

PENGARUH BEBAN KERJA, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV KINDO SOLO

Difa Syakhisk Hartanto¹

¹Universitas Slamet Riyadi Surakarta

difasyakhisk03@gmail.com

Abstract: CV Kindo Solo is a distributor and supplier of civet coffee from PT Java Prima Abadi, Ungaran, and is tasked with supplying coffee to the Greater Solo area. The purpose of this study is to analyze the significant influence of workload, communication, and work environment on CV Kindo Solo employee performance. This study used a survey method conducted on CV Kindo Solo employees. Data collection in this study used a questionnaire distributed to respondents. The population in this study was all 43 employees working at CV Kindo Solo. The sampling method in this study used a census sampling method. The study used instrument testing and classical assumption testing. Data analysis techniques used in this study were descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R²). The statistical test results indicate that the instrument test for all variables is valid and reliable. The results of the classical assumption test indicate that all variables pass the classical assumption test. The results of this study obtained a regression equation: $Y = 3.778 + 0.257 X_1 + 0.360 X_2 + 0.315 X_3$. The t-test results indicate that the workload and work environment variables have no significant effect on employee performance at CV Kindo Solo, while the communication variable has a significant effect on employee performance at CV Kindo Solo. The F-test results indicate that the model used to test the influence of workload, communication, and work environment variables on employee performance is appropriate. The coefficient of determination (R²) test results = 0.688. This means that the contribution of the independent variables (workload, communication, work environment) to employee performance is 68.8%. The remaining 31.2% (100% - 68.8%) is explained by other variables outside the model, such as work experience, compensation, and incentives.

Keywords: Workload, Communication, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak: CV Kindo Solo merupakan salah satu distributor dan supplier kopi luwak dari PT Java Prima Abadi, Ungaran yang yang ditugaskan memasok kopi untuk wilayah Solo Raya. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis signifikansi pengaruh beban kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Kindo Solo. Penelitian ini menggunakan metode survei yang dilakukan pada karyawan CV Kindo Solo. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada responden. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di CV Kindo Solo yang berjumlah 43 orang karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel sensus. Penelitian menggunakan uji instrumen dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R²). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa uji instrumen untuk semua variabel valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan untuk semua variabel lolos uji asumsi klasik. Hasil dari penelitian ini diperoleh persamaan regresi

yaitu $Y = 3,778 + 0,257 X_1 + 0,360 X_2 + 0,315 X_3$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Kindo Solo, sedangkan variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Kindo Solo. Hasil uji F menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel beban kerja, komunikasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sudah tepat. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) = 0,688. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen (beban kerja, komunikasi, lingkungan kerja) terhadap kinerja karyawan sebesar 68,8%. Sisanya ($100\% - 68,8\%$) = 31,2% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya pengalaman kerja, kompensasi dan insentif.

Kata Kunci: Beban Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktivitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberi kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2019: 10) “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sebuah organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi (Diajaya, Suryani, dan Widyawati, 2021).

CV Kindo Solo merupakan distributor yang memiliki reputasi yang kuat, layanan yang unggul baik, serta produk yang semua dihadirkan secara profesional. Perusahaan yang baik diperlukan kinerja yang baik, maka untuk mengetahui kinerja seorang karyawan, setiap tahun diukur kinerjanya dengan indikator penilaian karyawan yang sering disebut penilaian kinerja karyawan. CV. Kindo Solo memiliki total 32 karyawan pada tahun 2024. Angka ini merepresentasikan kapasitas sumber daya manusia perusahaan pada periode tersebut. Kemudian, di tahun 2025, terjadi penambahan karyawan yang cukup substansial, sehingga jumlah total karyawan menjadi 43 orang. Peningkatan ini berarti ada tambahan 11 karyawan baru dalam kurun waktu satu tahun.

TABEL I
PENILAIAN KINERJA CV KINDO SOLO TAHUN 2022-2024

Penilaian Kinerja	Jumlah (karyawan)	Persentase (%)
Baik	16	50
Cukup	9	28
Kurang	7	22
Total	32	100

Sumber: CV Kindo Solo, 2024

Berdasarkan tabel I data penilaian kinerja CV Kindo Solo, karyawan banyak yang mendapatkan predikat penilaian kinerja baik, namun kondisi tersebut tetap dikategorikan belum optimal. Hal ini dikarenakan terdapat kinerja karyawan yang masih mendapatkan predikat kinerja kurang sebanyak 7 karyawan dengan persentase 22% dan predikat cukup sejumlah 9 karyawan dengan persentase 28%. Hal ini tidak sesuai dengan target yang diharapkan oleh CV Kindo Solo yaitu semua karyawan memiliki predikat yang baik. Target yang ditetapkan oleh CV Kindo Solo adalah semua karyawan mendapatkan predikat kinerja baik, karena CV Kindo Solo sebagai penyalur atau penyuplai barang harus memiliki target kerja yang harus dipenuhi oleh karyawannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Beban kerja merupakan hal yang harus diperhatikan dalam sebuah perusahaan. Perusahaan harus mengetahui seberapa besar beban kerja maksimal dari setiap karyawannya karena beban kerja juga dapat menghambat pekerjaan yang sudah ditentukan. Menurut Vanchapo (2020:1) “Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu”. Persaingan dengan perusahaan lain juga memicu setiap perusahaan melakukan berbagai macam cara agar tidak kehilangan pasar dan konsumennya. CV Kindo Solo sebagai distributor menargetkan karyawannya untuk meningkatkan penjualannya. Berdasarkan pra-survei bahwa sales sebagai pemasar produk dalam mencapai target penjualannya mengalami fluktuatif, di mana penjualannya belum memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut data penjualan CV Kindo Solo dari tahun 2020-2023.

TABEL II
TARGET DAN REALISASI PRODUK KOPI LUWAK CV KINDO SOLO PERIODE
TAHUN 2020-2024

Tahun	Target Penjualan (Dalam Rupiah)	Realisasi Penjualan (Dalam Rupiah)	Pencapaian (%)
2020	2.700.000.000	2.168.728.330	80,3
2021	3.000.000.000	2.593.462.211	86,4
2022	3.300.000.000	3.050.780.566	92,4
2023	3.600.000.000	3.249.905.087	90,3
2024	5.200.000.000	4.786.530.760	92,0

Sumber: Data sekunder CV Kindo Solo, 2024

Berdasarkan tabel II di atas disimpulkan realisasi penjualan yang dicapai oleh karyawan atau sales CV Kindo Solo tidak sesuai dengan target yang ditetapkan. CV Kindo menargetkan penjualan selalu di atas Rp 200 juta per bulan, sehingga menyebabkan beban kerja yang tinggi. Beban kerja yang meningkat akan berpengaruh terhadap penurunan kemampuan kerja karyawan akibatnya kualitas kerja karyawan sangat rendah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Beban kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan, karena apabila beban kerja yang diterima semakin tinggi maka hal tersebut dapat membuat kinerja karyawan kurang optimal atau bahkan semakin menurun (Mahawati, 2021: 55). Penelitian ini didukung oleh Dijaya, Suryani, dan Widyawati (2021) dan Utari, Widiawati, dan Althalests (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian Sitompul dan Simamora (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi harus dikomunikasikan dengan atasan agar kinerja karyawan tetap optimal.

Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang menghasilkan kinerja karyawan itu sendiri, apabila komunikasi di dalam perusahaan tidak berjalan dengan baik kinerja karyawan bisa menurun. Menurut Arni (2016: 4) “Komunikasi adalah pertukaran informasi verbal dan nonverbal antara pengirim dan penerima informasi untuk mengubah perilaku”. Komunikasi yang jelas membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka di mana karyawan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka dapat bekerja dengan lebih fokus dan efisien. CV Kindo telah menjalankan komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan atasan, akan tetapi masih ditemukan adanya gesekan antar sales di mana komunikasi yang dijalankan kurang berjalan

dengan baik. Hal ini ditandai dengan adanya ketidakjelasan daftar toko yang dikunjungi sales, sehingga sering terjadi benturan antar sales di mana beberapa toko di *cover* oleh beberapa sales, sehingga menyebabkan berebut orderan dan menyebabkan inkonsistensi pesan dan hilangnya peluang, selain itu mengenai sering terjadinya antar sales yang tidak saling membantu atau berbagi pada saat memiliki orderan banyak karena sales terpacu pada target kerja yang tinggi sehingga tidak terjadi komunikasi yang baik.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan karyawan, kolaborasi, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Budiasa (2021: 39) “Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat memengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja”. permasalahan lingkungan kerja di CV Kindo Solo yaitu mengenai tempat atau kantor kerja yang sempit, di mana antar sales tidak ada ruang pembatasan atau sekat dengan antar sales sehingga menyebabkan terjadinya kebisingan, hal tersebut membuat sales pada saat menghitung uang penjualan dan laporan pekerjaan kurang fokus dan optimal. Tidak ada pembatas antara sales dengan supervisor sehingga membuat karyawan menjadi kurang nyaman. Ruangan untuk istirahat driver dan karyawan lainnya kurang memadai karena tidak tersedianya tempat khusus sehingga untuk driver dan karyawannya lainnya hanya bersistirahat di pinggir kantor dan gudang sehingga membuat kurang nyaman. Bagian admin dan bagian keuangan yang dijadikan satu ruangan dan kurangnya admin dalam membuat laporan penjualan atau tagihan sehingga karyawan harus antre dengan konsekuensi pulang tidak tepat waktu. Fasilitas kursi yang kurang banyak dan ac yang kurang memadai. Kantor CV Kindo Solo bersampingan dengan PT Lestari Alam Solo yang merupakan distributor dari biskuit Nissin, hal tersebut membuat tidsk fokus bekerja

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan metode survei pada karyawan CV Kindo Solo. Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh beban kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Alasan peneliti memilih objek penelitian di CV Kindo Solo bertujuan untuk memahami apa yang menjadi permasalahan pada kinerja karyawan CV Kindo Solo. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data kuantitatif dalam penelitian ini berupa jawaban responden dari karyawan CV Kindo Solo yang sudah di kuantitatifkan menggunakan skala

Likert. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data ini dikumpulkan dengan menggunakan teknik observasi langsung melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Kindo Solo terkait variabel beban kerja, komunikasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (beban kerja, komunikasi, lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

TABEL XXII
HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

	<i>Coefficients^a</i>		<i>Standardized</i>		
	<i>Unstandardized</i>				
<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1 <i>(Constant)</i>	3,778	1,693		2,231	0,031
Beban kerja (X1)	0,257	0,225	0,233	1,141	0,261
Komunikasi (X2)	0,360	0,138	0,384	2,610	0,013
Lingkungan kerja (X3)	0,315	0,214	0,284	1,472	0,149
<i>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan</i>					

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil tabel XXII menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 3,778 + 0,257 X_1 + 0,360 X_2 + 0,315 X_3$ Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

$a = 3,778$ (positif) artinya jika X_1 (beban kerja), X_2 (komunikasi) dan X_3 (lingkungan kerja) konstan maka Y (kinerja karyawan) adalah positif.

$b_1 = 0,257$ (pengaruh positif)

Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Artinya: jika beban kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X2 (komunikasi) dan X3 (lingkungan kerja) konstan atau tetap.

$b_2 = 0,360$ (pengaruh positif)

Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Artinya: jika komunikasi meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (beban kerja) dan X2 (lingkungan kerja) konstan atau tetap.

$b_3 = 0,315$ (pengaruh positif)

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya: jika lingkungan kerja meningkat maka Y (kinerja karyawan) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (beban kerja) dan X2 (komunikasi) konstan atau tetap.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Kindo Solo.
2. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Kindo Solo.
3. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan CV Kindo Solo.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Anonim. 2019. *Pedoman Penyusunan Usulan Penelitian dan Skripsi Fakultas Ekonomi. UNISRI. Surakarta*.
- Armadhan, Rizky Tinto, Kiki Joesyiana, dan Mar'aini Mar'aini. 2023. "The Influence of Communication and Teamwork on Employee Performance at PT. Aneka Warna Indah in Jakarta." *International Journal of Sharia Business Management* 2(2): 73–81.
- Arni, Muhammad. 2016. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Budiasa, I Komang. 2021. *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. EBook Edisi Pertama, Pena Persada, Indonesia*. Banyumas: Pena Persada.
- Dijaya, I Gusti Komang Rai, Ni Nyoman Suryani, dan Sapta Rini Widyawati. 2021. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali." *Ekonomi Bisnis* 2(3): 537–544.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartati, Yenni, Sri Langgeng Ratnasari, dan Ervin Nora Susanti. 2020. "Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Indotirta Suaka." *Jurnal Dimensi* 9(2): 294–306.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Edisi Revisi*. Bandung: Bumi Aksara.
- Jayadi, Ramadhan Mugni, dan Lie Liana. 2022. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cipta Niaga Semesta." *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* 5(2): 661–670.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mahawati, Eni. 2021. *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja dan Produktivitas Kerja*. Semarang: Yayasan Kita Menulis.
- Munandar, Prayogo Aris, Suprayitno, dan Sunarso. 2022. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Sragen." *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan* 22(1): 49–55.
- Palupi, Dyah Ayu Puri. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan CV Anugrah." *Jurnal JRMB* 3(1): 18–22.
- Robbins, Stephen P, dan Timothy A Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Behavior; Alih Bahasa Ratna Saraswati*. Jakarta: Salemba Empat.
- Silaen, Novia Ruth. 2021. *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Media Utama. Silalahi, Febriana Ananda, Edwin Agung Wibowo, dan Rahman Hasibuan. 2021. "Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja

- Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Esun Internasional Utama Indonesia Batam.” *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi* 8(2): 118–128.
- Sinambela, Lijan Poltak, dan Sarton Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja : Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sitompul, Silvia Sari, dan Feronika Simamora. 2021. “Pengaruh Beban Kerja, Pengalaman Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Tennery Sejahtera Mandiri Pekanbaru.” *Management Studies and Entrepreneurship Journal* 2(2): 142–153.
- Sugiarti, Endang. 2021. “The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta.” *International Journal of Artificial Intelligence Research* 6(1).
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutardji. 2016. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- . 2019. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- . 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2015. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Utari, Tri, Tuti Wediawati, dan Fareis Althalets. 2021. “The Effect of Stress and Workload on Employee Performance in the Division Maintenance Department PT Indominco Mandiri in Bontang.” *Technium social sciences journal* 22(3): 35–44.
- Vanchapo, Antonius Rino. 2020. *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Widyaningrum, Mahmudah Enny. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>.