahan yang dibahas. Simpulan tidak dibuat poin-poin, tetapi dideskripsikan dalam 1 (satu) alinea.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Adhari, Iendy Zelvian. 2021. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Bintoro dan Daryanto.2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Harbani Pasolong. (2019). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: PT. Alfabeta Hasibuan,
- Malayu.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT. Bumi Aksara.

- Hamali, A.Y. (2018). Pemahaman *Sumber daya Manusia* Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Munandar. (2017:20) Pemahaman Indikator beban kerja Surabaya :Intermedia
- Sulistiyani, dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoretik dan Praktik untuk Organisasi Publik.*Jakarta: Gava Media.
- Sugiyono (2021) Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R dan D,Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.

Jurnal :

- Anggada Bayu Seta , Dede Abdurrohman, Nurul Ilham, Universitas Pamulang, Tangerang, Banten, Indonesia, Pengaruh Komunikasi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTAsuransi Central Asia Divisi Oto Claim Center Bintaro Juni 2021 (210-214)
- Bambang Suhanta, Universitas Muhammadiyah Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimoderasi Lingkungan Kerja Sumatera Utara Medan, Indonesia, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 5 No 2, Juni 2022
- Darmadi, Jurnal Ilmiah Manajemen Forkana , Universitas Pamulang, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Indomart Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang Vol. 20, No. 1, Hal. 240- 247, Juli 2020
- Fahmi Elia Geralt, Rosalina A.M. Koleangan, Jantje L. Sepang, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bringin Karya Sejahtera Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam RatulangiJurnal EMBA Vol.8 No.2 April2020, Hal. 89 Jurnal Intelek Dan Cendikiawan Nusantara Vol : 2 No: 1, Februari Maret2025E-ISSN : 3046-4560
- Irfan Rizka Akbar, Pebi Nirmala (2023) Universitas Pamulang, Tangerang Banten. JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation, Vol. 1, No. 4, October2023Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Shield-on Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor
- Ita Nurhasanah, Irfan Rizka Akbar (2023) Universitas Pamulang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kso Aps Iss Cleaning Service Tangerang jorapi : Journal of Research and Publication InnovationVol. 1, No. 3, July 2023
- kharisma Heri Saputri , Irfan Rizka Akbar. (2025) Universitas Pamulang, Tangerang Banten, Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Parung Panjang Kabupaten Bogor
- Ramadhani Januarizki , T. ., & Septa Wihara, D. . (2021). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Komunikasi INTERPERSONAL Terhadap Kinerja Karyawan Bpr Artha Samudra Indonesia *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 27–38.
- Reni Hindriari Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya MURNI Sentosa Bekasi Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616 Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 6, No.3, Juli 2018
- SiskaYunanti, Nadinda Auliany Putri (2022) PengaruhBeban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rsia Asyifa Depok Jurnal Ilmiah swara manajemen Universitas Pamulang, Vol. 2, No. 4
- Sekar Ayu Sukma Karomah, Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Nirwana Pekalongan Jurnal Visi Manajemen Vol.8, No.3 September
- Widhianingrum, Wahna.2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Magetan. Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam. 3 (03): 193-198.