

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT
LEMBAGA BIMBINGAN BELAJAR NEUTRON
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

SHOLI RAHMATIKA

1921100084

**FAKULTAS EKONOMI & PSIKOLOGI
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

JULI 2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT LEMBAGA BIMBINGAN
BELAJAR NEUTRON YOGYAKARTA**

Diajukan Oleh :

SHOLI RAHMATIKA

1921100084

Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji
Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Universitas Widya Dharma Klaten

Pada tanggal *26 Juni 2023*

Pembimbing I



Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd

NIK. 690 098 194

Pembimbing II



Sarwono Nursito, S.E., M.Sc

NIP. 19761215 200501 1 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd

NIK. 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT LEMBAGA BIMBINGAN
BELAJAR NEUTRON YOGYAKARTA**

Diajukan Oleh :

SHOLI RAHMATIKA

1921100084

Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan Penguji skripsi Jurusan
Manajemen Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten
dan diterima untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana
Manajemen Program Studi Manajemen

Pada tanggal 5 Juli 2023

Ketua



Dr. Arif Julianto S.N., S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

Sekretaris



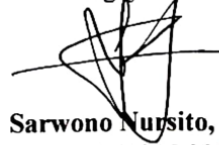
Jarot Prasetyo, S.E., M.Si
NIK. 690 301 251

Penguji Utama



Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd
NIK. 690 098 194

Penguji Pendamping



Sarwono Nursito, S.E., M.Sc
NIP. 19761215 200501 1 001



Disahkan Oleh :
Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi

Dr. Arif Julianto S.N., S.E., M.Si
NIK. 690 301 250

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SHOLI RAHMATIKA

NIM : 1921100084

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Psikologi

dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul :PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
KANTOR PUSAT LEMBAGA BIMBINGAN BELAJAR
NEUTRON YOGYAKARTA

adalah sebenar-benarnya karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten,

Yang membuat pernyataan,



METERAI
TEMPEL
8D7AKX447868121

Sholi Rahmatika

MOTTO

“Dan barangsiapa bertakwa kepada Allah, niscaya Allah menjadikan baginya kemudahan dalam urusannya”

-Q.S. At-Thalaq : 4-

“Jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah nikmat kepadamu”

-Q.S. Ibrahim : 7-

“Hidup ini landasan, tempat besi ditempa jadi pedang. Jangan hindari tempaan, hadapi dan jadilah kuat”

-Ustadzah Halimah Alaydrus-

“You have power over your mind, not external events. Realize this and you will have strength”

(Kamu memiliki kekuatan atas pikiranmu, bukan peristiwa eksternal. Menyadari hal ini dan kamu akan memiliki kekuatan)

-Marcus Aurelius-

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji Syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pusat Lembaga Bimbingan Belajar Neutron Yogyakarta”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Psikologi, Universitas Widya Dharma Klaten.

Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Triyono, M.Pd selaku Rektor Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Dr. H. Arif Julianto SN., S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Psikologi Universitas Widya Dharma Klaten
3. Bapak Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd selaku Ketua Program Studi Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten.
4. Bapak Abdul Haris, S.E., M.M., M.Pd dan Bapak Sarwono Nursito, S.E., M.Sc selaku Dosen Pembimbing atas bimbingan, saran, dan motivasi yang diberikan.
5. Segenap Dosen Jurusan Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Orang tua, saudara, dan teman atas doa, bimbingan, serta kasih sayang yang selalu tercurah selama ini.
7. Keluarga besar Unwidha, khususnya teman-teman seperjuangan di Jurusan Manajemen, atas semua dukungan, semangat, serta kerjasamanya.

Penulis menyadari skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya. Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Klaten, Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Alasan Pemilihan Judul	5
1.3 Penegasan Judul.....	5
1.4 Batasan Masalah.....	6
1.5 Rumusan Masalah	7
1.6 Tujuan Penelitian.....	7
1.7 Manfaat Penelitian.....	8
1.8 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Beban Kerja	15
1. Pengertian Beban Kerja	15
2. Faktor yang mempengaruhi beban kerja.....	15
3. Indikator Beban Kerja.....	17
4. Dampak Beban Kerja.....	18
2.1.3 Komunikasi Organisasi	19
1. Pengertian Komunikasi Organisasi.....	19

2. Fungsi Komunikasi Dalam Organisasi	20
3. Indikator Komunikasi	21
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	22
1. Pengertian Kinerja Karyawan	22
2. Karakteristik Kinerja Karyawan	24
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	24
4. Indikator Kinerja Karyawan	25
2.1.5 Penelitian Terdahulu.....	26
2.1.6 Kerangka Operasional	28
2.1.7 Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Tempat Penelitian.....	31
3.3 Populasi dan Sampel	31
3.3.1 Populasi	31
3.3.2 Sampel	32
3.4 Variabel Penelitian	32
3.4.1 Variabel Dependen (Y).....	32
3.4.2 Variabel Independen (X)	32
3.5 Definisi Operasional.....	33
3.6 Instrumen Pengumpulan Data	34
3.6.1 Wawancara	34
3.6.2 Kuesioner.....	35
3.6.3 Observasi	35
3.7 Skala Ukur.....	35
3.8 Uji Instrumen	36
3.8.1 Uji Validitas.....	36
3.8.2 Uji Reliabilitas.....	36
3.8.3 Hasil Ukur	37
3.9 Jenis Data	37
3.9.1 Data Primer.....	37
3.10 Pengolahan dan Analisis Data.....	38

3.10.1 Analisis Deskriptif.....	38
3.10.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	39
3.10.3 Uji Hipotesis.....	40
1. Uji F (Simultan).....	40
2. Uji t (Parsial).....	41
3. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Analisis Deskriptif	43
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden	43
1. Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
2. Berdasarkan Usia	44
3. Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	45
4. Berdasarkan Masa Kerja	46
4.1.2 Deskripsi Variabel	47
1. Deskripsi Variabel Beban Kerja	48
2. Deskripsi Variabel Komunikasi.....	49
3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	50
4.2 Hasil Uji Instrumen	51
4.2.1 Uji Validitas.....	51
4.2.2 Uji Reliabilitas.....	53
4.2.3 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	55
4.2.5 Uji t (Parsial)	56
4.2.6 Uji F (Simultan).....	57
4.3 Implikasi Penelitian.....	57
4.3.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.3.2 Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	59
4.3.3 Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	60
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	62
5.1 Simpulan	62
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	63
5.3 Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	70

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	33
Tabel 3.2 Skor Alternatif Jawaban Kuesioner	36
Tabel 3.3 Klasifikasi TCR.....	39
Tabel 4.1 Data Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Data Karakteristik Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3 Data Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel 4.4 Data Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja.....	46
Tabel 4.5 Data Koefisien Berdasarkan Statistic Deskriptif Variabel.....	47
Tabel 4.6 Tabel Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1).....	48
Tabel 4.7 Tabel Deskriptif Variabel Komunikasi Kerja (X2).....	49
Tabel 4.8 Tabel Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	50
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X1)	51
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi Kerja (X2)	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	52
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	53
Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda pada Variabel Dependen Kinerja Karyawan	54
Tabel 4.14 Uji Koefisien Determinasi	55
Tabel 4.15 Hasil Uji t pada Variabel Dependen Kinerja Karyawan	56
Tabel 4.16 Hasil Uji F pada Variabel Independen.....	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Rerangka Pemikiran.....	29
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	70
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	71
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	74
Lampiran 4 Hasil Analisis Deskriptif Karakteristik Responden.....	82
Lampiran 5 Hasil Analisis Deskriptif Variabel.....	83
Lampiran 6 Hasil Uji Validitas	93
Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas	100
Lampiran 8 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	103
Lampiran 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	103
Lampiran 10 Hasil Uji t.....	104
Lampiran 11 Hasil Uji F	104

ABSTRAK

SHOLI RAHMATIKA NIM 1921100084, Fakultas Ekonomi dan Psikologi Program Studi Manajemen Universitas Widya Dharma Klaten. Skripsi. **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT LEMBAGA BIMBINGAN BELAJAR NEUTRON YOGYAKARTA”**.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Neutron Yogyakarta, 2) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Neutron Yogyakarta, 3) Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh beban kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Neutron Yogyakarta.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan membagikan angket kepada 75 responden di Kantor Pusat Neutron Yogyakarta. Data dianalisis dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil Uji t atau nilai sig $0,003 < 0,05$. Komunikasi kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan hasil Uji t menunjukkan nilai sig $0,002 < 0,05$. Beban kerja dan komunikasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan hasil nilai F hitung $21,901 > F$ tabel $3,12$. Variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar $37,8\%$ sisanya sebesar $62,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

Keywords: Beban Kerja, Komunikasi Kerja, dan Kinerja

ABSTRACT

SHOLI RAHMATIKA NIM 1921100084, Faculty of Economics and Psychology, Management Study Program, Widya Dharma University, Klaten. Thesis. **"THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE NEUTRON YOGYAKARTA LEARNING GUIDANCE INSTITUTION CENTER OFFICE"**.

The aims of this study were: 1) To analyze and determine the effect of workload on employee performance at the Neutron Yogyakarta Head Office, 2) To analyze and determine the effect of work communication on employee performance at the Neutron Yogyakarta Head Office, 3) To analyze and determine the effect of workload and work communication on employee performance at Neutron Yogyakarta Head Office.

The method used in this research is a quantitative method. Data collection techniques in this study were observation, interviews and distributing questionnaires to 75 respondents at Neutron Yogyakarta Head Office. Data were analyzed using validity test, reliability test, multiple linear regression analysis test, hypothesis test, and coefficient of determination test.

The results showed that workload had a partial positive effect on employee performance as evidenced by the results of the t test or a sig value of $0,003 < 0,05$. Work communication has a partial positive effect on employee performance with the results of the t test showing a sig value of $0,002 < 0,05$. Workload and work communication have a simultaneous effect on employee performance as evidenced by the results of the calculated F value of $21,901 > F$ table 3,12. The independent variables collectively affect the Employee Performance variable by 37,8%, the remaining 62,2% is influenced by other variables not included in the model.

Keywords: Workload, Work Communication, and Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Komunikasi menjadi hal yang penting dalam organisasi atau perusahaan karena komunikasi yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperbaiki kinerja, sementara komunikasi yang buruk dapat menghambat kemajuan perusahaan. Kemampuan komunikasi yang baik harus dimiliki oleh seluruh anggota organisasi atau perusahaan, termasuk oleh atasan dan bawahan. Pihak atasan harus mampu memimpin, memberi instruksi dan memotivasi bawahannya dengan cara yang efektif melalui komunikasi yang jelas dan transparan. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan mendatangkan *feedback* yang baik pada pekerjaan yang mereka kerjakan. Konsep hubungan ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh Hamali (2016) bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Setiap orang memiliki cara berkomunikasi yang unik, dan faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi bagaimana seseorang berkomunikasi dengan orang lain. Perbedaan dalam berkomunikasi dapat berasal dari banyak faktor seperti budaya, bahasa, latar belakang sosial, pendidikan, dan pengalaman hidup. Budaya dapat mempengaruhi cara seseorang berkomunikasi dengan orang lain, karena setiap budaya memiliki nilai-nilai, norma, dan aturan yang berbeda dalam hal komunikasi. Bahasa juga dapat menjadi faktor perbedaan

dalam berkomunikasi karena kata-kata dan ungkapan yang digunakan dalam bahasa yang berbeda dapat memiliki konotasi atau makna yang berbeda. Selain itu, latar belakang sosial seperti agama, etnis, dan kelas sosial juga dapat mempengaruhi cara seseorang berkomunikasi. Pendidikan dan pengalaman hidup juga dapat mempengaruhi cara seseorang berkomunikasi. Misalnya, seseorang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi atau pengalaman hidup yang lebih banyak mungkin lebih cenderung menggunakan bahasa yang lebih formal atau lebih teknis dalam berkomunikasi. Dalam situasi yang melibatkan berbagai perbedaan tersebut, penting untuk memahami perbedaan tersebut dan mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa komunikasi tetap efektif.

Komunikasi tidak hanya digunakan sebagai alat penyampaian informasi, tetapi juga dapat memberikan stimulus baik secara verbal maupun non-verbal bagi individu atau kelompok dalam organisasi atau perusahaan sebagai upaya mengubah tingkah laku orang lain. Stimulus dapat terjadi ketika pesan atau informasi yang disampaikan dapat mempengaruhi pemikiran, perasaan, dan tindakan orang lain (Hovland, Janis dan Kelli yang ditafsirkan oleh Dr. Arni Muhammad, 2002).

Selain komunikasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja menjadi hal yang saling terikat dengan pekerjaan yang dimiliki, karena pekerjaan membutuhkan upaya, waktu, dan energi untuk menyelesaikannya. Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu oleh suatu

kelompok organisasi atau pekerja (Sunarso dan Kusdi, 2010). Beban kerja dapat mencakup berbagai jenis aktivitas seperti tugas rutin, tugas administratif, proyek-proyek khusus, dan lain-lain. Beban kerja juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk kompleksitas tugas, tingkat keahlian yang dibutuhkan, jumlah waktu yang tersedia, dan banyak lagi. Beban kerja suatu organisasi atau perusahaan hendaknya merata sehingga dapat menghindarkan adanya ketimpangan dalam pembagian tugas pekerjaan (Sutarto, 2006). Selain itu, beban kerja atau tugas yang diberikan hendaknya memanfaatkan keterampilan dan potensi yang dimiliki seorang karyawan (Munandar, 2011). Beban kerja yang terlalu berat atau tidak sesuai dengan kemampuan seseorang dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun, sehingga penting untuk memastikan bahwa beban kerja diatur dengan baik dan sesuai dengan kemampuan dan ketersediaan waktu yang dimiliki.

Beban kerja sendiri dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikis. (Dhania dan Dhini, 2010) berpendapat bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan kemampuan dalam bentuk fisik maupun psikis yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Dalam menyikapi beban kerja tersebut setiap karyawan memiliki batas atau kapasitasnya masing-masing yang bisa mempengaruhi fisik maupun psikis individu karyawan. Apabila fisik dan psikis karyawan terganggu, maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan tersebut.

Permasalahan yang sering terjadi dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya ketidaksesuaian beban kerja terhadap kemampuan tenaga

kerja, pekerjaan ganda atau tambahan di luar pekerjaan pokoknya, pendelegasian tugas kerja yang kurang tepat, komunikasi yang tidak transparan, dan adanya *miscommunication*, akibatnya pekerjaan tersebut menjadi tidak efektif dan efisien. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus memastikan bahwa pihak perusahaan mampu memfasilitasi komunikasi kerja yang efektif, serta memperhatikan beban kerja karyawan dan memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya yang cukup yang mana dapat berdampak terhadap kinerja seorang karyawan. Adanya dua aspek tersebut yaitu, beban kerja dan komunikasi kerja dalam perusahaan akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan dan performa perusahaan. Dampak tersebut dapat berupa dampak yang bersifat positif maupun dampak yang bersifat negatif.

Penelitian mengambil objek pada Kantor Pusat (Operasional) Lembimjar Neutron Yogyakarta yang berlokasi di Yogyakarta. Peneliti memilih topik penelitian pengaruh beban kerja dan komunikasi kerja di Kantor Pusat (Operasional) Lembimjar Neutron Yogyakarta ini karena berdasarkan pengamatan awal, kinerja karyawan di perusahaan tersebut sangat dipertimbangkan dengan memperhatikan aspek beban kerja dan komunikasi kerja yang terjadi di perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti bagaimana pengaruh beban kerja dan komunikasi kerja yang terjadi dalam perusahaan tersebut serta merumuskan solusi untuk mengatasi hal tersebut sehingga penulis mengangkat judul “PENGARUH BEBAN KERJA DAN

KOMUNIKASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PUSAT LEMBAGA BIMBINGAN BELAJAR NEUTRON YOGYAKARTA”.

1.2 Alasan Pemilihan Judul

Alasan pemilihan judul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.2.1 Alasan Objektif

- a. Akses penelitian dapat dijangkau dengan mudah, informasi serta respon dari pihak perusahaan cukup baik.
- b. Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memperhatikan aspek beban kerja dan komunikasi yang terjalin dalam perusahaan tersebut.

1.2.2 Alasan Subjektif

- a. Penulis tertarik untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
- b. Menambah pengetahuan penulis tentang sumber daya manusia.

1.3 Penegasan Judul

Berdasarkan judul yang penulis sampaikan, maka penulis tegaskan istilah-istilah yang ada dalam penelitian :

1.3.1 Beban Kerja

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja dengan batas waktu tertentu yang dikerjakan sesuai dengan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2011).

1.3.2 Komunikasi Kerja

Komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya (Hamali, 2016).

1.3.3 Kinerja

Kinerja adalah tercapainya tujuan organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dilakukan sesuai dengan moral dan etika, tidak melanggar hukum, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu (Moehariono, 2010).

1.4 Batasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan agar permasalahan dalam penelitian tidak melebar. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini meliputi pengaruh beban kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pusat (Operasional) Lembimjar Neutron Yogyakarta dengan uraian sebagai berikut :

1.4.1 Beban Kerja

Beban kerja yang dimaksud adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan.

1.4.2 Komunikasi

Komunikasi yang dimaksud adalah keterbukaan informasi, pemberian petunjuk dan bimbingan kerja, dukungan yang diberikan atasan maupun rekan kerja, kesamaan situasi dan kondisi dalam pekerjaan.

1.4.3 Kinerja

Kinerja yang dimaksud adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektifitas, komitmen, dan kemandirian dalam pekerjaan.

1.5 Rumusan Masalah

Pokok permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Lembimjar Neutron Yogyakarta?
- b. Apakah komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Lembimjar Neutron Yogyakarta?
- c. Apakah beban kerja dan komunikasi kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Lembimjar Neutron Yogyakarta?

1.6 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Lembimjar Neutron Yogyakarta
- b. Menguji pengaruh komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Lembimjar Neutron Yogyakarta

- c. Menguji pengaruh beban kerja dan komunikasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Kantor Pusat Lembimjar Neutron Yogyakarta

1.7 Manfaat Penelitian

1.7.1 Manfaat Teoritis

Manfaat penelitian teoritis dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang topik yang diangkat sehingga dapat menjadi landasan yang kuat untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

1.7.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam memaksimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia dan memastikan bahwa sumber daya tersebut bekerja dengan efektif dan efisien.

- b. Bagi Dunia Akademik

Penelitian memiliki manfaat yang sangat besar bagi dunia akademik. Beberapa manfaat tersebut antara lain:

- c. Meningkatkan pemahaman

Penelitian membantu meningkatkan pemahaman tentang topik tertentu dalam bidang akademik.

- d. Menghasilkan pengetahuan baru

Hasil penelitian yang diterbitkan dapat menjadi sumber informasi baru bagi para akademisi dalam bidang tersebut.

- e. Memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu

Hasil penelitian yang diterbitkan dapat menjadi referensi bagi para akademisi dan peneliti lainnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut.

1.8 Sistematika Penulisan

1.8.1 Bab I Pendahuluan

Bab pendahuluan berisi latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

1.8.2 Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi landasan teori yang terkait manajemen sumber daya manusia, beban kerja, komunikasi, kinerja, serta kajian penelitian terdahulu, kerangka operasional, dan hipotesis.

1.8.3 Bab III Metode Penelitian

Bab ini berisi tentang metode penelitian yang digunakan dalam penelitian.

1.8.4 Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini memuat tentang analisis data, pembahasan yang berisi penyajian data, dan analisis data penelitian.

1.8.5 Bab V Kesimpulan dan Saran

Bab ini memuat tentang kesimpulan serta saran dari hasil penelitian.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Beban kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Neutron Yogyakarta. Ringkasan hasil Uji t dengan menggunakan program SPSS 29 for Windows, dapat diketahui dalam Tabel 4.15 bahwa beban kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,003 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,116 > 1,996$. Maka hipotesis pertama dapat diterima. Jadi, jika beban kerja karyawan Kantor Pusat Neutron Yogyakarta baik maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan.
- b. Komunikasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Neutron Yogyakarta. Hal ini dapat dibuktikan melalui Uji t yang diperoleh nilai hasil pengujian menunjukkan nilai sig $0,002 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,214 > 1,996$. Maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima. Jadi, jika komunikasi antara karyawan terjalin dengan maksimal maka dapat meningkatkan kinerja karyawan Kantor Pusat Neutron Yogyakarta.
- c. Beban kerja dan komunikasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Pusat Neutron Yogyakarta.

Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 4.16 diketahui bahwa nilai signifikansi (sig.) dalam Uji F adalah sebesar 0,001. Karena nilai sig. $0,001 < 0,05$ dan nilai F hitung $21,901 > F$ tabel 3,12 maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X1) dan Komunikasi Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Jadi, semakin ideal pemberian beban kerja dan semakin maksimal komunikasi antar karyawan maka kinerja karyawan pun juga akan lebih baik lagi atau meningkat.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dari penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

- a. Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, dan kemampuan peneliti.
- b. Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan hasil analisis data, maka diharapkan adanya penelitian yang lebih lanjut mengenai beban kerja dan komunikasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas, dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan lebih lengkap.
- c. Tidak meneliti variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan besarnya Koefisien Determinasi (*R Square*) pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,378. Artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 37,8% sisanya

sebesar 62,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini diberikan beberapa saran antara lain:

a. Bagi Pihak Kantor Pusat Neutron Yogyakarta

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas dapat disampaikan beberapa saran terkait dengan penelitian ini yaitu, kinerja karyawan adalah faktor yang sangat diharapkan oleh banyak pihak. Diharapkan pihak perusahaan memberikan beban kerja yang ideal sesuai dengan kondisi masing-masing individu dan memaksimalkan komunikasi sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam tentang beban kerja dan komunikasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap lagi, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.
- 2) Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena faktor beban kerja dan komunikasi kerja berpengaruh sebesar 37,8%, sehingga masih ada 62,2% faktor lain yang mempengaruhi kinerja

karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberi kontribusi terhadap kinerja karyawan seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, stress kerja, disiplin kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alifah, Eka Wati Nurul. 2020. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank XYZ Kantor Cabang Fatmawati*.
- Antaka, Pebri Fitri, et al. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan DIPO Lokomotif Dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi 6 Yogyakarta*. Jurnal Manajemen Bisnis.
- Astianto, Anggit. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap kinerja Karyawan PDAM Surabaya*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Bimantara. Abdi M., et al. 2021. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir PT. J&T Express Manado Pada Masa Pandemi Covid-19*. Jurnal EMBA. Vol.9 No.4.
- Cholishoh, Amna. 2021. *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Indoexim International)*.
- Devito, Joseph A. 1997. *Komunikasi Antar Manusia*. Jakarta: Professional Books.
- Dhania, Dhini, R. (2010). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Medical Representatif di kota Kudus*. Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus.
- Fahrudin Yusuf, Muhamad. 2021. *Buku Ajar Pengantar Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Fajri, Syahrul, et al. *Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kinerja Karyawan Hotel Bumiminang Padang*. FPP: UNP.
- Follet, Mary Parker. 2005. *Manajemen*. Jakarta: Indeks.
- Fransiska, Yuliana. 2020. *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara*.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis dengan program SPSS*. Penerbit: Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam. 2011. *Analisis Multivariate dengan SPSS*. Penerbit: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hamali, A. Y. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Media Pressindo Group.

- Hasibuan, Malayu. 2005. *Organisasi Dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawati, Rusda, et al. 2017. *Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia*. Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis.
- Kambey, Claudya, et al. 2021. *Analisis Konflik Kerja, Komunikasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA, Vol. 9.
- Kawatu, P, A, T. 2012. *Bahan Kuliah Kesehatan Keselamatan Kerja*. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Manado: Universitas Sam Ratulangi.
- Kurnia, Adil. 2010. *Definisi Analisis Beban Kerja*. Dalam <http://www.basukisutjianto.com/search/pengertian-beban-kerja.html>/diakses pada 4 Desember 2022.
- Lisnayetti & Hasanbasri, M. 2006. *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekkes*. Padang: PT. Bumi Aksara.
- Mahmud. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Pengertian Kinerja*. Dalam www.kajianpustaka.com/diakses 10 Desember 2022.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- _____. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mas, Sitti Roskina dan Ikhfan Haris. 2020. *Komunikasi Dalam Organisasi: Teori dan Aplikasi*. Gorontalo: UNG Press.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
- Muhammad, Arni. 2002. *Komunikasi Organisasi: Definisi Komunikasi dan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2009. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Muhammad, Sri Rahayu, et al. 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 4.
- Munandar. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Pace R. Wayne dan Faules, Don F. 2001. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: Rosda.
- Pratama, Putu Yogi Agastya, et al. 2018. *Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7.
- Pusparani, Mellysa. 2021. *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, Vol. 2.
- Putra, Bonaventura Ridya. 2012. *Pengaruh Job Stressor terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Pemeditasi*. Jurnal Studi Manajemen Indonesia.
- Rachmadi, M. 2010. *Analisis Pengaruh Motivasi, Partisipasi, dan Komunikasi terhadap kinerja Karyawan pada PT Bank Riau di kantor Cabang Pasar Pusat Pekanbaru*. Thesis. Fakultas Ekonomi dan sosial, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- _____. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Sarwono, S. S., & Soeroso, A. 2001. *Determinasi Demografi terhadap Perilaku Karitatif Keorganisasian*. Jurnal Siasat Bisnis, 1(6), 21-37.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama
- Silaen, Novia Ruth, et al. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Silalahi, Febriana Ananda, et al. 2021. *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam*. Jurnal Manajemen, Vol. 9.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Siregar, Nina Siti Salmaniah. 2012. *Interaksi Komunikasi Organisasi*. Jurnal Ilmu Sosial-Fakultas Isipol UMA. Vol. 5.
- Sitinjak, J.R.T., dan Sugiarto. 2006. *LISREL*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soleman, Aminah. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit*. Jurnal Arika, Vol.05 No.02.
- Sudiro, Achmad. 2012. Artikel. *Modul 6 Metodologi Penelitian Bisnis*. Dalam [http://achmadsudirofebub.lecture.ub.ac.id/2012/02/modul-6-metodologi-penelitian-bisnis/diaksespada9 November 2022](http://achmadsudirofebub.lecture.ub.ac.id/2012/02/modul-6-metodologi-penelitian-bisnis/diaksespada9%20November%202022).
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*. Jakarta: Prestasi Publisher.
- Sunarso, dan Kusdi. 2010. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol.4 No.1, 72-79.
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- _____. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenada Media.
- Tavakol, M. dan Dennick. 2011. *Making Sense of Cronbach's Alpha*. International Journal of Medical Education. Hlm 53-55.
- Thoha, Miftah. 2008. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Umar, Husein. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Wardhani, Kusuma. 2017. *Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi Studi Kasus Pada Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiyanto, Joko. 2010. *SPSS For Windows untuk Analisis Data Statistic dan Penelitian*. Surakarta: BP-FKIP UMS.
- Wiryanto. 2005. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Gramedia.