

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FIFGROUP CABANG GIANYAR, DI KABUPATEN GIANYAR

**Oleh :
I MADE SWANJANA**

ABSTRAKSI

Persaingan dan tuntutan profesionalitas dari perusahaan semakin hari, semakin berat dirasakan oleh setiap perusahaan. Di samping itu juga tidak jarang terjadi tekanan-tekanan dari perusahaan oleh pimpinan sehingga jika hal tersebut terjadi secara terus menerus, maka akan mengakibatkan terjadinya stres yang berkepanjangan. Stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tidak menyenangkan. Selain perasaan yang menyenangkan dalam suatu pekerjaan, komunikasi yang baik juga sangat diperlukan pada suatu perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah beban kerja dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar”. Tujuan penelitian adalah Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan komunikasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian adalah pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar. Sampel diambil sebanyak 50 orang responden, teknik pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Data dianalisis dengan menggunakan statistik regresi linier berganda, analisis korelasi ganda, determinasi dengan statistik Uji F (F-test) dan uji statistik uji t (t-test).

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapat bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda diperoleh $Y = 6,854 + 0,264X_1 + 0,449X_2$ berarti meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi secara serempak oleh beban kerja dan komunikasi.

Berdasarkan hasil F-test diperoleh F-hitung adalah sebesar 66,528 lebih besar dari pada F-tabel sebesar 3,20 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa beban kerja dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis uji t (t_{-test}) di peroleh $t_{1-hitung}$ adalah sebesar 2,658 dan $t_{2-hitung}$ adalah sebesar 3,406 lebih besar dari pada t_{-tabel} adalah sebesar 1,67793, maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Hal ini berarti bahwa beban kerja dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : Beban Kerja, Komunikasi, dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan PT. FIFGROUP Cabang Gianyar dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi para karyawan harus bekerja untuk memenuhi apa yang diinginkan perusahaan. Sedangkan perusahaan kurang menghargai kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi lapangan didapat bahwa beban kerja karyawan kadang melebihi dari jam kerja normal yang seharusnya dilakukan. Di samping itu juga perusahaan mengharuskan karyawan untuk mencapai target setiap bulannya pada masing-masing bagiannya. Begitu juga komunikasi yang kurang dalam/baik antara atasan dengan bawahan, sehingga dapat dikatakan bahwa perlakuan perusahaan terhadap karyawan terlalu otoriter. Namun di sisi lain, karyawan butuh pekerjaan untuk menghidupi keluarganya, karena tidak ada pilihan lain maka seberat apapun tekanan dari pihak perusahaan, karyawan tetap bertahan untuk bekerja.

Penelitian ini bertujuan 1.Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar. 2.Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2003, 244) menyatakan bahwa Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.

Pengertian Beban Kerja

Suma'mur P.K.,(1996), berpendapat bahwa setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban kerja tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Seorang tenaga kerja mempunyai kemampuan berbeda dalam hubungannya dengan beban kerja.

Pengertian Komunikasi

Menurut Robbins (2006,392), menyatakan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi adalah proses penyampaian informasi, gagasan, informasi, pikiran dan ide dari satu orang kepada orang lain.

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar di Gianyar, dengan pertimbangan sebagai berikut a. Letaknya yang strategis yaitu berada di tengah kota Gianyar, b. Banyaknya masyarakat sekitar yang menggunakan jasa dari

PT. FIFGROUP Cabang Gianyar, c. Sudah dikenal masyarakat luas , khususnya di daerah kabupaten Gianyar.

Penelitian ini menggunakan Jenis Data yaitu Data Kualitatif, Data Kuantitatif, Sumber Data yaitu Data primer, Data Sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara, Studi dokumentasi. Untuk melihat adanya pengaruh antara beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan digunakan analisis statistik yaitu Analisa Regresi Linier Berganda, Analisis Korelasi Ganda, Analisis Determinasi, Analisis Uji Statistik F (F-test), Analisis Uji Statistik t ($t_{\text{-test}}$).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Menurut Umur

Tabel 5.1 Distribusi Responden Menurut Umur

No	Umur (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase %
1	20-29	32	64,00
2	30-39	15	30,00
3	40-49	1	2,00
4	50+	2	4,00
Jumlah		50	100

Sumber : Data diolah 2015

Berdasarkan tabel 5.1 di atas menunjukkan bahwa umur responden pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar lebih dari separo atau sebanyak 64,00% (persen) berada pada kelompok berumur 20-29 tahun, dan hanya sebanyak 4,00% (persen) responden umurnya 50 tahun keatas.

Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik jenis kelamin berkaitan dengan kemampuan fisik seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Gambaran Karakteristik Responden menurut jenis kelamin pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar menurut jenis kelamin disajikan pada tabel 5.2 berikut :

Tabel 5.2 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin Pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar, tahun 2015

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase %
1	Laki-laki	37	74,00
2	Perempuan	13	26,00
Jumlah		50	100,00

Sumber : Data diolah, tahun 2015

Tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki adalah sebanyak 37 orang atau 74,00% (persen), dan sebanyak 13 orang atau 26,00% (persen) adalah perempuan.

Deskripsi Data

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden. Variabel beban kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan masing-masing responden terdiri dari 5 pernyataan. Setiap jawaban mempunyai bobot atau skor nilai sebagai berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS), mendapat skor 1
2. Tidak Setuju (TS), mendapat skor 2
3. Ragu-ragu (R), mendapat skor 3
4. Setuju (S), mendapat skor 4
5. Sangat Setuju (SS), mendapat skor 5

Penilaian secara kualitatif dipergunakan skor rata-rata jawaban responden dengan kriteria dan kategori penilaian jawaban kuesioner (Lampiran 2) sebagai berikut :

- a. Skor 1,00 – 1,80 dikategorikan sangat tidak setuju
- b. Skor 1,81 – 2,60 dikategorikan tidak setuju
- c. Skor 2,61 – 3,40 dikategorikan ragu-ragu
- d. Skor 3,41 – 4,20 dikategorikan setuju
- e. Skor 4,21 – 5,00 dikategorikan sangat setuju

a. Beban Kerja (X_1)

Beban Kerja dalam penelitian ini merupakan variabel bebas pertama yang disimbolkan dengan X_1 adalah respon karyawan PT. FIFGROUP Cabang Gianyar di Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar terhadap beban kerja dan tuntutan tugas yang dialami karyawan selama bekerja di perusahaan ini.

Lampiran 3 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel beban kerja adalah 3.984 yang menunjukkan penilaian responden terhadap beban kerja adalah setuju. Masing-masing kategori penilaian responden terhadap beban kerja dalam persentase dapat dilihat pada tabel 5.3 berikut.

No	Kategori Penilaian	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Ragu-ragu	4	8,00
4	Setuju	39	78,00
5	Sangat Setuju	7	14,00
	Jumlah	50	100,00

Tabel 5.3 di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 39 orang responden atau (78,00%) memberikan tanggapan terhadap beban kerja dengan kategori setuju. Dan hanya sebanyak 4 orang (8,00%) responden mengatakan beban kerja dengan kategori ragu-ragu.

Selanjutnya jumlah rata-rata skor dan kategori penilaian dari masing-masing indikator variabel beban kerja dapat dilihat pada Tabel 5.4 berikut

Tabel 5.4 Jumlah Skor, Rata-Rata Skor Dan Kategori Penilaian Masing-masing Indikator Variabel Beban Kerja pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar di Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar

No	Indikator-indikator Variabel Beban Kerja (X1)	Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
1	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan terlalu berat.	200	4,00	Setuju
2	Target perusahaan dan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan tugas-tugas karyawan.	201	4,02	Setuju
3	Dalam melaksanakan tugas/ pekerjaan karyawan terlalu banyak dituntut.	217	4,34	Sangat Setuju
4	Pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan gaji yang diberikan.	194	3,88	Setuju
5	Perusahaan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan karirnya.	184	3,68	Setuju
Jumlah Skor		996	19,92	
Rata-rata Skor		199,2	3,984	Setuju

Sumber : Lampiran 3 (data diolah), tahun 2015

Tabel 5.4 di atas menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 5 indikator variabel beban kerja adalah 3,984 tergolong dalam kategori setuju. Dan masih ada 1 (satu) indikator yang dianggap setuju dengan kategori sangat setuju yaitu dalam melaksanakan tugas/pekerjaan karyawan terlalu banyak dituntut.

Indikator dalam melaksanakan tugas/pekerjaan karyawan terlalu banyak dituntut dengan rata-rata skor 4,34 tergolong dalam kategori sangat setuju. Pernyataan ini diperkuat dari hasil wawancara mendalam terhadap beberapa orang karyawan yang menyatakan bahwa karyawan terlalu banyak dituntut dalam melakukan pekerjaan/tugas.

b. Komunikasi (X₂)

Komunikasi dalam penelitian ini merupakan variabel bebas kedua disimbolkan dengan X₂ adalah respon karyawan PT. FIFGROUP Cabang Gianyar di

Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar terhadap komunikasi yang terjalin hubungan antara atasan dengan karyawan dan karyawan dengan karyawan.

Lampiran 4 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel komunikasi adalah 4,132 yang menunjukkan penilaian responden terhadap komunikasi adalah setuju. Masing-masing kategori penilaian responden terhadap komunikasi dalam persentase dapat dilihat pada tabel 5.5 berikut.

Tabel 5.5 Kategori Penilaian Responden Terhadap Komunikasi pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar di Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, tahun 2015

No	Kategori Penilaian	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Ragu-ragu	1	2,00
4	Setuju	34	68,00
5	Sangat Setuju	15	30,00
	Jumlah	50	100,00

Sumber : Lampiran 4 (data diolah), tahun 2015

Tabel 5.3, di atas menunjukkan bahwa lebih dari separo responden atau sebanyak 34 orang (68,00%) responden memberikan tanggapan atau penilaian terhadap komunikasi dengan kategori setuju. Dan hanya sebanyak 1 orang (2,00%) responden mengatakan dengan kategori ragu-ragu.

Jumlah skor, rata-rata skor dan kategori penilaian masing-masing indikator variabel komunikasi pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar dapat terlihat pada Tabel 5.6 berikut :

Tabel 5.6 Jumlah Skor, Rata-Rata Skor Dan Kategori Penilaian Masing-masing Indikator Variabel Komunikasi pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar di Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar

No	Indikator-indikator Komunikasi (X2)	Variabel	Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
1	Hubungan antar karyawan yang terjalin di tempat kerja sudah cukup baik.		205	4,10	Setuju
2	Karyawan diberikan kesempatan untuk menyampaikan ide-ide dan gagasan-gagasan yang berkaitan dengan pekerjaan.		197	3,94	Setuju
3	Setiap peraturan maupun tata tertib yang baru mampu disosialisasikan secara baik kepada seluruh karyawan.		210	4,20	Setuju
4	Setiap ada permasalahan yang timbul dalam pekerjaan, karyawan dapat dengan mudah minta petunjuk dan arahan kepada pimpinan.		202	4,04	Setuju
5	Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan, dan karyawan dengan karyawan terjalin dengan baik.		219	4,38	Sangat Setuju
Jumlah Skor			1.033	20,66	
Rata-rata Skor			20,66	4,132	Setuju

Sumber : Lampiran 4 (data diolah), tahun 2015

Tabel 5.6 di atas menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 5 indikator variabel komunikasi adalah 4,132 tergolong dalam kategori setuju. Dan hanya 1 (satu) indikator yang memberikan tanggapan dengan kategori sangat setuju yaitu dengan pernyataan komunikasi antara pimpinan dengan karyawan, dan karyawan dengan karyawan terjalin dengan baik dengan rata-rata skor 4,38.

Pernyataan ini diperkuat dari hasil wawancara mendalam terhadap beberapa orang karyawan yang menyatakan bahwa komunikasi yang terjalin selama ini, terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan, karyawan dengan pimpinan, dan karyawan dengan karyawan.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan variabel terikat disimbolkan dengan Y adalah respon karyawan terhadap kinerja karyawan agar setiap karyawan memberikan hasil kinerja yang optimal kepada perusahaan.

Lampiran 5 menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden untuk variabel kinerja karyawan adalah 4,276 yang menunjukkan penilaian responden terhadap kinerja karyawan adalah sangat setuju. Masing-masing kategori penilaian responden terhadap kinerja karyawan dalam persentase dapat dilihat pada tabel 5.7 berikut :

Tabel 5.7 Kategori Penilaian Responden Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar di Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, tahun 2015

No	Kategori Penilaian	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Setuju	-	-
2	Tidak Setuju	-	-
3	Ragu-ragu	-	-
4	Setuju	24	48,00
5	Sangat Setuju	26	52,00
	Jumlah	50	100,00

Sumber : Lampiran 5 (data diolah), tahun 2015

Pada Tabel 5.7, di atas terlihat bahwa sebanyak 26 orang (52,00%) dari responden memberikan tanggapan/penilaian terhadap kinerja karyawan dengan kategori sangat setuju, dan hanya sebanyak 24 orang (48,00%) mengatakan dengan kategori setuju.

Selanjutnya jumlah rata-rata skor dan kategori penilaian masing-masing indikator variabel kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar terlihat pada Tabel 5.8 berikut :

Tabel 5.8 Jumlah Skor, Rata-Rata Skor Dan Kategori Penilaian Masing-masing Indikator Variabel Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar di Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar

No	Indikator-indikator Variabel Kinerja Karyawan(Y)	Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Kategori Penilaian
1	Karyawan berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas.	209	4,18	Setuju
2	Karyawan selalu memperbaiki kesalahan yang diperbuat dengan sukarela tanpa di perintah atasan.	207	4,14	Setuju
3	Karyawan bersedia menerima saran/ kritik/ dari rekan kerja maupun dari atasan.	218	4,36	Sangat Setuju
4	Karyawan dapat bekerja dengan cekatan dan cepat.	217	4,34	Sangat Setuju
5	Karyawan dapat melakukan pekerjaan tanpa di perintah atasan.	218	4,36	Sangat Setuju
Jumlah Skor		1.069	21,38	
Rata-rata Skor		213,8	4,276	Sangat Setuju

Sumber : Lampiran 5 (data diolah), tahun 2015

Tabel 5.8 di atas menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 5 indikator variabel kinerja karyawan adalah 4,276 tergolong dalam kategori sangat setuju. Tetapi masih ada 2 indikator yang memberikan tanggapan setuju yaitu dengan pernyataan karyawan berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai tuntas, karyawan selalu memperbaiki kesalahan yang diperbuat dengan sukarela tanpa di perintah atasan.

Pernyataan ini diperkuat dari hasil wawancara mendalam terhadap beberapa orang karyawan yang menyatakan bahwa karyawan memang benar berusaha dengan serius dalam menyelesaikan setiap pekerjaan mereka sampai tuntas.

Karyawan selalu memperbaiki kesalahan yang diperbuat dengan sukarela tanpa di perintah atasan dengan rata-rata skor 4,14 tergolong dalam kategori setuju. Pernyataan ini juga diperkuat dari hasil wawancara mendalam terhadap beberapa orang karyawan yang menyatakan bahwa karyawan memang harus seperti itu, dapat memperbaiki segala kesalahan yang diperbuat tanpa di perintah oleh atasan.

Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis pengaruh beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan menggunakan analisis koefisien korelasi berganda, analisis determinasi, analisis regresi linier berganda, uji statistik F (F-test) dan uji statistik t (t-test), diolah dengan bantuan program *SPSS Version 16.0 for Windows* (Lampiran 7). Adapun tabulasi hasil analisis, disajikan seperti pada tabel 5.9 berikut ini :

Tabel 5.9 Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar di Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar, Tahun 2015

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	Signifikan t
Konstanta	6,854	4,785	0,000
Beban Kerja (X ₁)	0,264	2,658	0,011
Komunikasi (X ₂)	0,449	3,406	0,001
R	= 0,860		
R ²	= 0,739		
F-hitung	= 66,528		
Signifikan F	= 0,000		

Sumber : Lampiran 7, (data diolah), tahun 2015

a. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan antara beban kerja dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS Version 16.0 for Windows* pada tabel 5.9 diperoleh koefisien korelasi berganda adalah sebesar (R=0,860) hal ini berarti bahwa ada hubungan yang positif dan sangat tinggi secara parsial antara beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar di Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar.

b. Analisis Determinasi

Analisis determinasi adalah merupakan analisis kelanjutan daripada analisis korelasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi/sumbangan beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dalam persentase. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS Version 16.0 for Windows* pada tabel 5.9 di atas menunjukkan bahwa besarnya (R² = 0,739). Jadi besarnya koefisien determinasi adalah (D = 73,90%). Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi/sumbangan beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar di Kecamatan Blahbatuh,

Kabupaten Gianyar adalah sebesar 73,90%. Sedangkan sisanya sebesar 26,10% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara beban kerja dan komunikasi secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS Version 16.0 for Windows* pada tabel 5.9 diketahui $a = 6,854$, $b_1 = 0,264$ dan $b_2 = 0,449$ sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah $Y = 6,854 + 0,264X_1 + 0,449X_2$, memberikan informasi bahwa :

- 1) $a = 6,854$ artinya apabila tidak ada perhatian terhadap beban kerja dan komunikasi nilainya adalah konstanta maka beban kerja adalah sebesar rata-rata 6,854.
- 2) $b_1 = 0,264$ artinya apabila variabel komunikasi (X_2) dianggap konstan maka meningkatnya skor beban kerja (X_1) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,264.
- 3) $b_2 = 0,449$ artinya apabila variabel beban kerja (X_1) dianggap konstan maka meningkatnya skor komunikasi (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan sebesar rata-rata 0,449. Pengaruh positif

Jadi dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar di Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar.

d. Analisis Uji Statistik F (F-test)

Analisis Uji F (F-test) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh secara simultan beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan saja.

Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1) Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah pengaruh secara simultan antara beban kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar di Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Sesuai dengan hipotesis tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara beban kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1, \beta_2 > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan komunikasi secara simultan terhadap kinerja karyawan.

2) Penentuan F-Tabel

Sesuai dengan hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan, yang menyatakan $\beta_1, \beta_2 > 0$ atau ada pengaruh yang positif secara simultan antara beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, maka dalam pengujian ini digunakan F-tabel = $F_{\alpha(0,05;k-1;n-k)}$. α = alpha (taraf signifikan) yang digunakan 0,05, untuk $n = 50$ dan $k = 3$ sehingga df (*degree of freedom*)/derajat bebas pembilang adalah $k-1 = 3-1 = 2$ dan df (*degree of freedom*)/derajat bebas penyebut adalah $n-k = 50-3 = 47$, test satu sisi pada sisi kanan maka besarnya F-tabel = $F_{\alpha(0,05;2;47)}$ yang terdapat pada Tabel Distribusi F (lihat lampiran 8) adalah sebesar = 3,20.

3) Perhitungan F-hitung

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS Version 16.0 for Windows* pada tabel 5.9 besarnya F-hitung adalah sebesar 66,528.

4) Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis

Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan di atas adalah sebagai berikut :

a) Jika F-hitung < F-Tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

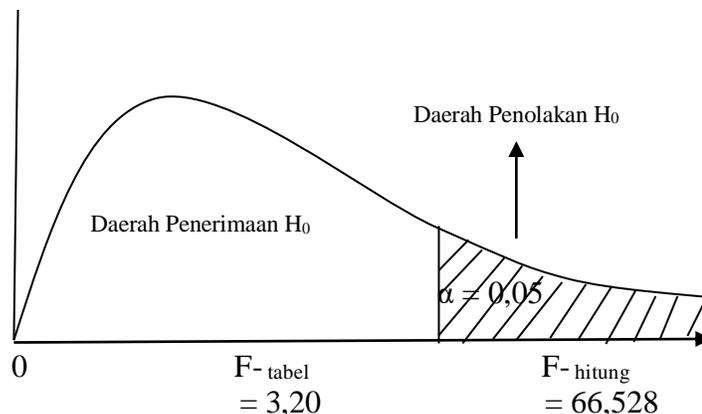
b) Jika F-hitung > F-Tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

5) Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian di atas, dengan taraf signifikansi = 0,05 pada derajat bebas pembilang = 2 dan derajat bebas penyebut = 47, maka diperoleh besarnya F-hitung = 66,528 dan F-tabel = $F_{\alpha(0,05;2;47)} = 3,20$.

Untuk membuktikan H_0 diterima atau ditolak, sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka dapat digambarkan dalam sebuah kurva daerah penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut :

Gambar 5.1 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (F- test)



6) Mendapatkan keputusan

Berdasarkan Gambar 5.1 di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung diperoleh sebesar 66,528, sedangkan nilai F-tabel 3,20, ternyata nilai F-hitung lebih besar daripada nilai F-tabel atau $F_{\text{hitung}} = 66,528 > F_{\text{tabel}} = 3,20$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa antara beban kerja dan komunikasi

secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan yang berbunyi beban kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (hipotesis terbukti).

e. Analisis Uji Statistik t (t-test)

Analisis uji t (t-test) digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh beban kerja dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh positif dan signifikan atau hanya diperoleh secara kebetulan saja.

Langkah-langkah pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1) Perumusan Hipotesis

Hipotesis yang diuji adalah pengaruh secara parsial antara beban kerja (X_1) dan komunikasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar di Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Sesuai dengan hipotesis tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, berarti tidak ada pengaruh antara beban kerja dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1, \beta_2 > 0$, berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja dan komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2) Penentuan t-tabel

Sesuai dengan hipotesis alternatif (H_a) yang diajukan, yang menyatakan $\beta_1, \beta_2 > 0$ atau ada pengaruh yang positif secara parsial antara beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, maka dalam pengujian ini digunakan uji satu sisi, yaitu sisi kanan dengan $t\text{-tabel} = t(\alpha, df)$. $\alpha = \text{alpha}$ (taraf signifikan) yang digunakan 0,05, dan df (*degree of freedom*)/ derajat bebas = $n-k$. Untuk $n = 50$ dan $k = 3$, test satu sisi yaitu pada sisi kanan maka besar $df = n-k = 50-3 = 47$ sehingga besarnya $t\text{-tabel} = t(\alpha, df)$ yang dicari adalah $t(0,05; 47)$ yang terdapat pada Tabel Distribusi t (lihat lampiran 9) adalah sebesar = 1,67793.

3) Perhitungan t-hitung

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS Version 16.0 for Windows* pada tabel 5.9 besarnya $t_1\text{-hitung}$ adalah sebesar 2,658 dan $t_2\text{-hitung}$ adalah sebesar 3,406.

4) Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis

Adapun kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yang diajukan di atas adalah sebagai berikut :

a) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-Tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

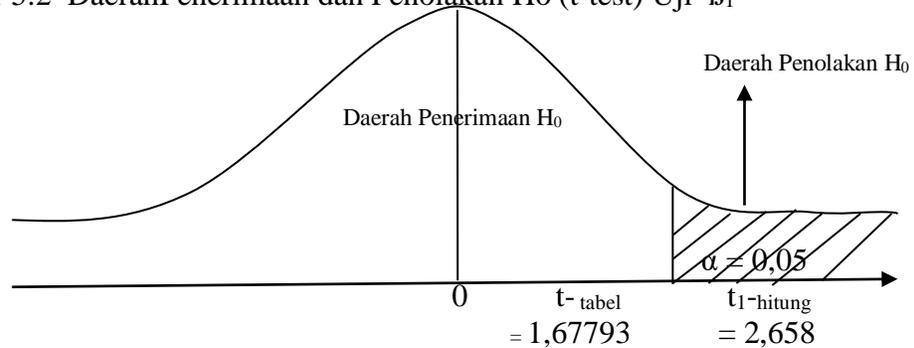
b) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-Tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

5) Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan hipotesis

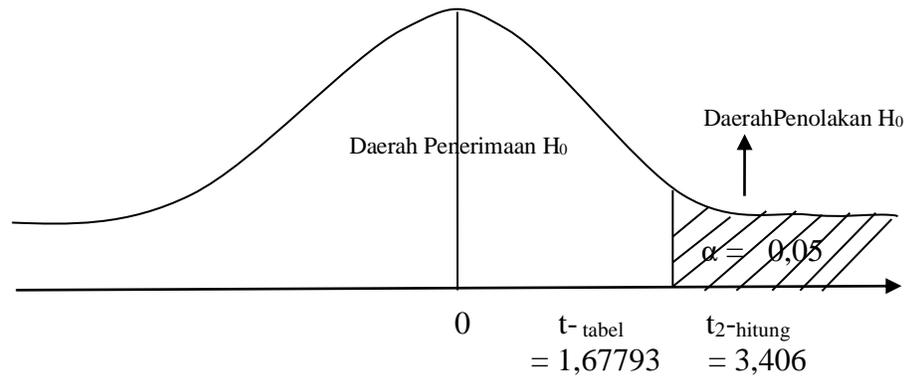
Berdasarkan hasil pengujian di atas, dengan taraf signifikansi = 0,05 pada derajat bebas pembilang = 2 dan derajat bebas penyebut = 47, maka diperoleh besarnya $t_1\text{-hitung} = 2,658$, $t_2\text{-hitung} = 3,406$ dan $t\text{-tabel} = t(0,05; 47) = 1,67793$.

Untuk membuktikan H_0 diterima atau ditolak, sesuai dengan hipotesis yang diajukan, maka dapat digambarkan dalam sebuah kurva daerah penerimaan dan penolakan hipotesis sebagai berikut

Gambar 5.2 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (t-test) Uji β_1



Gambar 5.3 Daerah Penerimaan dan Penolakan H_0 (t-test) Uji β_2



6) Mendapatkan keputusan

Berdasarkan hasil analisis Gambar 5.2 di atas menunjukkan bahwa nilai $t_{1\text{-hitung}}$ diperoleh sebesar 2,658, sedangkan nilai t_{tabel} 1,67793, ternyata nilai $t_{1\text{-hitung}}$ lebih besar daripada nilai t_{tabel} atau $t_{1\text{-hitung}} = 2,658 > t_{\text{tabel}} = 1,67793$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis Gambar 5.3 di atas menunjukkan bahwa nilai $t_{2\text{-hitung}}$ diperoleh sebesar 3,406, sedangkan nilai t_{tabel} 1,67793, ternyata nilai $t_{2\text{-hitung}}$ lebih besar daripada nilai t_{tabel} atau $t_{2\text{-hitung}} = 3,406 > t_{\text{tabel}} = 1,67793$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa komunikasi secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Setelah data dianalisis, maka dilakukan pembahasan sebagai berikut : Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi berganda $R = 0,860$. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan beban kerja dan komunikasi mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Hubungan yang sangat kuat ini dapat dilihat dari adanya hubungan searah, dimana apabila beban kerja dan komunikasi ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil analisis beban kerja dan komunikasi determinasi diperoleh $D = 73,90$ persen, hal ini berarti besarnya variasi pengaruh antara beban kerja dan komunikasi adalah sebesar 73,90 persen. Sedangkan sisanya 26,10 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang dalam penelitian ini tidak dibahas.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh adalah $Y = 6,854 + 0,264 X_1 + 0,449 X_2$. Hal ini menunjukkan bahwa meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi secara serempak oleh beban kerja dan komunikasi, dimana pengaruh komunikasi lebih besar dari pada pengaruh beban kerja.

Berdasarkan hasil analisis menyatakan bahwa beban kerja dan komunikasi menunjukkan bahwa secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana beban kerja berpengaruh sebesar 0,264, artinya apabila beban kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,264 dengan asumsi bahwa komunikasi konstan.

Selanjutnya komunikasi berpengaruh sebesar 0,449, artinya apabila komunikasi meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,449 dengan asumsi bahwa beban kerja konstan. Jadi dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIFGROUP Cabang Gianyar di Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang diajukan yang berbunyi beban kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (hipotesis terbukti).

Berdasarkan hasil analisis uji signifikansi koefisien regresi berganda dengan menggunakan F-test diperoleh F-hitung adalah sebesar 66,528 lebih besar dari pada F-tabel sebesar 3,20 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa beban kerja dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya : bahwa semakin ringan beban kerja dan komunikasi semakin lancar secara simultan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (hipotesis terbukti).

Berdasarkan hasil analisis uji signifikansi koefisien dengan menggunakan t-test diperoleh t_1 -hitung adalah sebesar 2,658 lebih besar dari pada t-tabel sebesar 1,67793 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya

t_2 -hitung adalah sebesar 3,406 lebih besar dari pada t -tabel sebesar 1,67793 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya : bahwa semakin ringan beban kerja dan komunikasi semakin lancar secara parsial, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Jadi dengan demikian , maka dapat disimpulkan bahwa sesuai dengan hipotesis yang diajukan yang bunyinya : di duga beban kerja dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin ringan beban kerja dan semakin lancar komunikasi secara parsial , maka kinerja karyawan akan semakin meningkat (hipotesis terbukti).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda diperoleh adalah $Y = 6,854 + 0,264X_1 + 0,449X_2$ yang artinya bahwa meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi secara serempak oleh beban kerja dan komunikasi. Hasil F-test diperoleh F-hitung adalah sebesar 66,528 lebih besar dari pada F-tabel sebesar 3,20 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa beban kerja dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Berdasarkan hasil analisis uji t (t -test) di peroleh t_1 -hitung adalah sebesar 2,658 dan t_2 -hitung adalah sebesar 3,406 lebih besar dari pada t -tabel adalah sebesar 1,67793, maka H_0 di tolak dan H_a di terima. Hal ini berarti bahwa beban kerja dan komunikasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut diatas, dimana beban kerja dan komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat diberikan saran-saran yang kiranya bermanfaat bagi PT. FIFGROUP Cabang Gianyar sebagai berikut :

- a. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, pihak perusahaan sebaiknya mampu menerapkan berbagai kebijakan berkaitan dengan beban kerja dan komunikasi. Upaya yang hendaknya dilakukan adalah menerapkan jam kerja normal (8jam kerja/hari), dan jika karyawan bekerja diatas jam kerja tersebut hendaknya diberikan uang lembur sesuai dengan kebijaksanaan atau ketentuan perusahaan. Komunikasi juga hendaknya ditingkatkan antara pimpinan dengan

bawahan dan sebaliknya, agar terciptanya hubungan yang kondusif di dalam pekerjaan.

- b. Setiap karyawan yang berprestasi hendaknya diberi *reward* secara *incidental* dalam bentuk financial. Mengingat kinerja karyawan tidak saja dipengaruhi oleh beban kerja dan komunikasi, sebaiknya perusahaan juga memperhatikan variabel-variabel lain yang dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan seperti kepemimpinan, pendidikan, disiplin kerja, insentif, serta memberikan kesempatan berprestasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anies. 2005. *Penyakit Akibat Kerja*. Cetakan Pertama. PT. Elex Media Komputindo : Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pengantar*. Jakarta : Aksara
- Astianto, Anggit dkk. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Bambang Tarupolo. 2002. *Warta Kesehatan Kerja Media Komunikasi Kesehatan Kerja*. Edisi 2.
- Budiono , 2000, *Ekonomi Moneter*, edisi 3, BPFE : Yogyakarta.
- Depkes RI, 2000. *Inventaris Tanaman Obat Indonesia (I)*. Jilid II. Jakarta: Departemen Kesehatan RI dan Kesejahteraan Sosial RI Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. Halaman 163-164.
- Depkes RI, 2003. *Indikator Indonesia Sehat 2010 dan Pedoman Penetapan Indikator Provinsi Sehat dan Kabupaten/Kota Sehat*. Jakarta.
- Handoko T.Hani, 1984, edisi ke 1, *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi*, Yogyakarta ; BPFE_Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Pt. Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 1993. *Psikologi Perusahaan*. Bandung: Trigenda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Refika Aditama
- Masmuh, Abdullah, 2010. *Komunikasi Organisasi dalam Perspektif Teori dan Praktek*. Malang : UMM Press.
- Maya Prabasari, I Gusti Agung Ayu & Ketut Netra, I Gusti Salit. 2013. *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD), Bali, Indonesia.

- Nurachmad muh, 2009, *Cara Menghitung Upah Pokok dan Uang Lembur Untuk Pegawai Perusahaan*, penerbit : visimedia, Jakarta.
- Nurmianto, Eko. 2003. *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Guna widya. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1997. *Ilmu Kesehatan Masyarakat Prinsip-Prinsip Dasar*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Robbins, Stephen, 1994. *Teori Organisasi : Struktur, Desain, dan Aplikasi*, Alih Bahasa Jusuf Udaya, Jakarta, Arcan.
- Robbins, Stephen, 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Santoso, S, dkk, 2004. *Kesehatan dan Gizi*. Cetakan kedua. Jakarta : PT. Asdi Mahasatya.
- Sugiyono, 2002, *statistika untuk penelitian*. Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono, 2004, *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Keenam, Penerbit Alfabeta : Bandung.
- Sugiyono, 2012, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. alfabet : Bandung.
- Sudjana. 2003. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung. Tarsito
- Sumarsono, Sonny. 2003. *Ekonomi Manajemen sumber Daya Manusia dan Ketenaga Kerjaan*. Jogjakarta : Graha Ilmu.
- Simamora, Hendry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sitepu, Agripa Toar. 2013. *Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara tbk Cabang Manado*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Suma'mur, P. K. 1996. *Hygiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*, Cetakan Kedua. CV. Haji Mas Agung. Jakarta.
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga, Penerbit Rajawali Pers, Jakarta.