

SKRIPSI



**PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMUNIKASI
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA *STORE ACCESSORIES* PT.UNGARAN SARI GARMENT
UNIT UNGARAN)**

Oleh :

Putri Ayu Dewanti (NIM. 21510072)

Dosen Pembimbing :

Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM NIDN. 0622047503

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K., SE., MM NIDN. 0606096201

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI

(UNDARIS)

2025

PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMUNIKASI
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA *STORE ACCESSORIES* PT.UNGARAN SARI GARMENT
UNIT UNGARAN)**

Oleh :

Putri Ayu Dewanti

NIM : 21510072

Bahwa skripsi ini layak diajukan dan telah mendapatkan persetujuan pada tanggal.....

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping

Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K., SE., MM

NIDN 0622047503

NIDN 0606096201

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Muhammad Arif Rakhman, SE.,ME

NIDN 0614068702

PENGESAHAN SKRIPSI
PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMUNIKASI
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA *STORE ACCESSORIES* PT.UNGARAN SARI GARMENT
UNIT UNGARAN)

Oleh :

Putri Ayu Dewanti

NIM : 21510072

Bahwa skripsi ini telah diajukan dan mendapatkan pengesahan pada tanggal

Tim Penguji,
Ketua

Nurmiyati, S.E.,M.M
NIDN 0614068702

Anggota,

Anggota,

Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM
NIDN 0622047503

Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K., SE., MM
NIDN 0606096201

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada *Store Accessories* PT Ungaran Sari Garment unit Ungaran, sebuah perusahaan manufaktur garmen berorientasi ekspor yang memproduksi berbagai jenis pakaian untuk pasar Asia dan Eropa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, melibatkan 62 responden yang dipilih dari karyawan bagian *Store Accessories*. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komunikasi organisasi (X3), sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Analisis yang digunakan meliputi uji korelasi sederhana, uji korelasi berganda, regresi linier sederhana dan berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (Adjusted R Square).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $3,726 > t$ tabel $2,002$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Sementara itu, kepuasan kerja dan komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, masing-masing dengan nilai t hitung $0,396$ dan $0,572$ yang lebih kecil dari t tabel serta signifikansi $> 0,05$. Secara simultan, ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $11,141 > F$ tabel $2,76$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar $0,333$ menunjukkan bahwa $33,3\%$ variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi, sedangkan sisanya $66,7\%$ dipengaruhi faktor lain di luar penelitian seperti motivasi kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja yang tepat berkontribusi besar pada peningkatan kinerja karyawan. Meskipun kepuasan kerja dan komunikasi organisasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung, keduanya tetap penting untuk diperhatikan karena dapat memberikan dampak positif secara tidak langsung terhadap produktivitas. Rekomendasi penelitian ini meliputi evaluasi beban kerja, peningkatan program *reward* dan fasilitas kerja untuk mendukung kepuasan, serta optimalisasi alur komunikasi internal Perusahaan.

Kata Kunci : beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of workload, job satisfaction, and organizational communication on employee performance at the Store Accessories Division of PT Ungaran Sari Garment, Ungaran Unit, a manufacturing company specializing in export-oriented garment production for Asian and European markets. This research employs a quantitative method with a survey approach, involving 62 respondents selected from employees in the Store Accessories division. Data were collected using a structured questionnaire that had been tested for validity and reliability, and analyzed using SPSS version 25.

The independent variables in this study are workload (X1), job satisfaction (X2), and organizational communication (X3), while the dependent variable is employee performance (Y). The analytical methods used include simple correlation tests, multiple correlation tests, simple and multiple linear regression analyses, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (Adjusted R Square).

The results show that, partially, workload has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 3.726 > t-table value of 2.002 and a significance level of $0.000 < 0.05$. Meanwhile, job satisfaction and organizational communication do not have a significant partial effect on employee performance, with t-values of 0.396 and 0.572 respectively, both lower than the t-table value and with significance levels > 0.05 . Simultaneously, the three independent variables have a significant effect on employee performance, with an F-value of 11.141 > F-table value of 2.76 and a significance level of $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (Adjusted R Square) value of 0.333 indicates that 33.3% of the variation in employee performance can be explained by workload, job satisfaction, and organizational communication, while the remaining 66.7% is influenced by other factors outside the scope of this study.

These findings indicate that proper workload management significantly contributes to improving employee performance. Although job satisfaction and organizational communication do not directly influence performance significantly, they remain important as they can indirectly enhance productivity. Recommendations from this study include evaluating workload distribution, improving reward systems and work facilities to support satisfaction, and optimizing internal communication flows.

Keywords: *Workload, Job satisfaction, Organizational communication, Employee performance,*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Putri Ayu Dewanti

NIM : 21510072

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Store Accessories PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran)

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang saya serahkan ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali kutipan-kutipan dan ringkasan-ringkasan yang semuanya telah saya jelaskan sumbernya.

Ungaran, 10 Oktober 2025

Putri Ayu Dewanti

21520072

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada *STORE ACCESSORIES* PT UNGARAN SARI GARMENT unit UNGARAN) dengan baik dan lancar. Skripsi merupakan mata kuliah yang wajib ditempuh guna menyelesaikan pendidikan kesarjanaan Strata 1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Ungaran.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya atas dukungan, bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Drs.H. Amir Mahmud, M.M., M.Pd.I selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Bapak M. Arif Rakhman, S. E., M. E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS.
3. Bapak Fajar Suryatama, S Sos., SE.,MM selaku pembimbing utama dengan kesabarannya telah meluangkan waktu, memberikan arahan, serta masukan dan saran yang mendukung selama proses bimbingan skripsi
4. Prof. Dr. Dra. Hj. Edy Dwi K, S.E., MM selaku dosen pembimbing pendamping dengan kesabarannya telah meluangkan waktu, memberikan arahan, serta masukan dan saran yang mendukung selama proses bimbingan skripsi.
5. Seluruh staf pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS yang telah memberikan ilmu kepada penulis.
6. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi para pembaca. Penulis sadar bahwa dalam penyusunan laporan ini mungkin masih

terdapat kekurangan, baik isi maupun tulisan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga hasil laporan penelitian ini bermanfaat dan berkontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Ungaran, 2025

Penulis

Putri Ayu Dewanti

MOTTO

"Orang lain ga akan bisa faham struggle dan masa sulit nya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian succes stories. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang ya!"

"Hidup bukan saling mendahului, bermimpilah sendiri-sendiri"

Baskara Putra - hindia

"Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia."

Baskara Putra - Hindia

"Sembilan bulan ibuku merakit tubuhku untuk menjadi mesin penghancur badai, maka tak pantas aku tumbang karena mulut seseorang."

"Setetes keringat orang tua ku keluar, ada seribu langkahku untuk maju."

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah hirabbil'alamin, karya ini merupakan bentuk rasa syukur saya kepada Allah SWT atas segala nikmat, kesempatan, dan dukungan yang telah saya terima sepanjang perjalanan hidup ini. Tanpa bimbingan dan kasih sayang dari orang-orang terdekat, saya tidak akan bisa sampai pada titik ini. Karya ini saya persembahkan kepada:

1. Cinta pertama dan panutanku, Ayahanda Supriyanto. Walaupun kami jarang bertemu, doa serta dukungan ayah selalu menyertai setiap langkahku. Betapa beratnya hari yang harus dijalani tanpa kehadiran ayah disisi, menjadi sarjana merupakan cita cita ayah pada anak perempuannya karena beliau belum berkesempatan merasakan bangku perkuliahan.
2. Pintu surgaku, Ibunda Novieta Kristiyani. Beliau tidak hanya menjadi sosok ibu, tetapi juga menjadi sosok kakak dan sahabat bagi saya. Beliau berperan penting dalam proses menyelesaikan progam studi saya, beliau juga tidak berkesempatan merasakan bangku perkuliahan, namun beliau tidak henti memberi semangat, serta doa yang selalu mengiringi langkah saya. Ibu adalah alasan mengapa saya harus sukses. Bu, berjanjilah untuk hidup lebih lama putri akan membuktikan putri akan menjadi wanita cantik dan sukses suka berbagi seperti yang kita bayangkan dan ceritakan sebelum tidur.
3. Adik tercinta, Nadya Ayu Pratiwi. Terimakasih selalu memberi semangat dan bersedia menemani ketika saya merasa kesepian. Walau raganya tak pernah kupeluk namun selalu ku usahakan agar jiwanya tidak pernah redup. Semoga kelak saya bisa menjadi panutan bagi adik saya.
4. Teruntuk Martiana, Susanti, dan Nur Afifah sahabat yang tidak pernah berubah dari awal hingga seterusnya. Terimakasih sudah membuktikan bahwa teman kuliah tidak seburuk itu. Saya merasa beruntung bertemu dengan kalian, walau tak sedarah namun searah, yang menjadi peneduh dikala derita tumbuh, yang sama-sama berlari dalam perjuangan, yang saling memberi semangat walau hidup masing-masing berat.

5. Teruntuk Della Amelia dan Tiara Bella sahabat penulis dari SMA semoga masa pertemanan kita tidak akan habis. Terimakasih masih disini walaupun hakikatnya semakin lama kita kenal, semakin banyak kekurangan yang akan terlihat. Kita tetap saling memperbaiki dan mengingatkan ketika ada yang lalai. Saling menguatkan ketika ada yang lelah dan saling mendoakan walaupun dalam diam.
6. Teruntuk Nia Yulianti sahabat penulis di kos. Terimakasih selalu ada dimanapun, kemanapun dan kapanpun untuk menemani penulis. Kami saling memastikan bahwa hari-hari kami bahagia, mari berteman sampai tua hingga anak-anak kita saling mengenal satu sama lain agar mereka tau bahwa teman sejati itu benar adanya. Terimakasih juga sudah meminjamkan laptop kepada penulis dikala laptop penulis eror ketika semester akhir.
7. Teruntuk Rani Endaryanti & Resa Widiyanto teman penulis yang dipertemukan di Tempat kerja, kita tidak hanya saling kenal tetapi sudah menjadi sebuah keluarga. Terimakasih untuk bantuan dan dukungan yang diberikan kepada penulis, semoga kita selalu dipertemukan dengan hal-hal baik.
8. Teruntuk teman penulis Ma'ruf Syaryfudin Hydayatuloh. Terimakasih atas segala bantuan materi, mental, dan semangatnya hingga penulis berhasil menyelesaikan skripsi ini. Meskipun hanya bisa menemani dari jarak jauh tetapi hal itu sangat berarti bagi penulis.
9. Putri Ayu Dewanti (penulis). Terimakasih banyak sudah bertahan sampai detik ini, sudah berusaha menahan sabar dan ego serta selalu semangat dan tidak pernah putus asa atas pencapaian dalam menyelesaikan Tugas Akhir meskipun harus melewati patah hati, dan banyak hal yang membuat sakit saat proses menyelesaikan pencapaian ini.
10. Seluruh teman-teman FEB angkatan 21, yang telah berperan memberikan pengalaman dan pembelajaran selama dibangku kuliah ini.

11. Seluruh pihak yang memberikan bantuan kepada penulis namun tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuan, semangat, dan doa baik yang diberikan kepada penulis selama ini.

DAFTAR ISI

COVER.....	
PERSETUJUAN SKRIPSI.....	i
PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR.....	vii
MOTTO	ix
PERSEMBAHAN	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I _PENDAHULUAN	1
<u>A</u> Latar Belakang	1
<u>B</u> Rumusan Masalah	8
<u>C</u> .Tujuan Penelitian.....	8
<u>D</u> .Manfaat Penelitian	9
<u>E</u> .Definisi Operasional	9
<u>F</u> .Sistematika Penulisan	10
BAB II _KAJIAN PUSTAKA	11
A.Landasan Teori	11

1. Kinerja Karyawan	11
2. Beban kerja	15
3. Kepuasan Kerja.....	19
3. Komunikasi Organisasi.....	24
B.Penelitian Terdahulu	28
C.Kerangka Pikir	30
D.Hipotesis	31
BAB III _METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian.....	33
B. Lokasi Penelitian	33
C. Variabel Penelitian	34
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	35
E. Teknik Pengumpulan Data	36
F. Teknik Analisis Data	39
1. Uji Instrumen	39
a. Validitas	39
b. Reliabilitas	42
2. Uji Korelasi.....	43
a. Uji Korelasi Sederhana.....	44
b. Uji Korelasi Berganda.....	45
3. Uji Regresi	45
a. Uji Regresi Linear Sederhana	45
b. Uji Regresi Linear Berganda.....	46

4. Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R Square</i>).....	46
5. Uji Hipotesis	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan	70
BAB V PENUTUPAN	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran	74
DAFTAR PUSTAKA.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 <i>Inspection</i>	2
Tabel 1.2 Tingkat Kehadiran	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 3.1 Indikator Penelitian	34
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas	41
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas	43
Tabel 3.4 Interpretasi Hubungan Antar Variabel	43
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	52
Tabel 4.2 Umur Responden	53
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	53
Tabel 4.4 Uji Korelasi Sederhana.....	54
Tabel 4.5 Uji Korelasi Berganda	56
Tabel 4.6 Regresi Linear Sederhana (X1)	57
Tabel 4.7 Regresi Linear Sederhana (X2)	58
Tabel 4.8 Regresi Linear Sederhana (X3)	59
Tabel 4.9 Regresi Linear Berganda	61
Tabel 4.10 Hasil Koefisien Determinasi.....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji t	64
Tabel 4.12 Hasil Uji F	68

DAFTAR GAMBAR

Tabel 2.1 Kerangka Pikir.....	31
Tabel 3.1 Uji T (Parsial)	49
Tabel 3.2 Uji F (Simultan)	50
Tabel 4.1 Hasil Uji t Beban kerja (X1).....	65
Tabel 4.2 Hasil Uji t Kepuasan Kerja (X2)	66
Tabel 4.3 Hasil Uji t Komunikasi Organisasi (X3)	67
Tabel 4.4 Hasil Uji F Hipotesis	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Kuesioner Penelitian.....	80
Lampiran 2 Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden.....	85
Lampiran 3 Identitas Responden.....	87
Lampiran 4 Tabulasi Data 62 Responden.....	89
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas.....	96
Lampiran 6 Hasil Uji Reliabilitas.....	101
Lampiran 7 Hasil Uji Korelasi Sederhana.....	102
Lampiran 8 Hasil Uji Korelasi Berganda.....	103
Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	103
Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	104
Lampiran 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	105
Lampiran 12 Hasil Uji t.....	105
Lampiran 13 Hasil Uji F.....	106
Lampiran 14 Hasil Tabel r.....	106
Lampiran 15 Tabel t.....	108
Lampiran 16 Tabel F.....	109

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perkembangan teknologi di era modern telah mempengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia. Teknologi informasi dan komunikasi telah memicu perubahan dalam hubungan antarnegara, yang tidak lagi bisa dibatasi oleh batas geografis atau perbatasan fisik. Informasi mengalir dengan cepat dan luas, menjadikan dunia lebih terbuka dan saling terkait. Dalam bidang perekonomian hal ini membawa dampak yang cukup besar bagi industri-industri di Indonesia baik itu industri perdagangan termasuk garment (Ghozali et al., 2020).

Perkembangan zaman menuntut suatu organisasi atau perusahaan untuk senantiasa melakukan berbagai inovasi guna mengantisipasi adanya persaingan yang semakin ketat (Siburian & Anggrainie, 2022). Dari uraian tersebut maka diperlukannya optimalisasi kinerja perusahaan, dengan karyawan sebagai garda depannya. Perusahaan harus mencari karyawan yang berkualitas agar mampu bertahan dalam menghadapi hambatan dan ancaman serta peluang-peluang yang diakibatkan ketatnya persaingan antara perusahaan (Nurhalim, 2023). Dari uraian tersebut, maka sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dapat membuat tujuan organisasi itu dapat tercapai dengan kinerja yang dimiliki setiap karyawan. Dengan kata lain, untuk meningkatkan daya saing, komitmen dan keterampilan kerja karyawan merupakan faktor kunci keberhasilan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengakui pentingnya tenaga kerja dalam organisasi sebagai aset yang berharga, yang berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. MSDM melibatkan berbagai fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan adil, baik untuk kepentingan individu,

organisasi, maupun masyarakat (Ichsan et al., 2021). Kualitas sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menentukan kinerja perusahaan yang didukung langsung oleh kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil kerja yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Widodo & Yandi, 2022) menjelaskan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi perlu menyediakan sarana dan prasarana yang mendukung penyelesaian pekerjaan. Dengan demikian, kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi utamanya untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misinya.

Salah satu perusahaan yang berorientasi terhadap visi misi perusahaan yaitu PT Ungaran Sari Garment Unit Ungaran. Berdasarkan hasil pra observasi yang telah dilakukan, diketahui bahwa dalam satu tahun terakhir, kinerja karyawan di PT Ungaran Sari Garment Unit Ungaran menunjukkan penurunan yang signifikan. Beberapa indikator yang dapat menggambarkan penurunan ini antara lain tingkat pencapaian target kerja yang menurun menunjukkan bahwa semakin banyak karyawan yang kesulitan untuk memenuhi ekspektasi yang telah ditetapkan.

Tabel 1.1 Realisasi Proses Inspection Pada Store Accesories PT Ungaran Sari Garment Unit Ungaran 2024

Bulan	Target (pcs)	Realisasi (pcs)	Keterangan
Januari	1200 Pcs	920 Pcs	Pencapaian mendekati target, hanya ada sedikit kekurangan.
Februari	1200 Pcs	840 Pcs	Sedikit penurunan dalam tingkat pencapaian.

Maret	1000 Pcs	760 Pcs	Penurunan yang signifikan, mencerminkan meningkatnya kesulitan dalam mencapai target.
April	1000Pcs	620 Pcs	Prestasi terus menurun, menandakan meningkatnya tantangan.
Mei	1000 Pcs	590 Pcs	Tingkat pencapaian target menurun hingga mendekati 50%.
Juni	8000 Pcs	700 Pcs	Terjadi peningkatan realisasi penjualan, namun target tetap tidak tercapai.

Sumber: *Bagian inspection PT Ungaran Sari Garment Unit Ungaran (2025)*

Terjadinya penurunan *inspection* merupakan dampak dari rendahnya kinerja karyawan, salah satu penyebabnya yaitu rendahnya tingkat kehadiran karyawan yang dijelaskan pada tabel 1.2 sebagai berikut :

Sub Bagian	Bulan (Tahun 2024)												Ket.
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Inspector		3		1	2					3		2	Izin 4, Tanpa Keterangan 3, sakit 4 Total : 11
Administrasi			1	2		1	4	2	3		3		Izin 8, Tanpa Keterangan 6, sakit 2 Total :16
Racking			1	2			3	1	2	1	1	3	Izin 3, Tanpa Keterangan 2, Sakit 9 Total :14
Loading			2		1	3		1		1	1	3	Izin 2, Tanpa Keterangan 2, Sakit 8

													Total :12
Jumlah	0	3	4	5	3	4	7	5	5	5	5	8	53

Tabel 1.2 Realisasi Tingkat Kehadiran Karyawan pada 2024

Sumber : Bagian Absensi Store Accessories

Tingkat kehadiran karyawan di berbagai departemen pada tahun 2024 menunjukkan penurunan yang signifikan dengan angka absensi meningkat. Data ini mencerminkan potensi dampak negatif pada produktivitas perusahaan, karena kehadiran karyawan sangat penting untuk menjaga kelancaran operasional. Penurunan kinerja karyawan dapat terjadi karena berbagai indikator diantaranya yaitu beban kerja (Afdjani et al., 2021) rendahnya kepuasan kerja (Wiryanto, 2022) dan komunikasi organisasi (Hidayatullah et al., 2022).

Menurut Nurwati (2021) Beban kerja adalah faktor terpenting yang dapat menentukan produktivitas atas apa yang telah dikerjakan karyawan, karena jika beban kerja terlalu tinggi akan menimbulkan kemalasan bagi karyawan dan tidak produktif dalam bekerja, sebaliknya jika beban kerja yang diberikan di atas standar maka karyawan akan cenderung kewalahan dalam bekerja. Beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

PT. Ungaran Sari garment unit Ungaran memiliki peran penting dalam menjaga ketepatan *inspection material accesories* baik kualitas maupun kuantitasnya. Namun, dalam beberapa bulan terakhir, manajemen mulai memperhatikan adanya penurunan produktivitas dan peningkatan keluhan di kalangan karyawan. Tanda-tanda masalah yang muncul, seperti keterlambatan dalam menyelesaikan *inspection accesories*, peningkatan tingkat kesalahan dalam *inspection accesories*, Penambahan tugas baru dan

tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam tenggat waktu yang ketat, menyebabkan beban kerja menjadi semakin berat.

Terlalu banyaknya beban kerja sebagai contoh departemen *inspection*, membuat mereka bukan hanya bertanggung jawab atas *inspection quantity material accesories* tetapi juga *inspection quality material accesories*. Hal ini berujung pada penurunan produktivitas, karena karyawan harus melakukan lembur untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Selain itu, jumlah sumber daya manusia yang terbatas, yaitu staf *accesories* yang tidak mencukupi, semakin memperburuk situasi, terutama pada periode puncak seperti akhir bulan dan akhir tahun. Akibatnya, deadline sering tidak tercapai, dan karyawan merasa terbebani dengan tanggung jawab yang datang secara bersamaan. Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan (Hasibuan, 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut berpengaruh negatif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian mengenai beban kerja telah banyak dilakukan, salah satunya oleh Rahmawati (2020) yang menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, terutama dalam aspek stres kerja dan produktivitas. Namun, penelitian ini belum mempertimbangkan faktor kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang mungkin mempengaruhi hubungan tersebut. Sementara itu, penelitian oleh (Nugroho 2021) menunjukkan bahwa beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan efisiensi kerja, tetapi penelitian ini hanya fokus pada sektor manufaktur dan belum mengkaji aspek komunikasi organisasi.

Kepuasan kerja karyawan juga merupakan faktor penting dalam tercapainya tujuan perusahaan karena berkaitan erat dengan kualitas hidup karyawan maupun organisasi, dengan melihat kehidupan karyawan yang banyak dihabiskan dilingkungan kerja (Wijaya, 2018). Dengan demikian

produktivitas organisasi yang tinggi disebabkan oleh kepuasan kerja karyawan yang tinggi pula, sehingga karyawan dapat memperoleh hasil pekerjaan yang maksimal dalam meningkatkan kesuksesan tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah suatu hal yang diharapkan oleh setiap karyawan untuk dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja karyawan dalam sebuah organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar bagi keberlangsungan organisasinya.

Kepuasan kerja menunjukkan bagaimana seseorang merasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja menandakan apakah pekerjaan itu menyenangkan atau tidak. Kejadian yang terjadi di PT Ungaran Sari Garment unit Ungaran. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari peningkatan beban kerja karyawan yang signifikan belakangan ini namun tidak ditunjang dengan jam tambahan atau *overtime*. Hal ini membuat para karyawan merasa tidak puas akan kebijakan tersebut. Beban kerja yang mereka dapatkan tidak sebanding dengan hasil yang mereka terima.

Penelitian serupa telah banyak dilakukan sebelumnya. Akan tetapi terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian. Pada penelitian Yusniar et al. (2021) ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian Triana et al., (2023) ditemukan pula bahwa kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu komunikasi organisasi. Menurut Wardan, Bagia, & Suwendra (2016) komunikasi organisasi adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain dengan cara merumuskan komunikasi sebagai tingkah laku, perbuatan atau kegiatan penyampaian atau pengoperan lambang-lambang yang mengandung arti atau makna

Komunikasi organisasi sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena memungkinkan pertukaran informasi, ide, dan umpan

balik yang efektif antar anggota organisasi. Hal ini memfasilitasi koordinasi, kolaborasi, dan pemahaman yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi kesalahpahaman dan konflik, serta mendorong pencapaian tujuan bersama.

Masalah komunikasi di PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran diantaranya banyak karyawan menyatakan bahwa interaksi antara pimpinan dan bawahan sering kali tidak efektif, seperti informasi, instruksi atau umpan balik yang disampaikan oleh pimpinan mungkin tidak selalu dipahami dengan jelas oleh bawahan. Ada beberapa hambatan internal yang menyebabkan beragam masalah muncul. Peneliti mengamati bahwa keterlambatan dalam menyampaikan tugas dan ketidakjelasan instruksi yang diberikan berkontribusi terhadap terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini dapat terjadi karena pimpinan bekerja tidak selalu berada didalam ruangan mengakibatkan proses komunikasi berjalan kurang maksimal. Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan (Hasibuan, 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut berpengaruh positif antara komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian serupa telah banyak dilakukan sebelumnya. Akan tetapi terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian. Pada penelitian Astuti (2022) ditemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun pada penelitian Putra & Candana (2020) ditemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan *gap research* yang telah di paparkan, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Ungaran Sari Garment Unit Ungaran”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka permasalahan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran?
3. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran?
4. Apakah beban kerja, kepuasan kerja dan komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang di paparkan, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi :

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran
3. Pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran
4. Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam menganalisis pengaruh keterampilan dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Memberi masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang SDM khususnya masalah penilaian keterampilan, motivasi dan komitmen.

3. Bagi Civitas Akademik

Bagi Civitas Akademik adalah agar dapat memberikan sumbangan yang berarti serta dapat menjadi bahan acuan dalam penelitian selanjutnya.

4. Bagi peneliti lain

Sebagai referensi untuk penelitian yang sama dimasa yang akan datang.

E. Definisi Operasional

Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Komaruddin (2021) bahwa, “Definisi adalah pengertian yang lengkap tentang sesuatu istilah yang mencakup semua unsur yang menjadi ciri utama istilah itu”. Definisi operasional digunakan untuk memberikan pengertian yang operasional dalam penelitian. Definisi ini digunakan sebagai landasan dalam merinci kisi-kisi instrumen penelitian. Variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Beban Kerja (X1) menurut (Hermawanto et al., 2020) adalah perbedaan antara kapasitas seseorang dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Pengukuran beban kerja dapat dilihat dari target yang harus dicapai dan kondisi pekerjaan yang ada. Secara lebih luas, beban kerja juga bisa diartikan sebagai jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu
- 2) Kepuasan Kerja (X2) menurut Robbins & Judge (2021) merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya

- 3) Komunikasi Organisasi (X3) menurut (Usman, 2025) adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal.
- 4) Kinerja Karyawan (Y) menurut Lesmana & Damanik (2022) adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan disusun dengan tujuan agar penulisan menjadi sistematis, berikut adalah sistematika penulisan dalam laporan hasil penelitian.

BAB I : PENDAHULUAN

Pada pendahuluan diuraikan latar belakang, rumusan masalah, manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini diuraikan tentang landasan teori yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian, serta mengemukakan kerangka pemikiran dan pemaparan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini memberikan penjelasan tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sample, dan teknik pengambilan data serta analisis data.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Kinerja Karyawan (Y)

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat diukur melalui pencapaian target yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, kualitas hasil kerja, serta kualitas kerja dalam tim. Pengertian kinerja mengacu pada hasil serta produktivitas dari pegawai dengan menanggapi tugas sesuai prosedur peran dan bentuk penanggungan jawab yang ditetapkan kepada mereka (Hermina & Yosepha, 2019). Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Lesmana & Damanik 2022).

Menurut Wibowo (2020) kinerja karyawan adalah manajemen yang berhubungan dalam menciptakan komunikasi yang terjalin efektif, manajemen kinerja fokus pada hal yang diperlukan oleh organisasi maupun perusahaan demi keberhasilan pekerjaan. Kinerja adalah proses tingkah laku orang dalam melakukan pekerjaan yang menghasilkan sebuah pemikiran atau produk dalam mencapai tujuan yang dia kerjakan (Apriyani & Mulyana et al., 2023). Pendapat lain menyatakan kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang telah dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan dimana hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Heruwanto et al., 2020)

Kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakannya tugas mereka mengikuti tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Rudi et al.,

2022). Menurut Maswani et al. (2021) Kinerja (work performance) merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sehingga kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya agar dapat selesai dengan baik dan optimal.

(Sinambela, 2021) menjelaskan bahwa kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sehingga kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya agar dapat selesai dengan baik dan optimal.

Sementara menurut (Azizah, 2021) kinerja merujuk pada hasil-hasil yang dicapai dan berkaitan dengan pencapaian serta pelaksanaan tugas yang diminta dalam suatu pekerjaan. Kesemuanya ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan sangat penting dalam konteks kesuksesan organisasi, dan manajemen sumber daya manusia berperan penting dalam memastikan kinerja tersebut mencapai tingkat optimal.

Kinerja menurut (Tutu et al., 2022) merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Kemudian Nurhadian (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masingmasing dalam upaya mencapaitujmuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Rofiliana, L., & Rofiuddin et al., 2021) Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja, baik kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu saat melaksanakan tugasnya. Kinerja karyawan juga mencakup seberapa baik karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Terdapat beberapa faktor dalam menentukan kinerja karyawan yaitu kebutuhan, motivasi, kepuasan, dan partisipasi kerja, saling berkaitan dan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Memahami dan mengelola faktor-faktor ini dengan baik dapat membantu perusahaan meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Rofiliana, L., & Rofiuddin et al., 2021) :

1. Kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan karyawan, baik kebutuhan dasar (seperti gaji dan keamanan kerja) maupun kebutuhan akan pengembangan diri, dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka

2. Motivasi kerja

Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Motivasi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk pengakuan, tantangan, dan lingkungan kerja yang positif

3. Kepuasan kerja

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif dan loyal. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan peluang pengembangan karir.

4. Partisipasi kerja

Keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dan kegiatan organisasi dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka terhadap pekerjaan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan yang bisa dijadikan sebagai alat ukur menurut (lesmana & Damanik, 2022) sebagai berikut :

1) Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan

5) Kemampuan kerjasama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, namun lebih dari satu karyawan

d. Tujuan penilaian Kinerja Karyawan

Perusahaan maupun organisasi menggunakan penilaian kinerja karyawan mempunyai maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan atau organisasi dapat menjadikan penilaian kinerja karyawan sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian. Sedangkan untuk pengembangannya adalah cara untuk memotivasi dan

meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling dan pengadaan training (Putri & Astuti, 2022).

(Kasmir & Hidayat, 2019) menambahkan tujuan lainnya antara lain untuk mengidentifikasi kebutuhan training untuk kepentingan karyawan agar tingkat kemampuan dan keahliannya pada suatu pekerjaan dapat ditingkatkan pada level yang lebih tinggi. Kemudian diintegrasikan pada perencanaan sumber daya manusia yang dihubungkan pada fungsi-fungsi SDM. Lebih jelasnya, penilaian kinerja karyawan mempunyai tujuan untuk :

1. Memperbaiki kualitas pekerjaan.
2. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan terkait penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi dan kinerjanya
3. Penilaian kinerja membantu dalam merencanakan program pengembangan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan

2. Beban Kerja (X1)

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut (Ghozali et al., 2020) beban kerja adalah perbedaan antara kapasitas seseorang dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan. Pengukuran beban kerja dapat dilihat dari target yang harus dicapai dan kondisi pekerjaan yang ada. Secara lebih luas, beban kerja juga bisa diartikan sebagai jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja juga dapat dipahami sebagai perbedaan antara apa yang mampu dilakukan oleh seorang pekerja dengan banyaknya pekerjaan yang harus mereka selesaikan. Beban kerja pada dasarnya merupakan keseluruhan susunan pekerjaan yang dialami atau dilalui seseorang dari suatu pekerjaan di hari itu, baik pekerjaan organisasi, lingkungan ataupun pribadi (Rahayu & M Faizin, A Zakiyah, 2021). Beban kerja adalah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan suatu perusahaan. Seorang pekerja mungkin lebih cenderung meninggalkan perusahaan jika beban

kerjanya terlalu tinggi (sundari et al., 2022). Sementara beban kerja karyawan yang berlebihan akan mengakibatkan pelayanan kepada konsumen tidak maksimal (Rahayu & M Faizin, A Zakiyah, 2021)

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh suatu divisi atau pekerja dalam jangka waktu tertentu (Putri & Astuti, 2022). Beban kerja seperti yang di definisikan oleh (Yusuf et al., 2023) adalah jumlah pekerjaan yang berlebihan yang menempatkan seseorang dalam bahaya stres karena ketegangan yang meningkat.

Menurut (Fransiska et al., 2020) Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan. Sedangkan menurut Rolos et al., (2018) beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Schultz dalam (sundari et al., 2022) beban kerja terjadi ketika seorang karyawan memiliki terlalu banyak tugas daripada waktu yang mereka miliki atau ketika tugas yang harus mereka selesaikan terlalu sulit bagi mereka untuk dilakukan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebih. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan kegiatan yang meliputi aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang

berlebih. Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan beban kerja merupakan kegiatan yang meliputi aktivitas fisik, mental, dan sosial yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut (Umansky & Rantanen, 2021) antara lain :

1. Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja Tipe Pekerjaan (*Acervary type*), yaitu jenis kegiatan yang dilakukan karyawan mulai dari kegiatan pokok yang penting seperti melakukan dokumentasi asuhan kekaryawanan, kegiatan tambahan yang bukan bagian tugas pokok seperti menyusun status konsumen pada tempatnya, hingga kegiatan tambahan yang merupakan bagian tugas pokok seperti pemberian obat.
2. Waktu Kerja (*Time Pressure*), yaitu rasio waktu yang dibutuhkan (total waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas pokok) dan waktu yang tersedia harus diperhitungkan.
3. Jumlah rata-rata energy yang dikeluarkan (*Physical expenditure*), yaitu jumlah, rata-rata serta standar setiap karyawan berjalan sesuai tugas.

c. Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja karyawan menurut (Ghozali et al., 2020) yaitu :

1. Perbaikan yang terus menerus dalam bekerja
Menunjukkan suatu sikap atau strategi di mana seseorang atau organisasi berusaha meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas pekerjaan secara terus-menerus. Artinya, pelaku atau organisasi kerja selalu mencari cara untuk menemukan, menilai, dan memperbaiki proses atau prosedur kerja agar memperoleh hasil yang lebih baik
2. Menyelesaikan tugas yang menantang
Mewakili bakat atau dedikasi individu atau tim untuk mengelola, menyelesaikan, dan menyelesaikan tugas secara efektif yang memerlukan upaya lebih besar atau pemecahan masalah yang lebih sulit. Hal ini

menunjukkan bahwa ketika dihadapkan pada tugas yang sulit, seseorang atau tim tidak lari atau menyerah, namun memandang tantangan tersebut sebagai peluang untuk berkembang, belajar, dan mencapai hasil yang signifikan

3. Target yang harus dicapai

Mengacu pada sasaran atau sasaran tepat yang diharapkan dicapai oleh seseorang, tim, atau organisasi saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sasaran kinerja tertentu telah ditentukan dan diantisipasi untuk dicapai sebagai bagian dari tugas atau proyek yang dilaksanakan

4. Standart pekerjaan

Mengacu pada sasaran atau sasaran tepat yang diharapkan dicapai oleh seseorang, tim, atau organisasi saat bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa sasaran kinerja tertentu telah ditentukan dan diantisipasi untuk dicapai sebagai bagian dari tugas atau proyek yang dilaksanakan.

d. Jenis Beban Kerja

Prihatini sebagaimana dikutip Intan et al., (2022) membagi beban kerja menjadi dua macam, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental Pertama, beban kerja fisik dalam konteks karyawan meliputi sejumlah aktivitas antara lain mengangkat konsumen, membantu konsumen ke kamar mandi, memandikan konsumen, merapikan tempat tidur konsumen, mendorong peralatan kesehatan, dan sejenisnya. Kedua beban kerja mental bisa berupa bekerja dengan shif, kompleksitas pekerjaan, bekerja dengan keterampilan khusus dalam merawat konsumen, menjalin komunikasi dengan konsumen dan tanggungjawab terhadap kesembuhan konsumen.

e. Dampak Beban Kerja

Beban kerja haruslah seimbang, sebab beban kerja yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah akan berdampak tidak baik pada karyawan Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stres kerja, minimnya konsentrasi karyawan, timbulnya keluhan pelanggan dan menyebabkan tingginya angka ketidakhadiran karyawan. Sedangkan beban kerja yang terlalu rendah akan memunculkan

kebosanan dan rendahnya konsentrasi terhadap pekerjaan. Baik beban kerja yang terlampau tinggi maupun terlalu rendah pada akhirnya akan menyebabkan rendahnya produktifitas karyawan (Makatita et al., 2023). Dalam profesi kekaryawanan sendiri menjadi beban kerja yang tidak sesuai dengan standar akan menimbulkan dampak seperti munculnya kesalahan pada pelaporan status konsumen, kelelahan kerja, meninggalkan pekerjaan yang tidak selesai selama shift kerja, terganggunya alur kerja (Macphee et al., 2021).

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan nilainilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. (Robbins & Judge & 2022, 2021) berpendapat kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Menurut (Siregar et al., 2022) kepuasan kerja yaitu perasaan positif karyawan yang meliputi perasaan maupun tingkah laku atas pekerjaan melalui penilaian pada salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai atas pencapaian nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Menurut (saputra, 2022), kepuasan kerja adalah hal penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berdampak pada produktifitas karyawan dalam bekerja

Menurut Yusnandar & Muslih, (2021) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”. Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya.

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapanharapan untuk masa depan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap positif yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan sejauh mana individu merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaannya, seperti tugas yang diberikan, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan penghargaan yang diterima. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor internal, seperti nilai dan harapan pribadi, serta faktor eksternal, seperti kondisi organisasi, gaji, dan peluang pengembangan karier. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat berdampak pada produktivitas, motivasi, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

b. Indikator Kepuasan Kerja Karyawan

Robbins & Judge (2021) menyatakan bahwa indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain :

1) Upah/Gaji

Upah atau gaji adalah salah satu indikator penting dalam kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan merasa upah yang diterima sesuai dengan usaha yang dikeluarkan dan adil dibandingkan dengan karyawan lain, maka kepuasan kerja mereka akan meningkat. Sebaliknya, jika gaji dianggap tidak adil atau tidak sesuai dengan beban kerja, ini dapat menjadi sumber ketidakpuasan dan bahkan memicu keinginan untuk mencari pekerjaan lain

2) Promosi

Promosi biasanya disertai dengan peningkatan tanggung jawab, otoritas, dan biasanya juga imbalan seperti gaji yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa berpotensi dan memiliki kinerja baik cenderung merasa puas ketika mereka dipromosikan, karena promosi dianggap sebagai pengakuan atas kemampuan dan potensi mereka

3) Pekerjaan itu sendiri

Indikator "Pekerjaan Itu Sendiri" dalam kepuasan kerja mengacu pada bagaimana seseorang merasa puas atau tidak puas dengan tugas-tugas yang diberikan dalam pekerjaannya. Ini mencakup aspek seperti tantangan pekerjaan, kesempatan untuk belajar dan berkembang, tingkat tanggung jawab yang diberikan, dan bagaimana pekerjaan tersebut sesuai dengan minat dan keterampilan individu

4) Pengawasan

Pengawasan pada indikator kepuasan kerja mengacu pada proses pemantauan dan evaluasi kinerja karyawan serta lingkungan kerja untuk memastikan kesesuaian dengan standar yang ditetapkan, dan jika perlu, mengambil tindakan korektif untuk meningkatkan kepuasan kerja. Pengawasan yang efektif dapat meminimalkan hambatan kerja dan memotivasi karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kepuasan karyawan

5) Rekan kerja

Dalam konteks kepuasan kerja, rekan kerja yang suportif dan kolaboratif menjadi salah satu indikator penting. Hubungan positif dengan rekan kerja dapat meningkatkan moral dan semangat kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan produktif. Sebaliknya, konflik atau hubungan negatif dengan rekan kerja dapat menurunkan kepuasan kerja dan menciptakan suasana yang tidak kondusif

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan isu yang menarik dan penting karena kepuasan yang tinggi merupakan ciri organisasi yang dijalankan dengan baik dan sebagian besar merupakan hasil dari kepemimpinan yang efektif. Kepuasan setiap orang berbeda-beda. Efek pada kepuasan banyak faktor yang menjamin kinerja pegawai dan kepuasan pegawai bergantung pada kepribadian masing-masing pegawai. Menurut (Sutrisno & Widiatmika, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain:

1) Kesempatan Untuk Maju

Kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pengalaman kemampuan meningkat saat bekerja. Jika karyawan bisa maka akan mendapatkan suplementasi yang lebih baik sesuai dengan pekerjaan. Karyawan yang merasa bahwa pendapat dan ide mereka dihargai akan lebih termotivasi untuk berpartisipasi secara aktif.

2) Keamanan Kerja

Sesuai dengan hasil kerja faktor ini adalah keyakinan bahwa lokasi karyawan relatif aman. Tentu saja, jika karyawan merasa aman di tempat kerja mereka merasa puas dan dapat terus bekerja untuk organisasi.

3) Gaji

Gaji merupakan penentu kepuasan kerja karena setiap karyawan yang dipekerjakan pasti akan mengharapkan imbalan dari perusahaan. Kompensasi yang kompetitif dan penghargaan yang sesuai atas kinerja yang baik adalah faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan perlu merasa bahwa mereka dihargai dan dihargai secara adil atas setiap kontribusinya.

4) Lingkungan yang nyaman

Perusahaan dan manajemen dapat menyediakan lingkungan yang stabil bagi perusahaan dan manajemen pastikan karyawan puas dengan kinerjanya pekerjaan. Lingkungan kerja yang ramah, aman, dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor seperti kebersihan, kenyamanan, dan keamanan fisik lingkungan kerja juga berperan penting.

5) Pengawasan

Jika atasan acuh tak acuh dan tidak mengawasi dengan benar bawahan, Hal ini dapat menyebabkan terjadinya shift dan ketidakhadiran karyawan. Ketidakhadiran karyawan dapat menurunkan produktivitas perusahaan.

6) Memberikan otonomi dan Tanggung jawab

Memberikan karyawan otonomi dalam pekerjaan dan memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan mereka dapat membantu meningkatkan rasa memiliki dan kepuasan kerja. Hal ini bisa membuat karyawan tersebut akan merasa lebih dihargai dan sekuat tenaga untuk tidak mengecewakan amanah perusahaan yang sudah diemban.

7) Kondisi kerja

Perusahaan perlu memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan diperhatikan. Ini termasuk memberikan kompensasi yang kompetitif, manfaat yang adil, dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan lingkungan pekerjaan yang menyenangkan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan.

8) Aspek sosial dalam pekerjaan

Karena aspek sosial pekerjaan merupakan faktor penting. Hal ini dapat menentukan apakah seorang karyawan puas atau tidak senang dengan karyawan tersebut. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk tetap bertahan di perusahaan. Ini mengurangi tingkat *turnover* dan biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

9) Komunikasi

Komunikasi yang lancar antara karyawan dan manajemen ini adalah bagian penting, karena komunikasi memungkinkan karyawan untuk memenuhi peran mereka. Komunikasi yang terbuka antara manajemen dan karyawan adalah kunci untuk membangun hubungan yang kuat dan memastikan bahwa karyawan merasa didengar dan dihargai. Manajemen perlu berkomunikasi secara jelas mengenai tujuan perusahaan, harapan kerja, dan umpan balik.

10) Fasilitas

Jika perusahaan memiliki fasilitas yang terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas. Apa yang termasuk dalam ini adalah lembaga rumah sakit, lembaga liburan, dana pensiun dan lembaga lainnya. Memberikan fleksibilitas kerja, cuti yang cukup, dan dukungan untuk menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja erat kaitannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menyebabkan karyawan merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Tentunya jika sebuah perusahaan dapat menyediakan lingkungan kerja yang aman, hal ini akan berdampak besar pada kesejahteraan karyawannya dalam bekerja. Dalam proses kerja, pemimpin juga mau mendengarkan, memahami, dan mengakui pendapat dan prestasi karyawannya tanpa ada masalah dan komunikasi yang lancar di antara mereka, yang memainkan peran yang sangat penting dalam menciptakan kepuasan di tempat kerja.

4. Komunikasi Organisasi

a. Pengertian Komunikasi Organisasi

Istilah organisasi berasal dari bahasa Yunani “organon”, artinya alat. Sedangkan bahasa latinnya “*organizare*”, yang secara harafiah berarti panduan dari bagian-bagian yang satu sama lainnya saling bergantung. Jadi organisasi adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah untuk tujuan bersama (Afdjani et al., 2021). Organisasi adalah suatu kelompok individu yang diorganisasikan untuk tujuan tertentu. Jumlah individu sangat beragam antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain (wiryanto, 2021).

Komunikasi organisasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal (Usman, 2025). Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan komunikasi, manusia dapat saling berhubungan

satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, tetangga, ditempat kerja, dan dimanapun berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi.

Komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan berbagai pesan organisasi di dalam kelompok formal maupun informal dari suatu organisasi. Bila organisasi semakin besar dan kompleks maka akan mengakibatkan semakin kompleks pula proses komunikasinya (wiryanto, 2021). Sedangkan untuk organisasi kecil, yang anggotanya hanya tiga orang saja maka komunikasinya relatif sederhana. Komunikasi organisasi dapat bersifat formal dan informal.

Komunikasi organisasi adalah salah satu perilaku organisasi di mana pesan dikirim dan aspek menghubungkan informasi di antara individu dalam organisasi untuk semua tugas yang dilakukan. Jaringan komunikasi berjalan melalui organisasi, biasanya dari atas ke bawah, bawah ke atas, atau dari tingkat yang sama atau horizontal

Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. Sedangkan komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual (wiryanto, 2021). Dari berbagai definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai komunikasi organisasi tersebut dapat disimpulkan definisi komunikasi organisasi sebagai berikut:

- 1) Komunikasi organisasi terjadi dalam suatu sistem terbuka yang dipengaruhi oleh pihak internal maupun eksternal.
- 2) Komunikasi organisasi meliputi pesan, tujuan, arus komunikasi dan media komunikasi.
- 3) Komunikasi organisasi meliputi orang yang mempunyai skill, hubungan dan perasaan yang sama.

b. Indikator Komunikasi Organisasi

Penelitian yang dilakukan (Muhammad Usman, 2025) menyatakan bahwa indikator-indikator komunikasi organisasi meliputi antara lain :

1) Keterbukaan

Merupakan sikap jujur, rendah hati, dan adil dalam menerima pendapat orang lain. Keterbukaan memungkinkan pertukaran informasi yang transparan dan membangun kepercayaan antar anggota komunikasi.

2) Empati

Kemampuan untuk memahami perasaan orang lain dan menempatkan diri dalam keadaan orang lain. Empati menciptakan hubungan interpersonal yang harmonis dan mendukung komunikasi yang efektif

3) Dukungan

Bentuk kenyamanan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diterima individu dari orang lain. Dukungan meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama

4) Rasa positif

Bersikap positif baik ketika mengemukakan pendapat atau gagasan yang bertentangan maupun yang mendukung. Sikap positif memperlancar proses komunikasi dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.

5) Kesamaan

Siapa menerima anggota komunikasi lain sebagai setara. Kesamaan menciptakan komunikasi organisasi yang inklusif dan menghargai setiap kontribusi.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Organisasi

Faktor yang mempengaruhi komunikasi organisasi adalah elemen-elemen yang dapat mendukung atau menghambat efektivitas pertukaran informasi dalam suatu organisasi. Secara singkat menurut (Sugiyono et al., 2023) faktor tersebut meliputi

1. Perkembangan

Tingkat perkembangan dalam individu untuk menentukan jenis komunikasi yang akan digunakan.

2. Emosi

Menjadi cara untuk seseorang dalam menginterpretasikan isi pesan yang diterimanya. dan memperlambat aliran informasi

3. Gender

Cara berkomunikasi yang berbeda antara pria dan wanita. Gangguan Setiap faktor dalam proses komunikasi yang mengganggu pertukaran pesan dapat menyebabkan kesalahpahaman dan menghambat pemahaman yang sama antara pengirim dan penerima pesan

4. Pengetahuan

Untuk mengetahui cara menggunakan Bahasa yang umum agar mudah dipahami dalam mengirim dan menerima pesan

5. Lingkungan

Membantu dalam berkomunikasi secara nyaman

Faktor-faktor ini saling berkaitan dan mempengaruhi efektivitas komunikasi dalam organisasi. Penting bagi setiap anggota organisasi untuk menyadari dan mengelola faktor-faktor ini agar komunikasi dapat berjalan dengan lancar dan tujuan organisasi dapat tercapai

Maka dari uraian di atas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa dari teori yang disampaikan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tidak hanya berasal dari diri karyawan melainkan dari banyak faktor yaitu, seperti dorongan ataupun bimbingan orang lain bahkan fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah kegiatan membandingkan penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya. Selain itu penelitian terdahulu juga bermanfaat sebagai bahan perbandingan dan acuan dalam penelitian selanjutnya. Pada penelitian-penelitian sebelumnya mengkaji masalah beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dan beberapa penelitian lainnya yang masih memiliki keterkaitan variabel dalam penelitian ini, seperti yang disajikan pada tabel 2.1 berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

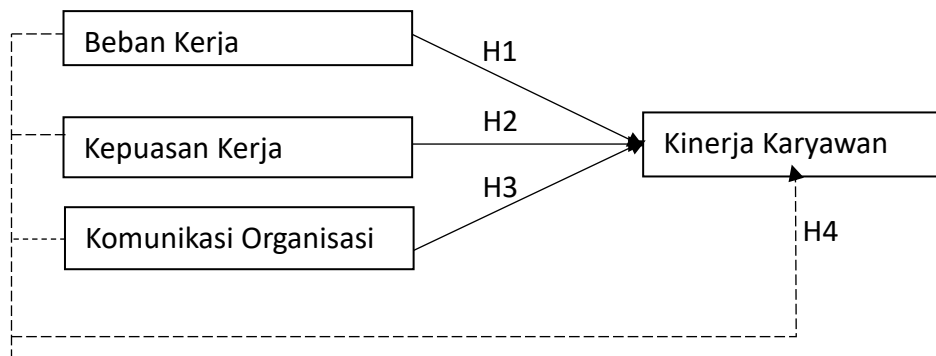
NO	PENELITIAN, TAHUN PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	(Delia Wahyuningtias, 2024)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, disiplin kerja, komunikasi, penilaian kinerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
2	(Sahasrani et al., 2024)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja; beban kerja tidak berpengaruh; secara simultan keduanya berpengaruh pada kinerja
3	(Firdaus et al., 2024)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan work-life balance memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
4	(Gilang Fajar Romadhon, 2024)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan
5	(Umroh & Sutarmin, 2024)	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, beban kerja, kompensasi, dan komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
6	(Apriyani & Mulyana et al., 2023) (Andini, ., Pranoto, D. B., & Sihombing, 2025)	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan signifikan.
7	(Y.S.A & Haryani, 2020)	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja sangat kuat.
8	(Sinica, 2022)	Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja dan juga memengaruhi kinerja karyawan.
9	(Mustika & Saputro, 2024)	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien pengaruh yang tinggi.
10	(Subiyanti & Trisnadi, 2022)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi

11	(Suryani & Resniawati, 2022)	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
12	(Luka et al., 2023)	Faktor kepuasan kerja seperti rekan kerja, penghargaan, dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	(Mailani & Muhadi, 2016)	Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan faktor promosi dan atasan sebagai yang paling berpengaruh
14	(Anak Agung Gde Wimanta Wari Bawantu & I Gusti Made Suwandana, 2024)	Komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
15	(Nasrullah et al., 2023)	Komunikasi organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
16	(Utomo et al., 2024)	Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja; kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
17	(Ningrum et al., 2024)	Komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
18	(Irawan et al., 2022)	Komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
19	(Aam Widiawati et al., 2023)	Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja staf kantor desa.
20	(Ernawati, 2019)	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan komunikasi organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
21	(Gilang Fajar Romadhon, 2024)	Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2025)

C. Kerangka Pikir

Menurut (Sugiyono et al., 2023) mengemukakan bahwa kerangka pikir merupakan sintesa tentang hubungan antar variabel yang telah disusun dari berbagai teori yang telah disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis, sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan variabel yang diteliti. Sintesa tentang hubungan variabel tersebut selanjutnya digunakan untuk merumuskan hipotesis. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu beban kerja, kepuasan kerja, komunikasi organisasi, dan kinerja karyawan. Berdasarkan tujuan peneliti yang telah dijabarkan sebelumnya, maka berikut merupakan kerangka konseptual penelitian seperti tersaji pada gambar 2.1 berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

Keterangan:

- > : Hubungan Parsial
- - - - -> : Hubungan Simultan

D. Hipotesis

Menurut (Sugiyono et al., 2023) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan para ahli hipotesis dalam penelitian ini dapat dituliskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada *Store Accessories* PT. Ungaran Sari garment Unit Ungaran.

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada *Store Accessories* PT. Ungaran Sari garment Unit Ungaran.

2. Hipotesis 2

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Store Accessories* PT. Ungaran Sari garment Unit Ungaran.

H_{a2} : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada *Store Accessories* PT. Ungaran Sari garment Unit Ungaran.

3. Hipotesis 3

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap

kinerja karyawan pada *Store Accessories* PT. Ungaran Sari garment Unit Ungaran.

Ha₃ : Terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada *Store Accessories* PT. Ungaran Sari garment Unit Ungaran.

4. Hipotesis 4

Ho₄ : Tidak terdapat pengaruh antara variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada *Store Accessories* PT. Ungaran Sari garment Unit Ungaran.

Ho₄ : Terdapat pengaruh antara variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada *Store Accessories* PT. Ungaran Sari garment Unit Ungaran.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut (Sugiyono et al., 2023) metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode Penelitian berhubungan erat dengan prosedur, teknik, alat serta desain penelitian yang digunakan. Desain penelitian harus cocok dengan pendekatan penelitian yang dipilih. Prosedur, teknik, serta alat yang digunakan dalam penelitian harus cocok pula dengan metode penelitian yang ditetapkan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Menurut (Sugiyono et al., 2023) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan pengambilan sampel dilakukan secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, serta analisis data bersifat statistik. Paradigma penelitian kuantitatif dianggap sebagai hubungan sebab akibat (kausal) antar variabel penelitian (Sugiyono et al., 2023). Penelitian ini menggunakan teknik penelitian asosiatif. Menurut (Sugiyono et al., 2023) Penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini, penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh hubungan variabel independen/bebas yaitu komunikasi, beban kerja dan pelatihan kerja terhadap variabel dependen/terikat yaitu kinerja karyawan.

B. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memilih lokasi penelitian di *Store Accesories* PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran, yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri garmen atau pakaian, khususnya sebagai perusahaan apparel orientasi ekspor berlokasi di Jl. Diponegoro No.235, Genuk Timur, Ungaran, Kecamatan Ungaran Barat, Kabupaten Semarang, Jawa Tengah 50512

C. Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono et al., 2023) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu :

a. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel Independent (variabel bebas) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel Independent terdiri dari Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komunikasi Organisasi (X3).

b. Variabel Terikat (Variabel Dependent)

Variabel Dependent (variabel terikat) adalah variabel yang dipengaruhi atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

Selanjutnya, indikator yang digunakan sebagai acuan untuk mempermudah dalam penelitian dalam tabel 3.1 berikut ini :

Tabel 3.1
Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	
		Keterangan Skala Likert	Skor
Kinerja Karyawan (Y)	1. Jumlah pekerjaan	1. Sangat Setuju	5
	2. Kualitas pekerjaan	2. Setuju	4
	3. Ketepatan Waktu	3. Kurang Setuju	3
	4. Kehadiran	4. Tidak Setuju	2
	5. Kemampuan kerjasama	5. Sangat Tidak Setuju	1
Beban Kerja (X1)	1. Perbaikan yang terus-menerus	1. Sangat Setuju	5

	2. Menyelesaikan tugas yang menantang	2. Setuju	4
	3. Target yang harus dicapai 4. Standart pekerjaan	3. Kurang Setuju 4. Tidak Setuju 5. Sangat Tidak Setuju	3 2 1
Kepuasan Kerja (X2)	1. Gaji/upah 2. Promosi 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Pengawasan 5. Rekan kerja	1. Sangat Setuju 2. Setuju 3. Kurang Setuju 4. Tidak Setuju 5. Sangat Tidak Setuju	5 4 3 2 1
Komunikasi Organisasi (X3)	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Rasa positif 5. Kesamaan	1. Sangat Setuju 2. Setuju 3. Kurang Setuju 4. Tidak Setuju 5. Sangat Tidak Setuju	5 4 3 2 1

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis (2025)

D. Populasi dan sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono et al., 2023) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi menjadi langkah awal dalam menentukan sampel penelitian. Populasi adalah kumpulan data yang memiliki karakteristik yang serupa dan merupakan subjek inferensi (Arikunto, 2013). Statistika inferensial didasarkan pada dua konsep pokok: populasi sebagai totalitas data, baik yang nyata maupun yang diimajinasikan, dan sampel, yang merupakan bagian dari populasi yang digunakan untuk melakukan inferensi atau representasi terhadap populasi dari mana mereka diambil. Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah domain generalisasi yang

terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh karyawan pada Store Accesories PT Ungaran Sari Garment Unit Ungaran yang berjumlah 62 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Menurut (Sugiyono et al., 2023) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah dengan metode non probability sampling dimana pemilihan sampel mempertimbangkan dengan tujuan dari penelitian yang dilakukan. Sedangkan penarikan sampel dilakukan dengan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penarikan sampel jika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono et al., 2023).

E. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh peneliti. Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Sumber data primer diperoleh dari responden melalui penyebaran kuisisioner kepada karyawan.

b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah data tangan kedua yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data sekunder diperoleh dari jurnal skripsi, buku, dan juga penelitian terdahulu.

Dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer karena penelitian ini menggunakan penyebaran kuisisioner kepada 62 orang responden. Pengambilan sampel 62 responden ini dilakukan menggunakan rumus slovin.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, menggunakan metode kuesioner atau angket. Pengertian metode angket menurut (Arikunto dalam Neyfa dan Tamara, 2016) angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui, Sedangkan menurut (Sugiyono et al., 2023) Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan responden. Langkah-langkah pelaksanaan angket adalah sebagai pertama Penulis membuat daftar pernyataan, Setelah itu diberikan kepada responden, kemudian setelah selesai dijawab segera disusun untuk diolah sesuai dengan standar yang ditetapkan sebelumnya, kemudian disajikan dalam laporan penelitian.

Setiap pilihan jawaban responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala Likert. Berdasarkan skala Likert untuk kuesioner Komunikasi, Konflik kerja, Stres kerja dan Kepuasan kerja skor yang diberikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban sangat setuju diberikan skor 5 (lima).
- 2) Jawaban setuju diberikan skor 4 (empat).
- 3) Jawaban kurang setuju diberikan skor 3 (tiga).
- 4) Jawaban tidak setuju diberikan skor 2 (dua).
- 5) Jawaban sangat tidak setuju diberikan skor 1 (satu).

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan data dari seluruh responden yang terkumpul (Sugiyono et al., 2023). Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan dari variable dan jenis responden,

mentabulasi data berdasarkan dari seluruh responden, menyajikan data tiap variable yang dipilih, melakukan perhitungan untuk menjawab perumusan masalah yang telah diajukan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan Teknik analisis sebagai berikut :

a. Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Menurut (Ghozali et al., 2020) suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel dengan menggunakan rumus degree of freedom atau $df = n-2$. Untuk melakukan uji validitas digunakan rumus korelasi menurut Simamora dalam Ghozali (2019) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\}\{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi variable bebas dan variable terikat

x = Skor yang diperoleh subyek dari seluruh item

y = Skor total

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi x

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam distribusi x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat dalam distribusi y

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan program SPSS 25, karena dalam program tersebut sudah mengakumulasi rumus yang digunakan. Untuk

menentukan nomor-nomor yang valid dan yang gugur, perlu dibandingkan dengan table r hitung. Kriteria penilaian uji validitas adalah :

- 1) Apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut itu valid.
- 2) Apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item kuisioner tersebut tidak valid.

Uji validitas menggunakan 10 responden diluar sampel sebenarnya dengan tujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu penelitian. Hasil uji validitas dari pengolahan data menggunakan SPSS versi 25 dengan membandingkan r hitung dan r table yang disajikan dalam table berikut :

Table 3.2
Hasil Uji Validitas (Uji Coba 10 Responden)

Variabel	Item/Kode	r hitung	r tabel	Sign	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,933	0,6319	0,000	Valid
	X1.2	0,896	0,6319	0,000	Valid
	X1.3	0,917	0,6319	0,000	Valid
	X1.4	0,857	0,6319	0,002	Valid
	X1.5	0,815	0,6319	0,004	Valid
Kepuasan Kerja	X2.1	0,796	0,6319	0,006	Valid
	X2.2	0,88	0,6319	0,001	Valid
	X2.3	0,835	0,6319	0,003	Valid
	X2.4	0,837	0,6319	0,003	Valid
	X2.5	0,88	0,6319	0,001	Valid
Komunikasi Organisasi	X3.1	0,877	0,6319	0,001	Valid
	X3.2	0,857	0,6319	0,002	Valid
	X3.3	0,920	0,6319	0,000	Valid
	X3.4	0,834	0,6319	0,003	Valid
	X3.5	0,903	0,6319	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,931	0,6319	0,000	Valid
	Y.2	0,877	0,6319	0,001	Valid
	Y.3	0,785	0,6319	0,007	Valid
	Y.4	0,959	0,6319	0,000	Valid

	Y.5	0,877	0,6319	0,001	Valid
--	-----	-------	--------	-------	-------

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 3.2 diatas maka hasil uji validitas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel (beban kerja, kepuasan kerja, komunikasi organisasi dan kinerja karyawan) menunjukkan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel yaitu 0.6319 dengan tingkat signifinkasi kurang dari 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid yang sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsisten kostruk atau variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha (α) > 0.70 (Ghozali et al., 2020).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Berdasarkan jika nilai Alpha melebihi 0,7 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Ghozali et al., 2020). Pada penelitian ini perhitungan reliabilitas menggunakan rumus alpha menurut Sujarweni (2017) sebagai berikut :

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left[1 - \frac{\sum ab^2}{at^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Banyak butir pertanyaan

$\sum ab^2$ = Total varian butir

$\sum at^2$ = Total varian

Uji realibilitas dilakukan terhadap 10 responden diluar sampel penelitian untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Uji Reliabilitas (Uji Coba 10 Responden)

Variabel	Nilai Reliabilitas	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,995	0,7	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,992	0,7	Reliabel
Komunikasi Organisasi (X3)	0,995	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,997	0,7	Reliabel

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis (2025)

Berdasarkan tabel 3.3 diatas maka hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel (beban kerja, kepuasan kerja, komunikasi organisasi, dan kinerja karyawan) menunjukkan nilai reliabilitasnya lebih besar daripada *cronbach alpha* yaitu 0.70. Jadi dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini adalah reliabel yang berarti konsisten dan dapat dipercaya sehingga layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variable. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variable bebas (Ghozali et al., 2020). Uji korelasi penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25 interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut (Sugiyono et al., 2023) sebagai berikut

Tabel 3.4
Interprestasi Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi	Interprestasinya
0,00-0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20-0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40-0,599	Hubungan korelasi sedang

0,60-0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80-1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber data : data sekunder 2025

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda penjelasannya sebagai berikut :

a. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk mencari kekuatan hubungan dengan variabel terikatnya. Menurut (Sugiyono et al., 2023) analisis korelasi sederhana merupakan teknik untuk mengukur kekuatan hubungan tiga variabel dan juga untuk dapat mengetahui bentuk hubungan antara tiga variabel. Dalam penelitian ini untuk mengetahui kekuatan hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan, beban kerja terhadap kinerja karyawan dan pelatihan kinerja terhadap kinerja karyawan. Rumus menganalisis hubungan antara variabel digunakan rumus korelasi sederhana sebagai berikut

$$r_{xy} = \frac{n\sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\}\{n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Tingkat koefisien korelasi antar variabel

x = jumlah skor dalam sebaran X

y = Jumlah skor dalam sebaran Y

xy = Jumlah hasil perkalian skor X dan skor Y berpasangan

n = Banyak data

b. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mencari kekuatan hubungan antara dua

atau lebih variabel bebas secara simultan dihubungkan dengan variabel terikatnya. Dalam penelitian ini untuk mengetahui kekuatan hubungan komunikasi, beban kerja dan pelatihan secara simultan terhadap Kinerja karyawan. Rumus kolerasi sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1 x_2}}{1 - r^2_{x_1 x_2}}}$$

Keterangan :

$R_{yx_1x_2}$ = korelasi variabel x_1 dan x_2 secara bersama sama terhadap variabel Y

R_{yx} = korelasi sederhana antara x_1 dengan variabel

R_{yx_2} = korelasi sederhana antara x_2 dengan variabel Y

$R_{x_1x_2}$ = korelasi sederhana x_1 dengan x_2

3. Uji Regresi

Regresi bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji regresi ada 2 yaitu regresi linier sederhana dan regresi linier berganda yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Regresi linier sederhana

Digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variable bebas dengan satu variable terikat. Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus (Sugiyono et al., 2023) sebagai berikut :

$$Y' = a + bX$$

Dimana :

Y' = variable terikat (kinerja karyawan)

X = variable bebas (beban kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2), dan Komunikasi organisasi (X_3)

a = bilangan konstanta atau jika $X = 0$

b = bilangan regresi

Jika koefisien b bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien b bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat (Sugiyono et al., 2023). Rumus persamaan regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + a + b_2X_2 + a + b_3X_3$$

Dimana :

Y = kinerja Kerja

X_1 = Beban kerja

X_2 = Kepuasan Kerja

X_3 = Komunikasi Organisasi

a = Bilangan konstanta

$b_{1,2,3}$ = koefisien Regresi

Penggunaan analisis ini karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan hubungan linier antara beban kerja, kepuasan kerja, komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. Analisis Uji R^2 (koefisien determinasi)

Koefien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali & Gultom, 2020) Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel

bebas (beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi) dalam menjelaskan variabel terikat (kinerja karyawan PT Ungaran Sari Garment unit Ungaran.) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25.

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2 , nilai Adjusted R Square dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model (Ghozali & Gultom, 2020).

5. Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistic, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan, dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif (H_a) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan uji t, sedangkan pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan uji F.

a. Uji t (Pengujian secara parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan unit PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran. Apabila nilai signifikan $<0,05$, atau thitung $>$ ttabel, maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. menurut Ghozali (2019) uji t digunakan untuk menguji signifikan antar variabel bebas (X) secara

parsial terhadap variabel terikat (Y). Secara grafis uji t parsial disajikan dalam gambar 3.1. kriteria dalam pengujian t sebagai berikut:

1) Hipotesis yang di uji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah).

a. $H_0: \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$

artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel (beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran.).

b. $H_a: \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$

artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel (beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan PT. Ungaran Sari garment unit Ungaran.).

2) Menentukan t_{tabel} dengan rumus $df = n-k-1$

3) Menentukan thitung dan tingkat signifikasi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 25. Dikatakan signifikan jika $<0,05$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$

4) Membuat kesimpulan

Apabila -thitung $<$ -label atau -thitung $>$ -label dan tingkat sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan PT. Ungaran Sari garment unit Ungaran). Dan apabila -thitung $>$ -ttabel atau -thitung $<$ -tabel dan tingkat sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima atau menolak H_a , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi) secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan PT. Ungaran Sari garment unit Ungaran.).

Gambar 3.1

Uji t Parsial



b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Menurut Ghozali (2019) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kurva uji F simultan ini diilustrasikan dalam Gambar 3.2. kriteria dalam pengujian F sebagai berikut :

1) Hipotesis yang di uji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah).

a. $H_0 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$

artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel (beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran.).

b. $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$

artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel (beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan PT Ungaran Sari Garment unit Ungaran)

2) Menentukan Ftabel dengan rumus $df = n-k-1$

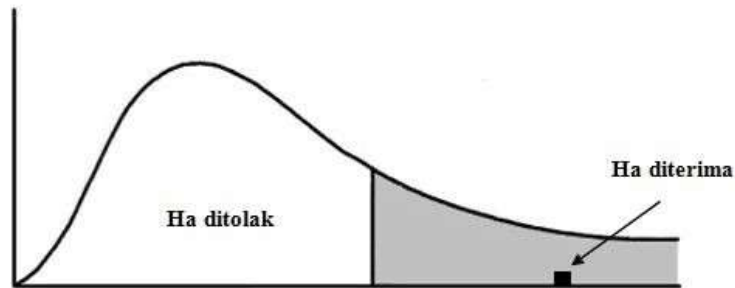
3) Menentukan Fhitung dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 25. Dikatakan signifikan jika $< 0,05$ dan dikatakan tidak signifikan jika $> 0,05$

4) Membuat kesimpulan

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak atau

menerima H_a , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan PT Ungaran Sari Garment unit Ungaran). Dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat sig. $> 0,05$ maka H_0 diterima atau menolak H_a artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran).

Gambar 3.2
Uji Simultan



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Perusahaan

1. Gambaran Umum Perusahaan

Penelitian ini menggunakan obyek di PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran sebuah Perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur pakaian jadi (garment) dan merupakan Perusahaan berorientasi ekspor. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis pakaian termasuk kemeja, pakaian anak-anak, pakaian wanita, dan pakaian olahraga. Perusahaan ini memiliki 4 cabang yaitu pertama berada di Jl. Diponegoro No. 235, Ungaran Barat, Kabupaten Semarang.. Kedua berada di Dusun Congol, Desa Ngempon, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang. Ketiga berada di Jl. Raya Pringapus, Km. 5, Dusun Pringapus, Kecamatan Pringapus, Kabupaten Semarang. Dan yang Keempat berada di Jl. Lemahbang Barat, Lemahbang, Karangjati, Kecamatan Bergas, Kabupaten Semarang. PT Ungaran Sari Garment adalah perusahaan tekstil yang bergerak di bidang garment dan merupakan salah satu perusahaan ekspor terbesar di Indonesia, dengan fokus pada produksi pakaian untuk pasar Eropa dan Asia. Perusahaan ini memiliki beberapa pabrik di berbagai lokasi di Jawa Tengah, dan didukung oleh ribuan karyawan terampil.

PT. Ungaran Sari Garment merupakan salah satu industri garment terbesar di Indonesia industri ini berfokus pada produk import baju ke Asia dan Eropa. Saat ini perusahaan sedang berlomba dalam persaingan diantara banyaknya perusahaan garment di seluruh Indonesia, untuk menjadi perusahaan garment terbaik se Indonesia. Demi terlaksananya tujuan tersebut maka salah satu yang menjadi faktor penting dalam mendukung terciptanya kegiatan produksi yang baik adalah memiliki mesin-mesin produksi yang terawat, handal dan efisien. Efisien disini yang dimaksud adalah mampu menghasilkan produksi yang besar, tingkat kerusakan yang kecil dan umur

mesin yang mampu bertahan lama. Untuk itu perlu adanya Department Support yang khusus menangani dan merawat mesin mesin produksi tersebut, dalam hal ini adalah Tim Mekanik. Tim Mekanik disini bekerja dengan memberikan support berupa perawatan dan perbaikan mesin yang ada diproduksi secara terjadwal dan rutin yang tentunya bisa menyesuaikan jam operasional produksi.

2. Identifikasi Responden

Identifikasi responden adalah suatu keterangan yang diperoleh dari karakteristik responden yang dilihat dari jenis kelamin, pendidikan terakhir, umur, dan masa kerja.

a) Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin :

Table 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	Perempuan	35	56,45%
2	Laki-laki	27	43,54%
Jumlah		62	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi oleh perempuan sebanyak 35 orang atau 56,45% dari total responden. Responden laki-laki berjumlah 27 orang atau 43,55%. Secara keseluruhan, jumlah responden dalam penelitian ini adalah 62 orang (100%). Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan lebih banyak dibandingkan responden laki-laki. Dengan demikian, hasil penelitian kemungkinan besar lebih merepresentasikan pandangan atau kondisi dari responden perempuan.

b. Identifikasi Responden Berdasarkan Umur

Berikut penyajian data responden berdasarkan umur :

Tabel 4.2
Umur Responden

No	Umur	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	20-30	29	46,77%
2	30-40	22	35,48%
3	40-50	11	17,74%
Jumlah		62	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa kelompok umur 20–30 tahun merupakan responden terbanyak dengan jumlah 29 orang (46,77%), hampir setengah dari total responden. Kelompok umur 30–40 tahun berjumlah 22 orang (35,48%), menempati posisi kedua terbesar. Kelompok umur 40–50 tahun merupakan kelompok paling sedikit, yaitu 11 orang (17,74%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif muda (20–30 tahun), sehingga hasil penelitian kemungkinan besar merepresentasikan pandangan dan kondisi karyawan yang relatif muda. Sementara responden dengan usia lebih tua (40–50 tahun) jumlahnya lebih sedikit, sehingga pengaruh dari kelompok usia senior tidak terlalu dominan dalam penelitian

c. Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut penyajian data responden berdasarkan Pendidikan terakhir :

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Presentase (%)
1	SMA sederajat	23	37,09%
2	D1/D2/D3	28	45,16%
3	S1/S2	11	17,74%
Jumlah		62	100%

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan terakhir S1/S2 merupakan kelompok terkecil, yaitu 11 orang (17,74%). Mayoritas responden memiliki pendidikan vokasi (D1/D2/D3), diikuti oleh lulusan SMA/ sederajat, sedangkan lulusan S1/S2 jumlahnya paling sedikit. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan menengah hingga diploma, sehingga hasil penelitian lebih banyak mencerminkan kondisi responden dengan tingkat pendidikan tersebut.

3. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian baik simultan maupun parsial

a. Analisis Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Komunikasi Organisasi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di *Store*

Accessories PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran. Hasil olah data menggunakan SPSS versi 25 diperoleh sebagai berikut :

Table 4.4
Uji Korelasi Sederhana

Correlations					
		beban_ kerja	kepuasan_ kerja	komunikasi_ organisasi	kinerja_ karyawan
beban_ kerja	Pearson Correlation	1	.618**	.507**	.600**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	N	62	62	62	62
kepuasan_ kerja	Pearson Correlation	.618**	1	.400**	.409**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,001	0,001
	N	62	62	62	62
komunikasi_ organisasi	Pearson Correlation	.507**	.400**	1	.361**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001		0,004
	N	62	62	62	62
kinerja_ karyawan	Pearson Correlation	.600**	.409**	.361**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,004	
	N	62	62	62	62
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Sumber : Data primer penelitian yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.4 hasil uji korelasi sederhana dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a) Nilai korelasi sederhana variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,600 dengan korelasi interpretasi korelasi berada diantara 0,60-0,799 artinya Kuat (lihat halaman 40 pada tabel 3.4). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja terdapat hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Beban kerja yang jelas, terukur, dan sesuai kapasitas karyawan dapat mendorong mereka

bekerja lebih optimal karena adanya target yang harus dicapai. Dalam organisasi, beban kerja sering menjadi faktor yang langsung dirasakan karyawan sehari-hari, sehingga berdampak signifikan pada produktivitas. Kinerja biasanya diukur dari output yang dihasilkan, sehingga beban kerja yang tinggi (tetapi realistis) akan langsung meningkatkan pencapaian target kerja. Oleh karena itu, wajar jika beban kerja memiliki hubungan paling kuat terhadap kinerja dibandingkan variabel lain.

b) Nilai korelasi sederhana variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,409 dengan korelasi interpretasi korelasi berada diantara 0,40-0,599 artinya sedang (lihat halaman 40 pada tabel 3.4). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja terdapat hubungan yang sedang terhadap Kinerja Karyawan. Kepuasan kerja bersifat lebih psikologis dibandingkan beban kerja. Karyawan yang puas cenderung lebih loyal, termotivasi, dan bekerja dengan komitmen tinggi. Namun, kepuasan kerja tidak selalu langsung memengaruhi kinerja karena karyawan bisa saja puas dengan kondisi kerja, tetapi produktivitasnya biasa saja. Hubungan sedang ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan penting, faktor eksternal seperti beban kerja atau sistem organisasi bisa lebih menentukan hasil kerja nyata.

c) Nilai korelasi sederhana variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,361 dengan korelasi interpretasi korelasi berada diantara 0,20-0,399 artinya rendah (lihat halaman 40 pada tabel 3.4). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi terdapat hubungan yang rendah terhadap kinerja Karyawan. Komunikasi organisasi memang penting untuk koordinasi,

penyampaian informasi, dan kerjasama tim. Akan tetapi, efek komunikasi terhadap kinerja biasanya tidak langsung, melainkan melalui variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Rendahnya korelasi ini bisa menunjukkan bahwa meskipun komunikasi berjalan baik, kinerja karyawan lebih banyak ditentukan oleh faktor teknis (beban kerja) dan psikologis (kepuasan). Jadi, komunikasi lebih berperan sebagai faktor pendukung, bukan pendorong utama kinerja.

b. Analisis Korelasi Berganda

Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Uji korelasi digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan variabel beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komunikasi organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil dari uji korelasi berganda dengan bantuan program aplikasi SPSS versi 25 sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.5 berikut

Tabel 4.5
Uji Korelasi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	0,366	0,333	1,73228
a. Predictors: (Constant), komunikasi_organisasi, kepuasan_kerja, beban_kerja				

Sumber : Data primer penelitian yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa hasil uji korelasi berganda variabel beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komunikasi organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,605. Berdasarkan interpretasi pada tabel 3.4 halaman 40, bahwa variabel beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komunikasi organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) berada dalam kategori “kuat” karena nilai koefisien korelasi terletak pada interval 0,60 - 0,799. Nilai positif menunjukkan bahwa hubungan beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komunikasi organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) bersifat searah. Artinya, semakin rendah beban kerja, semakin tinggi kepuasan kerja, dan semakin baik komunikasi organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. Uji Regresi

Uji regresi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel. Terdapat dua uji regresi, antara lain sebagai berikut :

a. Uji regresi linier sederhana

Uji regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) secara parsial. Hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 diperoleh dengan hasil sebagaimana tercantum pada tabel berikut:

Analisis pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil sebagai berikut :

a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.6
Uji Regresi Sederhana (X1) terhadap (Y)

Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,138	2,695		2,278	0,026
	beban_kerja	0,72	0,124	0,6	5,804	0
a. Dependent Variable: kinerja_karyawan						

Sumber : Data primer penelitian yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.6 tersebut maka persamaan regresi variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian sebagai berikut :

$$Y = 6,138 + 0,720 (X1)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, terlihat bahwa nilai konstanta (6,138) artinya jika beban kerja = 0, maka nilai kinerja karyawan diperkirakan sebesar 6,138. Koefisien beban kerja (0,720) artinya setiap kenaikan 1 unit beban kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,720, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai t hitung = 5,804 dengan Sig. = 0,000 (< 0,05). Artinya, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Beta = 0,600 menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap kinerja karyawan (60%). Hasil uji regresi menunjukkan bahwa beban kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan (dalam batas wajar), maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.7
Uji Regresi Sederhana (X2) terhadap (Y)

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,26	2,734		4,485	0
	kepuasan_kerja	0,439	0,126	0,409	3,477	0,001
a. Dependent Variabel: kinerja_karyawan						

Sumber : Data primer penelitian yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas diketahui bahwa persamaan regresi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 12,260 + 0,439 (X2)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, dapat diketahui bahwa nilai konstanta (12,260) artinya jika kepuasan kerja dianggap nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 12,260. Koefisien regresi 0,439 artinyaa setiap kenaikan 1 unit kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,439. Nilai t hitung = 3,477 dengan Sig. = 0,001 < 0,05. Artinya, variabel kepuasan kerja

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Beta = 0,409 menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 40,9% (kategori sedang). Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerjanya juga akan meningkat.

c. Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4.8
Uji Regresi Sederhana (X3) terhadap (Y)

Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,206	2,857		4,62 2	0
	komunikasi_organisasi	0,393	0,131	0,361	2,99 4	0,00 4
a. Dependent Variable: kinerja_karyawan						

Sumber : Data primer penelitian yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui bahwa persamaan regresi variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = 13,206 + 0,393 (X3)$$

Dari persamaan regresi yang diperoleh, dapat diketahui bahwa nilai konstanta (13,206) artinya jika komunikasi organisasi dianggap nol, maka kinerja

karyawan diperkirakan sebesar 13,206. Koefisien regresi 0,393 artinya setiap peningkatan 1 unit komunikasi organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,393 poin. Nilai t hitung = 2,994 dengan Sig. = 0,004 < 0,05. Artinya, komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Beta = 0,361 menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 36,1% (kategori sedang). Hasil uji regresi menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi organisasi yang terjalin, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

b. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komunikasi organisasi (X3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

Adapun hasil uji regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 25 sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.9 berikut:

Tabel 4.9
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,031	3,108		1,618	0,111
	beban_kerja	0,638	0,171	0,531	3,726	0,000
	kepuasan_kerja	0,057	0,144	0,053	0,396	0,693
	komunikasi_organisasi	0,076	0,133	0,070	0,572	0,569
a. Dependent Variable: kinerja_karyawan						

Sumber : Data primer penelitian yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut maka persamaan linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel beban kerja (X1), kepuasan kerja(X2) dan komunikasi organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 5,031 + 0,638 (X1) + 0,057 (X2) + 0,076 (X3)$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

X1 = Variabel Beban Kerja

X2 = Variabel Kepuasan Kerja

X3 = Variabel Kinerja Karyawan

B_{123} = Koefisien Regresi Berganda

Persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta (nilai a) kinerja karyawan sebesar 5,031 dapat dijelaskan bahwa apabila variabel Beban Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Komunikasi Organisasi (X3) secara simultan terhadap Kinerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan sebesar 5,031.
- 2) Nilai koefisien regresi Beban Kerja (X1) sebesar 0,638 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara beban kerja dengan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan jika variabel beban kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik 0,638 satuan.

- 3) Nilai koefisien regresi kepuasan kerja (X2) sebesar 0,057 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan jika variabel beban kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik 0,057 satuan.
- 4) Nilai koefisien regresi komunikasi organisasi (X3) sebesar 0,076 menunjukkan arah hubungan positif (searah) antara komunikasi organisasi dengan kinerja karyawan, hal ini menunjukkan jika variabel komunikasi organisasi naik satu satuan maka kinerja karyawan akan naik 0,076 satuan

5. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel kualitas beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komunikasi organisasi (X3) secara simultan (bersama sama) terhadap kinerja karyawan (Y) di *Store Accessories* PT Ungaran Sari garment unit Ungaran. Berikut ini adalah koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 25 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.605 ^a	0,366	0,333	1,73228	0,366	11,141	3	58	0,000
a. Predictors: (Constant), komunikasi organisasi, kepuasan kerja, beban kerja									

Sumber : Data primer penelitian yang diolah peneliti (2025)

Berdasarkan dari tabel 4.10 diatas, didapatkan koefisien korelasi ($R = 0,605$). Nilai ini menunjukkan hubungan antara variabel independen (beban kerja, kepuasan kerja, komunikasi organisasi) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai $0,605$ artinya hubungan berada pada kategori cukup kuat. Koefisien Determinasi ($R\text{ Square} = 0,366$). Artinya sebesar $36,6\%$ variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi. Sisanya $63,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. $\text{Adjusted } R\text{ Square} = 0,333$. Setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan responden, kontribusi model adalah $33,3\%$. Nilai ini lebih realistis sebagai gambaran kemampuan model. Uji F ($\text{Sig. } F\text{ Change} = 0,000 < 0,05$) Menunjukkan bahwa secara simultan (bersama-sama), variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara bersama-sama, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berdasarkan uji parsial sebelumnya, hanya beban kerja yang berpengaruh signifikan secara individual. Model ini dapat menjelaskan $36,6\%$ variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain-lain

6. Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji t (parsial). Uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas (X)

secara parsial terhadap variabel terikat (Y) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria dalam uji t yaitu dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. t hitung adalah hasil yang diperoleh dari pengolahan data, sedangkan t tabel diperoleh dari t tabel dalam lampiran.

$$df = n - k - 1$$

df= *degree of freedom* / derajat kebebasan

n = jumlah responden

k = konstruk / jumlah variabel independent

1 = rumus dengan asumsi jumlah Y

df = n - k - 1 atau 62 - 3 - 1 = 58. Sehingga dapat diketahui nilai t tabel memiliki nilai 2,002.

Berikut ini hasil dari uji t menggunakan program aplikasi SPSS versi 25 yang sudah diolah oleh peneliti dengan hasil sebagaimana tercantum dalam tabel 4.11 berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji t

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,031	3,108		1,618	0,111
	beban_kerja	0,638	0,171	0,531	3,726	0,000

	kepuasan_kerja	0,057	0,144	0,053	0,396	0,693
	komunikasi_organisasi	0,076	0,133	0,070	0,572	0,569
a. Dependent Variable: kinerja_karyawan						

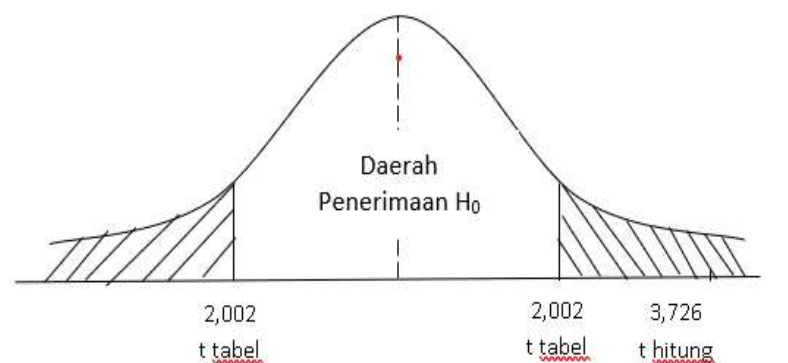
Sumber : Data primer penelitian yang diolah peneliti (2025)

1) Pengujian hipotesis variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

a. H_{01} : Tidak terdapat pengaruh antara beban kerja terhaap kinerja karyawan pada *store sccessories* PT. Ungaran Sari Garment Unit Ungaran.

b. H_{a1} : Terdapat pengaruh antara beban kerja terhaap kinerja karyawan pada *store accessories* PT. Ungaran Sari Garment Unit Ungaran.

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai t hitung variabel beban kerja (X1) sebesar $3,726 > t$ tabel $2,002$ dan nilai signifikasi sebesar $0,000$ kurang dari $0,05$ yang artinya variabel beban kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama H_{a1} dalam penelitian ini diterima dan H_{01} ditolak. Berikut kurva statistik uji t hipotesis beban kerja (X1) terhadap kinerja karyawan :



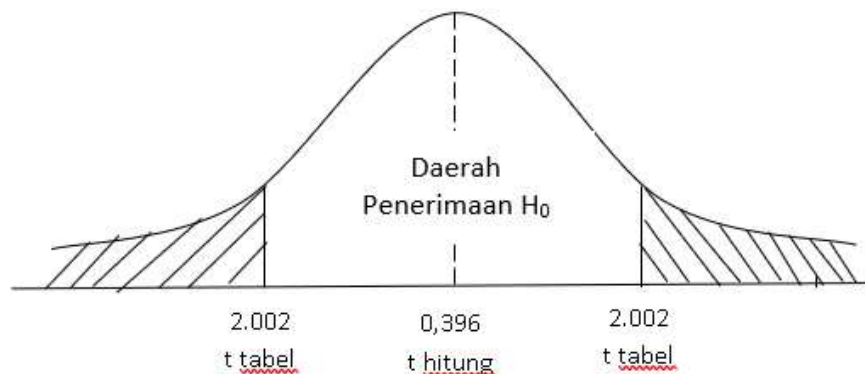
Gambar 4.1
Uji t parsial (X1) Terhadap (Y)

2) Pengujian hipotesis variabel kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan

(Y) :

- a. H_{02} :Tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhaap kinerja karyawan pada *store accessories* PT. Ungaran Sari Garment Unit Ungaran.
- b. H_{a2} : Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhaap kinerja karyawan pada *store accessories* PT. Ungaran Sari Garment Unit Ungaran.

Berdasarkan tabel 4.11 bahwa nilai t hitung variabel harga (X2) sebesar 0,396 < t tabel 2.002 dengan signifikansi 0,693 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam penelitian ini hipotesis kedua H_{a2} ditolak dan H_{02} diterima. Berikut kurva statistik uji t hipotesis kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan :



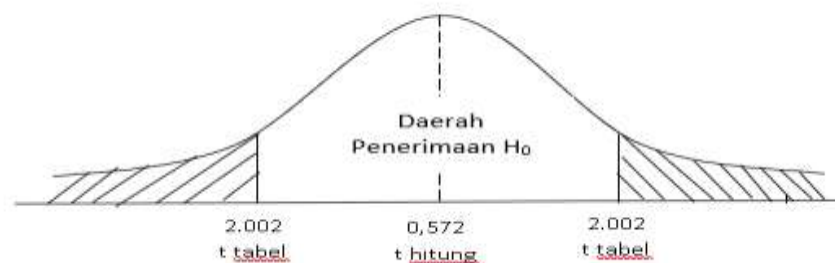
Gambar 4.2
Uji t parsial (X2) Terhadap (Y)

3) Pengujian hipotesis variabel komunikasi organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

a. H_{03} : Tidak terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada *store accessories* PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran.

b. H_{a3} : Terdapat pengaruh antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada *store accessories* PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran.

Berdasarkan tabel 4.11 bahwa nilai t hitung variabel komunikasi organisasi (X3) sebesar $0,572 < t \text{ tabel } 2,000$ dengan signifikansi $0,569 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi tidak ada pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam penelitian ini hipotesis ketiga H_{a3} ditolak dan H_{03} diterima. Berikut kurva statistik uji t hipotesis komunikasi organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan :



Gambar 4.3
Uji t parsial (X3) Terhadap (Y)

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komunikasi organisasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Uji F dengan menggunakan

signifikansi 5% (0,05) dan menggunakan derajat kebebasan $df = n - k - 1$ ($df = 62 - 3 - 1 = 58$), sehingga diketahui F tabel memiliki nilai sebesar 2,76 dalam lampiran. Adapun hasil uji F dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 25 sebagaimana tercantum dalam tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100,294	3	33,431	11,141	.000 ^b
	Residual	174,045	58	3,001		
	Total	274,339	61			
a. Dependent Variable: kinerja_karyawan						
b. Predictors: (Constant), komunikasi_organisasi, kepuasan_kerja, beban_kerja						

Sumber : Data primer penelitian yang diolah peneliti (2025)

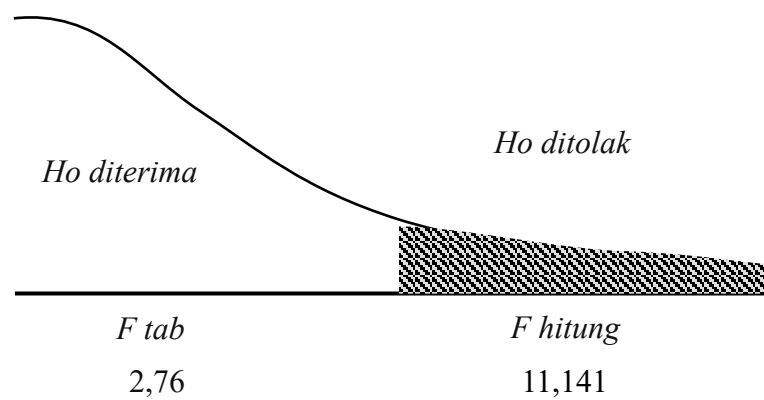
4) Pengujian hipotesis variabel komunikasi organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

a. H_{04} : Tidak terdapat pengaruh antara variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada *store accessories* PT. Ungaran Sari garment Unit Ungaran.

b. H_{a4} : Terdapat pengaruh antara variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan pada *store accessories* PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran. H_{04} H_{a4}

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut diperoleh nilai F hitung sebesar 11,141 > F tabel 2,76 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 yang artinya variabel beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), komunikasi organisasi (X3)

secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) atau dapat dikatakan hipotesis H_{a4} diterima dan H_{o4} ditolak. Berikut merupakan kurva statistik uji F :



Gambar 4.4
Uji F Simultan

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai korelasi sederhana variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,600 dengan korelasi interpretasi korelasi berada diantara 0,60-0,799 artinya Kuat. Beban kerja yang jelas, terukur, dan sesuai kapasitas karyawan dapat mendorong mereka bekerja lebih optimal karena adanya target yang harus dicapai. Dalam organisasi, beban kerja sering menjadi faktor yang langsung dirasakan karyawan sehari-hari, sehingga berdampak signifikan pada produktivitas.

Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai korelasi sederhana variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,409 dengan korelasi interpretasi korelasi berada diantara 0,40-0,599 artinya sedang. Kepuasan kerja bersifat lebih psikologis dibandingkan beban kerja. Karyawan yang puas cenderung lebih loyal, termotivasi, dan bekerja dengan komitmen tinggi. Namun, kepuasan kerja tidak selalu langsung memengaruhi kinerja karena karyawan bisa saja puas dengan kondisi kerja, tetapi produktivitasnya biasa saja. Hubungan sedang ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan penting, faktor eksternal seperti beban kerja atau sistem organisasi bisa lebih menentukan hasil kerja nyata.

Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai korelasi sederhana variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,361 dengan korelasi interpretasi korelasi berada diantara 0,20-0,399 artinya rendah. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi terdapat hubungan yang rendah

terhadap Kinerja Karyawan. Komunikasi organisasi memang penting untuk koordinasi, penyampaian informasi, dan kerjasama tim. Akan tetapi, efek komunikasi terhadap kinerja biasanya tidak langsung, melainkan melalui variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Rendahnya korelasi ini bisa menunjukkan bahwa meskipun komunikasi berjalan baik, kinerja karyawan lebih banyak ditentukan oleh faktor teknis (beban kerja) dan psikologis (kepuasan). Jadi, komunikasi lebih berperan sebagai faktor pendukung, bukan pendorong utama kinerja.

Berdasarkan hasil yang diperoleh uji korelasi berganda variabel beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komunikasi organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,605. Berdasarkan interpretasi bahwa variabel beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komunikasi organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) berada dalam kategori “kuat” karena nilai koefisien korelasi terletak pada interval 0,60 - 0,799. Artinya, semakin rendah beban kerja, semakin tinggi kepuasan kerja, dan semakin baik komunikasi organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil yang diperoleh hasil regresi sederhana dari beban kerja bahwa nilai konstanta (6,138) artinya jika beban kerja = 0, maka nilai kinerja karyawan diperkirakan sebesar 6,138. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan (dalam batas wajar), maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil regresi sederhana dari kepuasan kerja bahwa nilai konstanta (12,260) artinya jika kepuasan kerja dianggap nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 12,260. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerjanya juga akan meningkat.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh regresi sederhana dari komunikasi organisasi bahwa nilai konstanta (13,206) artinya jika komunikasi organisasi dianggap nol, maka kinerja karyawan diperkirakan sebesar 13,206. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi organisasi yang terjalin, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa regresi berganda dari beban kerja dengan nilai konstan 0,638, kepuasan kerja dengan nilai konstan 0,057, dan komunikasi organisasi dengan nilai konstan 0,076. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tiga variabel independen yang diuji, hanya beban kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kepuasan kerja dan komunikasi

organisasi tidak terbukti berpengaruh signifikan, meskipun keduanya memiliki arah hubungan positif. Hal ini menegaskan bahwa beban kerja merupakan faktor dominan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil dari koefisien determinasi dengan nilai 0,605 artinya hubungan berada pada kategori cukup kuat. Koefisien Determinasi ($R^2 = 0,366$). Artinya sebesar 36,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi. Sisanya 63,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. $Adjusted R^2 = 0,333$ Secara bersama-sama, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berdasarkan uji parsial sebelumnya, hanya beban kerja yang berpengaruh signifikan secara individual. Model ini dapat menjelaskan 36,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain-lain

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji t dari variabel beban kerja sebesar 3,726 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 2,002 dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan di *Store Accessories* PT Ungaran Sari Garment unit Ungaran yang berarti H_{01} di tolak dan H_{a1} diterima. Menurut (Hermawanto et al., 2020) beban kerja adalah perbedaan antara kapasitas seseorang dengan tuntutan pekerjaan yang harus

diselesaikan. Pengukuran beban kerja dapat dilihat dari target yang harus dicapai dan kondisi pekerjaan yang ada. Secara lebih luas, beban kerja juga bisa diartikan sebagai jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Firdaus et al., 2024) menunjukkan bahwa hasil penelitian tersebut berpengaruh positif antara beban kerja terhadap kinerja karyawan,

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji t dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,396 yang memiliki nilai lebih besar dari t tabel 2,002 dengan taraf signifikansi $0,693 > 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di *Store Accessories* PT Ungaran Sari Garment unit Ungaran yang berarti H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak. Kepuasan kerja menurut Robbins & Judge (2021) merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Sahasrani et al., 2024) menunjukan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja; namun beban kerja tidak berpengaruh; secara simultan keduanya berpengaruh pada kinerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji t dari variabel komunikasi organisasi sebesar 0,572 yang memiliki nilai lebih kecil dari t tabel 2,002 dengan taraf signifikansi $0,569 > 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel komunikasi organisasi terhadap

kinerja karyawan di *Store Accessories* PT Ungaran Sari Garment unit Ungaran yang berarti H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Menurut (Usman, 2025) komunikasi organisasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Irawan et al., 2022) menunjukkan bahwa Komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil F hitung secara simultan dari variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 11,141 yang artinya lebih besar dari F tabel 2,76 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di *Store Accessories* PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran yang artinya H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Dengan nilai koefisien determinasi dari Adjusted R Square sebesar 0,333 atau 33,3 %. Dapat diartikan bahwa variabel beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komunikasi organisasi (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 33,3 % dan sisanya sebesar 66,7 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain-lain

BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai korelasi sederhana variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,600 dengan korelasi interpretasi korelasi berada diantara 0,60-0,799 artinya Kuat. Beban kerja yang jelas, terukur, dan sesuai kapasitas karyawan dapat mendorong mereka bekerja lebih optimal karena adanya target yang harus dicapai. Dalam organisasi, beban kerja sering menjadi faktor yang langsung dirasakan karyawan sehari-hari, sehingga berdampak signifikan pada produktivitas.
- 2) Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai korelasi sederhana variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,409 dengan korelasi interpretasi korelasi berada diantara 0,40-0,599 artinya sedang. Kepuasan kerja bersifat lebih psikologis dibandingkan beban kerja. Karyawan yang puas cenderung lebih loyal, termotivasi, dan bekerja dengan komitmen tinggi. Namun, kepuasan kerja tidak selalu langsung memengaruhi kinerja karena karyawan bisa saja puas dengan kondisi kerja, tetapi produktivitasnya biasa saja. Hubungan sedang ini menunjukkan bahwa meskipun kepuasan penting, faktor eksternal seperti beban kerja atau sistem organisasi bisa lebih menentukan hasil kerja nyata.

- 3) Berdasarkan hasil yang diperoleh nilai korelasi sederhana variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,361 dengan korelasi interpretasi korelasi berada diantara 0,20-0,399 artinya rendah. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi terdapat hubungan yang rendah terhadap Kinerja Karyawan. Komunikasi organisasi memang penting untuk koordinasi, penyampaian informasi, dan kerjasama tim. Akan tetapi, efek komunikasi terhadap kinerja biasanya tidak langsung, melainkan melalui variabel lain seperti motivasi, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Rendahnya korelasi ini bisa menunjukkan bahwa meskipun komunikasi berjalan baik, kinerja karyawan lebih banyak ditentukan oleh faktor teknis (beban kerja) dan psikologis (kepuasan). Jadi, komunikasi lebih berperan sebagai faktor pendukung, bukan pendorong utama kinerja.
- 4) Berdasarkan hasil yang diperoleh uji korelasi berganda variabel beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komunikasi organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,605. Berdasarkan interpretasi bahwa variabel beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komunikasi organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) berada dalam kategori “kuat” karena nilai koefisien korelasi terletak pada interval 0,60 - 0,799. Artinya, semakin rendah beban kerja, semakin tinggi kepuasan kerja, dan semakin baik komunikasi organisasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
- 5) Berdasarkan hasil yang diperoleh hasil regresi sederhana dari beban kerja bahwa nilai konstanta (6,138) artinya jika beban kerja = 0, maka nilai kinerja karyawan

diperkirakan sebesar 6,138. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan (dalam batas wajar), maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

- 6) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil regresi sederhana dari kepuasan kerja bahwa nilai konstanta (12,260) artinya jika kepuasan kerja dianggap nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada angka 12,260. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerjanya juga akan meningkat.
- 7) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh regresi sederhana dari komunikasi organisasi bahwa nilai konstanta (13,206) artinya jika komunikasi organisasi dianggap nol, maka kinerja karyawan diperkirakan sebesar 13,206. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik komunikasi organisasi yang terjalin, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.
- 8) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa regresi berganda dari beban kerja dengan nilai konstan 0,638, kepuasan kerja dengan nilai konstan 0,057, dan komunikasi organisasi dengan nilai konstan 0,076. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tiga variabel independen yang diuji, hanya beban kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kepuasan kerja dan komunikasi organisasi tidak terbukti berpengaruh

signifikan, meskipun keduanya memiliki arah hubungan positif. Hal ini menegaskan bahwa beban kerja merupakan faktor dominan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam penelitian ini.

- 9) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil dari koefisien determinasi dengan nilai 0,605 artinya hubungan berada pada kategori cukup kuat. Koefisien Determinasi ($R^2 = 0,366$). Artinya sebesar 36,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi. Sisanya 63,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian. $Adjusted\ R^2 = 0,333$ Secara bersama-sama, ketiga variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berdasarkan uji parsial sebelumnya, hanya beban kerja yang berpengaruh signifikan secara individual. Model ini dapat menjelaskan 36,6% variasi kinerja karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain-lain
- 10) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil uji t dari variabel komunikasi organisasi sebesar 0,572 yang memiliki nilai lebih kecil dari t tabel 2,002 dengan taraf signifikansi $0,569 > 0,05$. Sehingga dapat dijelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di *Store Accessories* PT Ungaran Sari Garment unit Ungaran yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Menurut (Usman, 2025) komunikasi organisasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan (Irawan et al., 2022) menunjukkan bahwa Komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 11) Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil F hitung secara simultan dari variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 11,141 yang artinya lebih besar dari F tabel 2,76 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel beban kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di *Store Accessories* PT. Ungaran Sari Garment unit Ungaran yang artinya H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Dengan nilai koefisien determinasi dari Adjusted R Square sebesar 0,333 atau 33,3 %. Dapat diartikan bahwa variabel beban kerja (X1), kepuasan kerja (X2), dan komunikasi organisasi (X3) dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 33,3 % dan sisanya sebesar 66,7 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel penelitian ini seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain-lain

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang berhasil disimpulkan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagi pimpinan Store Accessories PT Ungaran Sari Garment unit Ungaran, disarankan untuk mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada karyawannya agar mereka tidak merasa terbebani dan melakukan riset lanjutan terkait beban kerja yang sedang dialami karyawan supaya dapat melakukan langkah-langkah strategi untuk mencegah terjadinya penurunan kinerja karyawan.
2. Meskipun dalam penelitian ini kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja, bukan berarti aspek ini dapat diabaikan. Perusahaan tetap perlu menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja melalui Pemberian *reward* atau penghargaan atas pencapaian kerja, peningkatan fasilitas kerja, komunikasi atasan-bawahan yang sehat, serta suasana kerja yang kondusif, peluang pengembangan karir dan pelatihan yang sesuai.
3. Meninjau kembali komunikasi organisasi saat ini belum sepenuhnya menyentuh aspek emosional dan psikologis karyawan. Pendekatan yang lebih partisipatif, seperti pelibatan pada keputusan, pengakuan kerja, dan kesempatan berkembang perlu diperkuat.
4. Diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat dan dapat sebagai acuan atau bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik yang sama dengan

mengembangkan variabel-variabel bebas lainya seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- (Gilang Fajar Romadhon, 2014). (2024). PENGARUHBEBANKERJADANKOMUNIKASITERHADAPKINERJAKARYAWANDENGANKEPUASANKERJASEBAGAI VARIABEL INTERVENING(StudipadaKaryawanPT.NewParadisePurworejo)Gilang Fajar Romadhonporjogilang@gmail.comEsti Margiyanti Utamiestiutami@umpwr.ac.idFitriRahmawatifitrirahmawati@. *PENGARUHBEBANKERJADANKOMUNIKASITERHADAPKINERJAKARYAWANDENGANKEPUASANKERJASEBAGAI VARIABEL INTERVENING(StudipadaKaryawanPT.NewParadisePurworejo)Gilang Fajar Romadhonporjogilang@gmail.ComEsti Margiyanti Utamiestiutami@umpwr.Ac.IdFitriRahmawatifitrirahmawati@*, 6(February), 4–6.
- Aam Widiawati, Puji Isyanto, & Dini Yani. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Staf Kantor Desa Mulyasari. *CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 3(3), 167–178. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v3i3.1360>
- Afdjani, H., Islamiyati, S., & Banin, Q. Al. (2021). Pengaruh Komunikasi Organisasi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(3), 238–250. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i3.5361>
- Anak Agung Gde Wimanta Wari Bawantu, & I Gusti Made Suwandana. (2024). The Influence of Organizational Communication on Employee Performance Mediated by Employee Job Satisfaction at the Denpasar City Health Office. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(4), 25–41. <https://doi.org/10.61132/ijems.v1i4.212>
- Andini, T., Pranoto, D. B., & Sihombing, A. (2025). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Pelabuhan Indonesia. *Urnal Bisnis Dan Komunikasi*, 3, 5205–5212.
- Apriyani & Mulyana, Brilliantisyah, M. A., Afza, N., Widyowati, P., Yuliawan, R., & Amaliyah, A. (2023). Implementasi Reward dan Punishment dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *IKRA-ITH HUMANIORA : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 8(3), 210–216. <https://doi.org/10.37817/ikraith-humaniora.v8i3.4198>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. PT Rineka cipta.
- Azizah, S. N. (2021). *Manajemen Kinerja*. Penerbit NEM.

- Delia Wahyuningtias, N. R. A. K. T. F. (2024). 8867-8880. 4, 8867–8880.
- Ernawati, R. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. 1–75.
- Firdaus, R. Y., Wiharno, H., & Fitriani, L. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Syntax Admiration*, 5(4), 1334–1352. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i4.1117>
- Fransiska, Tupi, Safitri, D., & Chandra, R. (2020). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(3), 1–18.
- Ghozali, & Gultom, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Martha Friska Medan. *Jurnal Bisnis*, 5(1), 1–15.
- Ghozali, Hermawanto, A., & Anggrani, M. (2020). Globalisasi, Revolusi Digital Dan Lokalitas : Dinamika Internasional Dan Domestik Di Era Borderless World. In *LPPM UPN VY Press*.
- Hasibuan. (2022). *1-17 Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi*.
- Heruwanto, Juniari, N. L. P. A., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. gede P. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK MANDIRI (Persero) Tbk. CABANG DEWI SRI. *Jurnal Emas*, 5(10), 33–45. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/17.218-231-1.pdf>
- HHermawanto, Dan, D. I., Di, D., & Borderless, E. (2020). A Dictionary of world history. In *Hermawanto, A., & Anggrani, M. (2020) (Vol. 45, Issue 01)*. <https://doi.org/10.5860/choice.45-0034>
- Hidayatullah, M., Muldani, V., & Faisal, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia* |, 11(1), 55–68.
- Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Irawan, T., Rakhmat, C., Yusnita, R. T., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Perjuangan

- Tasikmalaya, U. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan Matahari Departement Store Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 213–216.
- Kasmir, & Hidayat, A. I. (2019). Pedoman Analisis Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan. *Sumbangprov.Go.Id*, 2–27. [http://www.sumbarprov.go.id/images/1448880758-Pedoman Penyusunan AKD.pdf](http://www.sumbarprov.go.id/images/1448880758-Pedoman%20Penyusunan%20AKD.pdf)
- lesmana & Damanik (2022). (2022). *PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. MAJU BERSAMA PEMATANG SIANTAR* (Vol. 3).
- Luka, F., Kurniawan, A. W., Burhanuddin, B., Hasbiah, S., & Dipoatmodjo, T. S. P. (2023). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT Permata Finance Indonesia Cabang Makassar. *Tirtayasa Ekonomika*, 18(2), 9. <https://doi.org/10.35448/jte.v18i2.21542>
- Mailani, R., & Muhadi, M. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Manajemen Di Rsud Bhakti Dharma Husada Surabaya. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 2(2), 183. <https://doi.org/10.29241/jmk.v2i2.64>
- Mustika, S., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trifa Raya Laboratories. *Inaba Journal Of Psychology*, 2(1), 18–25. <https://doi.org/10.56956/ijop.v2i1.394>
- Nasrullah, N., Askolani, & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Sensus Terhadap Karyawan PT Nata Bersaudara Sejahtera). *Jurnal Ekonomi Akuntansi, Manajemen*, 2(2), 212–223.
- Ningrum, E. A., Suratriadi, P., Alif, M. I., Bina, U., & Informatika, S. (2024). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN Endah. *Jurnal Komunikasi, Sosial, Dan Ilmu Politik*, 7482(6), 291–309.
- Nurhadian, A. F. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(1), 1–9.
- Nurhalim, A. D. (2023). Pentingnya Etika Bisnis Sebagai Upaya dalam Kemajuan Perusahaan. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 14(2), 11–20.

- Nurwati. (2021). Hubungan Stress Kerja, Beban Kerja, dan Kejenuhan Kerja dengan Kinerja Perawat di Klinik XX Jakarta. *Indonesian Scholar Journal of Medical and Health Science*, 1(03), 102–109.
- Putra, R. A., & Candana, D. M. (2020). PENGARUH MOTIVASI ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) Dr. MUHAMMAD ZEIN PAINAN. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(September), 60–69. <https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Putri, & Astuti, D. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68.
- Rahayu, & M Faizin, A Zakiah, D. B.-2022. (2021). *Persepsi beban kerja dengan kinerja perawat diinstalasi rawat inap rumah sakit kamar medika kota Mojokerto. 2011.*
- Robbins & Judge, & 2022. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Perawat Rumah Sakit Prima Pekanbaru. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(2), 58–63. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v14i2.476>
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M., Zebua, I. K., Lumban Toruan, J. E., Pasaribu, D. N., & Tanjung, M. A. (2021). Kompensasi, Motivasi dan Budaya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(2), 254–262. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.34883>
- Rolos, Wa nisa, Nurwati, Samdin, La Ode Bahana Adam, & Wati, E. (2018). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Kabupaten Muna Barat. *Jurnal HOMANIS: Halu Oleo Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.55598/homanis.v1i1.2>
- Sahasrani, F., Oktavia, E., Prasasti, P. E., & Haryadi, D. (2024). The effect of job satisfaction and workload on employee performance at PT Suri Tani Pemuka. *Journal of Management Science (JMAS)*, 7(1), 444–451. www.exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS
- saputra. (2022). *MENUMBUHKAN KINERJA MELALUI MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA: PERSPEKTIF TEORITIS DAN STRATEGI PRAKTIS*. 14, 6. <https://www.city.kawasaki.jp/500/page/0000174493.html>

- Siburian, A. N., & Anggrainie, N. (2022). Pengaruh Hedonic Shopping Motivation, Brand Image, Brand Ambassador, Diskon, Harga dan Sales Promotion terhadap Pembelian Implusif Pada e-Commerce Tiktok Shop Dimasa Pandemi Covid-19. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 176–191. <https://doi.org/10.37531/mirai.v7i3.2492>
- Sinica, A. P. (2022). 胡文兵¹ 沈祥建² 高飞雪² ** (1. 1–13.
- Subiyanti, W., & Trisnadi, D. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT. Tiga Putra Abadi Perkasa Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Bisnis*, 10(2), 207–219. <https://doi.org/10.62739/jb.v10i2.32>
- Sugiyono, Maharani, Ricky Marcelino Chandra, Sudjianto, M. K., & Adriana, E. (2023). Faktor-Faktor Komunikasi (Yang Perlu Dimiliki) Generasi Z Dalam Mempersiapkan Karir. *Student Research Journal*, 1(3), 372–384. <https://doi.org/10.55606/srjyappi.v1i3.345>
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225, 87.
- sundari, Meria, Tampubolon, P. dan, Jemina, K. I., & Santosa, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Z di Provinsi Bali. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(1), 5525–2236.
- Suryani, H., & Resniawati, R. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Harper Purwakarta. *Journal of Indonesian Tourism, Hospitality and Recreation*, 5(1), 79–90. <https://doi.org/10.17509/jithor.v5i1.46913>
- Sutrisno, & Widiatmika, K. P. (2019). faktor-faktor kepuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2019). *Etika Jurnalisme Pada Koran Kuning : Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau*, 16(2), 39–55.
- Triana, A., Munfaqiroh, S., Liana, Y., Manajemen, J., & Malangkuçęçwara, S. (2023). Pengaruh Pengalaman Kemampuan dan Keterampilan terhadap Kinerja Karyawan (Study pada Home Industry FreshyBag Malang). *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 8, 159–168.
- Tutu, R. V. B., Areros, W. A., & Rogahang, J. J. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado. *Productivity*, 3(1), 24–29.

- Umansky, & Rantanen. (2021). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Otonomi*, 20(2018), 396–406.
- Umroh, C. M. I., & Sutarmin, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kompensasi, Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 67–80. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6508>
- Usman. (2025). Analisis Komunikasi Organisasi PT Pelindo Solusi Logistik dalam Membangun Citra Perusahaan. *Jurnal Sosial Dan Sains*, 5(3), 589–607. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v5i3.32097>
- Utomo, K. S., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Disiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 17(3), 423–432. <https://doi.org/10.37034/infeb.v6i2.921>
- wibowo. (2020). Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Elco Indonesia Sejahtera Kota Garut. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 741–748. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1128>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 1–5.
- wiryanto. (2021). *Jenis jenis komunikasi*. 2, 29–37.
- Y.S.A, G., & Haryani, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 19. <https://doi.org/10.35917/tb.v19i1.161>
- Yosepha, (Hermi. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Huawei Tech Investment. *Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 131–141. <https://doi.org/10.34001/jdeb.v17i2.1284>
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja dan

Etos Kerja. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.

Yusniar, Heriyana, & Nurlaili. (2021). Pengaruh Ketrampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Beban Kerja Pada Usaha Kerajinan Tas Aceh Di Ulee Madon. *Jurnal Visioner & Strategis*, 10(2), 65–70.

Yusuf, Hendra, Aprilyanto, M. D., & Pratama, M. A. N. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Shopee Express Cabang Lamongan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(2), 1123–1132. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v5i2.1323>

Lampiran 1
LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

Kepada responden yang terhormat,

Dalam rangka untuk melaksanakan penelitian skripsi program sarjana (S1), saya adalah mahasiswa tingkat akhir Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI Fakultas Ekonomi dan Bisnis bernama Putri Ayu Dewanti memerlukan informasi untuk mendukung penelitian yang saya lakukan yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di *Store Accessories* PT Ungaran Sari Garment unit Ungaran", maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner atau pernyataan yang dilampirkan. Jawaban yang anda berikan akan sangat membantu penelitian ini dan kuesioner ini dapat digunakan apabila sudah terisi semua.

Seluruh data dan informasi yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis penelitian semata. Saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini secara objektif dan benar.

Peneliti

Putri Ayu Dewanti

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASA KERJA, DAN KOMUNIKASI
ORGANISASI STUDI KASUS PADA STORE ACCESSORIES PT.
UNGARAN SARI GARMENT UNIT UNGARAN

Petunjuk pengisian : Jawablah pertanyaan berikut dengan mengisi jawaban atau memberikan tanda centang (✓) pada kotak yang tersedia di bawah ini!

I. Identitas Responden

1. Nama Lengkap :
2. Umur :
3. Status :
4. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
5. Pekerjaan :
6. Pendidikan Terakhir : 1) Tidak Sekolah/Tidak Lulus SD
2) SD/SMP
3) SMA Sederajat
4) D1/D2/D3
5) S1/S2

II. Jawablah dengan jujur dan sebenarnya bila :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Daftar Pernyataan

1. Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

no	Pernyataan	Skor				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Jumlah pekerjaan yang berhasil saya selesaikan saat ini sudah sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan oleh instansi					
2	Memiliki keterampilan yang sangat baik dan menguasai dalam mengerjakan pekerjaan saya					
3	Selalu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan					
4	Selalu berusaha hadir untuk bekerja setiap hari					
5	Selalu bersedia bekerjasama dengan rekan kerja saya					

2. Kuesioner Beban Kerja Karyawan (X1)

no	Pernyataan	Skor				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Selalu berusaha meningkatkan kualitas kinerja saya					
2	Menyukai tugas-tugas atau pekerjaan baru yang menantang					
3	Sering merasa waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas tidak mencukupi karena beban kerja yang terlalu banyak					
4	Dapat menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu tanpa merasa terburu-buru					
5	Selalu berusaha mengerjakan tugas/pekerjaan sesuai dengan standart yang telah ditetapkan					

3. Kuesioner Kepuasan Kerja Karyawan (X2)

no	Pernyataan	Skor				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Imbalan yang saya terima sudah sesuai dengan keahlian serta pekerjaan yang telah saya lakukan					
2	Penilaian untuk promosi yang saya dapatkan sudah sesuai dengan prestasi dan hasil kerja saya					
3	Bekerja sesuai dengan kemampuan, keahlian, serta pendidikan saya					
4	Pegawasan kerja oleh atasan dilakukan secara adil & obyektif					
5	Senang bekerjasama dengan rekan kerja yang memberikan dukungn yang cukup kepada saya					

4. Kuesioner Komunikasi Organisasi (X3)

no	Pernyataan	Skor				
		5	4	3	2	1
		SS	S	KS	TS	STS
1	Atasan saya menyampaikan instruksi dan informasi kerja dengan jelas dan mudah dipahami					
2	Atasn saya menciptakan suasana komunikasi yang nyaman sehingga saya merasa bebas untuk bertanya atau berdiskusi					
3	Komunikasi antar pimpinan dn bawahan dilakukan secara profesional untuk menyelesaikan perbedaan					

	pendapat atau konflik yang muncul					
4	Saya merasa komunikasi dengan rekan kerja mendukung terciptanya kolaborasi yang baik dalam tim					
5	Rekan kerja saya bersedia memberikan penjelasan atau informasi yang diperlukan ketika saya meminta					

LAMPIRAN 2

TABULASI 10 RESPONDEN UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)						
Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	4	5	4	4	5	22
2	3	4	3	4	4	18
3	5	5	4	5	5	24
4	4	4	3	4	4	19
5	5	5	5	5	5	25
6	3	3	4	3	3	16
7	4	4	4	4	4	20
8	2	3	2	2	3	12
9	5	4	5	5	4	23
10	4	3	4	3	3	17

BEBAN KERJA (X1)						
Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	4	5	4	5	5	23
2	3	4	4	4	3	18
3	5	5	5	5	4	24
4	4	4	3	4	4	19
5	5	5	5	4	5	24
6	3	3	3	3	4	16
7	4	4	4	4	4	20
8	2	3	2	3	2	12
9	5	4	5	5	4	23
10	4	4	3	4	3	18

KEPUASAN KERJA (X2)						
Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	4	5	4	4	5	22
2	3	4	3	4	4	18
3	4	5	5	5	4	23

4	4	4	3	4	4	19
5	5	4	5	4	5	23
6	3	3	4	3	3	16
7	4	4	4	4	4	20
8	3	2	2	3	2	12
9	5	4	5	5	4	23
10	4	3	4	3	3	17

KOMUNIKASI ORGANISASI (X3)						
Responden	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
1	4	5	5	4	5	23
2	3	4	3	4	4	18
3	4	5	5	4	5	23
4	4	4	3	4	4	19
5	5	5	5	5	5	25
6	3	4	3	3	4	17
7	4	4	4	4	4	20
8	2	3	2	3	2	12
9	5	4	5	5	4	23
10	4	3	4	3	3	17

Lampiran 3
Identitas Responden

No	Nama	Jenis Kelamin	Umur (Tahun)	Pendidikan Terakhir
1	Ana	Perempuan	20-30	S1
2	Endras Novi	Perempuan	20-30	SMA
3	Priyanti	Perempuan	20-30	Sma
4	Ayu	Perempuan	20-30	D1
5	Dewa	Laki-Laki	20-30	D1
6	Riko	Laki-Laki	20-30	Sma
7	Nadhif	Laki-Laki	20-30	Smk
8	Nadya	Perempuan	20-30	D1
9	Ma'ruf Syaryfudin Hydayatulloh	Laki-Laki	20-30	Diploma 3
10	Mamik Andriyani	Perempuan	30-40	Sma
11	Rani	Perempuan	20-30	SMA Sederajat
12	Titik mulyani	Perempuan	30-40	SMA Sederajat
13	Ridho	Laki-Laki	20-30	S1/S2
14	Sri Mulyani	Perempuan	30-40	SMA Sederajat
15	Nugroho	Laki-Laki	40-50	SMA Sederajat
16	Rifai	Laki-Laki	20-30	D1/D2/D3
17	Gabriella	Perempuan	20-30	D1/D2/D3
18	Riski ambarwati	Perempuan	30-40	S1/S2
19	Ahnaf	Laki-Laki	30-40	D1/D2/D3
20	Jumaidi	Laki-Laki	30-40	SMA Sederajat
21	Anisa	Perempuan	20-30	SMA Sederajat
22	Novi Puspa lestari	Perempuan	20-30	D1/D2/D3
23	Damar Ismunandar	Laki-Laki	30-40	D1/D2/D3

24	Siti Rohmah	Perempuan	20-30	SMA Sederajat
25	Arif Baniyanto	Laki-Laki	30-40	SMA Sederajat
26	Sindi	Perempuan	20-30	S1/S2
27	Siti Fadlilah	Perempuan	20-30	D1/D2/D3
28	Pandu	Perempuan	20-30	D1/D2/D3
29	Oky jalu	Laki-Laki	20-30	SMA Sederajat
30	Saputro	Laki-Laki	30-40	D1/D2/D3
31	Sutrisno	Perempuan	20-30	D1/D2/D3
32	Satria	Laki-Laki	20-30	S1/S2
33	Dina Asmara	Perempuan	30-40	SMA Sederajat
34	Shafira	Perempuan	20-30	D1/D2/D3
35	Rufikah	Perempuan	30-40	D1/D2/D3
36	Masykur Rozi	Laki-Laki	30-40	SMA Sederajat
37	Aditya Dwi	Laki-Laki	20-30	D1/D2/D3
38	Devi	Perempuan	20-30	D1/D2/D3
39	Eka	Perempuan	30-40	D1/D2/D3
40	Sri Martini	Perempuan	30-40	SMA Sederajat
41	Sheilla	Perempuan	20-30	D1/D2/D3
42	Prima Adi	Laki-Laki	30-40	D1/D2/D3
43	Zelda	Perempuan	20-30	S1/S2
44	Eko Wijayanto	Perempuan	30-40	SMA Sederajat
45	Wiar	Laki-Laki	20-30	D1/D2/D3
46	Ari	Laki-Laki	30-40	D1/D2/D3
47	Sugeng Widodo	Laki-Laki	30-40	SMA Sederajat
48	Deni	Laki-Laki	20-30	SMA Sederajat
49	Faisal alip	Laki-Laki	30-40	SMA Sederajat
50	Afi	Perempuan	20-30	D1/D2/D3
51	Agusnanto	Laki-Laki	40-50	D1/D2/D3
52	An-nisa Yasmin	Perempuan	30-40	D1/D2/D3

53	Dwi Susanti	Perempuan	30-40	S1/S2
54	Lita nursita	Perempuan	20-30	S1/S2
55	Resa	Laki-Laki	20-30	D1/D2/D3
56	Devi Ayu	Perempuan	20-30	D1/D2/D3
57	Deffi putri	Perempuan	30-40	S1/S2
58	David K	Laki-Laki	20-30	D1/D2/D3
59	Tikat Adi Maulana	Laki-Laki	20-30	SMA Sederajat
60	Vianka	Perempuan	20-30	S1/S2
61	Imam arifudin	Laki-Laki	20-30	SMA Sederajat
62	Nadya	Perempuan	20-30	S1/S2

Lampiran 4

Tabulasi Data 62 Responden

Tabulasi Data Variabel Beban Kerja (X1) 62 responden

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total X1
1	5	5	4	4	4	18
2	5	4	4	5	4	18
3	5	4	5	4	5	22
4	3	4	3	3	5	21
5	3	3	5	4	3	22
6	4	5	4	5	4	17
7	4	4	5	4	4	22
8	5	4	3	5	5	22
9	4	3	4	3	3	23
10	5	4	5	4	4	21
11	5	4	3	5	5	24
12	5	4	4	5	5	23
13	5	4	4	3	5	21
14	5	5	5	4	5	20
15	4	5	5	4	5	21
16	4	4	5	3	5	21
17	3	4	5	4	4	23
18	5	4	5	3	4	21

19	5	4	5	3	4	19
20	5	5	4	5	4	19
21	4	4	5	5	3	23
22	4	4	3	4	4	23
23	5	3	4	3	4	21
24	5	4	5	4	5	23
25	5	3	5	5	5	21
26	5	4	3	5	4	21
27	5	3	5	5	5	19
28	4	4	3	5	5	23
29	5	4	4	3	5	22
30	5	4	3	3	4	23
31	4	5	5	4	5	19
32	4	4	5	5	4	23
33	5	4	5	5	4	23
34	3	4	5	4	3	24
35	5	4	5	5	4	19
36	5	4	5	4	5	22
37	5	5	4	5	5	24
38	5	4	4	3	3	21
39	5	3	4	5	5	23
40	5	4	5	5	5	21
41	4	4	5	3	5	24
42	5	4	5	4	5	20
43	4	5	4	3	5	20
44	5	4	5	5	5	24
45	5	4	3	5	3	21
46	4	5	4	3	4	21
47	5	4	5	5	5	21
48	5	4	3	5	4	24
49	4	5	3	5	4	23
50	5	4	3	4	5	24
51	5	5	4	5	5	20
52	5	4	5	5	4	19
53	5	4	5	5	5	24
54	5	4	3	4	4	21
55	4	5	3	4	3	23

56	5	4	5	5	5	23
57	5	4	3	5	4	20
58	5	4	5	5	4	24
59	5	4	5	5	4	23
60	3	3	5	4	5	20
61	5	5	4	5	5	24
62	5	4	4	5	5	23

Tabulasi Data Variabel Kepuasan Kerja (X2) 62 responden

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total X2
1	4	4	4	4	5	19
2	4	5	4	5	4	22
3	5	5	4	4	4	24
4	4	3	5	3	4	19
5	4	4	5	5	4	19
6	5	5	5	4	5	18
7	3	5	2	4	5	23
8	4	3	3	4	5	21
9	4	4	3	3	4	21
10	5	4	5	5	4	20
11	4	5	4	3	5	24
12	4	4	3	5	5	24
13	4	5	5	3	3	20
14	4	5	5	5	5	21
15	5	4	5	5	5	23
16	4	3	5	5	3	20
17	5	3	5	5	3	23
18	5	5	4	4	5	20
19	5	4	3	5	3	20
20	5	5	4	5	4	16
21	2	5	5	5	3	24
22	4	4	4	4	4	24
23	4	3	3	3	3	20
24	5	4	5	5	5	24
25	4	5	5	5	5	21
26	3	4	5	5	3	23
27	5	5	5	4	5	20

28	4	4	4	5	4	24
29	5	5	4	5	4	17
30	4	4	4	4	4	23
31	4	5	5	5	5	20
32	4	4	3	3	3	24
33	5	4	5	5	4	23
34	3	4	4	5	4	23
35	5	5	4	5	5	21
36	5	5	4	5	4	19
37	4	5	5	4	5	23
38	4	4	4	4	5	22
39	4	4	5	3	3	22
40	5	4	5	4	5	20
41	5	4	5	4	4	21
42	3	5	5	5	4	20
43	4	4	3	5	4	23
44	4	5	4	4	4	24
45	4	4	5	3	4	21
46	5	5	4	5	4	19
47	4	5	5	5	5	21
48	3	4	5	5	4	24
49	5	5	3	2	4	24
50	4	3	5	4	5	22
51	4	5	5	5	5	20
52	5	4	5	5	5	20
53	4	5	4	5	4	24
54	5	4	4	3	4	22
55	3	4	4	5	4	24
56	5	4	5	5	5	23
57	5	5	4	4	4	23
58	4	5	5	5	5	24
59	5	5	4	5	4	20
60	5	5	5	4	4	23
61	4	5	5	5	5	24
62	5	4	4	3	4	20

Tabulasi Data Variabel Komunikasi Organisasi (X3) 62 responden

No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total X3
1	5	3	4	4	4	21
2	5	4	5	4	5	20
3	4	5	5	4	4	25
4	4	5	3	4	5	19
5	3	4	3	5	5	19
6	5	5	5	5	5	19
7	4	3	4	3	5	24
8	5	4	4	3	3	20
9	5	4	3	4	3	22
10	5	5	5	5	4	18
11	3	4	5	4	4	22
12	4	5	5	4	4	22
13	4	5	3	3	3	22
14	4	4	5	5	4	22
15	5	5	4	3	5	16
16	4	5	5	4	4	22
17	4	4	4	5	5	22
18	3	3	4	3	3	19
19	5	5	3	5	4	20
20	4	5	4	5	4	18
21	4	4	4	4	3	24
22	4	4	4	4	4	23
23	3	4	3	4	4	22
24	5	5	5	4	5	23
25	4	5	4	5	5	23
26	4	4	4	5	5	21
27	4	5	5	5	4	25
28	5	5	5	5	3	24
29	3	5	4	4	5	24
30	5	5	5	5	5	23
31	5	5	4	5	5	21
32	5	4	5	5	5	23
33	5	5	4	5	4	23

34	5	5	3	4	4	23
35	4	5	5	5	4	21
36	5	4	5	4	5	21
37	5	4	4	5	5	23
38	3	5	5	4	4	21
39	5	4	4	3	5	24
40	5	4	5	5	4	22
41	5	5	3	5	3	24
42	5	5	4	5	5	21
43	4	5	4	5	4	22
44	4	5	5	5	5	23
45	5	5	4	4	3	22
46	4	5	5	4	4	24
47	5	4	5	4	5	21
48	4	5	3	5	5	22
49	5	5	5	5	4	22
50	5	5	3	4	4	23
51	4	5	4	5	4	21
52	4	5	5	4	4	18
53	4	5	5	5	4	22
54	5	3	4	5	4	18
55	5	3	3	3	4	24
56	4	5	4	5	4	23
57	5	3	3	3	4	19
58	5	4	5	5	5	24
59	5	5	4	5	4	21
60	4	4	4	3	4	19
61	4	5	5	5	5	24
62	4	4	4	4	5	21

Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y) 62 responden

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total Y
1	3	4	4	5	4	19
2	5	5	4	4	4	19
3	4	5	4	5	3	22
4	3	3	4	4	5	19

5	4	3	4	4	4	22
6	5	4	5	5	3	18
7	5	4	4	3	3	22
8	4	5	5	5	3	20
9	3	3	4	4	4	24
10	4	5	4	4	5	19
11	5	4	4	3	4	23
12	5	5	5	4	5	24
13	4	5	3	3	4	21
14	4	5	4	5	5	20
15	5	4	5	5	5	21
16	3	3	5	5	5	19
17	4	3	4	4	5	23
18	4	4	5	4	4	25
19	3	3	4	4	5	23
20	5	4	5	4	5	21
21	5	5	5	5	5	23
22	5	5	5	4	4	24
23	4	5	4	4	4	20
24	4	5	5	4	5	21
25	4	5	5	5	5	18
26	3	4	4	4	5	20
27	5	3	5	3	5	19
28	3	4	3	4	4	23
29	5	4	4	4	3	20
30	4	3	4	4	4	25
31	5	4	5	5	4	23
32	5	4	4	4	3	23
33	5	5	5	5	5	22
34	4	4	5	5	5	23
35	5	4	5	5	4	22
36	4	5	4	5	4	22
37	5	4	5	5	4	24
38	4	5	3	5	5	21
39	3	5	5	5	4	24
40	5	5	4	5	5	21
41	5	4	3	4	5	24

42	5	5	4	5	5	21
43	4	4	3	5	5	16
44	5	4	5	5	5	23
45	3	4	4	5	5	21
46	4	3	3	3	3	23
47	4	5	5	4	5	23
48	3	5	4	4	5	24
49	5	5	4	5	4	25
50	3	5	5	5	5	24
51	5	5	5	4	5	23
52	5	5	5	5	5	21
53	5	4	5	5	5	24
54	5	5	5	4	4	20
55	4	5	5	4	3	25
56	5	5	4	5	5	25
57	4	4	5	4	3	18
58	5	5	5	5	5	23
59	5	5	5	5	5	19
60	3	3	4	4	4	18
61	4	5	5	5	4	23
62	5	3	5	3	3	19

Lampiran 5

HASIL UJI VALIDITAS

1. Uji Validitas 10 Responden Variabel Beban Kerja (X1)

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.772**	.844**	.772**	.705*	.933**
	Sig. (2-tailed)		0,009	0,002	0,009	0,023	0,000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.2	Pearson Correlation	.772**	1	.758*	.796**	.688*	.896**
	Sig. (2-tailed)	0,009		0,011	0,006	0,028	0,000

	N	10	10	10	10	10	10
X1.3	Pearson Correlation	.844**	.758*	1	.758*	.656*	.917**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,011		0,011	0,040	0,000
	N	10	10	10	10	10	10
X1.4	Pearson Correlation	.772**	.796**	.758*	1	0,524	.857**
	Sig. (2-tailed)	0,009	0,006	0,011		0,120	0,002
	N	10	10	10	10	10	10
X1.5	Pearson Correlation	.705*	.688*	.656*	0,524	1	.815**
	Sig. (2-tailed)	0,023	0,028	0,040	0,120		0,004
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.933**	.896**	.917**	.857**	.815**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,002	0,004	
	N	10	10	10	10	10	10

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Validitas 10 Responden Variabel Kepuasan Kerja (X2)

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	0,459	.742*	0,592	0,623	.796**
	Sig. (2-tailed)		0,182	0,014	0,071	0,054	0,006
	N	10	10	10	10	10	10
X2.2	Pearson Correlation	0,459	1	0,584	.787**	.868**	.880**
	Sig. (2-tailed)	0,182		0,077	0,007	0,001	0,001

	N	10	10	10	10	10	10
X2.3	Pearson Correlation	.742*	0,584	1	0,591	0,584	.835**
	Sig. (2-tailed)	0,014	0,077		0,072	0,077	0,003
	N	10	10	10	10	10	10
X2.4	Pearson Correlation	0,592	.787**	0,591	1	0,623	.837**
	Sig. (2-tailed)	0,071	0,007	0,072		0,054	0,003
	N	10	10	10	10	10	10
X2.5	Pearson Correlation	0,623	.868**	0,584	0,623	1	.880**
	Sig. (2-tailed)	0,054	0,001	0,077	0,054		0,001
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.796**	.880**	.835**	.837**	.880**	1
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,001	0,003	0,003	0,001	
	N	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

3. Uji Validitas 10 Responden Variabel Komunikasi Organisasi (X3)

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
X3.1	Pearson Correlation	1	0,524	.857**	.787**	.641*	.877**
	Sig. (2-tailed)		0,120	0,002	0,007	0,046	0,001
	N	10	10	10	10	10	10
X3.2	Pearson Correlation	0,524	1	.698*	.633*	.958**	.857**

	Sig. (2-tailed)	0,120		0,025	0,050	0,000	0,002
	N	10	10	10	10	10	10
X3.3	Pearson Correlation	.857**	.698*	1	.670*	.750*	.920**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,025		0,034	0,013	0,000
	N	10	10	10	10	10	10
X3.4	Pearson Correlation	.787**	.633*	.670*	1	.639*	.834**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,050	0,034		0,047	0,003
	N	10	10	10	10	10	10
X3.5	Pearson Correlation	.641*	.958**	.750*	.639*	1	.903**
	Sig. (2-tailed)	0,046	0,000	0,013	0,047		0,000
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.877**	.857**	.920**	.834**	.903**	1
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,002	0,000	0,003	0,000	
	N	10	10	10	10	10	10

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Uji Validitas 10 Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Correlations							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	.684*	.827**	.888**	.684*	.931**
	Sig. (2-tailed)		0,029	0,003	0,001	0,029	0,000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	.684*	1	0,444	.821**	1,000**	.877**

	Sig. (2-tailed)	0,029		0,198	0,004	0,000	0,001
	N	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	.827**	0,444	1	.705*	0,444	.785**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,198		0,023	0,198	0,007
	N	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	.888**	.821**	.705*	1	.821**	.959**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,004	0,023		0,004	0,000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.684*	1.000**	0,444	.821**	1	.877**
	Sig. (2-tailed)	0,029	0,000	0,198	0,004		0,001
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.931**	.877**	.785**	.959**	.877**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,007	0,000	0,001	
	N	10	10	10	10	10	10

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Lampiran 6

Hasil Uji Reabilitas

1. Uji Reabilitas 10 responden Variabel Beban kerja (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,995	0,995	2

2. Uji Reabilitas 10 responden Variabel Kepuasan kerja (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,992	0,995	2

3. Uji Reabilitas 10 responden Variabel Komunikasi Organisasi (X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,995	0,995	2

4. Uji Reabilitas 10 responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,997	0,997	4

Lampiran 7
Hasil Uji Korelasi Sederhana

Correlations					
		beban kerja	kepuasan kerja	komunikasi organisasi	kinerja karyawan
beban kerja	Pearson Correlation	1	.618**	.507**	.600**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	N	62	62	62	62
kepuasan kerja	Pearson Correlation	.618**	1	.400**	.409**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,001	0,001
	N	62	62	62	62
komunikasi organisasi	Pearson Correlation	.507**	.400**	1	.361**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001		0,004
	N	62	62	62	62
kinerja karyawan	Pearson Correlation	.600**	.409**	.361**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,001	0,004	
	N	62	62	62	62

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

Lampiran 8
Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.605 ^a	0,366	0,333	1,73228
a. Predictors: (Constant), komunikasi_organisasi, kepuasan_kerja, beban_kerja				

Lampiran 9
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana variable Beban Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,138	2,695		2,278	0,026
	beban_kerja	0,720	0,124	0,600	5,804	0,000
a. Dependent Variable: kinerja_karyawan						

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana variable Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,260	2,734		4,485	0,000
	kepuasan_kerja	0,439	0,126	0,409	3,477	0,001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana variable Komunikasi Organisasi (X3)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,206	2,857		4,622	0,000
	komunikasi_organisasi	0,393	0,131	0,361	2,994	0,004
a. Dependent Variable: kinerja_karyawan						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,031	3,108		1,618	0,111
	beban_kerja	0,638	0,171	0,531	3,726	0,000
	kepuasan_kerja	0,057	0,144	0,053	0,396	0,693
	komunikasi_organisasi	0,076	0,133	0,070	0,572	0,569
a. Dependent Variable: kinerja_karyawan						

Lampiran 11

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change
1									

1	.605 _a	0,366	0,333	1,73228	0,366	11,141	3	58	0,000
a. Predictors: (Constant), komunikasi_organisasi, kepuasan_kerja, beban_kerja									

Lampiran 12

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,031	3,108		1,618	0,111
	beban_kerja	0,638	0,171	0,531	3,726	0,000
	kepuasan_kerja	0,057	0,144	0,053	0,396	0,693
	komunikasi_organisasi	0,076	0,133	0,070	0,572	0,569
a. Dependent Variable: kinerja_karyawan						

Lampiran 13

Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	100,294	3	33,431	11,141	.000 ^b
	Residual	174,045	58	3,001		
	Total	274,339	61			
a. Dependent Variable: kinerja_karyawan						
b. Predictors: (Constant), komunikasi_organisasi, kepuasan_kerja, beban_kerja						

Lampiran 14

Nilai Tabel r 0,05 TABEL SIGNIFIKAN r Tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	10.000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703

29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 15

Tabel t

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$	d.f
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	40
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	41
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	42
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	43
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	44
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	45
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	46
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	47
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	48
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	49

50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	50
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	51
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	52
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	53
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	54
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	55
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	56
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	57
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	58
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	59
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	60
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	61
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	62
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	63
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	64
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	65
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	66
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	67
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	68
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	69
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	70
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	71
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	72
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	73
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	74
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	75
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	76
77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	77
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	78

Lampiran 16

Tabel f

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)				
	1	2	3	4	5
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39

54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32

