

Beban Kerja, Stres Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Rica Octavia Qhurro Ayuni

Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang

Abstract

This research leads to the effect of Workload, Work Stress And Communication On Employee Performance At PT. Lloyd Pharma Indonesia, Tangerang City. This study uses quantitative methods. The population and employee samples were 165 people with 6 people as slovin samples. Data collection techniques, through observation and distributing questionnaires were tested to employees using the SPSS version 25 application. Data analysis techniques in this study used classical assumption tests, multiple linear regression and hypotheses such as t, F, and R² determination tests. The results of this study indicate that Workload, Work Stress And Organizational Communication partially have a positive and significant effect on Employee Performance. Simultaneously Workload, Work Stress And Organizational Communication together have a positive and significant effect on Employee Performance at PT. Lloyd Pharma Indonesia Tangerang City.

Keywords

Workload, Work Stress, Organizational Communication.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia salah satu hal yang sangat penting berada disuatu perusahaan atau organisasi agar perusahaan tersebut dapat berjalan dengan baik. Perusahaan yang mempunyai Sumber daya manusia unggul dan berkualitas mampu menjalani tuntutan dan syarat yang sudah ditentukan perusahaan. Berkualitasnya karyawan disuatu perusahaan pun akan mampu membantu perusahaan menjalankan visi misi dengan baik untuk mencapai tujuan bersama. (Robbins, 2019)

Ada berbagai macam jenis sumber daya yang digunakan sebagai 'pemasukan' yang kemudian diubah menjadi 'pengeluaran' bisa berbentuk produk barang atau pelayanan. Sumber daya mencakup modal atau uang, teknologi untuk mendukung proses produksi barang, metode dan strategi yang dipakai untuk beroperasi, manusia dan lain-lain. Disamping itu, sumber daya manusia (SDM) berperan sebagai kunci, ini adalah bagian yang sangat penting dalam menjaga usaha pemilik perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sebuah instrumen atau alat manajerial yang digunakan dalam merancang, mengembangkan dan mengendalikan sumber daya manusia. Banyak makna untuk memahami MSDM, bisa diartikan sebagai suatu proses dalam berorganisasi juga dapat diartikan sebagai suatu strategi. (Marnis & Priyono, 2008, pp. 1–3).

Pada hakikatnya kinerja yaitu sesuatu yang dikerjakan maupun tidak dikerjakan oleh karyawan yang kemudian mempengaruhi seberapa banyak partisipasi yang dilakukan terhadap perusahaan atau instansi yang termasuk juga kualitas jasa yang diberikan. Pengembangan kinerja adalah suatu gaya perusahaan untuk meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan supaya tujuan perusahaan dapat terwujud dengan baik. (Dipang, 2013)

PT. Lloyd Pharma Indonesia yaitu salah satu perusahaan yang memproduksi obat-obatan. Pandemi covid-19 telah memberikan perubahan yang signifikan pada industri obat-obatan, semua orang membutuhkan obat agar terhindar dari virus maupun untuk proses penyembuhan. Perusahaan pasti berharap memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar optimal dalam melakukan kinerjanya. Namun pada PT. Lloyd Pharma masih belum optimal dalam melakukan pekerjaannya, beberapa karyawan menyadari bahwa mereka masih

belum mampu untuk menyelesaikan target kerja yang ditetapkan perusahaan dan hal inipun menjadi masalah yang terjadi berulang kali. Karna kuantitas tenaga kerja yang masih minim dalam memproduksi produk untuk memenuhi permintaan pasar pada saat pandemi ini. Menjadikan karyawan menjadi kewalahan dan kinerja karyawan tersebut kurang optimal. Supaya pengembangan kinerja yang sudah direncanakan dapat terwujud dan dapat bersaing dengan perusahaan farmasi lainnya maka perusahaan harus mengetahui target kinerjanya.

PT. Lloyd Pharma Indonesia memproduksi obat-obatan berkualitas sekitar 59 produk dengan kategori tablet, caplet, kapsul, gel, sirup, vial dan sachet dengan mengimpor produk jadi dari luar negeri. Berkaitan dengan hal ini fenomena pada PT. Lloyd Pharma Indonesia yaitu terjadi penambahan jobdescription baru karena pengujian pada produk jadi, sehingga pengujian produk internal dan eksternal pun dilakukan. Perusahaan masih kesulitan untuk memenuhi target yang langsung melonjak tinggi. Dengan banyaknya produk yang diproduksi dan permintaan yang meningkat, karyawan menjadi terbebani dengan tanggung jawab yang berlebih. Karyawan mengalami pressure atau tekanan yang tinggi karena dituntut untuk bekerja dengan tepat cepat dan teliti.

Disamping itu ada beberapa faktor lain yang menjadi penyebab stres pada karyawan, diantaranya adalah pegawai tidak sanggup bekerja dibawah tekanan, pegawai tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam bekerja, ketersediaan waktu yang sedikit untuk menyelesaikan pekerjaan, fasilitas tidak mendukung untuk melakukan pekerjaan, karyawan tidak menguasai mengenai pekerjaan yang sedang dilakukukan, karyawan merasa pekerjaan tidak cocok dengan pekerjaannya. Hal ini menjadi sebagian alasan maupun penyebab pemicu timbulnya stress dalam bekerja. (Arwin, Elsera Siemin Ciamas, Rina Friska B Siahaan, William Vincent, 2019)

Rata-rata karyawan pada PT. Lloyd Pharma Indonesia mengalami stres dalam bekerja. Ditemukan beberapa karyawan memiliki konflik dalam pekerjaannya diakibatkan karena perbandingan antara sesama pegawai dan persaingan dalam berkarir dalam jumlah target maupun berkarir di dalam perusahaan tersebut. Karyawan di PT. Lloyd Pharma Indonesia yang memiliki kelebihan beban kerja juga rentan terkena stres sehingga berpengaruh terhadap kondisi fisiknya yang menjadi rentan terkena penyakit. Stres ini juga membuat karyawan di PT. Lloyd Pharma Indonesia mengalami gangguan emosional sehingga berpengaruh juga terhadap orang disekitar karyawan tersebut. Sebagian karyawan memberitahukan bahwa mereka terkena mental karena stress dalam menjalankan tuntutan dan tanggung jawab yang dimiliki karyawan tersebut. Dari faktor tersebut Stres kerja ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut.

Peneliti melihat bahwa komunikasi organisasi penting didalam suatu perusahaan untuk mengurangi tekanan pada beban kerja dan stres kerja. Khususnya pada PT. Lloyd Pharma Indonesia ketidaksesuaian dalam berpendapat atau berkomunikasi antara atasan dan bawahan maupun ke sesama pekerja, sehingga sulit untuk mencapai tujuan. perputaran kabar di PT. Lloyd Pharma Indonesia terganggu karna banyaknya berita yang tidak sesuai sehingga pengambilan keputusan menjadi terganggu dan tingkat kekeliruan menjadi tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang didasarkan pada filsafat positivisme, yang berfokus pada pengujian hipotesis melalui analisis data statistik. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan PT. Lloyd Pharma di Kota Tangerang, yang berjumlah 173 orang. Karena tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi, peneliti menggunakan teknik random sampling untuk menentukan sampel yang

representatif. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin dengan tingkat presisi 10% dan tingkat kepercayaan 95%, jumlah sampel yang diperoleh adalah 63 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner, yang disebarkan kepada responden baik secara langsung maupun melalui tautan Google Form.

Observasi dilakukan sebagai teknik dasar dalam mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan penelitian, sedangkan kuesioner digunakan untuk mendapatkan data secara tertulis dari responden. Metode observasi memungkinkan peneliti untuk mengamati partikel-partikel kecil yang tidak terlihat dengan mata telanjang melalui teknologi tinggi. Kuesioner, di sisi lain, merupakan metode yang efektif dalam penelitian kuantitatif karena memungkinkan pengumpulan data dari sejumlah besar responden secara efisien. Kombinasi dari kedua metode ini diharapkan dapat memberikan data yang akurat dan mendalam mengenai faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Lloyd Pharma Indonesia adalah perubahan nama dari PT. Bima Mitra Farma. Namun, pada tahun 2015 di akuisisi oleh MNB Holding Inc, Filipina (Lloyd Laboratories group) yang bergerak diberbagai bidang bisnis, diantaranya pabrikan farmasi, kosmetik, bahan baku dan berbagai industri lain di kawasan wilayah Asia (India, Cina, Filipina, Vietnam, Kamboja, Indonesia dll). Dengan menerapkan sistem manajemen baru dengan standar kualitas mutu tinggi CPOB dan CGMP. Produk yang terus berinovasi serta harga terjangkau.

Perusahaan memperluas operasi pemasarannya dengan mengimpor produk jadi dari perusahaan manufaktur terkemuka di India dan Filipina. LPI bekerja sama dengan produsen likal untuk menjual obat-obatan dan memperluas lini produknya untuk memasukkan format obat tambahan sirup, suspensi dan suntukan steril produk betalactam dan cephalosporin.

A. Hasil Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Uji validitas yaitu pengukuran pernyataan yang terdapat didalam kuesioner.

Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Variable	Butir	r_{hitung}	$r_{minimal}$	Keterangan
Beban kerja (X1)	1	0,667	0,3	Valid
	2	0,759	0,3	Valid
	3	0,771	0,3	Valid
	4	0,748	0,3	Valid
	5	0,534	0,3	Valid
	6	0,754	0,3	Valid
	7	0,774	0,3	Valid
	8	0,697	0,3	Valid
	9	0,599	0,3	Valid
	10	0,702	0,3	Valid

Sumber : dibuat oleh peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua hasil variabel sudah dinyatakan valid karena r_{hitung} memiliki jumlah lebih besar daripada r_{tabel} yaitu 0,3 dengan aplikasi SPSS 25.

Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Stres kerja (X2)	1	0,678	0,3	Valid
	2	0,598	0,3	Valid
	3	0,630	0,3	Valid
	4	0,487	0,3	Valid
	5	0,370	0,3	Valid
	6	0,531	0,3	Valid
	7	0,516	0,3	Valid
	8	0,549	0,3	Valid

Sumber : dibuat oleh peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua hasil variabel sudah dinyatakan valid karena r_{hitung} memiliki jumlah lebih besar daripada r_{tabel} yaitu 0,3 dengan aplikasi SPSS 25

Hasil Uji Validitas Komunikasi Organisasi (X3)

Komunikasi Organisasi (X3)	1	0,549	0,3	Valid
	2	0,806	0,3	Valid
	3	0,634	0,3	Valid
	4	0,681	0,3	Valid
	5	0,628	0,3	Valid
	6	0,548	0,3	Valid
	7	0,703	0,3	Valid
	8	0,769	0,3	Valid
	9	0,775	0,3	Valid
	10	0,573	0,3	Valid

Sumber : dibuat oleh peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua hasil variabel sudah dinyatakan valid karena r_{hitung} memiliki jumlah lebih besar daripada r_{tabel} yaitu 0,3 dengan aplikasi SPSS 25.

Hasil Uji validitas kinerja karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)	1	0,532	0,3	Valid
	2	0,718	0,3	Valid
	3	0,732	0,3	Valid
	4	0,763	0,3	Valid
	5	0,693	0,3	Valid
	6	0,802	0,3	Valid
	7	0,643	0,3	Valid
	8	0,751	0,3	Valid

Sumber : dibuat oleh peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua hasil variabel sudah dinyatakan valid karena r_{hitung} memiliki jumlah lebih besar daripada r_{tabel} yaitu 0,3 dengan aplikasi SPSS 25

2) Uji Reliabilitas

Dalam kuesioner apabila pengoperasian pengukuran pada subjek kelompok mendapatkan hasil yang *relative* yang sama maka dapat ditentukan kuesioner reliabel (Sugiyono, 2021). Maka dapat ditetapkan jika Nilai *cronbach's alpha* dapat ditemukan dari SPSS lebih besar dari angka 0,06. Berikut tabel dibawah ini :

Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	10

Sumber : dibuat oleh peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dapat ditentukan valid karena nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 yaitu sebesar 0.882.

Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.658	8

Sumber : dibuat oleh peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja dapat ditentukan valid karena nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 yaitu sebesar 0.658.

Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi Organisasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	10

Sumber : dibuat oleh peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Organisasi dapat ditentukan valid karena nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 yaitu sebesar 0.862.

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.855	8

Sumber : dibuat oleh peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan dapat ditentukan valid karena nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 yaitu sebesar 0.855.

B. Analisis Data Statistik Inferensial

Uji Asumsi Klasik

I. Uji Normalitas

Pada dasarnya uji normalitas bertujuan untuk mendalami apakah variabel residual ataupun variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak. Apabila pengamatan data terdistribusi normal maka analisis dapat digunakan.

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54403845
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.051
Test Statistic		.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : dibuat oleh peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan pada data tabel diatas menunjukkan bahwa angka 0.062 yang artinya lebih besar dari 0.05 maka data tersebut diasumsikan normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

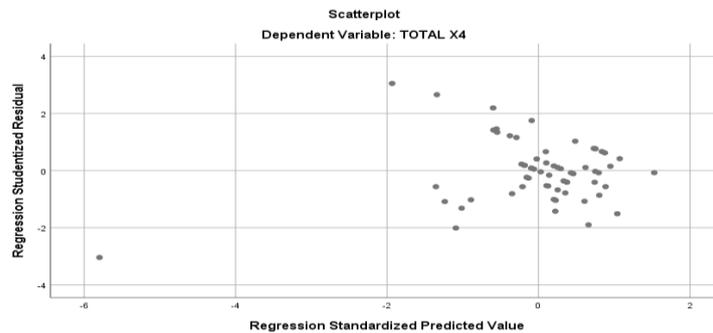
		Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.465	4.921		-.298	.767		
	Beban Kerja	.248	.085	.298	2.917	.005	.760	1.316
	Stres Kerja	.392	.158	.272	2.488	.016	.659	1.516
	Komunikasi Organisasi	.271	.071	.380	3.845	.000	.810	1.235

a. Dependent Variable: TOTAL X4

Sumber : dibuat oleh peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan pada data tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance pada Variabel Beban Kerja sebesar 0.760, Variabel Stres Kerja sebesar 0.659 dan Variabel Komunikasi Organisasi sebesar 0.810 >0.1 yang artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas. Sementara itu, untuk nilai VIF pada Variabel Beban Kerja sebesar 1.316, Variabel Stres Kerja sebesar 1.516 dan Variabel Komunikasi Organisasi sebesar 1.235 <10 yang artinya tidak terjadi gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas (Data Cross Sectional) Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : dibuat oleh peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan gambar scatterplot terlihat bahwa titik-titik yang tersebar menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. sehingga dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini.

C. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.465	4.921		-.298	.767		
	TOTAL X1 Beban Kerja	.248	.085	.298	2.917	.005	.760	1.316
	TOTAL X2 Stres Kerja	.392	.158	.272	2.488	.016	.659	1.516
	TOTAL X3 Komunikasi Organisasi	.271	.071	.380	3.845	.000	.810	1.235

a. Dependent Variable: TOTAL X4

Sumber : dibuat oleh peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel diatas terlihat bahwa nilai konstanta sebesar -1.465 dan koefisien regresi pada Beban Kerja, Stres Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan 0.248, 0.392, dan 0,271. Dari hasil tersebut dapat dibuat persamaan regresi untuk Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Komunikasi Organisasi (X3), Terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut :

$$Y = -4.465 + 0,248X_1 + 0.392X_2 + 0.271X_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b₁-b₃ : Koefisien Regresi
- X1 : Beban Kerja
- X2 : Stres Kerja
- X3 : Komunikasi Organisasi

e : Error

Berdasarkan persamaan yang telah dibuat dapat diketahui :

1. Nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu -4,465 artinya apabila Beban Kerja, Stres Kerja Dan Komunikasi Organisasi sama dengan nol (0) maka Kinerja Karyawan mengalami penurunan.
2. Nilai koefisien regresi (b_1 - b_3) pada Beban Kerja sebesar 0,248 yang artinya akan terjadi kenaikan atau berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan sebesar 0,248.
3. Nilai koefisien regresi (b_1 - b_3) pada Stres Kerja sebesar 0,392 yang artinya akan terjadi kenaikan atau berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan sebesar 0,392
4. Nilai koefisien regresi (b_1 - b_3) pada Komunikasi Organisasi sebesar 0,271 yang artinya akan terjadi kenaikan atau berpengaruh positif pada Kinerja Karyawan sebesar 0,271.

D. Uji Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.465	4.921		-.298	.767
	Beban Kerja	.248	.085	.298	2.917	.005
	Stres Kerja	.392	.158	.272	2.488	.016
	Komunikasi Organisasi	.271	.071	.380	3.845	.000

a. Dependent Variable: TOTAL X4

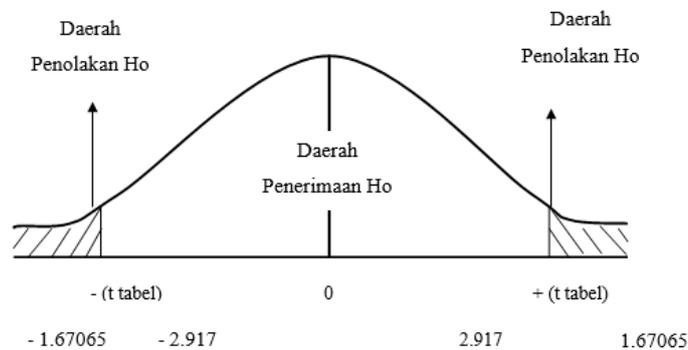
Sumber : dibuat oleh peneliti menggunakan SPSS 25

Keterangan :

- a) Berdasarkan pada data tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2.917. apabila dibandingkan dengan t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} ($2.917 > 1.67065$). maka nilai signifikansi sebesar 0,05 menunjukkan bahwa analisa pengendalian Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan signifikan. Hal ini dikatakan demikian karena hilai sign. 0,05 lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ ($0,05 < 0,050$) dengan demikian membuktikan bahwa H_a diterima.

Kesimpulan dari hasil uji hipotesis diatas yaitu apabila variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, pada hipotesis pertama yang menetapkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Uji t Beban Kerja (X1)

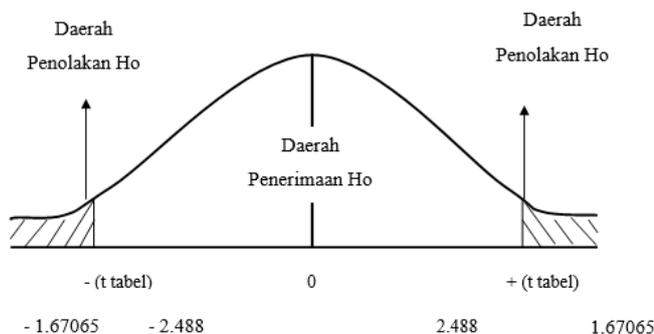


Sumber : dibuat oleh peneliti menggunakan SPSS 25

- b) Berdasarkan pada data tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2.488. apabila dibandingkan dengan t_{tabel} lebih besar daripada t_{tabel} ($2.488 > 1.67065$). maka nilai signifikansi sebesar 0,05 menunjukkan bahwa analisa pengendalian Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan signifikan. Hal ini dikatakan demikian karena hilai sign. 0,016 lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ ($0,016 < 0,050$) dengan demikian membuktikan bahwa H_a diterima.

Kesimpulan dari hasil uji hipotesis diatas yaitu apabila variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, pada hipotesis pertama yang menetapkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Uji t Stres Kerja (X2)

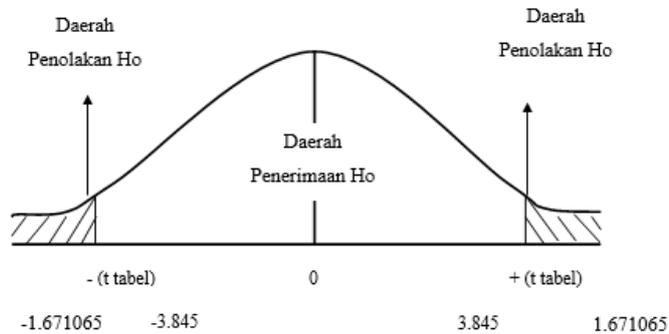


Sumber : dibuat oleh peneliti menggunakan SPSS 25

- c) Berdasarkan pada data tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3.845. apabila dibandingkan dengan t_{tabel} lebih besar daripada t_{tabel} ($3.845 > 1.67065$). maka nilai signifikansi sebesar 0,05 menunjukkan bahwa analisa pengendalian Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan signifikan. Hal ini dikatakan demikian karena hilai sign. 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,050$) dengan demikian membuktikan bahwa H_a diterima.

Kesimpulan dari hasil uji hipotesis diatas yaitu apabila variabel Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, pada hipotesis pertama yang menetapkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

Uji t Komunikasi Organisasi (X3)



Sumber : dibuat oleh peneliti menggunakan SPSS 25

2) Uji F (Uji Simultan)

Uji F untuk membuktikan analisis koefisien regresi berganda dengan rumus dibawah ini :

$$F_h = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber : sugiyono 2021

Keterangan :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F ini memiliki memiliki tujuan untuk melihat variabel independen dengan bersamaan mempunyai pengaruh pada variabel dependen signifikan secara simultan pada tingkat signifikansi 0,05. Hasil uji statistik F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Hasil Uji F

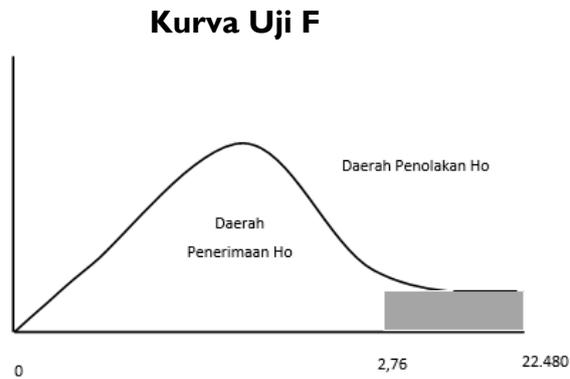
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	458.664	3	152.888	22.480	.000 ^b
	Residual	401.272	60	6.801		
	Total	859.937	63			

a. Dependent Variable: TOTAL X4
 b. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X1, TOTAL X2

Sumber : dibuat oleh peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel diatas dapat terlihat bahwa nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 2.76, jika diketahui df $(n - k)$ atau $63 - 3$ (n yaitu jumlah sampel dan k yaitu jumlah dari variabel independen). Nilai pada signifikansi sebesar 0.000 pada tabel memperlihatkan bahwa Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan signifikan. Hal ini dapat disebabkan karena nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($22.480 > 2.76$) dan nilai sign lebih kecil dari nilai $\alpha = 5\%$ ($0.000 < 0.05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan pada hasil dari uji hipotesis diatas peneliti dapat menarik kesimpulan jika variabel Beban Kerja, Stres Kerja Dan Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan atau bisa dikatakan ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel independen.



Sumber : dibuat oleh peneliti menggunakan SPSS 25

3) Uji R² Determinasi

Digunakan untuk mengukur kemampuan model sampai mana variabel dependen tersebut dapat ditentukan. Nilai R² memiliki makna, mempunyai kemampuan dari variabel independen untuk membagikan informasi yang berguna untuk memprediksi variasi variabel dependen. Dibawah ini adalah tabel untuk menentukan hasil uji koefisien determinasi (R²).

Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.510	2.608

a. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X1, TOTAL X2

Sumber : dibuat oleh peneliti menggunakan SPSS 25

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya Adjust R Square yaitu 0.510 dengan demikian dapat diketahui nilai koefisien determinasi menggunakan rumus $KD = r^2 \times 100\%$ berikut rumus perhitungannya :

$$\begin{aligned}
 KD &= 0.7302 \times 100\% \\
 &= 0.532 \times 100\% \\
 &= 53.2\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan pada perhitungan rumus diatas didapatkan besarnya koefisien determinasi 53.2%. sehingga dapat artikan bahwa variabel dependen Kinerja Karyawan mampu dijelaskan oleh variabel independen meliputi Beban Kerja, Stres Kerja Dan Komunikasi Organisasi. Sementara itu sisanya 46.8% diterangkan oleh variabel lain seperti Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan lain-lain.

E. Pembahasan Hasil Penelitian

I. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam tabel bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2.917 > 1.67065$) dan nilai signifikan ($0,05 < 0,050$) maka dari itu H_a I diterima.

Pada penelitian sebelumnya (Nurhasana, Jufrizen dan Zulaspan Tupti, 2022) menjelaskan hasil penelitian menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebab jika karyawan merasa kinerja dalam pekerjaannya tinggi maka karyawan tersebut akan semangat dalam mencapai target yang sudah ditentukan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam tabel bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2.488 > 1.67065$) dan nilai signifikan ($0,016 < 0,050$) maka dari itu H_{a2} diterima.

Pada penelitian sebelumnya (I Gede sudha cahyan dan I ketut jati, 2017). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Stres kerja merupakan salah satu aspek yang penting bagi suatu perusahaan karena berkaitan dengan kinerja pegawai agar dapat membantu perusahaan untuk mendapatkan keuntungan.

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam tabel bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3.845 > 1.67065$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,050$) maka dari itu H_{a3} diterima.

Dalam tabel bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan karena nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3.845 > 1.67065$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,050$) maka dari itu H_{a3} diterima.

Pada penelitian sebelumnya (Senen, 2021). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik komunikasi organisasi yang dilakukan didalam perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan perusahaan yang saya teliti. Komunikasi organisasi yang diberikan ini sangat berpengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan dan meningkatkan kualitas kinerja. Hasil yang didapat ini akan menjadikan komunikasi organisasi yang baik untuk karyawan di PY. Lloyd Pharma Indonesia Kota Tangerang.

4. Pengaruh beban kerja, stres kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan

Dalam tabel bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan karena nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($22.480 > 2.76$) dan nilai signifikan ($0.000 < 0.05$) maka dari itu H_{a4} diterima.

KESIMPULAN

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai sebesar 2.917, yang lebih besar daripada nilai kritis (t_{tabel}) pada tingkat signifikansi 5% (1.67065). Karena nilai signifikansi (0.05) lebih kecil daripada nilai alpha 5% ($0.05 < 0.050$), maka H_{a1} diterima.
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai sebesar 2.488, yang lebih tinggi daripada nilai kritis (t_{tabel}) pada tingkat signifikansi 5% (1.67065). Dikarenakan nilai signifikansi (0.016) lebih kecil daripada nilai alpha 5% ($0.016 < 0.050$), maka H_{a2} diterima.

3. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan menghasilkan nilai sebesar 3.845, yang melebihi nilai kritis (ttabel) pada tingkat signifikansi 5% (1.67065). Dengan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari nilai alpha 5% ($0.000 < 0.050$), maka H_{a3} diterima.
4. Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000, menunjukkan bahwa kombinasi dari ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini dikarenakan nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($22.480 > 2.76$), dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 5% ($0.000 < 0.05$), membuktikan bahwa H_{a4} memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan.

Daftar Pustaka

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Arwin, Elsera Siemin Ciamas, Rina Friska B Siahaan, William Vincent, R. (2019). Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1(1), 75–78. <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sainteks/article/view/126>
- As'ad, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 165–182.
- Azwina, D., & Yusuf, S. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gapa Citramandiri, Radio Dalam – Jakarta Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 28–43.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia* (M. Dr. Ni Kadek Suryani, SE, SIKom (ed.); Issue July). CV. PENA PERSADA.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Emba*, 1(3), 1080–1088.
- Dr. H. Masram, SE., MM., M.Pd. & Dr. Hj. Mu'ah, SE., M. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PROFESIONAL*. Zifatama Publisher.
- Dr. Irene Silviani, M. (2020). *komunikasi Organisasi* (M. Dr. Irene Silviani (ed.); Ist ed.). PT. Scopindo Media Pustaka.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Gusti Yuli Asih, S.Psi, M. S., Prof. Hardani Widhiastuti, MM, P., & Rusmalia Dewi, S.Psi, M.Si, P. (2018). *STRESS KERJA*. Semarang University Press.
- Hadyati Harras & Endang Sugiarti & Wahyudi. (2020). *KAJIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA UNTUK MAHASISWA* (Wahyudi (ed.)). UNPAM PRESS.
- Harras, H., Sugiarti, E., & Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. In Wahyudi (Ed.), Unpam Press (pertama). Unpam Press.
- Imam Gozali. (2016). *Aplikasi Analisis Variate Dengan Program IBM SPSS 23*.
- Julia Anita, Nasir Aziz, M. Y. (2013). Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tena ... *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 12.
- Marnis & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (E. Chandra (ed.)). ZIFATAMA PUBLISHER.
- Melani, P. D., Warso, M. M., & Tri, H. A. (2016). Pengaruh komunikasi organisasi, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai

- variabel intervening pada PT Ungaran Sari Garments iii pringapus unit pringapus iii departemen sewing assembly line. *Journal of Management*, 2(2), 1–15.
- Mohammad Bachroni dan Sahlan Asnawi. (1999). *Stress Kerja*. 2, 28–39.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nan Wangi, V. K. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.407>
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM E*, 2(2), 2745–2757. <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/282/211>
- Nurjaya, Denok Sunarsi, Aidil Amin Effendy, A. T., & Gunartin. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. 4(2), 172–184.
- Nurmalasari, A. (2017). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *EJournal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 1–13.
- Paramita, L., Lengkong, V. P. K., Sendow, G. M., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2016). THE EFFECT OF ORGANIZATION COMMUNICATION AND WORK STRESS TO WORK SATISFACTION. 4(1), 131–142.
- Prof. Dr. H. M. Ma'ruf Abdullah, S. M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan* (Budi Rahmat Hakim (ed.)). Aswaja Pressindo.
- Ria Kurniawati, S.Pd., M. S. (2022). *Modul Praktikum Statistik*.
- Robbins, S. P. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan I. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27.
- Siregar, A. S. S. (2016). Interaksi Komunikasi Organisasi. *Perspektif*, 2(1), 27–40. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v2i1.105>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif Dan R&D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); 2nd ed.). ALFABETA.
- Sugiyono. (2021a). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R & D* (M. Dr. Ir. Sutopo. S.Pd (ed.); 3rd ed.). ALFABETA.
- Sugiyono, prof. D. (2021b). *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif Dan R&D* (M. D. I. S. S.Pd (ed.); 3rd ed.). ALFABETA.
- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN. 4(1), 1–23.
- Widhiastuti, H., Asih, G. Y., & Kurniawan, Y. (2020). Mengelola Stress Pada Pekerjaan yang Beresiko Tinggi. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). Universitas Semarang Press.