



The Influence of Workload, Work Environment, Communication on Employee Performance at the Sumber Barokah Cooperative in Musi Banyuasin Regency

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan KUD Sumber Barokah Kabupaten Musi Banyuasin

Umi Monirotul Badriyah¹⁾; Yusro Hakimah¹⁾

¹⁾ Universitas Tridinanti

Email: ¹⁾ monirotul23@gmail.com; ¹⁾ yusrohakimah@yahoo.co.id

ARTICLE HISTORY

Received [04 Maret 2026]

Revised [05 April 2026]

Accepted [06 April 2026]

KEYWORDS

Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Komunikasi; Kinerja Karyawan.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Peneliti dalam studi ini bertujuan untuk melihat seberapa baik karyawan KUD Sumber Barokah di Kabupaten Musi Banyuasin menangani beban kerja mereka, persepsi mereka terhadap kondisi kerja, dan komunikasi antar sesama. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan deskriptif. Seluruh personel KUD Sumber Barokah merupakan populasi penelitian, dan 49 partisipan dipilih secara acak menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Perangkat lunak IBM SPSS 26 digunakan untuk menganalisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja dan komunikasi, tetapi beban kerja juga memiliki pengaruh negatif dan cukup besar. Hasil ini menekankan betapa pentingnya komunikasi yang baik, suasana kerja yang positif, dan manajemen kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

ABSTRACT

The researchers in this study aimed to examine how well employees of the Sumber Barokah Cooperative (KUD) in Musi Banyuasin Regency manage their workload, their perceptions of working conditions, and their communication with each other. This study used quantitative methods and a descriptive approach. All KUD Sumber Barokah personnel constituted the study population, and 49 participants were randomly selected using a saturated sampling technique. IBM SPSS 26 software was used to analyze the data using multiple linear regression analysis. The results showed that employee performance was positively influenced by communication, work environment, and workload. Employee performance was significantly influenced by the work environment and communication, but workload also had a significant negative influence. These results emphasize the importance of good communication, a positive work atmosphere, and effective work management in improving employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia lebih penting dari sebelumnya dalam lingkungan bisnis global yang kompetitif saat ini. Tanpa pekerja yang dapat dipercaya dan kompeten, operasional perusahaan akan mengalami kesulitan. Oleh karena itu, perusahaan harus memprioritaskan pembangunan fasilitas dan infrastruktur yang membantu sumber daya manusia mereka berkembang. (Ni Made Ari Kusuma Dewi et al., 2024).

Bisnis di semua jenis industri bergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas dan terlatih untuk membantu mereka sukses. Organisasi mengandalkan individu-individu ini untuk mendorong pertumbuhan sumber daya manusia mereka dengan energi, ide, bakat, kreativitas, dan upaya yang tak terbatas (Anni Solikhah, 2024). Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk semua jenis bisnis. Ukuran efektivitas manajemen sumber daya manusia adalah sejauh mana hal itu memotivasi pekerja untuk memenuhi atau melampaui tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan sering dipahami sebagai ekspresi lahiriah dari aktivitas pekerjaan seseorang, dan biasanya digunakan sebagai dasar atau standar yang digunakan untuk mengevaluasi karyawan di dalam suatu organisasi (Krisnayanti et al., 2024) Menurut Riyanto et al. (2021), Hasil yang dicapai pekerja saat melakukan aktivitas yang ditugaskan disebut sebagai kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan menggunakan kinerja ini sebagai indikator kunci untuk memastikan bahwa operasi terus berlanjut.

Terutama karena peningkatan beban kerja, kinerja karyawan di Koperasi Unit Desa (KUD) masih berbeda dari orang ke orang dalam hal akurasi, kecepatan, dan tanggung jawab pekerjaan. Beberapa pekerja mampu menyelesaikan tugas secara efisien dan tepat waktu, namun sebagian lainnya masih mengalami keterlambatan penyelesaian pekerjaan serta kesalahan dalam pelaporan. Kondisi ini

menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara individu tidak konsisten dan cenderung berubah meskipun produktivitas secara keseluruhan tercapai.

Salah satu hambatan utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dapat diatasi dengan menangani masalah mendasar terkait beban kerja, meningkatkan komunikasi yang efektif antar karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan membutuhkan perhatian pada ketiga aspek tersebut. Ketika tugas dialokasikan dan dikelola secara efisien, organisasi dapat mencapai lebih banyak hal dalam waktu yang lebih singkat.

Menurut Vanchapo (2022), Beban kerja mengacu pada setiap aktivitas atau prosedur yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan pada tanggal tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seorang karyawan tidak berkaitan dengan seberapa baik mereka dapat menyelesaikan dan menyesuaikan diri dengan tugas-tugas mereka. Beban kerja seorang pekerja, di sisi lain, adalah jumlah dari semua energi mental dan fisik yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, sebagaimana dinyatakan oleh Mahawati et al. (2021) Setiap pekerjaan pada dasarnya merupakan beban bagi orang yang mengerjakannya, dan setiap karyawan memiliki kemampuan unik untuk menangani beban kerja mereka, yang mungkin termasuk komponen sosial, mental, atau fisik.

Beban kerja yang berlebihan atau tidak seimbang terjadi di Koperasi Unit Desa Sumber Barokah (KUD), yang dapat mengakibatkan kelelahan, produktivitas yang lebih rendah, dan kualitas pekerjaan yang kurang baik. Hal ini mencakup tugas-tugas yang memiliki batasan waktu tertentu untuk diselesaikan oleh karyawan. Istilah "beban kerja" Dalam koperasi, istilah "beban" digunakan untuk menunjukkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang wajib dilakukan oleh karyawan. Beban kerja ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan stres, yang menurunkan motivasi dan produktivitas. Akibatnya, lingkungan kerja yang produktif, tingkat kepuasan kerja yang tinggi, dan kinerja karyawan yang konsisten semuanya didukung oleh manajemen tugas yang efektif.

Menurut (Rampisela & Lumintang, 2020), Semua hal, baik yang berwujud maupun tidak berwujud, yang mengelilingi tempat kerja dan membantu menjadikannya tempat kerja yang menyenangkan, secara keseluruhan disebut lingkungan kerja, (Shobirin & Siharis, 2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja dapat dipahami sebagai suatu kondisi kerja yang dikelola secara optimal melalui pembentukan situasi dan kondisi yang efektif dalam mendorong motivasi karyawan untuk menjalankan tugas-tugas mereka.

Fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja di Koperasi Unit Desa (KUD) Belum mampu sepenuhnya menciptakan lingkungan kerja yang ideal secara fisik dan non-fisik bagi karyawan, yang mungkin berdampak buruk pada produktivitas mereka. Akibatnya, suasana kerja yang positif akan memotivasi staf untuk menjalankan tanggung jawab mereka secara efisien dan efektif, serta meningkatkan loyalitas dan dorongan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selain beban kerja dan lingkungan kerja, komunikasi merupakan komponen penting dalam sebuah organisasi karena mendorong koordinasi yang lebih baik, mengurangi kesalahpahaman, dan memperkuat rasa kebersamaan di antara karyawan serta antara karyawan dan manajemen.

Menurut Monika dan Kusumawardhani (2023), Untuk saling memengaruhi tindakan satu sama lain, manajer dan karyawan terlibat dalam komunikasi, yang meliputi pertukaran isyarat verbal dan nonverbal. Setiap percakapan mengikuti garis besar dasar yang sama, dengan setiap langkah dibangun berdasarkan langkah sebelumnya. Komunikasi berperan sebagai kekuatan utama dalam pembentukan organisasi, berfungsi sebagai motivasi dan dorongan untuk bertindak, serta meningkatkan dinamika sistem kooperatif organisasi dengan menghubungkan tujuan organisasi kepada seluruh individu yang terlibat di dalamnya (Tatik Nurhasanah, 2023).

Permasalahan komunikasi di Koperasi Unit Desa (KUD) menunjukkan bahwa Koperasi tersebut masih belum beroperasi secara optimal, yang menyebabkan terjadinya kasus di mana karyawan terus menerima informasi yang saling bertentangan saat menjalankan tugas mereka.

Menurut uraian di atas, Koperasi Unit Desa (KUD) terus menghadapi beban yang signifikan, yang mengharuskan anggota staf untuk menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu singkat, yang menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas. Di samping itu, lingkungan kerja di Koperasi Unit Desa (KUD) belum sepenuhnya mendukung. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan fasilitas serta kondisi kerja yang kurang nyaman bagi sebagian besar karyawan. Lebih lanjut, defisiensi koordinasi antar unit dan terjadinya miskomunikasi dalam penyampaian informasi mengindikasikan adanya kekurangan komunikasi antara karyawan, pimpinan, dan bawahan. Ketiga aspek tersebut berpotensi mengakibatkan performa pekerja di Koperasi Unit Desa (KUD) menjadi kurang optimal.

Dampak terhadap kinerja karyawan terbukti memiliki temuan yang konsisten berdasarkan penelitian sebelumnya. Beban kerja terbukti memiliki pengaruh yang substansial dan tidak menguntungkan terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra dan David Shandika Indrayana (2024). Penelitian tentang variabel lingkungan kerja oleh (Anni Solikah, 2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang substansial dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi memiliki pengaruh yang substansial dan bermanfaat terhadap produktivitas



pekerja, menurut Saleh Udin dan Trisnia Widuri, (2023). Namun demikian, terdapat inkonsistensi dan saat ini kurangnya penerapan temuan penelitian secara luas di organisasi koperasi, khususnya di koperasi unit desa. Di Koperasi Sumber Barokah di Kabupaten Musi Banyuasin, penelitian ini mengkaji kembali dampak komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuannya adalah untuk memberikan data yang lebih baik yang sesuai dengan profil usaha koperasi.

LANDASAN TEORI

Beban Kerja

Menurut (Budiasa, 2021), Beban kerja seorang karyawan ditentukan oleh berapa banyak tugas yang menurut mereka telah diberikan dan berapa banyak waktu dan upaya yang perlu mereka curahkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Perbedaan antara kapasitas atau kemampuan seorang pekerja dan tanggung jawab yang harus mereka penuhi dikenal sebagai beban kerja mereka. Karena aktivitas pekerjaan manusia memiliki komponen mental dan fisik, beban tersebut bervariasi untuk setiap komponen ini (Issn, 2024). Gagasan kunci dalam manajemen sumber daya manusia adalah beban kerja, yang menggambarkan kuantitas dan kesulitan tugas yang diberikan kepada anggota staf (Souisa et al., 2025).

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020), Peralatan, perlengkapan, dan lingkungan tempat kerja seseorang, serta praktik dan pengaturan kerja individu dan kelompok mereka, secara bersama-sama disebut di tempat kerja. Dolonseda & Watung (2020) Perlu dicatat bahwa melihat langsung tempat kerja merupakan salah satu cara untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja yang menyenangkan terhadap produktivitas karyawan. Di tempat kerja yang ideal, orang-orang rukun satu sama lain, dengan atasan dan bawahan mereka, dan gedung serta fasilitasnya berkualitas tinggi. Tanda-tanda lingkungan kerja yang tidak mendukung meliputi stres, kurangnya motivasi, dan keterlambatan. Pembagian kerja yang menyeluruh hingga ke tingkat karyawan atau pejabat terendah diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja di tempat kerja. Hal ini memastikan bahwa setiap orang menyadari tanggung jawab mereka, bagaimana melaksanakannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, hasil yang diharapkan, dan siapa yang bertanggung jawab. Setiap karyawan perlu ditanamkan lingkungan kerja yang menyenangkan, berdasarkan pemahaman internal tentang disiplin mental, bukan melalui paksaan (Hakimah et al., 2021).

Komunikasi

Komunikasi organisasi merupakan proses penyampaian informasi yang bertujuan untuk memastikan aliran informasi yang berkelanjutan kepada karyawan, sehingga menghindari kesalahan interpretasi (Amiruddin, 2023) Dalam kehidupan sehari-hari, komunikasi sangat penting, terutama dalam lingkungan bisnis dan profesional. Sistem ini mendorong kerja sama antara manajemen dan staf. Sebab, tanpa adanya komunikasi yang efektif, seluruh aktivitas kerja tidak dapat dilaksanakan secara optimal. Akibatnya, hasil yang diperoleh harus memberikan manfaat dan memperkuat produktivitas setiap individu karyawan atau staf (Schmitt, N., & Borman, 2020). komunikasi dalam organisasi adalah proses komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk memastikan bahwa berbagai pihak yang berkepentingan bekerja sama dengan baik. Sebagai makhluk sosial, manusia selalu ingin berbicara, bertukar ide, mengirim dan menerima data, membagi pengalaman, bekerja sama untuk memenuhi kebutuhan, dan hal lainnya (Nur, 2021).

Kinerja Karyawan

Menurut Marhawati (2022), Ketika para pekerja mengerahkan upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dalam waktu yang ditentukan dan sesuai dengan kebijakan perusahaan, hasil akhirnya adalah kinerja. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya berhubungan langsung dengan seberapa baik personelnya menjalankan pekerjaannya. Proses pencapaian hasil tersebut disebut sebagai kinerja, di mana peningkatan kinerja karyawan bertujuan untuk menyelaraskan dengan capaian perusahaan atau organisasi sebagai upaya mengelola stres kerja yang merupakan komponen alami dari pekerjaan. (Santanu & Madhani, 2022). Efektivitas suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat dilakukan karyawan dalam jangka waktu tertentu dibandingkan dengan jumlah pekerjaan lain yang dapat dilakukan, seperti standar, target, tujuan, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati, dikenal sebagai kinerja (Towoliu et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti dari Kabupaten Musi Banyuasin mengunjungi Kantor KUD di Desa Sumber Barokah untuk mengumpulkan data. Unsur-unsur yang diteliti dampak beban kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi terhadap kinerja karyawan dipertimbangkan saat memilih lokasi penelitian. Proses persiapan, pengumpulan data, pengolahan, dan analisis memakan waktu sekitar enam bulan, dimulai pada September 2025 dan berakhir pada Februari 2026.

Populasi dan Sampel

Seluruh karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Sumber Barokah di Kabupaten Musi Banyuasin merupakan populasi penelitian ini. Secara keseluruhan, 49 pekerja membentuk populasi sampel. Karena populasinya sangat kecil, sensus dilakukan untuk memilih sampel representatif dari keseluruhan. Dengan demikian, ukuran sampel penelitian ini adalah 49 pekerja.

Jenis dan Sumber Data

Untuk mendapatkan data kuantitatif dalam penelitian ini, para peneliti meneliti faktor-faktor penelitian seperti beban kerja, lingkungan kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan. Sumber primer digunakan untuk mengumpulkan data penelitian ini. Untuk mendapatkan informasi langsung dari individu yang bersangkutan, survei dikirimkan kepada karyawan Koperasi Sumber Barokah (KUD) di Kabupaten Musi Banyuasin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Nilai r-tabel sebesar 0,282 dihasilkan oleh uji validitas beban kerja berbasis SPSS. Nilai r yang dihitung melebihi nilai r dalam tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji validitas beban kerja membuahkan hasil. Menurut analisis SPSS, uji validitas lingkungan kerja menghasilkan nilai r-tabel sebesar 0,282, yang lebih tinggi dari nilai r yang diharapkan. Hasil menunjukkan bahwa uji validitas di tempat kerja berhasil. Berdasarkan pengujian SPSS, nilai r yang dihitung lebih tinggi daripada nilai r-tabel, yaitu 0,282, untuk uji validitas komunikasi. Akibatnya, hasil uji validitas komunikasi positif. Nilai r-tabel uji validitas kinerja karyawan berbasis SPSS adalah 0,282, sedangkan nilai r yang dihitung lebih tinggi. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa uji validitas kinerja karyawan berhasil.

Uji Reliabilitas

Karena nilai alpha Cronbach lebih dari 0,70, hasil uji reliabilitas untuk variabel beban kerja menggunakan manajemen data SPSS menunjukkan bahwa reliabilitas telah tercapai. Dengan menggunakan manajemen data SPSS, menjalankan uji reliabilitas pada variabel Lingkungan Kerja menemukan bahwa uji tersebut berhasil; nilai alpha Cronbach lebih dari 0,70. Skor alpha Cronbach yang lebih tinggi dari 0,70 menunjukkan bahwa uji reliabilitas untuk Variabel Komunikasi yang menggunakan manajemen data SPSS efektif. Hasil dari uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan manajemen data SPSS pada Variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa uji tersebut berhasil (alpha Cronbach > 0,70). Lihat tabel 1 untuk detail lebih lanjut.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Minimal Cronbach Alpha yang diisyaratkan	Keterangan
1	Beban Kerja	0,852	0,70	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,714	0,70	Reliabel
3	Komunikasi	0,708	0,70	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	0,749	0,70	Reliabel

Sumber : Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0 (2025)

Uji Multikoleniaritas

Hasil temuan dari Tabel 2 SPSS di bawah ini menunjukkan bahwa nilai VIF adalah 1,983, 3,698, 2,660, Nilai Tolerance masing-masing adalah 0,504, 0,270, 0,376, atau lebih dari 0,10 untuk ketiga

438 | Umi Monirotul Badriyah, Yusro Hakimah; Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan ...



variabel independen (beban kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi), dan kurang dari 10 untuk variabel dependen. Dengan demikian, multikolinearitas tidak menjadi masalah.

Tabel 2. Uji Multikoleniaritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	beban kerja	.504	1.983
	lingkungan kerja	.270	3.698
	komunikasi	.376	2.660

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0 (2025)

Uji Heteroskedastisitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi karena tingkat signifikansi semua variabel penelitian lebih dari 0,05 berdasarkan uji Glejser.

Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.853	2.250		.823	.415
	beban kerja	.018	.060	.062	.301	.765
	lingkungan kerja	.090	.128	.199	.706	.484
	komunikasi	-.136	.112	-.291	-1.216	.230

a. Dependent Variable: Abres

Sumber : Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0 (2025)

Uji Analisis Statistik Deskriptif

Beban kerja (X1), kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X2), dan komunikasi (X3) semuanya mengikuti distribusi yang cukup konsisten, menurut statistik deskriptif. Misalnya, X1 memiliki rata-rata 41,82 dan simpangan baku 4,512, X2 memiliki rata-rata 33,14 dan simpangan baku 2,901, X3 memiliki rata-rata 27,84 dan simpangan baku 2,801, dan Y memiliki simpangan baku 3,833. Jelas dari temuan ini bahwa sikap responden bervariasi di semua variabel penelitian.

Tabel 4. Uji Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
beban kerja	49	24	26	50	41.82	4.512	20.361
lingkungan kerja	49	11	27	38	33.14	2.901	8.417
komunikasi	49	12	22	34	27.84	2.801	7.848
Kinerja karyawan	49	16	49	65	55.76	3.833	14.689
Valid N (listwise)	49						

Sumber : Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0 (2025)

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5 di bawah ini memberikan penjelasan tentang temuan uji persamaan regresi:

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

$$Y = 22.505 - 0.225 X_1 + 0.916 X_2 + 0.441 X_3 + e$$

Persamaan regresi linier berganda di atas menunjukkan dengan sangat jelas bahwa:

1. Variabel independen diasumsikan konstan atau nol, seperti yang ditunjukkan oleh nilai konstan (a) sebesar 22,505 yang dihasilkan. Kinerja karyawan (Y), variabel dependen, dengan demikian adalah 22,505.
2. Koefisien negatif sebesar -0,225 menunjukkan signifikansi statistik pada tingkat 0,037 untuk variabel Beban Kerja (X1). Ini menunjukkan bahwa, dengan asumsi faktor lain tetap sama, akan ada penurunan kinerja karyawan sebesar -0,225 poin untuk setiap kenaikan 1% pada X1.
3. Ketiga, koefisien positif yang signifikan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) adalah 0,916, yang merupakan tingkat signifikansi 0,000. Ini menunjukkan bahwa, dengan asumsi faktor lain tetap sama, peningkatan 1% pada X2 menghasilkan peningkatan 0,916 persentase pada output staf.
4. Koefisien variabel Komunikasi (X3) adalah 0,441, yang signifikan dan positif pada tingkat 0,028. Jika semua faktor lain tetap sama, ini berarti bahwa kenaikan 1% pada X3 menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,441 persen.

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.505	3.914		5.749	.000
	beban kerja	-.225	.104	-.265	-2.153	.037
	lingkungan kerja	.916	.222	.694	4.130	.000
	komunikasi	.441	.195	.323	2.265	.028

a. Dependent Variabel: kinerja karyawan

Sumber : Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0 (2025)

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R-squared yang telah dikoreksi, yang kadang disebut koefisien determinasi, adalah 0,634, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.6. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor, beberapa di antaranya tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari faktor-faktor tersebut, beban kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi adalah 63,4%.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.657	.634	2.319

a. Predictors: (Constant), komunikasi, beban kerja, lingkungan kerja
 b. Dependent Variabel: kinerja karyawan

Sumber : Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0 (2025)

Uji Simultan (F)

Berdasarkan tabel 7 di bawah ini, di mana nilai F adalah 28,715, nilai signifikansinya adalah 0,000 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan KUD Sumber Barokah di Kabupaten Musi Banyuasin secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi (hipotesis 1).

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463.130	3	154.377	28.715	.000 ^b
	Residual	241.931	45	5.376		
	Total	705.061	48			

a. Dependent Variabel: kinerja karyawan
 b. Predictors: (Constant), komunikasi, beban kerja, lingkungan kerja

Sumber : Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0 (2025)



Uji Parsial (t)

Berikut adalah faktor-faktor yang, menurut hasil pada tabel 8 di bawah ini, sebagian menghubungkan variabel independen dan dependen dalam penelitian ini

1. Pengujian hipotesis tentang bagaimana kinerja karyawan di Koperasi Sumber Barokah di Kabupaten Musi Banyuasin dipengaruhi oleh beban kerja.
Fakta bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai koefisien negatif (dengan tingkat signifikansi 0,037 <0,05) dan nilai t sebesar -2,153 memperkuat Hipotesis 2.
2. Pengujian hipotesis tentang bagaimana lingkungan kerja di Koperasi Sumber Barokah di Kabupaten Musi Banyuasin memengaruhi kinerja karyawan.
Berdasarkan nilai koefisien positif dan nilai t sebesar 4,130 untuk variabel Lingkungan Kerja, yang secara statistik signifikan pada 0,000 <0,05, dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 didukung
3. Pengujian hipotesis tentang bagaimana komunikasi memengaruhi kinerja pekerja di Koperasi Sumber Barokah Kabupaten Musi Banyuasin.
Nilai koefisien positif dan nilai t sebesar 2,265 untuk variabel Komunikasi (pada tingkat signifikansi 0,028 <0,05) memberikan dukungan untuk Hipotesis 4.

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	22.505	3.914		5.749	.000
	beban kerja	-.225	.104	-.265	-2.153	.037
	lingkungan kerja	.916	.222	.694	4.130	.000
	komunikasi	.441	.195	.323	2.265	.028

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data hasil olahan menggunakan SPSS 26.0 (2025)

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat hubungan yang kuat antara kuantitas komunikasi yang diterima pekerja, kualitas lingkungan kerja mereka, dan tugas yang harus mereka lakukan di Koperasi Sumber Barokah (KUD) di Kabupaten Musi Banyuasin. Koefisien determinasi (0,634, atau 63,4% dari total varians) menunjukkan bahwa faktor beban kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi memiliki pengaruh sebesar 63,4% terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 36,6% berasal dari sumber non-analitis. Variabel dependen sangat dipengaruhi oleh faktor independen secara bersamaan, menurut temuan analisis regresi linier berganda.

Kesimpulan ini didukung oleh fakta bahwa nilai F adalah 28,715 dan nilai signifikansi (sig) adalah 0,000 <0,05. Dengan demikian, kami menerima H1. Beban kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi semuanya memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di Koperasi Sumber Barokah (KUD) di Kabupaten Musi Banyuasin secara bersamaan. Hal ini mendukung temuan penelitian sebelumnya, David Shandika Indrayana, Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra (2024), Sarah Romatua Sinaga dan Sarimonag Sihombing (2021), Anni Solikah (2024), Nurqori'a Rosadine dan Eti Arini (2023), Sajuan Prasetyo, H.Moch.Saleh Udin dan Trisnia Widuri (2023), Citra Yulia Sari (2024) menegaskan bahwa faktor beban kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi semuanya memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja berlebih mengurangi efisiensi di Koperasi Sumber Barokah (KUD) Kabupaten Musi Banyuasin. Dengan probabilitas -22,5%, koefisien regresi yang diprediksi adalah -0,225. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja biasanya berkinerja lebih buruk seiring bertambahnya beban kerja. Jika karyawan terlalu terbebani hingga tidak dapat memberikan yang terbaik dalam pekerjaan, hal ini dapat terjadi. Dengan ambang batas signifikansi 0,037 <0,05, uji t Beban Kerja mengungkapkan nilai t sebesar -2,153. Hasil dari Koperasi Sumber Barokah (KUD) di Kabupaten Musi Banyuasin menunjukkan bahwa beban kerja pekerja memiliki dampak substansial terhadap produktivitas mereka (H2).

Sejalan dengan hasil penelitian ini, Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra dan David Shandika Indrayana (2024). juga menemukan bahwa beban kerja secara signifikan dan negatif mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa seiring meningkatnya beban perusahaan, kinerja karyawan juga akan meningkat atau menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Iklim Koperasi Sumber Barokah (KUD) kondusif untuk kerja produktif. Di sini kita dapat melihat bahwa pada 91,6%, koefisien regresi adalah 0,916. Artinya, ketika pekerja senang datang bekerja, mereka lebih produktif. Konsentrasi dan produktivitas keduanya meningkat di tempat kerja di mana pekerja merasa dihargai dan didukung. Uji t Lingkungan Kerja mengkonfirmasi H3, menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Koperasi Sumber Barokah (KUD) di Kabupaten Musi Banyuasin secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan, dengan nilai t sebesar 4,130 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Baik Anni Solikah, (2024) dan Nurqori'a Rosadine dan Eti Arini, (2023), menemukan bahwa faktor tempat kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan KUD Sumber Barokah dipengaruhi secara positif oleh komunikasi, dengan 44,1%, atau koefisien regresi 0,441. Ini menyiratkan bahwa komunikasi yang jelas dapat meningkatkan pemahaman karyawan tentang tugas mereka dan, akibatnya, kinerja mereka. Hasil uji t Komunikasi, yang menunjukkan nilai t sebesar 2,265 dan tingkat signifikansi $0,028 < 0,05$, mendukung penerimaan H4, yang menunjukkan bahwa komunikasi sangat meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Sumber Barokah (KUD) di Kabupaten Musi Banyuasin.

Citra Yulia Sari, (2024) dan Sazuan Prasetyo, H. Moch. Saleh Udin, dan Trisnia Widuri, (2023), serta penelitian ini semuanya sampai pada kesimpulan yang sama: bahwa komunikasi memiliki dampak positif dan substansial terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Koperasi Sumber Barokah meneliti pengaruh komunikasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Musi Banyuasin. Setelah menelaah data penelitian, para peneliti sampai pada temuan-temuan berikut.

1. Hasil uji F menunjukkan nilai F sebesar 28,715 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang mengindikasikan bahwa ketiga aspek yaitu beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan komunikasi (X3) semuanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Tabel hasil uji parsial (uji t) memberikan penjelasan.
 - a. Nilai t sebesar -2,153 dan tingkat signifikansi 0,037 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) memiliki dampak negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, Kinerja Karyawan (Y) sangat dipengaruhi oleh Beban Kerja (X1).
 - b. Nilai t sebesar 4,130 dan tingkat signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) sangat memengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Dapat dikatakan bahwa X2 secara signifikan memengaruhi Y, yang merupakan Kinerja Karyawan.
 - c. Terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara Komunikasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y), seperti yang ditunjukkan oleh nilai t sebesar 2,265 dan nilai p sebesar 0,028. Kita dapat menyimpulkan bahwa X3 komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Y hasil kerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran dari hasil penelitian sebagai berikut :

1. Bagi pihak KUD Sumber Barokah Kabupaten Musi Banyuasin disarankan agar mengelola Beban Kerja sesuai dengan kemampuan karyawan, meningkatkan kondisi lingkungan kerja serta memperbaiki komunikasi internal secara efektif agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara optimal.
2. Disarankan kepada pimpinan KUD Sumber Barokah Kabupaten Musi Banyuasin agar dapat memperhatikan lagi faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya harus melakukan penelitian Kinerja Karyawan lebih lanjut, karena masih ada variabel-variabel dan faktor-faktor lain yang belum dapat dijelaskan dalam penelitian ini.



DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin. (2023). *Pertumbuhan Ekonomi, Mobilitas Sosial, Dan Perdagangan Melalui Transportasi Laut Implikasi Faktor Pengaruh Kinerja Asn Joint Inspection* (M. A. H. & E. R. Fadilah (Ed.)).
- Anni Solikah. (2024). Pengaruh Komunikasi Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UKM Elha Baby. *Moneter: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 2(4), 176–191. <https://doi.org/10.61132/moneter.v2i4.920>
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*.
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 288–297. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p288-297>
- Hakimah, Y., Abdie, B., & Hasanah, U. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Work Form Home Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan Di Masa Pandemi Covid-19*. 10(2), 51–57.
- Indrayana, D. S., Ibnu, F., & Sukono, F. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 2(1), 9–18.
- Issn, J. (2024). <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB> ISSN : 2723-0937. 7.
- Krisnayanti, N. K. I., Widayani, A. A. D., & Carina, T. (2024). The Influence of Competence on Employee Performance with Work Motivation as a Mediating Variable at Koppas Srinadi Printing and Convection Unit. *JUIMA: Journal of Management Science*, 11(2), 86–103.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Qurnia, F., Mayasari, I., Sesilia, P. A., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas*. <https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022> Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf
- Marhawati, M. (2022). *The Influence of Organizational Culture and Compensation on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable at Jala Ammani Hospital*.
- Monika, N. R., & Kusumawardhani, T. (2023). Peran Komunikasi Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Keihin Indonesia. *Interpretasi: Communication & Public Relations*, 3(1), 21–29. <https://doi.org/10.53990/ijppik.v3i1.217>
- Ni Made Ari Kusuma Dewi, Ni Luh Gde Sri Sadjuni, & Ni Desak Made Santi Diwyarthi. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel PRL. *TOBA: Journal of Tourism, Hospitality and Destination*, 3(4), 153–159. <https://doi.org/10.55123/toba.v3i4.4434>
- Nur, I. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura. *Amsir Management Journal*, 2(1), 1–6. <https://doi.org/10.56341/amj.v2i1.23>
- Rampisela, V. A. ., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 302–311.
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Rosadine, N., & Arini, E. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kemampuan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Indonesia (Bsi) Bengkulu. (*JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 210–215. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4451>
- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express). *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(04). <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>
- Sazuan Prasetyo, H. Moch. Saleh Udin, & Trisnia Widuri. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada KPRI Sedar Ngancar. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 291–300. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i4.1066>
- Schmitt, N., & Borman, W. C. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan. The Effect of Communication and Teamwork towards Employee Performance Jurnal Bisma Cendekia Satisfaction. *Jurnal Ilmu Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(September), 2–7.
- Sedarmayanti. (2020). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil. Bandung: PT.Refika Aditama. *Leadership & Organization Development Journal*, 21.
- Shobirin, A., & Siharis, A. K. (2022). Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan. *TRANSEKONOMIKA: Akuntansi, Bisnis, Dan Keuangan*, 2(5), 235–247. <https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika>
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Oleh : Sara Romatua Sinaga , Sarimonang Sihombing. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 21(1), 16–30.
- Souisa, N., Macpal, S. J., & Biay, A. (2025). The Influence of Workload and Motivation on Employee Performance through Job Satisfaction. *Indonesian Journal Economic Review (IJER)*, 5(1), 23–32. <https://doi.org/10.59431/ijer.v5i1.509>
- Tatik Nurhasanah. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aktual*, 21(2), 32–43. <https://doi.org/10.47232/aktual.v21i2.435>
- Towoliu, G. T., Dotulong, L. O. H., Lumintang, G. G., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, J. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan serta Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 11(3), 935–945.
- Vanchapo, A. R. (2022). Beban Kerja dan Stres Kerja Scanned by CamScanner. *CV. Penerbit Xiara Media*, March 2019.
- Yulia, C. (2024). Pengaruh Displin Kerja, Komunikasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Power Express Indonesia. *Agrimics Journal*, 1, 1–5.