



JIMMBA

Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Homepage: <http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. GRAFIKA KARYA PERCETAKAN

Edward Savero¹, Nur Khasanah²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa

Email penulis pertama

ARTICLE INFO

Article History:

Received: June 15th 2021

Accepted: June 19th 2021

Published: June 19th 2021

Keywords:

Keywords: Workload, Competence, Communication, and Employee Performance.

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence workload, competence and communication have on the performance of CV.Grafika Karya Percetakan employees. Sampling in this study using non-probability sampling with a sampling technique that is a saturated sample with a total sample of 79 respondents. The results of this study conclude that workload, competence and communication through two-way hypothesis testing have a partial effect on the performance of CV.Grafika Karya Percetakan employees. Meanwhile, through a simultaneous test, it was found that workload, competence and communication together affect the performance of CV.Grafika Karya Percetakan employees. The results of this study imply that workload, competence and communication factors are variables that need to be maintained and improved to trigger performance attitudes in CV.Grafika Karya Percetakan employees.

Pendahuluan

Persaingan industri yang semakin ketat dan keadaan ekonomi masyarakat sekarang ini, seringkali ditemukan permasalahan yang dapat menyebabkan perusahaan mengalami kegagalan. Persaingan yang ketat merupakan tantangan besar yang harus dihadapi oleh pelaku usaha, karena setiap perusahaan harus semaksimal mungkin bertahan untuk terhindar dari kebangkrutan bisnisnya. Pada dasarnya, perusahaan merupakan alat untuk mencapai tujuan bersama yaitu menghasilkan produk dan jasa secara terus menerus untuk mendapatkan laba. Setiap aktivitas diperusahaan selalu berusaha untuk memperoleh keuntungan, sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Tujuan dari perusahaan dapat tercapai apabila terdapat komponen perusahaan yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan yaitu sumber daya manusia. Menurut Sumarni dan Soeprihanto (2010) sumber daya manusia merupakan partner kerja bagi organisasi. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia berkualitas dapat menjalankan kegiatan bisnisnya secara optimal guna mencapai berbagai keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif dapat dibangun melalui strategi-strategi sumber daya manusia.

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi, baik itu lembaga pemerintah maupun perusahaan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu tertentu.

Beban kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto dan Suprihadi (2014) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda.

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2016). Menurut McClelland mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik.

Komunikasi

Komunikasi sangat sering dilakukan dan merupakan kebutuhan yang sangat mendasar bagi manusia, karena hampir setiap saat dalam kehidupan di butuhkan berkomunikasi antar individu hingga kelompok. Secara verbal terjadi pada saat seseorang dengan orang lain saling menyampaikan pesan, tetapi apabila seseorang dengan orang lain dalam jarak yang jauh dapat pula dilakukan dengan berbagai cara untuk berkomunikasi satu sama lain.

Metode Penelitian

Teknik pengumpulan data menurut Arikunto (2002:197) dalam Budi (2015:77) adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam pengumpulan data pengumpulannya. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

1. Kuisisioner

Kuisisioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua pernyataan dan pertanyaan yang akan digunakan untuk mendapatkan data. Pada penelitian ini kuisisioner yang disebarkan secara personal kepada seluruh responden yang sesuai dengan karakteristik yang ditentukan.

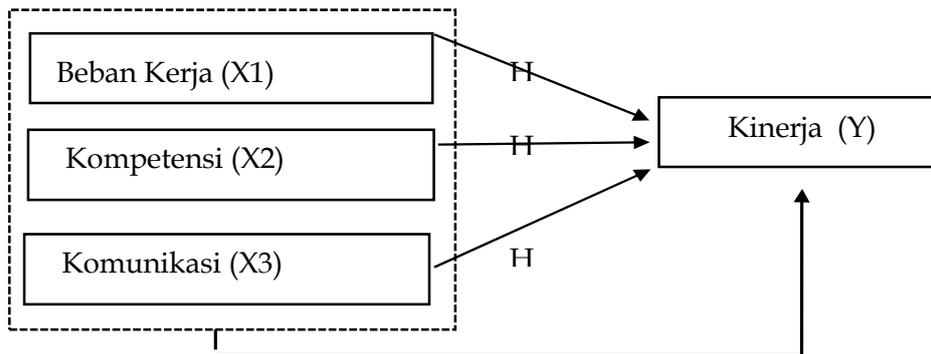
2. Studi Pustaka

Dilakukan dengan mengumpulkan data untuk menunjang keabsahan penelitian, berupa literature artikel, serta bahan-bahan tulisan yang mempunyai hubungan dengan masalah yang dibahas.

3. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada koordinator divisi sumber daya manusia untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian, penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.

Model Empiris



Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti mulai data yang terkumpul mengacu pada landasan teori yang ada.

- H1 :Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV.Grafika Karya Percetakan.
- H2 :Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Grafika Karya Percetakan
- H3 :Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Grafika Karya Percetakan.
- H4 :Beban kerja, Kompetensi dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV. Grafika Karya Percetakan

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Kinerja

Tabel
Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	r hitung	r table	Sig	Satus
X1.1	0,730	0,1876	0,000	Valid
X2.1	0,774	0,1876	0,000	Valid
X3.1	0,730	0,1876	0,000	Valid
X4.1	0,774	0,1876	0,000	Valid
X5.1	0,599	0,1876	0,000	Valid
X6.1	0,649	0,1876	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel, maka dapat dijelaskan bahwa bahwa r hitung lebih besar dari r tabel untuk butir ke 1 sampai 6, sehingga 6 butir pernyataan yang digunakan pada variabel kinerja dinyatakan valid.

Beban Kerja

Tabel
Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Butir	r hitung	r table	Sig	Satus
X1.1	0,799	0,1876	0,000	Valid
X2.1	0,852	0,1876	0,000	Valid
X3.1	0,880	0,1876	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah 2021

Dari Tabel diatas diperoleh data bahwa semua butir pernyataan dalam variabel kinerja mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan nilai signifikansi 0,000 dengan demikian seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner variabel beban kerja dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Kompetensi.

Tabel
Uji Validitas Variabel Kompetensi

Butir	r hitung	r table	Sig	Satus
X1.1	0,788	0,1876	0,000	Valid
X2.1	0,832	0,1876	0,000	Valid
X3.1	0,721	0,1876	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel diatas diperoleh data bahwa semua butir pernyataan dalam variabel kompetensi mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan nilai signifikansi 0,000 dengan demikian seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner variabel kompetensi dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Komunikasi.

Tabel
Variabel Komunikasi.

Butir	r hitung	r table	Sig	Satus
1	0,724	0,1876	0,000	Valid
2	0,794	0,1876	0,000	Valid
3	0,807	0,1876	0,000	Valid
4	0,839	0,1876	0,000	Valid
5	0,728	0,1876	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah 2021

Dari diatas diperoleh data bahwa semua butir pernyataan dalam variabel Komunikasi mempunyai nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan nilai signifikansi 0.000 dengan demikian seluruh pernyataan yang digunakan dalam kuisisioner variabel komunikasi dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Minimum	Nilai Alpha Cronbach	Status
1	Beban kerja	0,6	0,796	Reliabel
2	Komunikasi	0,6	0,679	Reliabel
3	Kompetensi	0,6	0,837	Reliabel
4	Kinerja	0,6	0,734	Reliabel

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal atau layak), karena nilai Alpha Cronbach hasil perhitungan lebih besar dari 0,

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik Pada penelitian ini terdiri dari:

Uji Multikolinieritas

Tabel
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban kerja	0,760	1,316
2	Kompetensi	0,812	1,225
3	Komunikasi	0,780	1,282

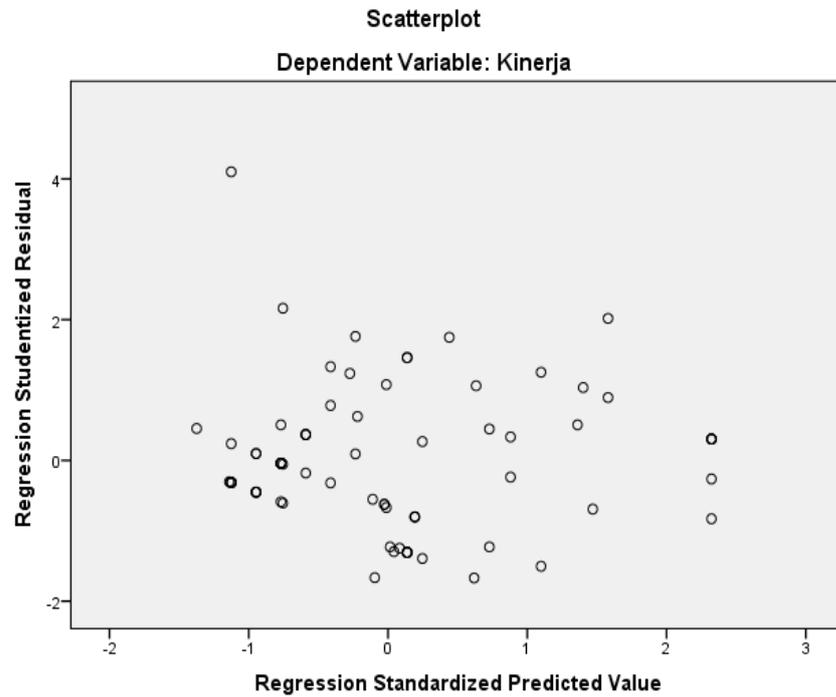
Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel dapat dijelaskan bahwa pada bagian *Collinearity Statistics* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan tolerance diatas 0,10 (10%), dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada model regresi ini tidak terdapat gejala multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat digunakan.

Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual disatu pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini penulis menggunakan diagram *scatterplot* guna mempermudah pengujian. Hasil analisis dapat diperoleh sebagai berikut:

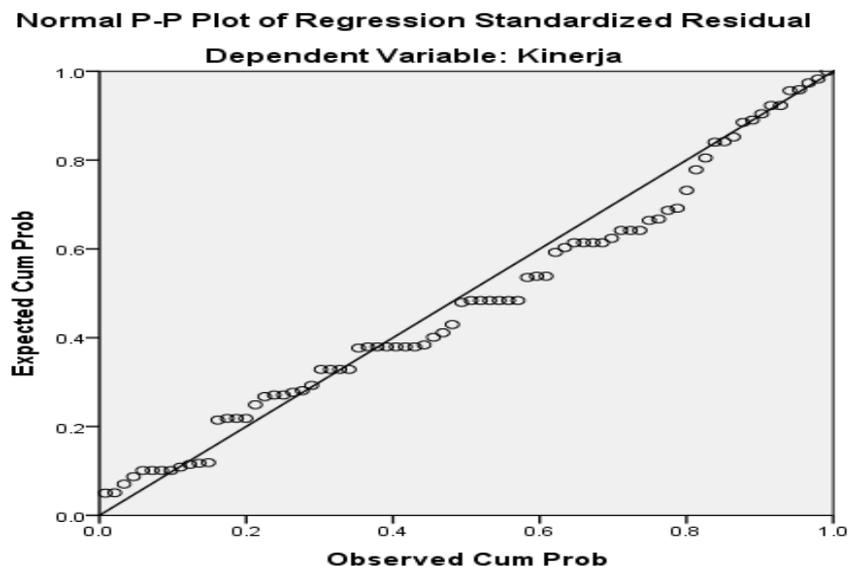
Gambar
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan Gambar dapat dilihat bahwa terdapat bulatan- bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik- titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala heterokedastisitas model regresi penelitian ini.

Gambar IV-11
Hasil Uji Normalitas



Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan Gambar dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar atau mendekati garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji koefisien regresi secara keseluruhan maupun sendiri-sendiri pengaruh Beban Kerja, Komunikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja.

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel bebas (pengaruh Beban Kerja, Komunikasi dan Kompetensi) terhadap variabel terikat Kinerja dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ penentuan t tabel untuk persamaan dengan rumus $df = n-k (- 3 = 74)$. Diperoleh pada angka t tabel sebesar 1,66571. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel
Hasil Uji t

No	Variable	t hitung	t tabel	Sig	Status
1	Beban kerja	3,172	1,66571	0,002	Signifikan
2	Kompetensi	2,496	1,66571	0,015	Signifikan
3	Komunikasi	2,039	1,66571	0,045	Signifikan

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel IV-12, maka dapat dijelaskan bahwa :

a. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan CV.

Grafika Karya Percetakan. Hasil t hitung untuk variabel kinerja ($t = 3,172$) lebih besar dari t tabel ($t = 1,66571$) dengan tingkat signifikansi ($\alpha = 0,002$) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka berarti bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan Kinerja karyawan CV.Grafika Karya Percetakan.

b. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan CV.Grafika Karya Percetakan. Hasil t hitung untuk variabel Kompetensi ($t = 2,496$) dan t tabel ($t = 1,66571$) dengan tingkat signifikansi ($t = 0,015$) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$) berdasarkan hasil tersebut maka berarti bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan CV.Grafika Karya Percetakan.

c. Pengaruh Komunikasi terhadap kinerja karyawan CV.Grafika Karya Percetakan. Hasil t hitung untuk variabel Komunikasi yaitu ($t = 2,039$) lebih besar dari t tabel ($t = 1,66571$) dengan tingkat signifikansi ($t=0,045$) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$) berdasarkan hasil tersebut maka berarti Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Grafika Karya Percetakan.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Hasil uji F dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel
Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155.237	3	51.746	15.099	.000 ^b
	Residual	253.596	74	3.427		
	Total	408.833	77			

Sumber: data primer diolah 2021

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, kompetensi, Beban Kerja

Berdasarkan Tabel IV-13, diperoleh f hitung sebesar 15.099 dan lebih besar dari f tabel yaitu (f=2,73) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari ($\alpha=0,05$) yang berarti bahwa hipotesis diterima. Hal ini bermakna bahwa variabel Komunikasi, Kompetensi dan Beban Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada karyawan CV.Grafika Karya Percetakan.

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ini menunjukkan seberapa besar presentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel independen (R^2) sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentasi pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi tertentu yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya (R^2) sama dengan 1, maka presentasi pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna atau 100% (Santoso, 2010). Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi yang diperoleh :

Tabel IV-14
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.380	.355	1.851

Sumber data di olah tahun 2021

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, kompetensi, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel IV-14, nilai koefisien determinasi Adjusted yang diperoleh sebesar 0,355 atau 35,5 % . berdasarkan hasil tersebut berarti bahwa variabel Komunikasi, Kompetensi dan Beban Kerja dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap Kinerja pada karyawan CV.Grafika Karya Percetakan atau 35,5 % dan sisanya (64,5%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas

dan terbebas dari heterokedastisitas. Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian menggunakan aplikasi SPSS 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel IV-15
Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,880	2.468		.762	.449
Beban Kerja	.683	.215	.333	3.172	.002
Kompetensi	.527	.211	.253	2.496	.015
Komunikasi	.253	.124	.211	2.039	.045

Sumber data di olah tahun 2021

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel IV-15 dan rumus persamaan regresi di atas maka persamaan regresinya dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 1,880 + 0,683X_1 + 0,527X_2 + 0,253X_3 + e$$

Kemudian nilai-nilai a, b1b2b3 dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta (a) = 1,880

Nilai konstanta pada persamaan diatas adalah nilai konstanta atau nilai tetap Kinerja jika diasumsikan tidak dipengaruhi oleh variabel Beban Kerja, Kompetensi dan Komunikasi pada karyawan CV.Grafika Karya Percetakan. Konstanta bernilai 1.880 bermakna bahwa tidak adanya perubahan pada variable, Beban Kerja, Kompetensi dan Komunikasi maka Kinerja tetap yaitu 1,880.

b. Variable Independen

1) Nilai b1 = 0,683

Koefisien regresi untuk X_1 sebesar 0,683, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel Beban Kerja akan menaikkan Kinerja sebesar 0,683 apabila variabel lain nilainya tetap.

2) Nilai b2 = 0,527

Koefisien regresi untuk X_2 sebesar 0,527, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel kompetensi akan menaikkan kinerja sebesar 0,527 apabila variabel lain nilainya tetap.

3) Nilai b3 = 0,253

Koefisien regresi untuk X_3 sebesar 0,253, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel komunikasi akan menaikkan kinerja sebesar 0,253 apabila variabel lain nilainya tetap.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada karyawan CV.Grafika Karya Percetakan

Hipotesis pertama diajukan untuk mengetahui beban kerja terhadap kinerja. Hasil uji t variabel beban kerja menunjukkan bahwa (3.172) lebih besar dari t tabel (1,66571) dengan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis pertama diterima, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan CV.Grafika Karya Percetakan, Berdasarkan hasil perhitungan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik beban kerja yang diterapkan dan diimplikasikan maka akan semakin baik pula kinerja pada CV.Grafika Karya Percetakan. Seperti dalam aktifitas yang terjadi pada sehari - hari yang menunjukkan adanya beban kerja misalnya Beban kerja yang diperoleh di CV.Grafika Karya Percetakan seperti saat terjadinya kenaikan pesanan dari konsumen dalam jumlah besar hal tersebut mengakibatkan beban kerja pada setiap karyawan meningkat karena *deadline* yang ditentukan, sehingga karyawan merasa terdesak oleh jangka waktu yang diberikan. Penelitian ini menemukan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim, Bonar M.Sinaga (2015) yang berjudul "Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Kerokot" dengan hasil penelitian beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada karyawan CV.Grafika Karya Percetakan

Hipotesis kedua diajukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hasil uji t variabel kompetensi menunjukkan bahwa (2,496) lebih kecil dari t tabel 1.66571 dengan tingkat signifikansi (0,015) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis kedua diterima, yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan CV.Grafika Karya Percetakan. Hal ini berarti semakin tingginya kompetensi karyawan maka akan meningkatkan baik pula kinerja. Seperti halnya karyawan CV.Grafika Karya Percetakan misalnya menguasai *microsoft word* dan *Microsoft excel* pada bagian pengetikan dan editing naskah namun dibagian lain membutuhkan karyawan yang memiliki ketelitian saat pemeriksaan sebelum didistribusikan kepada konsumen. Penelitian ini juga menemukan hasil yang sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto (2010) dengan hasil "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan", dengan hasil penelitian variabel kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas pendidikan.

Pengaruh komunikasi terhadap kinerja pada karyawan CV.Grafika Karya Percetakan

Hipotesis ketiga diajukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja. Hasil uji t variabel komunikasi menunjukkan bahwa (2.039) lebih besar dari t tabel (1.66571) dengan tingkat signifikansi (0,045) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis ketiga diterima, yang berarti bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Grafika Karya Percetakan. Hal ini berarti baik komunikasi maka akan meningkatkan kinerja pada karyawan CV.Grafika Karya Percetakan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan naskah sangat penting komunikasi di lakukan dengan baik dan benar. Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan CV.Grafika Karya Percetakan awal yang dilakukan ditemukan adanya indikasi komunikasi yang efektif sehingga mengakibatkan naiknya kinerja karyawan. Hal ini di tujukan dengan kemudahan melakukan komunikasi verbal dengan atasan. Temuan ini mengemukakan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto (2010) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan", dengan hasil

penelitian variabel kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejaterahaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan.

Pengaruh beban kerja komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja pada karyawan CV.Grafika Karya Percetakan

Hipotesis keempat diajukan untuk mengetahui beban kerja komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja. Hasil uji f menunjukkan bahwa f hitung sebesar (15,099) dan lebih besar dari f tabel yaitu (2,93) dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari (0,05) yang berarti bahwa hipotesis keempat diterima. Hasil dari uji simultan (F) yaitu beban kerja komunikasi dan kompetensi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Penutup dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai beban kerja komunikasi dan kompetensi terhadap kinerja pada karyawan CV.Grafika Karya Percetakan.

maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV.Grafika Karya Percetakan. Pendapat tersebut didapat dari hasil perhitungan uji hipotesis (uji t) dengan hasil t hitung sebesar 3,172 lebih besar dari t tabel. Artinya, semakin baik beban kerja yang diterapkan oleh CV.Grafika Karya Percetakan maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya semakin buruk beban kerja karyawan maka kinerja pada karyawan CV.Grafika Karya Percetakan juga semakin rendah.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan CV.Grafika Karya Percetakan. Pendapat tersebut didapat dari hasil perhitungan uji hipotesis (uji t) dengan hasil t hitung sebesar 2,496 lebih besar dari t tabel. Artinya semakin tinggi kompetensi yang terjadi maka semakin baik pula kinerja pada karyawan CV.Grafika Karya Percetakan begitu pula sebaliknya semakin tinggi kompetensi yang terjadi pada karyawan CV.Grafika Karya Percetakan maka akan semakin baik karyawan CV.Grafika Karya Percetakan dalam menerapkan kinerja
3. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan CV.Grafika Karya Percetakan. Pendapat tersebut didapat dari hasil perhitungan uji hipotesis (uji t) dengan hasil t hitung sebesar 2,039 lebih besar dari t tabel. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa semakin baik komunikasi yang terjadi maka semakin baik pula kinerja pada karyawan CV.Grafika Karya Percetakan begitu pula sebaliknya semakin baik komunikasi yang terjadi pada karyawan CV.Grafika Karya Percetakan maka akan semakin baik karyawan CV.Grafika Karya Percetakan dalam menerapkan kinerja
4. Beban kerja kompetensi dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan CV.Grafika Karya Percetakan. Pendapat tersebut dihasilkan dari perhitungan determinasi (R^2) dengan nilai Adjust R Square sebesar 0,355 atau 35,5% maka dapat dikatakan bahwa Beban kerja kompetensi dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan sisanya yaitu sebesar 64,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Keterbatasan

Penelitian ini telah diupayakan semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang baik, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan, diantaranya:

1. Keterbatasan waktu observasi dan wawancara dengan para karyawan karena pandemic Covid - 19.

2. Tidak dapat mewancarai karyawan secara menyeluruh karena pembagian shift.

Referensi

- Adityawarman, Yudha, Bunasor Sanim, and Bonar M. Sinaga. "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot." *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 6.1 (2015).
- Amin, Namira Mardin. "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang." *Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Administrasi Negara. Universitas Hasanuddin. Skripsi* (2015).
- Ardiansyah, Dimas Okta. "Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik).
- Untung Sriwidodo dan Agus Budhi Haryanto 2010. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan kesejahteraan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan", *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia* Vol. 4 No. 1 Juni 2010.
- Darmawan, Rahmat, Musa Hubeis, and Dadang Sukandar. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Elnusa Tbk." *Jurnal Ekonomi Universitas Esa Unggul* 6.02 (2015): 78970.
- Sitepu 2013. "Beban kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado", Vol 1, No 4 (2013)
- Priansa, Donni Juni. "Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung." (2014).
- Sugiyono. "Metode penelitian pendidikan." *Pendekatan Kuantitatif* (2010).
- Wibowo. 2001. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja grafindo Persada.
- Febriyanti, Bahirah Mustika, and Roni Faslah. "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Pada Karyawan Balai Perumahan Kelas I Jakarta Selatan (BAPAS) di Jakarta Timur." *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)* 1.2 (2013).

Mangkunegara, AA Anwar Prabu. Manajemen sumber daya manusia perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, 2016.

Edy Sutrisno. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 2 Tahun (2018).

Robbins, P. Stephen. "Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan." Erlangga, Jakarta (2006).

Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.

Hasibuan, Malayu SP, and H. Malayu SP Hasibuan. Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara, 2016