

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI INTERPERSONAL**

**DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PT WAHANA SEMESTA KOTA TEGAL**

# SKRIPSI

Oleh:

**Bagas Mahardika**

**NPM: 4120600047**

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PANCASAKTI**

**TEGAL**

**2024**



**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI INTERPERSONAL**

**DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PT WAHANA SEMESTA KOTA TEGAL**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

**Bagas Mahardika**

**NPM: 4120600047**

Diajukan Kepada:

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS PANCASAKTI**

**TEGAL**

**2024**



**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI INTERPERSONAL**

**DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PT WAHANA SEMESTA KOTA TEGAL**

**SKRIPSI**

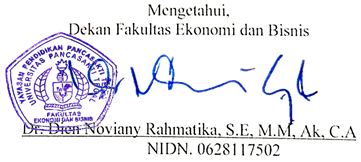
Oleh:

**Bagas Mahardika**

**NPM: 4120600047**

**Disetujui Untuk Ujian Skripsi**

|  |  |
| --- | --- |
| Dosen Pembimbing I | Dosen Pembimbing II |
|  |  |
| Setyowati Subroto, S.E.,M.Si  NIDN. 0009057801 | Yuniarti Herwinarni,S.E.,MM  NIDN. 0625067103 |
|  |  |



# PENGESAHAN UNTUK SKRIPSI

Nama : Bagas Mahardika

NPM : 4120600047

Judul : Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Semesta Kota Tegal.

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi,yang dilaksanakan pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 30 Juli 2024

# 

# 

# MOTTO

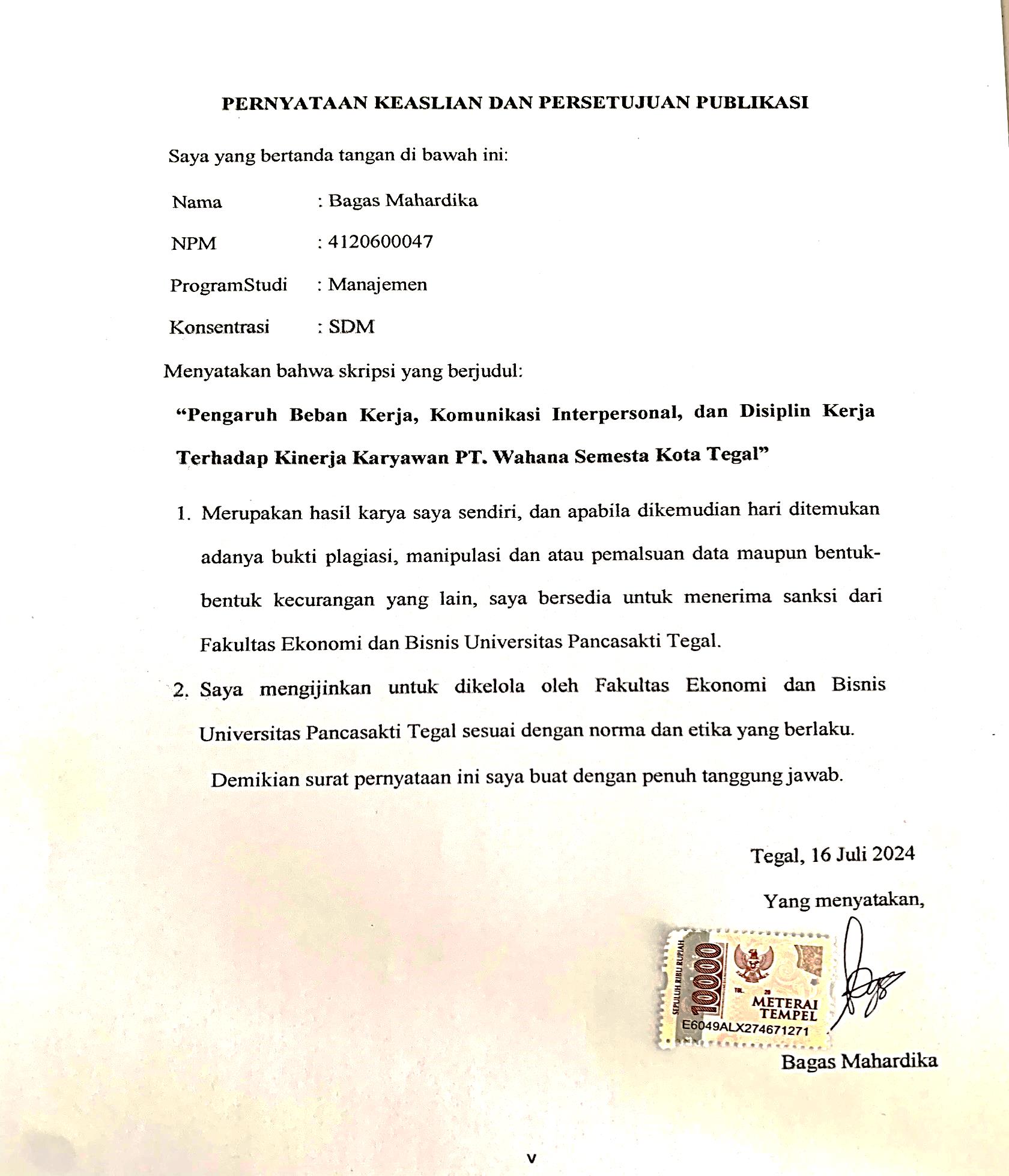
“Hanya tidak mudah, bukan tidak mungkin.

Aku bisa walaupun sambil pushreng”

(Moskov)

**Persembahan**

1. Allah SWT yang selalu memberikan petunjuk dan kelancaran, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Kepada kedua orangtua, Bapak Agus Dahyanto dan Ibu Khunaeni yang telah memberikan kasihsayang tiada henti, memberikan motivasi, dukungan berupa materi maupun non materi, dan telah mendidik saya dengan ketulusan dan ke ikhlasan.
3. Kepada diri saya sendiri yang telah berjuang menghadapi berbagai rintangan dan keadaan dengan kuat sampai saat ini.
4. Kepada teman yang telah memberikan dukungan dan menemani selama masa perkuliahan
5. Kepada Almamaterku, Universitas Pancasakti Tegal.



# ABSTRAK

**Bagas Mahardika, 2024, Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Semesta Kota Tegal.**

Manajemen sumber daya manusia sangat menentukan hasil kinerja dalam membantu tujuan perusahaan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain Beban kerja, Komunikasi interpersonal dan Disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Semesta Kota Tegal.

Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah metode successive interval, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi.

Hasil penelitian ini adalah 1) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi sebesar 0,020 < 0,05, 2) komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, 3) disiplin kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05, 4) beban kerja, komunikasi interpersonal dan disiplin kerjasecara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai signifikansi simultan sebesar 0,000 < 0,05.

Kesimpulan dari penelitian ini adalah 1) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal, 2) komunikasi interpersonalberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal, 3) disiplin kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal, 4) beban kerja*,* komunikasi interpersonal dan disiplin kerjasecara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal.

**Kata Kunci : Beban Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.**

# ABSTRACT

**Bagas Mahardika, 2024*, The Effect of Workload, Interpersonal Communication, and Work Discipline on Employee Performance of PT Wahana Semesta Tegal City.***

*Human resource management determines performance results in helping company goals. Many factors can affect employee performance, including workload, interpersonal communication and work discipline. This study aims to determine the effect of workload, interpersonal communication, and work discipline on employee performance at PT Wahana Semesta Tegal City.*

*This research method uses quantitative. The number of samples in this study were 30 respondents. The sampling technique used is a saturated sample. The analysis method used is the successive interval method, multiple linear regression analysis, classical assumption test, coefficient of determination, and classical assumption test.*

*The results of this study are 1) workload has a negative and significant effect on employee performance of PT Wahana Semesta Tegal City. This is evidenced by the significance value of 0.020 <0.05, 2) interpersonal communication has a positive and significant effect on employee performance of PT Wahana Semesta Tegal City. This is evidenced by the significance value of 0.000 <0.05, 3) work discipline has a positive and significant effect on employee performance of PT Wahana Semesta Tegal City. This is evidenced by the significance value of 0.002 <0.05, 4) workload, interpersonal communication and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance of PT Wahana Semesta Kota Tegal. This is evidenced by the simultaneous significance value of 0.000 <0.05.*

*The conclusions of this study are 1) the influence of workload has a negative and significant effect on the performance of employees of PT Wahana Semesta Tegal City, 2) interpersonal communication has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Wahana Semesta Tegal City, 3) work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of PT Wahana Semesta Tegal City, 4). The effect of workload, interpersonal communication and work discipline simultaneously had a significant effect on the performance of employees of PT Wahana Semesta Tegal City*.

***Keywords: The Effect of Workload, Interpersonal Communication, and Work Discipline on Performance.***

# KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal**”.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat kelulusan Program Strata (S1) di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini, kami mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. Dien Noviany Rahmatika, S.E, M.M, C.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Setyowati Subroto,S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Yuniarti Herwinarni,S.E.,MM selaku Dosen Pembimbing II yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.

Peneliti menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka kami mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 16 Juli 2024

Bagas Mahardika

# DAFTAR ISI

[HALAMAN JUDUL i](#_Toc166618775)

[HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii](#_Toc166618776)

[PENGESAHAN SKRIPSI **Error! Bookmark not defined.**](#_Toc166618777)i

[MOTTO **Error! Bookmark not defined.**](#_Toc166618777)

[PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI](#_Toc166618777) v

[ABSTRAK v**Error! Bookmark not defined.**](#_Toc166618777)

[ABSTRACT v**Error! Bookmark not defined.**](#_Toc166618777)

[KATA PENGANTAR iii](#_Toc166618778)iii

[DAFTAR ISI x](#_Toc166618779)

[DAFTAR TABEL xiii](#_Toc166618780)i

[DAFTAR GAMBAR](#_Toc166618781) xiv

[DAFTAR LAMPIRAN](#_Toc166618781) xv

[BAB I: PENDAHULUAN 1](#_Toc166618782)

[A. Latar Belakang Masalah 1](#_Toc166618783)

[B. Rumusan Masalah 9](#_Toc166618784)

[C. Tujuan Penelitian 10](#_Toc166618785)

[D. Manfaat Penelitian 10](#_Toc166618786)

[BAB II: TINJAUAN PUSTAKA 10](#_Toc166618787)

[A. Landasan Teori 10](#_Toc166618789)

[1. Kinerja 11](#_Toc166618790)

[2. Beban Kerja 14](#_Toc166618791)

[3. Komunikasi Interpersonal 19](#_Toc166618792)

[4. Disiplin Kerja 21](#_Toc166618793)

[B. Penelitian Terdahulu 24](#_Toc166618794)

[C. Kerangka Penelitian Konseptual 37](#_Toc166618795)

[D. Hipotesis 34](#_Toc166618796)

[BAB III: METODE PENELITIAN 35](#_Toc166618797)

[A. Jenis Penelitian 35](#_Toc166618798)

[B. Populasi dan Sampel 35](#_Toc166618799)

[C. Definisi Operasional Variabel 36](#_Toc166618800)

[D. Metode Pengumpulan Data 40](#_Toc166618801)

[E. Teknik Pengujian Instrumen Penelitian 41](#_Toc166618802)

[F. Metode Analisis Data 44](#_Toc166618803)

[BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 60](#_Toc166618797)

[A. Gambaran Umum 60](#_Toc166618798)

[B. Hasil Penelitian 61](#_Toc166618799)

[C. Pembahasan 85](#_Toc166618800)

[BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN 91](#_Toc166618797)

[A. Kesimpulan 91](#_Toc166618798)

[B. Saran 91](#_Toc166618799)

[DAFTAR PUSTAKA 93](#_Toc166618804)

[LAMPIRAN 96](#_Toc166618805)

# DAFTAR TABEL

**Tabel**

1. [Hasil Wawancara Karyawan PT. Wahana Semesta Kota Tegal 2](#_Toc166619298)
2. [Perkembangan Jumlah Penargetan Artikel Wartawan 4](#_Toc166619299)
3. [Target Capaian Pemasaran dan iklan 5](#_Toc166619299)
4. [Target dan capaian Oplah Pracetak 6](#_Toc166619299)
5. [Data Keterlambatan Jam Kerja Karyawan 8](#_Toc166619299)
6. [Penelitian Terdahulu 28](#_Toc166619300)
7. [Populasi Karyawan 37](#_Toc166619300)
8. [Operasional Variabel 39](#_Toc166619301)
9. [Skala Pengukuran Likert 41](#_Toc166619302)

# DAFTAR GAMBAR

**Gambar**

1. [Kerangka Pemikiran](#_Toc166619349) 31
2. [Kurva Kriteria Penerimaan/Penolakan Hipotesis Penelitian](#_Toc166619350) 51
3. [Kurva Penerimaan Hipotesis](#_Toc166619351) 54

# DAFTAR LAMPIRAN

**Lampiran**

1. Kuesioener Penelitian 97
2. Data Non Responden Variabel Kinerja 110
3. Data Non Responden Variabel Beban Kerja 111
4. Data Non Responden Variabel Komunikasi Interpersonal 112
5. Data Non Responden Variabel Disiplin Kerja 114
6. Hasil Output Uji Validitas Variabel Kinerja 116
7. Hasil Output Uji Validitas Variabel Beban Kerja 128
8. Hasil Output Uji Validitas Variabel Beban Komunikasi Interpersonal 120
9. Hasil Output Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja 123
10. Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Kinerja 126
11. Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Beban Kerja 127
12. Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi Intepersonal 128
13. Hasil Output Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja 129
14. Hasil Perhitungan MSI Variabel Kinerja 130
15. Hasil Perhitungan MSI Variabel Beban Kerja 131
16. Hasil Perhitungan MSI Variabel Komunikasi Interpersonal 132
17. Hasil Perhitungan MSI Variabel Disiplin Kerja 134
18. Data Responden Variabel Kinerja 136
19. Data Responden Variabel Beban Kerja 137
20. Data Responden Variabel Komunikasi Interpersonal 138
21. Data Responden Variabel Disiplin Kerja 140
22. Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas 142
23. Hasil Uji Multikolinieritas 144
24. Hasil Uji Heteroskedastisitas 145
25. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda 146
26. Hasil Uji Hipotesis Uji t dan Uji F 147
27. Hasil Uji Koefisien Determinasi 148
28. Surat Ijin Penelitian 151
29. Surat Balasan Ijin Penelitian 152
30. Dokumentasi Penyebaran Kuesioner 153

# BAB I

# PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor strategis dalam menentukan institusi yang sehat atau tidak. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terencana berkepanjangan adalah kebutuhan mutlak, terutama untuk pandangan masa depan institusi. Dalam kondisi tersebut manajemen harus bisa mengembangkan cara baru untuk membuat pegawai tetap produktif dan untuk mengembangkan peluang mereka untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin pada institusi. Sedangkan sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2003:10).

PT. Wahana Semesta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha media cetak berupa koran dengan nama Radar Tegal. PT. Wahana Semesta Kota Tegal merupakan salah satu anak perusahaan Jawa Pos Group yang mempelopori berdirinya koran-koran daerah. Koran daerah diterbitkan sebagai upaya mengakomodasi peristiwa dan interaksi antar masyarakat dan elemen-elemen yang ada di daerah tersebut. Peristiwa daerah jarang mendapat liputan yang memadai dari koran nasional dan propinsi. Sejalan dengan berkembangnya koran lokal, membuat koran nasional dan propinsi menyelipkan suplemen khusus berita-berita daerah. (PT Wahana Semesta)

**Tabel 1**

**Hasil Wawancara Karyawan PT. Wahana Semesta Kota Tegal**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Pertanyaan | **Jawaban Responden** | | | | |
| Tidak | Iya | Cukup | Sedikit Susah | Kadang  Kadang |
|
| Apakah karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standar pekerjaan? | **53,33%** | **26,67%** |  | **20,00%** |  |
|
|
| Apakah penargetan artikel,media cetak koran, pemasaran dan iklan terlalu tinggi sehingga membebani karyawan? | **20,00%** | **53,33%** | **26,67%** |  |  |
|
|
| Apakah karyawan selalu menerima informasi yang aktual antar sesama karyawan? | **6,67%** | **46,67%** |  |  | **46,67%** |
|
|
| Apakah karyawan datang secara tepat waktu saat bekerja? | **53,33%** |  |  |  | **46,67%** |
|
|
| **Total** | **133,33%** | **126,67%** | **26,67%** | **20,00%** | **93,34%** |

Sumber : PT. Wahana Semesta Kota Tegal 2024

Berdasarkan data tabel 1 diatas menunjukkan bahwa tingginya tingkat menurunnya kinerja karyawan pada PT. Wahana Semesta Kota Tegal. Hal ini dipengaruhi oleh banyaknya beban kerja yang diberikan wartawan dalam mengerjakan target artikel. Komunikasi yang kurang antar sesama karyawan dalam memberikan informasi aktual. Komunikasi akan menjadi baik apabila penggunaannya diwaktu yang tepat, jika tidak maka akan terjadi kesalahpahaman pengertian dalam berkomunikasi atau yang sering disebut dengan *miss communication* dan masih banyaknya karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Selain itu disiplin kerja yang maksimal, komunikasi yang baik, menurunnya beban kerja serta kinerja yang efektif dalam suatu instansi akan mempermudah institusi tersebut dalam hal pencapaian tujuan. Apabila suatu institusi belum menciptakan kinerja yang baik seperti dengan adanya disiplin kerja yang tinggi, maka institusi tersebut akan menimbulkan berbagai macam permasalahan yang dapat menjadi penghambat dalam pencapaian tujuan. (PT Wahana Semesta)

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. (Marnisah & Khaeruman, 2021:7)

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Budiasa, 2021:30).

Menurut Mangkunegara (2013:145) “Komunikasi Interpersonal dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”.

Menurut Hasibuan (2008:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang media informasi bernama PT. Wahana Semesta Kota Tegal dituntut untuk memberikan informasi yang faktual. Maka dari itu, perusahaan harus didukung oleh Sumber Daya Manusia yang handal yang mampu memberikan kinerjanya secara maksimal. Untuk menghasilkan kinerja yang baik bagi perusahaan, karyawan dituntut untuk menghilangkan beban kerja, memiliki komunikasi yang baik dan disiplin kerja yang tinggi. (PT Wahana Semesta)

**Tabel 2**

**Perkembangan Jumlah Penargetan Artikel Wartawan**

**PT. Wahana Semesta Kota Tegal 2023**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Bulan | Target | Realisasi |
| 1 | Januari | 4000 | 3200 |
| 2 | Februari | 3100 | 2650 |
| 3 | Maret | 3100 | 2700 |
| 4 | April | 3200 | 2800 |
| 5 | Mei | 3000 | 2750 |
| 6 | Juni | 3200 | 3100 |
| 7 | Juli | 2900 | 2900 |
| 8 | Agustus | 2500 | 2500 |
| 9 | September | 3000 | 2800 |
| 10 | Oktober | 2200 | 2100 |
| 11 | November | 2500 | 2450 |
| 12 | Desember | 2500 | 2500 |

Sumber : PT. Wahana Semesta Kota Tegal 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukan bahwa perkembangan jumlah penargetan artikel pada PT. Wahana Semesta Kota Tegal terdapat banyaknya tugas yang harus diselesaikan pada bulan januari dengan total 4.000 target artikel. Banyaknya target tersebut menunjukkan bahwa karyawan mengalami beban kerja penargetan yang harus diselesaikan pada bulan januari.

**Tabel 3**

**Target dan Capaian Pemasaran & Iklan**

**di PT. Wahana Semesta Kota Tegal**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Bulan | Target  (Rp) | Realisasi  (Rp) | Presentase |
| Januari | 350.552.000 | 324.077.833 | 92% |
| Februari | 300.372.000 | 262.144.859 | 87% |
| Maret | 455.350.000 | 386.731.036 | 85% |
| April | 500.455.000 | 453.643.243 | 91% |
| Mei | 300.018.000 | 255.445.477 | 85% |
| Juni | 350.552.000 | 285.358.378 | 81% |
| Juli | 300.354.000 | 277.351.874 | 92% |
| Agustus | 385.000.000 | 440.854.144 | 115% |
| September | 400.555.000 | 426.439.104 | 106% |
| Oktober | 350.800.000 | 383.188.198 | 109% |
| November | 550.000.000 | 595.230.405 | 108% |
| Desember | 600.000.000 | 336.282.342 | 56% |
| Total | 4.844.008.000 | 4.426.746.893 | 91% |

Sumber : PT. Wahana Semesta Kota Tegal 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas terlihat bahwa pada bulan Januari sampai Juli dan Desmber jumlah yang terealisasi jauh dibawah target, sedangkan dari data diatas hanya beberapa bulan saja yang dapat mencapai target. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan kinerja karyawan pemasaran dan iklan pada PT. Wahana Semesta Kota Tegal agar di tahun berikutnya mendapatkan hasil yang sesuai dengan target.

**Tabel 4**

**Target dan Capaian Oplah Pracetak**

**di PT. Wahana Semesta Kota Tegal**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Bulan | Keterangan | Target  Oplah Cetak(Eks) | Realisasi  Oplah Cetak (Eks) |
| Januari | 25 Hari | 90.500 | 97.768 |
| Februari | 23 Hari | 90.000 | 87.920 |
| Maret | 23 Hari | 115.355 | 94.341 |
| April | 18 Hari | 55.555 | 66.895 |
| Mei | 25 Hari | 75.000 | 91.037 |
| Juni | 21 Hari | 90.454 | 75.758 |
| Juli | 25 Hari | 97.755 | 90.014 |
| Agustus | 26 Hari | 90.350 | 94.548 |
| September | 25 Hari | 95.155 | 89.249 |
| Oktober | 26 Hari | 110.250 | 92.617 |
| November | 26 Hari | 85.700 | 89.924 |
| Desember | 24 Hari | 80.000 | 81.257 |
| Total | 289 Hari | 985.574 | 1.051.328 |

Sumber : PT. Wahana Semesta Kota Tegal 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas terlihat bahwa pada bulan Februari, Maret, Juni, Juli, September dan Oktober jumlah yang terealisasi jauh dibawah target, sedangkan dari data diatas hanya beberapa bulan saja yang dapat mencapai target. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan kinerja karyawan pracetak pada PT. Wahana Semesta Kota Tegal agar di tahun berikutnya mendapatkan hasil yang sesuai dengan target.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya adalah beban kerja. Beban kerja merupakan salah satu unsur yang dapat diperhitungkan oleh seorang karyawan untuk mencapai keselarasan dan produktivitas kerja yang tinggi. Beban kerja merupakan kesanggupan diri karyawan dalam melakuakan pekerjaan dengan jumlah yang diterima, baik sesuai atau tidak dengan kemampuan karyawan dilihat dari rata-rata kegiatan dan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Kasmir dalam Budiasa, 2021:30) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Mengacu pada banyaknya definisi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

Selain faktor beban kerja, komunikasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud Iman dan Siswandi (2007:154)

Selain beban kerja dan komunikasi, faktor disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap dalam mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan semakin buruk pula kinerja karyawan Raymond et al., (2023:129)

**Tabel 5**

**Data Keterlambatan Jam Kerja Karyawan**

**PT. Wahana Semesta Kota Tegal bulan Januari – Desember 2023**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Bulan | Terlambat (menit) | | |
| <10 | 11-20 | 21-30 |
| Januari | 4 | 5 | 3 |
| Februari | 5 | 3 | 2 |
| Maret | 4 | 7 | 5 |
| April | 5 | 6 | 3 |
| Mei | 7 | 6 | 4 |
| Juni | 8 | 5 | 7 |
| Juli | 3 | 4 | 3 |
| Agustus | 6 | 3 | 4 |
| September | 4 | 6 | 3 |
| Oktober | 5 | 4 | 5 |
| November | 7 | 5 | 2 |
| Desember | 5 | 3 | 3 |

Sumber : PT. Wahana Semesta Kota Tegal 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat data keterlambatan jam kerja karyawan PT. Wahana Semesta Kota Tegal pada periode januari sampai dengan desember 2023 bahwa tingkat keterlambatan karyawan di PT. Wahana Semesta Kota Tegal masih cenderung tinggi. Adanya peningkatan dan penurunan pada tingkat keterlambatan setiap bulannya menunjukkan disiplin kerja karyawan PT. Wahana Semesta Kota Tegal yang kurang optimal.

Hal ini seperti yang terjadi pada PT. Wahana Semesta Kota Tegal dimana tingginya beban kerja yang diberikan, komunikasi yang belum efektif, kurangnya disiplin dalam bekerja. Setelah peneliti melakukan observasi dan wawancara di PT. Wahana Semesta Kota Tegal ditemukan pemasalahan-pemasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada PT. Wahana Semesta Kota Tegal.

Fenomena yang berkaitan dengan komunikasi yaitu kurangnya komunikasi antar sesama karyawan dalam memberikan informasi pembuatan artikel. Kemudian fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu masih ada beberapa karyawan yang sering terlambat dalam memasuki jam kerja dan belum mampu menyelesaikan tugasnya secara tepat waktu. Hal tersebut membuat tingkat disiplin kerja karyawan masih belum maksimal, sehingga peneliti ingin meninjau kembali mengapa hal tersebut terjadi.

Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti mengadakan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Semesta Kota Tegal”**

## Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas yang sudah dikemukan, maka pokok dari permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Semesta Kota Tegal ?
2. Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Semesta Kota Tegal ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Semesta Kota Tegal ?
4. Apakah Beban Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Semesta Kota Tegal ?

## Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini ini adalah untuk mengetahui dan menganalis:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Semesta Kota Tegal ?
2. Apakah Komunikasi Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Semesta Kota Tegal ?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Semesta Kota Tegal ?
4. Apakah Beban Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Semesta Kota Tegal ?

## Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat diambil ,manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi suatu acuan untuk mengembangkan suatu masukan, penelitian ini bisa menambah wawasan dan referensi yang diharapkan dari mengenai pengaruh beban kerja, Komunikasi, dan disiplin Karyawan yang lebih kompetitif dalam mengetahui obyek yang lebih banyak lagi dan bermaanfaat.

1. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak antara lain :

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan berguna. Sebagai suatu acuan dalam PT. Wahana Multimedia Kota Tegal dalam mengevaluasi tentang pengaruh beban kerja, Komunikasi, dan disiplin Karyawan Sehingga diharapkan dapat lebih meningkatkan penjualan dimasa yang akan datang.

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai kebijakan untuk menambah informasi dan lebih mengenal tentang beban kerja, komunikasi interpersonal, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

## Landasan Teori

### Kinerja

1. **Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. Hal ini dikarenakan kinerja sebagai penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. (Marnisah & Khaeruman, 2021:7)

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan performance (Rahadi dan Dedi, 2010:3). Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai/karyawan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi, maka perusahaan atau instansi tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya.

1. **Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Banyak faktor dapat mempengaruhi kinerja individu, seperti yang diuraikan Simamora (Mangkunegara, 2012: 14) bahwa kinerja dipengaruhi tiga faktor berikut:

1. Faktor individual, meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi
2. Faktor psikologis, terdiri atas persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi
3. Faktor organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan job design

Kasmir (2019: 189) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yakni (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan, (3) rancangan kerja, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7) gaya Kepemimpinan, (8) budaya Organisasi, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11) loyalitas, (12) komitmen, (13) disiplin kerja.

Sementara Mangkunegara (2012: 16) dan Harini et al. (2018) menyatakan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi dua faktor.

1. Faktor individu, secara psikologis individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya. Integritas tinggi antara fungsi psikis dan fisik, sehingga individu memiliki konsentrasi diri yang baik. Integritas menjadikan modal utama dalam mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau 16 aktivitas kerja sehari-hari untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Faktor lingkungan organisasi, faktor ini sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja karyawan. Faktor lingkungan organisasi antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja memadai.
3. **Manfaat Penilaian Kerja**

Manfaat penilaian kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan. Pihak-pihak yang berkepentingan dalam penilaian kinerja antara lain (Khaeruman, 2021:12):

1. Manfaat bagi orang yang dinilai (karyawan). Bagi karyawan yang dinilai, manfaat penilaian kinerja antara lain:
2. Meningkatkan motivasi.
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka.
4. Pengetahuan mengenai kekuatan dan kelemahan pegawai.
5. Manfaat bagi Penilai (supervisor atau manajer). Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilai kinerja antara lain:
6. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasikan kinerja karyawann untuk perbaikan manajemen selanjutnya.
7. Meningkatkan kepuasan kerja baik manajer maupun karyawan.
8. Manfaat bagi perusahaan, manfaat penilaian antara lain:
9. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
10. Meningkatkan pandangan menyangkut tugas karyawan.
11. **Dimensi dan Indikator Kinerja**

Menurut (Harras, 2020:21) Indikator kinerja adalah

1. Hasil Kerja

Hasil kerja yang dimaksud adalah target atau tujuan yang tercapai dengan baik secara jumlah (kuantitas) maupun mutu (kualitas)

1. Sikap kerja

Sikap kerja yang dimaksud adalah sikap taat dalam mengikuti berbagai kebijakan, aturan, prosedur dan perintah organisasi

1. Perilaku kerja

Artinya dalam menjalankan kerja dibutuhkan perilaku kerja yang terampil, teratur dan cermat.

1. Manfaat

Hasil kerja yang telah dicapai memberikann pengaruh terhadap berbagai kebaikan organisasi seperti pencapaian, kemajuan dan kesejahteraan bagi stakeholder.

### Beban kerja

1. **Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Budiasa, 2021:30).

Beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar (Budiasa, 2021:30).Beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas tertentu (Budiasa, 2021:30).

1. **Faktor – Faktor Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Budiasa (2021:32) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut.

1. Tekanan waktu *(Time pressure)*

Adanya ketentuan batas waktu atau deadline justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan sehingga dapat mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang berkurang.

1. Jadwal kerja atau jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan suatu pekerjaan berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stres di lingkungan kerja. Jadwal kerja padat, berkelanjutan, tanpa adanya waktu istirahat atau libur dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

1. Ambiguitas peran dan konflik peran *(Role ambiguity dan role conflict)*

*Role* ambiguity atau kemenduaan peran dan *role conflict* atau konflik peran dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya.

1. Kebisingan

dapat mempengaruhi pekerja termasuk kesehatan dan performa. Karyawan dengan kondisi kerja sangat bising dapat mempengaruhi efektifitas kerja dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga dapat mengganggu konsentrasi dan secara tidak langsung mengganggu pencapaian tugas dan dapat dipastikan akan memperberat beban kerja.

1. Informasi yang berlebihan *(Information overload)*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Penggunaan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin komplek informasi yang diterima, dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan sehingga dapat berpengaruh terhadap kesehatan pekerja jika tidak ditangani dengan baik.

1. Suhu ekstrem atau panas berlebih *(Temperature extremes or heat overload)*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya suhu udara dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini dapat terjadi jika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama dan tidak tersedianya peralatan untuk mengatasi.

1. Tindakan berulang *(Repetitive action)*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja menggunakan komputer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja assembly line yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton pada akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

1. Tanggung jawab

Setiap jenis tanggung jawab dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyaknya tanggung jawab, semakin rendah beban kerja yang berhubungan dengan pekerjaan.

1. **Manfaat Pengukuran Beban Kerja**

Menurut Cain (dalam Roslina, 2022:101) pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. mengenai alasan utama dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuantifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Bahwa pengukuran beban kerja dilakukan untuk memberikan beberapa manfaat kepada organisasi, yakni :

1. Penataan/penyempurnaan struktur organisasi
2. Penilaian prestasi kerja baik jabatan maupun unit
3. Bahan penyempurnaan sistem dan prosedur kerja
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelem-bagaan, penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan structural
6. Menyusun kebutuhan pegawai secara riil sesuai dengan beban kerja organisasi
7. Menyusun rencana mutasi pegawai dari unit yang berlebihan ke unit yang kekurangan
8. Program promosi pegawai
9. Pemberian Reward and punishment terhadap unit atau pejabat.
10. Bahan penyempurnaan program diklat
11. Materi penetapan kebijakan pimpinan dalam rangka peningkatan pendayagunaan sumber daya manusia
12. **Dimensi dan Indikator Beban Kerja**

Menurut Harini et al (dalam Budiasa 2021:35) menyatakan dimensi dan indikator beban kerja sebagai berikut:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaanya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

1. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

1. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

1. Standar pekerjaan

Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### Komunikasi Interpersonal

1. **Pengertian Komunikasi Interpersonal**

Menurut Mangkunegara (2013:145) “Komunikasi Interpersonal dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud”.

Menurut Iman dan Siswandi (2007:154) Komunikasi yang efektif dan efisien mempunyai arti yang sangat penting bagi manajemen di dalam melaksanakan fungsinya untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, mengarahkan dan mengawasi semua kinerja organisasi.

1. **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Interpersonal**

Menurut Mangkunegara (2013:148) ada dua tinjauan faktor yang mempengaruhi komunikasi,yaitu:

1. Faktor dari pihak sender atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan sender, media saluran yang digunakan.
2. Faktor dari pihak receiver, yaitu keterampilan receiver, sikap receiver, pengetahuan receiver, dan media saluran komunikasi.
3. **Manfaat Tujuan dan Komunikasi Interpersonal**

Menurut Daryanto (2011:167) manfaat komunikasi antara lain:

1. Menyampaikan informasi (to inform)
2. Mendidik (to educate)
3. Membujuk (to persuade)
4. Menghibur (to entertaint)

Menurut Daryanto (2011:166) tujuan utama komunikasi adalah untuk membangun atau menciptakan pemahaman atau pengertian bersama.

1. **Dimensi dan Indikator Komunikasi Interpersonal**

Hendrix (2007:36) merangkum dari berbagai sumber, variabel komunikasi (secara ringkas) dibagi menjadi 4 dimensi dan masing- masing memiliki indikator - indikator yang berbeda keseluruhan indikator dari variabel komunikasi berjumlah 14. Indikator komunikasi sebagai berikut :

1. Kredibilitas Sumber

Petunjuk kerja, kemampuan, keahlian, pemahaman.

1. Pesan

Media perantara, cara penyampaian, metode delegasi, akurasi pesan, pelaksanaan.

1. Penerima

Hubungan baik, kesepahaman, tanggung jawab

1. Partisipasi Audiens

Partisipasi organisasi, proses komunikasi

1. **Jenis-jenis komunikasi organisasi**

Komunikasi berdasarkan penyampaiannya. Pada umumnya setiap orang dapat berkomunikasi satu sama lain tidak hanya makhluk individu tetapi juga makhluk sosial yang selalu mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi dengan sesamanya. Namun tidak semua orang terampil berkomunikasi, oleh sebab itu dibutuhkan beberapa cara dalam menyampaikan informasi. Berdasarkan cara menyampaikan informasi dapat dibedakan menjadi komunikasi verbal dan non verbal, sementara komunikasi berdasarkan perilaku dapat dibedakan menjadi komunikasi formal, komunikasi informal, dan komunikasi non formal, berikut penjelasannya. Simon & Alouini (2004:33)

1. Komunikasi berdasarkan Penyampaian

Pada umumnya setiap orang dapat berkomunikasi satu sama lain karena manusia tidak hanya makhluk individu tetapi juga makhluk sosial yang selalu mempunyai kebutuhan untuk berkomunikasi dengan sesamanya. Namun tidak semua orang terampil berkomunikasi, oleh sebab itu dibutuhkan beberapa cara dalam menyampaikan informasi. Berdasarkan cara penyampaian informasi dapat dibedakan menjadi 2 ( dua ), yaitu :

1. Komunikasi verbal (Lisan)

Yang terjadi secara langsung serta tidak dibatasi oleh jarak , dimana kedua belah pihak dapat bertatap muka. Contohnya dialog dua orang.

Yang terjadi secara tidak langsung akibat dibatasi oleh jarak. contohnya komunikasi lewat telepon.

1. Komunikasi nonverbal (Tertulis)

Naskah, yang biasanya digunakan untuk menyampaikan kabar yang bersifat kompleks. Gambar dan foto akibat tidak bisa dilukiskan dengan kata-kata atau kalimat.

1. **Disiplin Kerja**
2. **Pengertian Disiplin Kerja**

Konsep dasar dan tujuan disiplin adalah kepatuhan. Intinya, disiplin kerja adalah bagaimana setiap pegawai taat pada organisasi/pimpinan atau karyawan melaksanakan perintah organisasi/pimpinan (dalam ruang lingkup pekerjaan). Lebih jauh disiplin kerja adalah segala sesuatu (baik yang berbentuk benda atau manusia) yang dapat menjadikan pegawai atau karyawan berperilaku disiplin (kedisiplinan). Pandangan ini menegaskan esensi dari disiplin adalah kedisiplinan. (Harras, 2020:110)

Oleh karena itu, dikatakan seorang pegawai atau karyawan disiplin jika menunjukkan sikap dan perilaku sebagai berikut:

1. Menghargai waktu (datang tepat waktu, melaksanakan tugas di awal waktu, menyajikan laporan sesuai jadwal)
2. Bekerja sesuai SOP (SOP dijadikan pedoman dalam melaksanakan tugas)
3. Menyegerakan perintah pimpinan (menerima perintah dan menjalankannya dengan sepenuh hati)
4. Menaati kebijakan organisasi (sebagai pegawai merasa berkewajiban melakukan semua ketentuan yang berlaku)
5. Berpakaian atau bergaya sesuai budaya organisasi
6. **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2009:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
8. **Tujuan disiplin kerja**

Secara tegas disiplin kerja dimaksudnya untuk membentuk perilaku disiplin (kedisiplinan). Hal tersebut dilakukan sebagai langkah untuk memastikan setiap pegawai atau karyawan bekerja sesuai standar yang ditetapkan, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan.

Dalam konteks ini, pegawai hanya perlu mempelajari dan melaksanakan apa yang telah ditetapkan. Tentunya organisasi memiliki alasan kuat, termasuk kebaikan bagi pegawai itu sendiri. Oleh karenanya, ketika berbicara disiplin kerja organisasi tidak mentolelir segala bentuk ketidakdisiplinan pegawai atau karyawan. (Harras, 2020:110)

1. **Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut (Harras, 2020:115) Sejatinya disiplin kerja dibuat untuk memfasilitasi pegawai atau karyawan agar bersikap dan berperilaku baik, di antaranya:

1. Disiplin preventif

Jenis disiplin berupa umumnya berupa ketentuan tertulis yang setiap pegawai atau karyawan mengetahuinya dan sifat tindakannya berupa saran atau teguran. Tujuan dari disiplin adalah memberikan kesempatan SDM untuk memperbaiki dirinya dan terhindar dari risiko yang lebih besar (seperti diberhentikan/ PHK).

1. Disiplin korektif

Adanya penilaian kinerja merupakan salah satu implementasi dari disiplin korektif, dan turunannya adalah pengawasan pimpinan. Hal tersebut dilakukan untuk mengingatkan pegawai atau karyawan untuk fokus pada tujuan organisasi dan meminimalisir risiko kegagalan

1. Disiplin absolut

Suatu aturan yang dibuat untuk memastikan tidak ada pelanggaran dan semua pekerja menaati aturan tanpa alasan. Biasanya, jenis ini diterapkan pada suatu institusi militer atau semi militer. Hal tersebut untuk menjamin hierarki organisasi tetap eksis.

1. Disiplin humanis

Aturan disiplin dibuat dengan tujuan untuk memperbaiki sikap dan perilaku pegawai. Diharapkan pegawai menyadari pentingnya disiplin bagi kehidupannya. Dengan menjadi pegawai yang teratur maka dapat menyelesaikan tugas dengan baik, dan hasil yang baik akan mendapatkan timbal balik yang baik pula.

1. **Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Menurut (Harras, 2020:114) Ada banyak bentuk disiplin yang diterapkan oleh organisasi baik yang tertulis maupun tidak, seperti:

1. Disiplin aturan

Agar pegawai atau karyawan berperilaku disiplin maka biasanya organisasi membuat suatu ketentuan-ketentuan kerja. Di mana ketentuan tersebut mengatur bagaimana seharusnya pekerja berperilaku.

1. Disiplin pimpinan

Terkadang pimpinan melakukan pengawasan atau penilaian, dan tidak sedikit pegawai yang memperbaiki dirinya karena takut atau malu. Dalam parakteknya disiplin pimpinan sangat efektif dalam menertibkan tindakan penyimpangan.

1. Disiplin hukuman

Sanksi atau hukuman sering menjadi pertimbangan bagi pegawai dalam hal pelanggaran. Disadari atau tidak, hukuman mampu menggugah rasa ketakutan pegawai, sehingga mampu meminimalisir tindakan pelanggaran.

1. **Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Menurut (Harras, 2020:119) dimensi dan indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Menghargai waktu

Salah satu ciri pegawai disiplin adalah kebiasaannya terhadap ketepatan waktu. Seperti masuk kerja di awal waktu, melaksanakan tugas tanpa diperintah, mengikuti rapat sebelum pimpinan datang, dan lain sebagainya. Hal-hal tersebut sudah melekat dalam kehidupan seharihari.

1. Taat pada perintah

Ciri lain pegawai disiplin adalah tingginya rasa hormat kepada pimpinan. Dengan sigap pegawai menerima perintah, kemudian segera dilaksanakan dan hasilnya secepat mungkin dilaporkan. Namun hal yang perlu digaris bawahi, ketaatan tersebut sebatas pada ruang lingkup organisasi.

1. Taat pada SOP (Standar operasional prosedur)

Kebiasaan mengikuti SOP (Standar operasional prosedur) adalah ciri pegawai disiplin. Segala sesuatunya selalu melihat ketentuan atau kebijakan. Pegawai selalu melakukan koordinasi dengan pimpinan dan sangat hati-hati dalam mengambil tindakan.

## Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sudah dilakukan beberapa peneliti dengan hasil yang berbeda-beda. Penelitian tersebut antara lain:

1. (Jodie Firjatullah et al., 2023) melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dimana terdapat seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang dijadikan sampel yaitu sebanyak 81 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan data primer, yaitu wawancara dengan salah satu pihak yang terkait dan memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer. Analisis data yang digunakan adalah peralatan Statistik (SPSS/*Statistics for Products and Services Solution Release* 20) pada Windows 7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
2. (Indrayana & Putra, 2024) melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dimana terdapat 304 karyawan PT. INKA Multi Solusi Madiun. Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun.
3. (Tanjung & Rasyid, 2023) melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey, dimana terdapat 80 karyawan PT. Nihon Plast yang dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi ganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. (Neksen et al., 2021) melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dimana terdapat 90 orang pegawai PT. Grup Global Sumatera yang menjadi sampel. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Grup Global Sumatera.
5. (Wandi, 2022) melakukan penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif, sampel dalam penelitian ini sebanyak 76 orang. Sampel dalam penelitian ini merupakan pegawai yang berada pada bidang penanganan darurat. Pada penelitian ini teknik yang digunakan yaitu dengan teknik regresi dengan alat bantu SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.
6. (Sari et al., 2021) melakukan penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Boom Futsal Palembang. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
7. (Putra & Haryadi, 2022) melakukan penelitian mengenai pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi dan disiplin dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan.
8. (Raymond et al., 2023) melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tanjung Mutiara Perkasa. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
9. (Ramadhani et al., 2023) melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat Pengelola Gedung Aneka Bhakti II Bekasi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
10. (Budiyati et al., 2023) melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan bagian operasional pada PT. Permata Barito Shipyard & Engineering. . Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

**Table 5**

**Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Nama Peneliti** | **Judul Penelitian** | **Persamaan** | **Perbedaan** | **Hasil Penelitian** |
| 1 | (Jodie Firjatullah et al., 2023) | Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai | Persamaan:  Pada variabel independen yaitu beban kerja.  Pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan | Perbedaan:  Terdapatan penambahan variabel komunikasi dan disiplin kerja | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. |
| 2 | (Indrayana & Putra, 2024) | Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun | Persamaan:  Pada variabel independen yaitu beban kerja.  Pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan. | Perbedaan:  Terdapatan penambahan variabel komunikasi dan disiplin kerja. | Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan |
| 3 | (Tanjung & Rasyid, 2023) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Persamaan:  Pada variabel independen yaitu disiplin kerja.  Pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan. | Perbedaan:  Terdapatan penambahan variabel beban kerja dan komunikasi. | Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |
| 4 | (Neksen et al., 2021) | Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera | Persamaan:  Pada variabel independen yaitu beban kerja.  Pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan. | Perbedaan:  Terdapatan penambahan variabel komunikasi | Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan jam kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. |
| 5 | (Wandi, 2022) | Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai | Persamaan:  Pada variabel independen yaitu komunikasi.  Pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan | Perbedaan:  Terdapatan penambahan variabel beban kerja dan disiplin kerja. | Hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. |
| 6 | (Sari et al., 2021) | Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan  di Boom Futsal Palembang | Persamaan:  Pada variabel independen yaitu komunikasi.  Pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan. | Perbedaan:  Terdapatan penambahan variabel beban kerja dan disiplin kerja. | Hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. |
| 7 | (Putra & Haryadi, 2022) | Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mackessen Indonesia | Persamaan:  Pada variabel independen yaitu komunikasi dan disiplin kerja.  Pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan. | Perbedaan:  Terdapatan penambahan variabel beban kerja. | Hasil penelitian menunjukan bahwa komunikasi dan disiplin dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. |
| 8 | (Raymond et al., 2023) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap  Kinerja Karyawan pada PT Tanjung Mutiara Perkasa | Persamaan:  Pada variabel independen yaitu beban kerja dan disiplin kerja.  Pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan. | Perbedaan:  Terdapatan penambahan variabel komunikasi. | Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. |
| 9 | (Ramadhani et al., 2023) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi  Terhadap Kinerja Karyawan pada  Kantor Sekretariat Pengelola Gedung  Aneka Bhakti II Bekasi | Persamaan:  Pada variabel independen yaitu komunikasi dan disiplin kerja. Pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan. | Perbedaan:  Terdapatan penambahan variabel beban kerja. | Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. |
| 10 | (Budiyati et al., 2023) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan  pada PT Permata Barito Shipyard & Engineering | Persamaan:  Pada variabel independen yaitu komunikasi dan disiplin kerja. Pada variabel dependen yaitu kinerja karyawan. | Perbedaan:  Terdapatan penambahan variabel beban kerja. | Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja dan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. |

## Kerangka Pemikiran Konseptual

Kerangka pemikiran pada penelitian ini dijelaskan melalui variabel yang memiliki hubungan dalam mempengaruhi kinerja karyawan (Variabel dependen) yaitu beban kerja, komunikasi, dan disiplin kerja. Kemudian hasil pemikiran yang menghubungkan antar variabel yaitu sebagai berikut:

1. **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

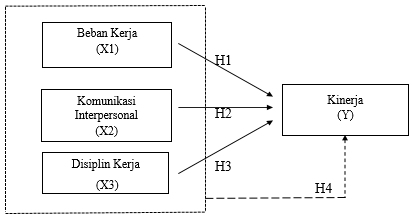
Beban kerja merupakan sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Priyanto dalam Budiasa, 2021:30).Kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan. Target pekerjaan yang ditetapkan harus sesuai dengan kemampuan pegawai. Kondisi pekerjaan yang mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya yang ada di organisasi, misalnya mengambil keputusan dengan cepat, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan. Standar pekerjaan adalah kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja dari organisasi yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

1. **Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada penelitian Trijaya (2012) mengemukakan kompensasi, pelatihan, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan yang menjadi variabel dominan adalah kompensasi. Hariyanti dan Primawesri (2011) juga mengemukakan motivasi dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Sedangkan penelitian Rachmadi (2010) motivasi, partisipasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa komunikasi berkolerasi erat dengan kinerja karyawan oleh karena itu perlu diuji apakah komunikasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

1. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putri et al. (2015), dengan judul Pengaruh lingkungan kerja fisik, stress kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Kimia Farma, Tbk Semarang dengan hasil Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan uji regresi linear sederhana disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja, sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan makan akan semakin baik, sebaliknya semakin rendah disiplin kerja karyawan semakin buruk pula kinerja karyawan.

Berdasarkan masalah yang dijabarkan, evaluasi dari penelitian dahulu serta studi teoritis yang sudah dijelaskan, maka kerangka pemikiran yang menunjukan hubungan antara variable digambarkan sebagai berikut:

**Gambar 1**

**Kerangka Pemikiran Konseptual**

Keterangan :

: Pengaruh variabel secara parsial

: Pengaruh variabel secara simultan

## Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019:99) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berikut ini adalah hipotesis dalam penelitian ini:

H1: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Semesta Kota Tegal.

H2: Komunikasi Interpersonal berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Semesta Kota Tegal.

H3: Disiplin Kerja berpengruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Semesta Kota Tegal.

H4: Beban kerja, Komunikasi Interpersonal, dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wahana Semesta Kota Tegal.

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kuantitaitf. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dan digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menganalisis dan menguji hipotetsis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:8).

## Populasi dan Sampel

1. **Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:80). Populasi yang dimaksud pada penelitian ini yaitu karyawan tetap PT. Wahana Semesta Kota Tegal yang bertanggung jawab dalam pembuatan artikel dan media cetak koran berjumlah 30 orang.

**Tabel 6**

**Populasi Karyawan PT. Wahana Semesta Kota Tegal**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Bagian | Jumlah |
| 1 | Wartawan | 16 |
| 2 | Pracetak | 2 |
| 3 | Pemasaran dan Iklan | 12 |
|  | Jumlah | 30 |

Sumber : PT. Wahana Semesta Kota Tegal

1. **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2019:81). Penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan tetap PT. Wahana Semesta Kota Tegal yang bertanggung jawab dalam pembuatan artikel, media cetak koran, pemasaran dan iklan berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

## Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual adalah definisi ide yang digunakan agar penelitian dapat diterapkan dilapangan. Definisi konseptual dari penjelasan masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. **Variabel Dependent**
2. **Kinerja**

Menurut(Budiasa, 2021:14) Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. **Variabel Independen**
2. **Beban Kerja**

Menurut Budiasa, (2021:30) beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan.

1. **Komunikasi Interpersonal**

Menurut Mangkunegara (2013:145) Komunikasi Interpersonal dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud.

1. **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2008:193) “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”.

**Tabel 7**

**Operasionalisasi Variabel**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Variabel penelitian** | **Dimensi** | **Indikator** | **No Item** | **Skala** | **Sumber** |
| Kinerja (Y)  . | Individual | Kemampuan | 1,2 | **Likert**  STS = 1  TS= 2  KS = 3  S = 4  SS = 5 | (Mangku  negara,  20120:14) |
| Keahlian | 3 |
| Latar belakang | 4 |
| Psikologis | Persepsi | 5 |
| Attitude | 6 |
| Motivasi | 7 |
| Organisasi | Sumber daya | 8 |
| Kepimpinan | 9 |
| Penghargaan | 10 |
| Struktur | 11 |
| Job Design | 12 |
| Beban kerja (X1) | Target yang harus dicapai | Menyelesaikan pekerjaan sesuai target | 1,2 | **Likert**  STS = 1  TS= 2  KS = 3  S = 4  SS = 5 | (Budiasa, 2021:35) |
| Menyelesaikan pekerjaan sesuai jangka waktu yang diberikan | 3,4 |
| Kondisi pekerjaan | Mengambil keputusan dengan cepat | 5,6 |
| Mengatasi kejadian tak terduga | 7,8 |
| Penggunaan waktu kerja | Waktu kerja | 9,10 |
| Standar pekerjaan | Penyelesaian kerja sesuai standar/target | 11,12 |
| Komunikasi  Interpersonal (X2) | Kredibilitas Sumber | Petunjuk kerja | 1 | **Likert**  STS = 1  TS= 2  KS = 3  S = 4  SS = 5 | Hendrix (2007:36) |
| Kemampuan | 2 |
| Keahlian | 3 |
| Pemahaman | 4 |
| Pesan | Media perantara | 5 |
| Cara penyampaian | 6 |
| Metode delegasi | 7 |
| Akurasi pesan | 8 |
| Pelaksanaan | 9 |
| Penerima | Hubungan baik | 10 |
| Kesepahaman | 11 |
| Tanggung jawab | 12 |
| Partisipasi audiens | Partisipasi organisasi | 13 |
| Proses komunikasi | 14 |
| Disiplin Kerja (X3). | Menghargai waktu | Masuk kerja di awal waktu | 1,2 | **Likert**  STS = 1  TS= 2  KS = 3  S = 4  SS = 5 | (Harras, 2020:119) |
| Melaksanakan tugas tanpa di perintah | 3,4 |
| Mengikuti rapat sebelum pimpinan datang | 5,6 |
| Taat pada perintah | Hormat kepada pimpinan | 7,8 |
| Sigap menerima perintah | 9,10 |
| Melaksanakan perintah | 11 |
| Hasilnya secepat mungkin dilaporkan | 12 |
| Taat pada SOP (standar operasional prosedur) | Melakukan kordinasi dengan pimpinan | 13 |
| Hati-hati dalam mengambil tindakan | 14 |

## Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2019:224).

1. **Wawancara**

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi, ide atau gagasan melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2019).

1. **Kuesioner**

Kuesioner menurut Sugiyono (2019:199) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Wahana Semesta Tegal sebagai sampel penelitian. Skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019:146).

**Table 8**

**Skala Pengukuran Likert**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Kode** | **Kriteria Jawaban** | **Skor** |
| SS | Sangat Setuju | 5 |
| S | Setuju | 4 |
| KS | Kurang Setuju | 3 |
| TS | Tidak Setuju | 2 |
| STS | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Sumber Sugiyono, 2019

## Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. **Uji Validitas**

Menurut Suliyanto (2018:233), validitas instrument adalah tingkat ketepatan dan kecepatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Instrumen penelitian yang valid artinya instrument tersebut mampu mengukur apa yang harus diukur dengan tepat dan cermat, serta dapat memberikan informasi tentang nilai variabel yang diukur dengan tepat dan cermat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Untuk menguji validitas instrument penelitian digunakan Teknik korelasi *product moment* yang dirumuskan sebagai berikut: Menurut Suliyanto (2018:233)



Keterangan:

Rxy = koefisien korelasi product moment

N = Jumlah seluruh responden

∑*xy* = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

∑*x*2 = Jumlah dari kuadrat nilai variabel x

∑*y*2 = Jumlah dari kuadrat nilai variabel y

(∑*x*)2 = Jumlah nilai x kemudian dikuadratkan

(∑*y*)2 = Jumlah nilai y kemudian dikuadratkan

Apabila r hitung memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan r table serta bernilai positif, artinya butir pertanyaan kuesioner dianggap valid (Ghozali, 2018), kemudian membandingkan nilaidari r hitung dan nilai r table dengan *degree of freedom* (df = n-2)

Sampel penelitian ini yaitu 30responden. Sehingga nilai df bisa didapat dengan 30 – 2 = 28. berdasarkan tingkat signifikansi atau *alpha* 0,05 maka didapat nilai r table adalah 0,361. Dalam mengambil keputusan valid atau tidaknya menggunakan kaidah di bawah ini:

* + 1. Jika r hitung > r tabel, maka butir pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid.
    2. Jika r hitung < r tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak dapat dinyatakan valid.

1. **Uji Reliabilitas**

Menurut Suliyanto (2018:254), reliabilitas instrument menunjukkan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok objek yang sama diperoleh hasil yang relative sama (aspek yang diukur belum berubah) meskipun tetap ada toleransi apabila terjadi perbedaan. Jika hasil perbedaan tersebut sangat besar dari waktu ke waktu, maka hasil pengukuran tidak dapat dipercaya (dikatakan tidak reliabel).

Untuk mengukur uji reliablitas menggunakan rumus Cronbach’s Alpha (Ghozali, 2016: 48)

r11 =

Keterangan:

*r*11 = Reliabilits Instrumen

∑*ab*2 = Jumlah Varian Butir

*k* = Jumlah Pertanyaan

𝜎2 = Varian Total

Pengujian reliabilitas dengan *Cronbach alpha* dapat dilihat dari nilai alpha, nilai dari 0,00 sampai dengan 1,00 jika skala itu dikelompokan ke dalam lima kelas dengan range yang sama, maka ukuran kemampuan *alpha* dapat di interpretasikan sebagaiberikut:

1. Nilai *Cronbach alpha* 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel
2. Nilai *Cronbach alpha* 0,21 s.d 0,20 berarti agak reliabel
3. Nilai *Cronbach alpha* 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai *Cronbach alpha* 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
5. Nilai Cronbach alpha 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel
6. Kriteria keputusan uji reliabilitas yaitu:

Jika r11 > 0,60 maka instrument bersifat reliabel

Jika r11 ≤ 0,60 maka instrument bersifat tidak reliable

## Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian merupakan proses mengolah data yang telah diperoleh dilapangan agar menjadi informasi (Suliyanto, 2018). Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk peneliti yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terahkir tidak dilakukan.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data statistik yang perhitungannya diolah menggunakan SPSS 22. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan bantuan computer melalui program SPSS 22.

1. **Uji Asumsi Klasik**

Tujuan dilakukannya uji asimsi klasik dalam penelitian adalah untuk menguji apakah data memenuhi asumsi klasik yang dengan alasan untuk menghindari terjadinya perkiraan yang bias. Model regresi dikatakan tidak bias apabila memenuhi syarat BLUE (*best linear unbiased estimator*) yakni tidak terdapat gejala multikolonieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Pengujian yang dilakukan pada penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2018:103).

1. **Uji Normalitas**

Adapun fungsi dari uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel terikat (kinerja karyawan) dan variabel bebas (beban kerja, motivasi, disiplin kerja), memiliki distribusi yang normal atau sebaliknya. Untuk menghindari terjadinya bias, maka data yang digunakan harus terdistibusi secara normal. Model regresi yang baik adalah memiliki data normal atau mendekati normal. Apabila asumsi ini tidak terpenuhi maka uji statistic yang dilakukan dinyatakan tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2018:154).

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *one sample* *kolmogorov-smirnov test* dan analisis grafik histogram serta *P-P plot*. Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dari one- simple *kolmogorov-smirnov* antara lain:

1. Apabila signifikasi uji *one-simple* *kolmogorov-smirnov* > 0,05 yang berarti data yang akan diuji menggambarkan pola distribusi yang normal, sehingga model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila signifikasi uji *one-simple* *kolmogorov-smirnov* < 0,05 berarti data yang akan diuji menggambarkan pola distribusi yang tidak normal, sehingga model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018:159).
3. **Uji Multikolinearitas**

Dalam penelitian ini uji multikolonieritas (*multicollinearity*) digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018:103). Cara mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat gejala multikolonieritas ataupun tidak, dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut:

1. Apabila nilai tolerance < 0,1 sedangkan nilai VIF > 10, artinya model regresi terdapat gejala multikoleniaritas.
2. Apabila nilai tolerance < 0,1 sedangkan nilai VIF > 10, artinya model regresi terdapat gejala multikoleniaritas.
3. **Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah didalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari resid ual pada satupengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas namun apabila berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskesdastisitas atau tidak terjadi heteroskesdastisitas (Ghozali, 2018:134).

Homoskedastisitas terjadi jika titik-titik hasil pengolahan data antara nilai prediksi terikat (ZPRED) dan residual (SRESID) menyebar di bawah ataupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang tertentu. Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur (Ghozali, 2018:134).

1. **Uji *Metode Succesive Interval* (MSI)**

Metode suksesif interval adalah metode yang ditransformasikan dari data ordinal ke data interval yaitu mengubah proporsi kumulatif kategori menjadi nilai kurva normal. Data yang telah dikumpulkan pada umumnya berbentuk skala ordinal, namun untuk memenuhi persyaratan maka data tersebut perlu diubah menjadi data interval. Tahapan untuk mengubah data tersebut yaitu:

1. Perhatikan baik-baik setiap item pada kuesioner yang dibagikan dan telah ditanggapi oleh responden.
2. Pada setiap butir, diidentifikasi sejumlah individu yang memperoleh skor 1,2,3,4,5 dan dikatakan ada para frekuensi.
3. Proporsi dihitung dengan dibagikannya setiap frekuensi atas jumlah responden.
4. Nilai proporsi kumulatif dihitung dengan cara menjumlahkan nilai proporsi untuk setiap kolom skor secara berurutan.
5. Hitung nilai Z yang dihasilkan atas setiap presentase kumulatif yang didapat atas dasar menggunakan tabel distribusi normal.
6. Dengan menggunakan tabel densitas, hitung nilai tinggi densitas untuk setiap Z.
7. **Analisis Regresi Berganda**

Penelitian ini menggunakan model *Multiple Regression Anlyisis* (MRA). Analysis regresi berganda berfungsi untuk menguji besarnya pengaruh variabel independen terhadap satu variabel dependen. Rumus untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yaitu:

Ŷ = + β1X1 + β2X2 + β3X3 + ꬲ

Keterangan:

Ŷ = Kinerja

= Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah Y

pada saat variabel independent adalah 0 (X1, X2, dan X3 = 0)

β1 = Koefisien regresi Beban Kerja

β2 = Koefisien regresi Komunikasi Interpersonal

β3 = Koefisien regresi Disiplin Kerja

X1 = Variabel independent yaitu Beban Kerja

X2 = Variabel independent yaitu Komunikasi

X3 = Variabel independent Disiplin Kerja

ꬲ = Error

1. **Uji Hipotesis**
2. **Uji Signifikasi Parsial (uji t)**

Menurut Ghozali (2018:98), uji t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independent dan variabel dependen. Apabila nilai t hitung memiliki tingkat signifikansi 0,05 maka variabel independent memiliki pengaruh parsial terhadap variabel dependen. Dalam pengujian ini, Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh Beban Kera (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Wahana Semesta Kota Tegal

Langkah-langkah dalam melakukan uji t adalah sebagai berikut:

* + 1. Menentukan Formulasi Hipotesis
       1. Formulasi Hipotesis 1

|  |  |
| --- | --- |
| H0 : β1 = 0, | Artinya tidak terdapat pengaruh yang  signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal. |
| Ha : β1 ≠ 0 | Artinya terdapat pengaruh yang signifikan  Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal. |

* + - 1. Formulasi Hipotesis 2

|  |  |
| --- | --- |
| H0 : β2 = 0, | Artinya tidak terdapat pengaruh yang  signifikan Komunikasi Interpersonalterhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal. |
| Ha : β2 ≠ 0 | Artinya terdapat pengaruh yang signifikan  Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan PT. Wahana Semesta Kota Tegal. |

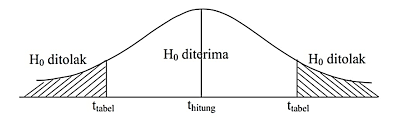
* + - 1. Formulasi Hipotesis 3

|  |  |
| --- | --- |
| H0 : β3 = 0, | Artinya tidak terdapat pengaruh yang  signifikan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal. |
| Ha : β3 ≠ 0 | Artinya terdapat pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan  PT. Wahana Semesta Kota Tegal. |

* + 1. Taraf Signifikan

Untuk menguji signifikan dari koefesien korelasi yang diperoleh, maka akan digunakan uji t dua pihak dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 95% (atau = 5% atau 0,05) (Ghozali, 2018:98).

* + 1. Kriteria Pengujian Hipotesis



**Gambar 3**

**Daerah penerimaan dan penolakan**

Ho diterima apabila thitung ≤ ttabel

Ho ditolak apabila thitung > ttabel

1. Menghitung Nilai

Untuk menguji keberartian analisis regresi tersebut, maka dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

Sb =

Kesalahan standar estimasi (*standard error ofestimation*) diberi simbol *Sy.x* yang dapat ditentukan dengan menggunakan formulasi sebagai berikut :

Sy.x =

Perhitungan nilai menggunakan rumus:

Keterangan :

b : Koefisien regresi

Sb : Standar Eror dari b

Sy.x : Standar error dari estimasi

1. Keputusan

ditolak atau diterima

* 1. **Uji Simultan (Uji F)**

Uji statistik F Menurut Ghozali (2018:110) pada dasarnya adalah untuk menunjukan apakah semua variabel independent yang dimasukan memiliki pengaruh secara Bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Uji ini digunakan untuk menguji kelayakan model (*goodnessof fit*) dalam pengambilan keputusan tingkat signifikan adalah 0,05 (5%).

* + 1. Formula Hipotesis

|  |  |
| --- | --- |
| H0 = β1, β2, β3 = 0, | Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja*,* Komunikasi Interpersonal*,* Disiplin Kerja terhadapKinerja Karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal. |
| Ha = β1. Β2, β3 ≠ 0, | Artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja*,* Komunikasi Interpersonal*,* Disiplin Kerja terhadapKinerja Karyawan PT Wahana Semesta Kota Tegal. |

* + 1. Kriteria Pengujian Hipotesis
       1. Jika nilai F hitung > 0.05 maka H0 diterima dan Ha ditolak
       2. Jika nilai F hitung < 0.05 maka H0 ditolak dan Ha diterima
    2. Nilai F hitung dapat dicari menggunakan rumus: (Ghozali, 2018:110)

Fhitung =

Keterangan:

F : besarnya Fhitung

JKreg : Jumlah keseluruhan regresi

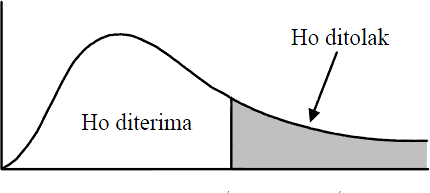
JKres : Jumlah keseluruhan residual

K : Jumlah variable bebas

n : Jumlah sampel

Untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variable dependen dapat dilakukan dengan melihat pada koefisien beta. Adapun pengambilan keputusan untuk uji hipotesis secara simultan adalah dengan melihat pada nillai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data melalui program SPSS sebagai berikut:

1. Jika signifikansi > 0,05 maka hipotesis diterima
2. Jika signifikansi <0,05 maka hipotesis ditolak

 **Gambar 4**

**Kurva Penerimaan Hipotesis pada Uji F**

Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dapat dikatakan signifikansi (Ha diterima dan Ho ditolak) artinya secara simultan variabel independent (X) berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Y) = hipotesis diterima. Sedangkan jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak atau dapat dikatakan tidak signifikan (Ha ditolak dan Ho diterima) artinya secara simultan variabel independent (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (Y) = hipotesis ditolak.

1. **Analisis Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi (R2) dilakukan untuk melihat adanya pengaruh sempurna atau tidak nya yang ditunjukan dengan apakah perubahan variabel bebas (pengaruh beban kerja, Komunikasi, dan Disiplin Kerja) akan diikuti oleh variable terikat (Kinerja Karyawan) pada proporsi yang sama. Pengujian ini adalah dengan melihat nilai *R square* (R2). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Selanjutnya, nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen.(Ghozali, 2018:79).

Koefisien determinasi menggunakan rumus:

KD = r2 x 100%

Keterangan :

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien korelasi