

Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Energi Jaya Motoling Timur

Febiola Pantow¹, Sjeddie R. Watung², Nova Ch. Mamuaya³

^{1,3}Manajemen, Universitas Negeri Manado, Indonesia

²Pendidikan Ekonomi, Universitas Negeri Manado, Indonesia

 prisiliapntw@gmail.com

Submitted : 09-12-2025

Revised : 16-12-2025

Accepted : 18-12-2025

How to cite:

Pantouw, F., Watung, S. R., & Mamuaya, N. Ch. (2025). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Energi Jaya Motoling Timur. *Manajemen dan Kewirausahaan*. 6(2), 143-160.

<https://doi.org/10.52682/mk.v6i2.12985>

Copyright 2025 by the authors

Licensed under Commons Attribution International

License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana komunikasi interpersonal, beban kerja, dan budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan di PT. Sumber Energi Jaya Motoling Timur. Pendekatan yang digunakan bersifat kuantitatif dengan penerapan analisis regresi berganda serta pengujian hipotesis untuk menilai dampak masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memberikan pengaruh positif yang signifikan, di mana komunikasi yang lancar dan jelas mampu meningkatkan pemahaman tugas serta memperkuat hubungan antarpegawai. Sebaliknya, beban kerja yang tinggi terbukti berdampak negatif terhadap kinerja, karena dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan menurunkan produktivitas. Budaya organisasi yang positif dan kuat juga memberikan pengaruh konstruktif terhadap kinerja, menciptakan suasana kerja yang harmonis serta memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal dalam mencapai target perusahaan. Analisis simultan menegaskan bahwa ketiga faktor tersebut, ketika diperhitungkan bersama, secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Temuan ini memberikan arahan bagi perusahaan untuk mengelola komunikasi, menyeimbangkan beban kerja, serta membangun budaya organisasi yang mendukung demi peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh.

Katakunci: beban kerja; budaya organisasi; kinerja karyawan; komunikasi interpersonal

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of interpersonal communication, workload, and organizational culture on employee performance. This study was conducted to determine the extent to which interpersonal communication, workload, and organizational culture influence employee performance at PT. Sumber Energi Jaya Motoling Timur. The approach used was quantitative, with multiple regression analysis and hypothesis testing applied to assess the impact of each variable on employee performance. The analysis results indicate that interpersonal communication has a significant positive influence, where smooth and clear communication can improve task understanding and strengthen relationships between employees. Conversely, a high workload has been shown to have a negative impact on performance, as it can cause stress, fatigue, and reduce productivity. A positive and strong organizational culture also has a constructive influence on

performance, creating a harmonious work environment, and motivating employees to contribute optimally to achieving company targets. Simultaneous analysis suggests that these three factors, when considered together, significantly influence employee performance. These findings guide for companies to manage communication, balance workloads, and foster a supportive organizational culture, ultimately enhancing overall employee performance.

Keywords: employee performance; interpersonal communication; organizational culture; workload

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) kini menjadi elemen kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Tenaga kerja yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi tinggi mampu menciptakan inovasi serta ide-ide baru yang membantu penyelesaian masalah dan mendukung kemajuan organisasi. Mereka juga mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja dan menghadirkan produk atau layanan yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Kualitas individu di dalam organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap performa keseluruhan organisasi. Karyawan yang terampil dan termotivasi dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan mutu hasil kerja secara signifikan. Sukripsyanto (2019) menekankan bahwa SDM adalah komponen fundamental karena bertanggung jawab atas kelangsungan sistem kerja, ketersediaan tenaga, dan pencapaian target individu maupun tim.

Dalam menghadapi persaingan yang semakin sengit, perusahaan dituntut untuk mendorong kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan suatu perusahaan. Menurut Widiandi (2022), kinerja mencerminkan capaian kerja seseorang berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil yang dihasilkan sesuai tanggung jawabnya. Nur Rahman & Lataruva (2023) menambahkan bahwa kinerja juga merefleksikan kontribusi individu dalam menyelesaikan tugasnya.

Robins & Judge (2019) menjelaskan bahwa kinerja karyawan menunjukkan sejauh mana seseorang memenuhi standar atau target yang ditetapkan organisasi. Penilaian kinerja dapat menggunakan berbagai indikator, antara lain produktivitas, kualitas hasil kerja, kepatuhan terhadap prosedur, kreativitas, inisiatif, tingkat kehadiran, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, standar kinerja yang terukur sangat diperlukan agar organisasi dapat melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan (Locke & Latham, 2002).

Mathis dan Jackson (2019) menegaskan bahwa kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja berdasarkan target yang telah ditetapkan. Kinerja dipengaruhi oleh upaya individu untuk mencapai tujuan pribadi sekaligus mendukung tujuan organisasi. Di tingkat organisasi, performa karyawan menjadi faktor penting untuk membangun keunggulan kompetitif dan menjaga keberlanjutan perusahaan. Mangkunegara (2005) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kompetensi, pengalaman, dan ketepatan waktu. Kualitas kinerja juga

berkaitan dengan kepuasan kerja dan kontribusi pegawai, sehingga aspek seperti kepemimpinan, motivasi, dan penghargaan perlu diperhatikan. Citrawati & Khuzaini (2021) menyatakan bahwa keberhasilan organisasi dapat diukur dari bagaimana karyawan menjalankan tugasnya, sehingga strategi peningkatan performa sangat penting.

Dalam hal komunikasi interpersonal, DeVito (2013) menjelaskan bahwa interaksi antarindividu melibatkan pesan verbal maupun nonverbal antara dua pihak atau lebih yang saling bergantung. Komunikasi ini mencakup unsur keterbukaan, empati, dukungan, dan kesetaraan. Keefektifan komunikasi interpersonal memerlukan pemahaman dan penghargaan terhadap pihak lain untuk menciptakan hubungan harmonis.

Littlejohn et al., (2021) menekankan bahwa komunikasi interpersonal merupakan proses dinamis di mana individu membangun dan menyesuaikan hubungan melalui interaksi yang berkelanjutan. Selain sebagai sarana penyampaian pesan, komunikasi juga membentuk pemahaman bersama. Gudykunst & Kim (2003) menambahkan bahwa komunikasi antarbudaya dipengaruhi bahasa, nilai budaya, norma sosial, dan konteks sosial. Keberhasilan komunikasi bergantung pada kemampuan individu memahami kebiasaan, norma, dan nilai budaya orang lain.

Komunikasi interpersonal merupakan kegiatan yang paling sering dilakukan manusia sebagai makhluk sosial, sehingga kemampuan berkomunikasi menjadi keterampilan dasar yang sangat penting. Bentuk interaksi ini mencakup hubungan sederhana hingga kompleks yang berlangsung lama. Pada intinya, komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian informasi yang bermakna dari satu pihak ke pihak lain dengan tujuan tercapainya pemahaman bersama. Agar efektif, pesan harus diterima dengan jelas sehingga hubungan antarindividu dapat terjalin secara produktif dan harmonis.

Di PT. Sumber Energi Jaya Motoling Timur, terdapat indikasi bahwa masih ditemukan permasalahan dalam pencapaian target kerja, kurangnya koordinasi antarkaryawan, serta adanya keluhan terhadap beban kerja yang dirasakan tidak seimbang. Selain itu, dinamika budaya organisasi juga belum sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai kerja yang mendukung produktivitas dan semangat kerja karyawan. Masalah-masalah tersebut diduga berkaitan erat dengan Komunikasi interpersonal yang belum berjalan efektif, baik antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat atau tidak merata, yang berpotensi menimbulkan stres dan menurunkan motivasi kerja dan Budaya organisasi yang belum sepenuhnya tertanam dalam perilaku kerja karyawan sehari-hari, sehingga menciptakan kesenjangan nilai dan persepsi terhadap visi perusahaan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Neksen et al (2021), ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian mereka menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas karyawan dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja, yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan atau terlalu ringan, keduanya berdampak buruk pada efektivitas dan produktivitas kerja, karena karyawan merasa terbebani atau merasa kurang tertantang.

Hasil penelitian Widyastuti (2018) juga menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memberikan kontribusi sebesar 35% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik mampu meminimalkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas, memperjelas instruksi dan tujuan pekerjaan, serta meningkatkan kerja sama antar karyawan. Oleh karena itu, perusahaan yang mengutamakan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kolaborasi antar karyawan dan memperlancar alur kerja, yang berujung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Selain itu, penelitian oleh Chair et al., (2023) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan pengaruh yang lebih dominan dibandingkan beban kerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan keseimbangan antara beban kerja dan budaya organisasi untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal. Budaya organisasi yang baik cenderung memperkuat dampak positif dari pengelolaan beban kerja. Sebagai contoh, budaya yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap prestasi karyawan dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja, meskipun beban kerja yang dihadapi cukup tinggi.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor determinan kinerja karyawan dengan berfokus pada ketiga faktor ini – komunikasi interpersonal, beban kerja, dan budaya organisasi. Ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan berpengaruh satu sama lain dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal, atau yang juga dikenal sebagai komunikasi antarindividu, merupakan proses interaksi langsung di mana setidaknya dua orang bertukar pesan. Tujuan utama dari jenis komunikasi ini adalah menyampaikan informasi, ide, atau perasaan secara lebih jelas karena tidak melalui perantara. Menurut Joseph DeVito (2013), komunikasi antarpribadi melibatkan pengiriman dan penerimaan pesan antara dua orang atau kelompok kecil, yang disertai efek tertentu dan umpan balik langsung dari pihak yang terlibat.

Sementara itu, Barnlund dalam Johanessen (1986) menjelaskan bahwa komunikasi interpersonal terjadi melalui interaksi tatap muka dalam suasana sosial yang informal, di mana peserta saling bertukar isyarat verbal maupun nonverbal secara bergantian. Dengan kata lain, komunikasi antarpribadi adalah bentuk komunikasi langsung yang dianggap paling efektif untuk memengaruhi sikap, perilaku, dan pandangan seseorang melalui interaksi lisan.

Selain itu, DeVito yang dikutip oleh Marlina & Budiarti (2018) menekankan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses di mana pesan dikirim dan diterima secara simultan antara dua individu atau kelompok kecil, dengan adanya efek serta respons yang muncul seketika. Budyatna (2015) menambahkan bahwa komunikasi antarpribadi merupakan kegiatan saling bertukar informasi antara individu – biasanya dua orang –

yang memungkinkan masing-masing pihak memperoleh respons secara langsung, sehingga tercipta pemahaman yang lebih tepat dan interaksi yang lebih efektif.

H1: Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Energi Jaya Motoling Timur

2.2. Beban Kerja

Pratiwi et al. (2022) menyatakan bahwa beban kerja merupakan jumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Karyawan yang mampu mengatur dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dari atasan cenderung lebih mudah melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Namun, apabila jumlah atau kompleksitas tugas melebihi kapasitas individu, pekerjaan tersebut berubah menjadi beban yang berlebihan. Situasi ini dapat muncul akibat tuntutan keterampilan yang tinggi, kecepatan kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan, keterbatasan waktu, atau jumlah pekerjaan yang terlalu banyak.

Menurut Krisdianto et al. (2023), beban kerja mencakup seluruh tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik berupa tuntutan fisik maupun mental. Saren, Lamentik, dan Tumbelaka (2024) menambahkan bahwa beban kerja meliputi serangkaian aktivitas yang harus diselesaikan sesuai dengan standar jabatan atau posisi yang dijalankan oleh karyawan dalam kondisi kerja normal.

Beban kerja fisik berkaitan dengan aktivitas yang membutuhkan tenaga, seperti mengangkat atau memindahkan benda, sedangkan beban kerja psikologis berkaitan dengan tingkat kesulitan tugas yang menuntut kemampuan khusus dan konsentrasi mental. Jika beban kerja dirasakan terus-menerus terlalu berat, hal ini dapat menimbulkan kelelahan berkepanjangan dan potensi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Pratiwi & Azizah (2019) menekankan bahwa beban kerja merupakan kapasitas individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, yang dapat berasal dari sifat tugas, kondisi organisasi, maupun lingkungan kerja.

Apabila seorang manajer menugaskan beberapa pekerjaan besar secara bersamaan, ditambah dengan pekerjaan rutin, kemungkinan karyawan mengalami kelebihan beban sangat tinggi. Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan kumpulan tugas yang wajib diselesaikan dalam waktu tertentu dan menjadi ukuran seberapa besar tuntutan pekerjaan yang harus ditanggung karyawan agar kinerjanya tetap optimal.

Munandar dalam Rizky & Afrianty (2018) mengungkapkan bahwa beban kerja adalah kumpulan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu, memanfaatkan kemampuan dan potensi individu. Beban kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu kuantitatif (jumlah pekerjaan) dan kualitatif (tingkat kesulitan pekerjaan). Hue & Wicken dalam Kurniawan, Rawung, dan Bida (2025) menyatakan bahwa beban kerja mencakup berbagai tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam tenggat waktu tertentu, termasuk jumlah tugas, waktu pengerjaan, dan persepsi individu terhadap pengalaman menyelesaikan tugas tersebut. Meski demikian, temuan Alifah et al., (2020) justru menunjukkan insignifikansi beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan temuan ini memberikan justifikasi perlunya hipotesis ini diuji kembali.

H2: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber energy jaya Motoling Timur

2.3. Budaya Organisasi

Wibowo (2013) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan nilai, keyakinan, serta aturan yang dianut oleh anggota organisasi dan berfungsi sebagai panduan perilaku dalam bekerja. Nilai dan norma ini membantu setiap karyawan memahami cara bertindak yang sesuai dalam berbagai situasi di lingkungan kerja. Luthans (2006) menambahkan bahwa budaya organisasi merupakan pola dasar berpikir yang ditanamkan kepada anggota baru agar mereka memiliki acuan dalam menentukan perilaku yang tepat saat menghadapi tantangan atau kondisi tertentu di dalam organisasi.

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat dipandang sebagai sekumpulan nilai dan norma yang telah mengakar dan berkembang di dalam organisasi, menjadi landasan bagi karyawan untuk menyesuaikan diri ketika menghadapi situasi tertentu. Budaya ini memiliki peran penting sebagai pedoman dalam menentukan respon individu terhadap berbagai tantangan, baik yang berasal dari internal maupun eksternal organisasi. Kaligis, Tumbelaka, dan Goni (2023) menekankan bahwa budaya organisasi juga mencakup cara setiap individu mempertahankan sikap, karakter, serta kualitas kerja, serta bagaimana mereka menjalin kerja sama dengan anggota lain. Unsur-unsur ini tidak hanya membentuk profesionalisme individu, tetapi juga membangun identitas organisasi secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan terstruktur.

Pengujian budaya organisasi sebagai determinan kinerja karyawan telah dibuktikan sebelumnya oleh Wibowo et al (2020) yang menemukan signifikansi hubungan antara kedua variabel. Hal yang sama ditunjukkan melalui temuan Widayanto et al (2022). Namun, temuan berbeda ditunjukkan oleh riset yang dilakukan Ferdian & Devita (2020) yang menampilkan ketidaksignifikansi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk memastikan hubungan antara keduanya, hipotesis yang diajukan adalah:

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber energi jaya Motoling Timur

2.4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting yang menentukan seberapa efektif sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Ketika seorang karyawan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar serta target yang telah ditetapkan, hal ini menunjukkan bahwa performanya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Mathis dan Jackson (2023) menyatakan bahwa kinerja karyawan mencerminkan tingkat pencapaian hasil kerja yang dapat diukur berdasarkan seberapa baik individu memenuhi target yang telah ditentukan. Mereka menekankan bahwa kinerja seseorang tidak hanya terkait dengan tujuan pribadi, tetapi juga kontribusinya terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Mangkunegara, dikutip oleh Dolonseda & Watung (2020), menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dinilai dari sisi kualitas maupun kuantitas, yang dicapai melalui pelaksanaan tanggung jawab secara tepat. Moningkey, Bogar, & Hermanto (2020) menegaskan bahwa kinerja adalah

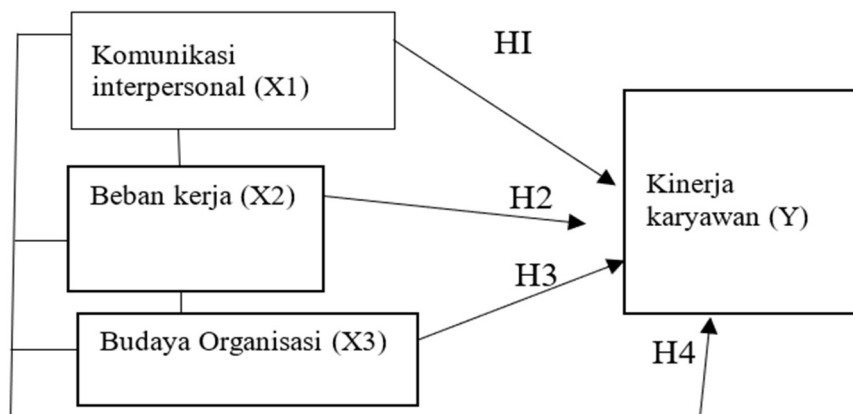
akumulasi capaian kerja dalam periode tertentu, mencakup mutu dan jumlah pekerjaan sesuai kriteria organisasi untuk meraih target yang telah ditetapkan.

Alumang, Mamuaya, dan Kambey (2024) menekankan bahwa kinerja karyawan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan motivasi individu dalam menjalankan tugasnya. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan pencapaian hasil kerja selama periode tertentu dan sejauh mana kontribusi tersebut membantu organisasi mencapai sasaran. Mereka menunjukkan bahwa performa tinggi bukan hanya mencerminkan keterampilan teknis, tetapi juga komitmen, tanggung jawab, dan dedikasi karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan berbagai pandangan tersebut, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian pekerjaan seseorang menurut standar tertentu dalam periode waktu tertentu, yang menjadi indikator penting dalam menilai produktivitas baik secara individu maupun organisasi.

H4: Secara Bersama – Sama komunikasi interpersonal, beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber energi jaya Motoling Timur

2.5. Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODE RISET

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menggambarkan dan menganalisis data secara sistematis serta berbasis angka. Fokus studi ini adalah menilai pengaruh komunikasi antarpegawai, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Energi Jaya Motoling Timur. Pendekatan kuantitatif dipilih karena semua variabel dapat diukur secara numerik dan dianalisis dengan metode statistik, sehingga hubungan antarvariabel dapat ditentukan secara objektif.

Pelaksanaan penelitian berlangsung di Kecamatan Motoling Timur, Kabupaten Minahasa Selatan, Sulawesi Utara, mulai Oktober 2024 hingga seluruh proses penelitian selesai. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan tetap perusahaan yang berjumlah 80 orang. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, peneliti menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Data Responden

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat responden yang berjenis kelamin laki – laki sebanyak 70 orang (87,5%), dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang (12,5%).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Demografis Responden		Frekuensi (n=80)	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	70	87.50
	Wanita	10	13.50

Sumber: data olahan, 2025

4.2. Pengujian Validitas & Reliabilitas

Dalam penelitian ini, validitas instrumen diuji menggunakan korelasi Pearson, dengan cara menghubungkan skor masing-masing item terhadap skor total instrumen. Suatu item dinyatakan valid jika koefisien korelasinya signifikan secara statistik. Uji signifikansi dilakukan pada tingkat 0,05, yang berarti setiap item yang menunjukkan hubungan signifikan dengan skor total dianggap memenuhi syarat validitas.

Untuk perhitungan, digunakan uji dua arah dengan jumlah responden sebanyak 80 orang. Nilai r tabel ditentukan berdasarkan derajat kebebasan (df) = $n - 2$, sehingga $df = 80 - 2 = 78$. Berdasarkan tabel, r kritis pada taraf signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,273.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r-hitung > r tabel (0,219)	Reliabilitas
Komunikasi Interpersonal	X1-1	0,429	0,727
	X1-2	0,331	
	X1-3	0,421	
	X1-4	0,335	
	X1-5	0,350	
	X1-6	0,320	
	X1-7	0,258	
	X1-8	0,296	
	X1-9	0,333	
	X1-10	0,301	
	X1-11	0,357	
Beban Kerja	X2-1	0,264	0,691
	X2-2	0,262	
	X2-3	0,552	
	X2-4	0,306	
	X2-5	0,225	
	X2-6	0,505	
	X2-7	0,421	
	X2-8	0,413	
	X2-9	0,342	
	X2-10	0,300	

Budaya Organisasi	X3-1	0,375	0,733
	X3-2	0,353	
	X3-3	0,283	
	X3-4	0,331	
	X3-5	0,512	
	X3-6	0,399	
	X3-7	0,295	
	X3-8	0,370	
	X3-9	0,293	
	X3-10	0,380	
	X3-11	0,306	
	X3-12	0,260	
	X3-13	0,416	
	X3-14	0,296	
Kinerja Karyawan	Y-1	0,449	0,698
	Y-2	0,355	
	Y-3	0,234	
	Y-4	0,343	
	Y-5	0,410	
	Y-6	0,358	
	Y-7	0,375	
	Y-8	0,380	
	Y-9	0,517	
	Y-10	0,347	
	Y-11	0,318	

Sumber: Olahan data (2025)

Seluruh pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel komunikasi antarpribadi, beban kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dinyatakan valid, karena nilai r hitung masing-masing item lebih besar daripada r tabel. Dengan demikian, seluruh item dapat dipakai sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha untuk variabel komunikasi antarpribadi sebesar 0,727, beban kerja 0,691, budaya organisasi 0,733, dan kinerja karyawan 0,698. Semua nilai ini berada di atas batas minimal 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik dan dapat digunakan secara konsisten dalam penelitian.

4.3. Pengujian Normalitas, Multikolinearitas, dan Heterokedasitis

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas	Heterokedasitis
	0.200		
Komunikasi interpersonal		1.040	0.777
Beban Kerja		1.027	0.822
Budaya Organisasi		1.034	0,442

Sumber: data olahan (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar 0,200, yang berada di atas batas kritis 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian tersebar secara normal.

Selanjutnya, pengujian multikolinearitas memperlihatkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk seluruh variabel independen berada di bawah 10, sedangkan nilai tolerance masing-masing variabel lebih besar dari 0,10. Dengan demikian, tidak terdapat indikasi multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Untuk uji heteroskedastisitas, hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel independen lebih besar dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga varians residual dapat dianggap konstan dan model regresi memenuhi asumsi klasik.

4.4. Pengujian Regresi

Tabel 4. Hasil Uji Regresi

	B
Konstanta	5.509
Komunikasi Interpersonal	0.533
Beban Kerja	-0.225
Budaya Organisasi	0.417

Sumber: data olahan (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi, persamaan yang diperoleh adalah $Y = 5,509 + 0,533X_1 - 0,225X_2 + 0,417X_3$. Nilai konstanta sebesar 5,509 menunjukkan bahwa apabila variabel Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi tidak diperhitungkan, prediksi Kinerja Karyawan berada pada angka 5,509. Koefisien regresi untuk Komunikasi Interpersonal sebesar 0,533 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 poin pada variabel ini akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,533 poin, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Sebaliknya, Beban Kerja memiliki koefisien -0,225, yang berarti setiap tambahan 1 poin pada Beban Kerja akan menurunkan Kinerja Karyawan sebesar 0,225 poin, dengan variabel lain dianggap tetap. Sementara itu, koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,417 menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 poin pada Budaya Organisasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,417 poin, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komunikasi Interpersonal dan Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan Beban Kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

4.5. Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Parsial		Simultan		Adjusted R Square
	T	Sign	F	Sign	
			20.959	0.00	0.431
Komunikasi Interpersonal	6.803	0.00			
Beban Kerja	2.304	0.01			
Budaya Organisasi	4.908	0.00			

Sumber: hasil olahan data (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan R-squared, diperoleh nilai sebesar 0,935 atau 93,5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas, yaitu penghargaan, kompensasi, dan teknologi, mampu menjelaskan variasi pada variabel terikat, yaitu produktivitas karyawan, sebesar 93,5%. Sementara 6,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam ruang lingkup penelitian ini.

Berdasarkan analisis uji parsial, diperoleh bahwa tingkat signifikansi ketiga variabel bebas berada di bawah 0,05, dan nilai t-hitung masing-masing lebih tinggi dibandingkan t-tabel sebesar 1,990. Hal ini menandakan bahwa Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi secara individual memberikan pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sumber Energi Jaya Motoling Timur.

Sementara itu, hasil uji simultan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05, dengan nilai F-hitung 20,959 yang melebihi F-tabel 3,11. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Selain itu, nilai R Square sebesar 0,453 mengindikasikan bahwa Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi secara kolektif menjelaskan 45,3% variasi dalam Kinerja Karyawan, sedangkan 54,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berada di luar cakupan penelitian ini.

4.6. Pembahasan

Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis di PT. Sumber Energi Jaya Motoling Timur, komunikasi antarpribadi terbukti memegang peranan yang sangat penting dalam menunjang kinerja karyawan. Proses komunikasi yang efektif memungkinkan aliran informasi berlangsung lebih lancar, sehingga setiap karyawan dapat memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih jelas. Selain itu, komunikasi yang terbuka dan konstruktif menciptakan suasana kerja yang harmonis, di mana karyawan merasa didukung oleh rekan dan atasan, sehingga motivasi kerja meningkat. Lingkungan yang kondusif ini tidak hanya mempercepat penyelesaian tugas, tetapi juga mendorong karyawan untuk menghasilkan pekerjaan dengan kualitas lebih tinggi.

Sebaliknya, jika komunikasi antarpegawai tidak berjalan dengan baik, seringkali terjadi salah pengertian, informasi tidak tersampaikan dengan akurat, dan potensi konflik meningkat. Kondisi seperti ini berdampak langsung pada menurunnya efisiensi, keterlambatan penyelesaian pekerjaan, dan berkurangnya kepuasan kerja karyawan. Fenomena ini menunjukkan bahwa komunikasi bukan sekadar pertukaran informasi, tetapi juga sarana membangun kepercayaan, memperkuat kerja sama tim, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama terhadap pencapaian target organisasi.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Wahyuni (2023) yang menekankan bahwa penyampaian informasi yang jelas dan tepat waktu dapat meningkatkan kenyamanan serta kinerja kerja karyawan. Selain itu, studi oleh Leopani et al., (2022) menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif mampu mempererat hubungan antaranggota tim, meningkatkan koordinasi, dan mendorong pencapaian tujuan bersama. Dengan demikian, kemampuan komunikasi yang baik harus dipandang sebagai kompetensi strategis yang perlu diperkuat melalui pelatihan, pengarahan, dan praktik komunikasi yang konsisten. Upaya ini akan berdampak positif tidak hanya pada

produktivitas individu, tetapi juga pada kinerja tim dan keberlanjutan perusahaan secara keseluruhan.

Secara keseluruhan, pengembangan komunikasi interpersonal menjadi fondasi penting bagi organisasi untuk menciptakan kinerja yang optimal, meningkatkan loyalitas karyawan, serta membangun budaya kerja yang saling mendukung dan adaptif terhadap perubahan. Dengan meningkatkan kualitas komunikasi di semua level, perusahaan dapat memastikan setiap karyawan memahami perannya, bekerja lebih efisien, dan berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis di PT. Sumber Energi Jaya Motoling Timur, beban kerja memegang peranan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi atau melebihi kapasitas individu cenderung menimbulkan dampak negatif, seperti kelelahan fisik dan mental, tekanan psikologis, serta penurunan motivasi. Kondisi ini berpotensi menurunkan fokus, menghambat penyelesaian tugas, dan bahkan meningkatkan risiko kesalahan dalam pekerjaan. Sebaliknya, apabila beban kerja diatur secara proporsional dan disesuaikan dengan kemampuan karyawan, mereka dapat bekerja lebih efisien, fokus, dan menghasilkan kinerja yang optimal.

Analisis lebih lanjut menunjukkan adanya korelasi negatif yang signifikan antara beban kerja dan performa kerja, artinya semakin besar tuntutan pekerjaan yang diterima karyawan, semakin rendah hasil kinerja yang dicapai. Hal ini sejalan dengan temuan Fransiska & Tupti (2020), yang menekankan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan tekanan mental, kecemasan, dan penurunan konsentrasi, sehingga kinerja menurun. Selain itu, penelitian Nesken et al., (2021) menegaskan bahwa tekanan pekerjaan yang berlebihan dapat menyebabkan stres berkepanjangan, memengaruhi kesehatan mental, dan secara langsung menghambat produktivitas kerja.

Beban kerja yang tidak dikelola dengan baik tidak hanya memengaruhi produktivitas, tetapi juga berdampak pada kepuasan kerja dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan manajemen beban kerja yang terukur dan realistis, dengan mempertimbangkan kapasitas individu, kompleksitas tugas, serta tenggat waktu yang wajar. Strategi ini meliputi pembagian tugas yang seimbang, penjadwalan yang efisien, dan pemantauan secara berkala untuk memastikan karyawan tidak terbebani secara berlebihan.

Secara keseluruhan, pengelolaan beban kerja yang tepat menjadi faktor krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, sehat, dan berkelanjutan. Dengan memastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan sesuai kemampuan karyawan, organisasi dapat meningkatkan motivasi, fokus, dan kualitas output, sekaligus meminimalkan risiko stres dan kelelahan. Upaya ini tidak hanya meningkatkan performa individu, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis di PT. Sumber Energi Jaya Motoling Timur, budaya organisasi yang sehat dan positif memiliki peran yang sangat signifikan

dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang diterapkan di lingkungan kerja, yang membentuk kerangka perilaku dan interaksi antarpegawai. Ketika budaya ini menekankan kerja sama, saling menghargai, dan etika kerja yang baik, terciptalah suasana kerja yang harmonis, aman, dan nyaman. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan merasa dihargai, terlibat secara emosional, dan lebih termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya, sehingga produktivitas dan kualitas hasil kerja meningkat.

Analisis data menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara budaya organisasi yang kokoh dan performa karyawan. Lingkungan kerja yang mendorong inovasi, memberikan penghargaan atas prestasi, serta mendorong komunikasi terbuka terbukti mampu meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini juga berimplikasi pada meningkatnya kolaborasi tim, partisipasi aktif dalam pekerjaan, dan inisiatif individu untuk berkontribusi lebih. Budaya yang positif sekaligus menciptakan standar perilaku yang jelas, meminimalkan konflik internal, dan menumbuhkan motivasi intrinsik karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Hadi et al., (2024), yang menekankan bahwa budaya kerja yang mendorong kolaborasi, kreativitas, dan pengembangan diri karyawan dapat meningkatkan performa kerja secara keseluruhan. Selain itu, studi oleh Leopani et al., (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dikelola dengan baik memperkuat hubungan interpersonal, memperlancar kerja sama antaranggota tim, dan meminimalkan gesekan yang dapat mengganggu produktivitas. Bahkan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kualitas kerja individu yang pada akhirnya memberikan efek positif bagi organisasi (Picarima et al, 2025).

Secara keseluruhan, budaya organisasi yang positif berfungsi sebagai fondasi strategis bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kondusif, dan berkelanjutan. Dengan menanamkan nilai-nilai yang mendukung kolaborasi, penghargaan atas prestasi, serta komunikasi terbuka, perusahaan tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Budaya semacam ini menjadi faktor utama agar karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal dan mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis secara simultan, terlihat bahwa komunikasi interpersonal, beban kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh bersama yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Energi Jaya Motoling Timur. Ketiga faktor ini saling berinteraksi dan saling mendukung dalam membentuk performa kerja yang optimal. Komunikasi interpersonal yang lancar memungkinkan arus informasi berjalan jelas dan tepat, membantu karyawan memahami peran serta tanggung jawabnya, sekaligus mempererat hubungan antaranggota tim sehingga tercipta kerja sama yang solid.

Sementara itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional memainkan peran penting dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu. Beban yang terlalu berat dapat menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi, sedangkan distribusi tugas yang seimbang memungkinkan karyawan bekerja dengan

fokus, efisien, dan produktif. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen beban kerja yang tepat tidak hanya mencegah penurunan kinerja, tetapi juga meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya secara optimal.

Budaya organisasi yang positif juga terbukti memberikan kontribusi signifikan. Nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan penghargaan terhadap prestasi membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan dukungan baik secara emosional maupun profesional bagi karyawan. Lingkungan yang demikian mendorong keterlibatan karyawan, loyalitas, dan motivasi intrinsik untuk mencapai hasil terbaik.

Integrasi ketiga variabel ini – komunikasi interpersonal yang efektif, pengelolaan beban kerja yang seimbang, dan budaya organisasi yang kondusif – menjadi kombinasi yang kuat dalam menjelaskan perubahan dan peningkatan kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan sebaiknya mengelola ketiga aspek tersebut secara simultan dan terkoordinasi agar kinerja individu maupun tim dapat meningkat secara signifikan, sehingga tujuan strategis organisasi dapat dicapai dengan lebih efisien dan berkelanjutan.

5. KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan di PT. Sumber Energi Jaya Motoling Timur, dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal, beban kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja karyawan. Komunikasi interpersonal yang lancar dan efektif berperan penting dalam memperjelas tanggung jawab, menyampaikan informasi secara akurat, serta membangun hubungan profesional yang harmonis antarpegawai. Beban kerja yang terukur dan sesuai dengan kapasitas masing-masing karyawan memungkinkan mereka bekerja dengan fokus tinggi, mengoptimalkan produktivitas, serta mengurangi risiko stres dan kelelahan. Sementara itu, budaya organisasi yang positif, yang menekankan nilai kolaborasi, inovasi, penghargaan terhadap prestasi, dan dukungan emosional, mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi, dan mendorong keterlibatan aktif karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Secara keseluruhan, ketiga faktor tersebut bekerja secara bersinergi untuk meningkatkan performa kerja. Hal ini menekankan bahwa pengelolaan komunikasi, penyesuaian beban kerja, dan penguatan budaya organisasi bukan hanya tindakan terpisah, melainkan elemen yang harus dikombinasikan dan dikelola secara terpadu agar karyawan dapat mencapai kinerja yang optimal dan perusahaan mampu mempertahankan keberlanjutan serta keunggulan kompetitif.

5.2. Keterbatasan Penelitian dan Saran

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Fokus penelitian terbatas pada tiga variabel utama – komunikasi interpersonal, beban kerja, dan budaya organisasi – sehingga faktor lain yang mungkin memengaruhi kinerja, seperti gaya kepemimpinan, kondisi eksternal, atau teknologi, tidak dijadikan variabel

analisis. Selain itu, lokasi penelitian hanya pada satu perusahaan, sehingga generalisasi hasil terhadap organisasi lain masih terbatas.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat komunikasi antarpegawai melalui pelatihan keterampilan komunikasi yang lebih terarah, mengatur beban kerja agar proporsional sesuai kemampuan karyawan, serta membangun dan memelihara budaya organisasi yang mendukung kerja sama, kreativitas, dan penghargaan atas prestasi individu maupun tim. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas cakupan variabel, melibatkan berbagai industri atau perusahaan, dan menggunakan metode penelitian yang lebih beragam seperti wawancara mendalam atau studi longitudinal, sehingga hasil penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan dapat diterapkan dalam berbagai konteks organisasi

REFERENSI

- Alifah, Y. F., Lamidi, L., Sunarso, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Survei Pada Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Surakarta). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 20(1), 62-73. <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i1.4369>
- Alumang, T. M., Mamuaya, N., & Kambey, J. (2024). Pengaruh Seleksi Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Tarakan Tomohon. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(9), 1-10.
- Budyatna, M. (2015). *Komunikasi Antar-Pribadi*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Citrawati, E., & Khuzaini, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organizational Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(3), 1-16.
- Chair, M., Hanafi, M. A. N., & Nurjaya, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kabupaten Maros. *Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 2(3), 42-54. <https://doi.org/10.59066/jmae.v2i3.588>
- DeVito, Joseph A. (2013). *The Interpersonal Communication Book*, 13th Ed. Pearson Education. United. States
- Dolonseda, H. P., & Watung, S. R. (2020). Dampak Lingkungan Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy*, 1(2), 288-297. <https://doi.org/10.5135/PublicPolicy.v1.i2.p288-297>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh komunikasi, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Ferdian, A., & Devita, A. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(2), 187-193. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i2.3657>

- Gudykunst, W., & Kim, Y. Y. (2003). *Communicating with strangers: An approach to intercultural communication*. 4th Ed. McGraw-Hill. New York
- Hadi, S., Ermanto, C., & Ali, A. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Koordinasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bogor Tengah Kota Bogor. *ANTASENA: Governance and Innovation Journal*, 2(1), 54–67. <https://doi.org/10.61332/antasena.v2i1.169>
- Johanessen, R. (1986). *Interpersonal Communication*. McGraw-Hill. New York
- Kaligis, J. N., Tumbelaka, S. S. X., & Goni, D. (2023). Organizational culture, work motivation, and work effectiveness (case study on hotels in Tomohon and Tondano). *International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM)*, 8(1), 89-100. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v8i1.1900>
- Krisdianto, D., Elvina Widyawati, C., & Saroh, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya). *Jiagabi*, 12(1), 170-178.
- Kurniawan, A., Rawung, S., & Bida, O. (2025). Influence Perception Support Organization and Workload Through Organizational Climate To Work Life Balance in Unit The work of the Food and Drug Monitoring Agency in Manado (BBPOM in Manado). *Jurnal Economic Resource*, 8(1), 822-832. <https://doi.org/10.57178/jer.v8i1.1609>.
- Leopani, N. K., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2022). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kondisi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Negari Agro Wisata Kopi & Balinese House. *EMAS*, 3(4), 169–185. <https://doi.org/10.30388/emas.v3i4.4103>
- Littlejohn, S. W., Foss, K. A., & Oetzel, J. G. (2021). *Theories of Human Communication*. 12th Ed. Waveland Press.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi. Yogyakarta
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama, Bandung
- Marlina, A., & Budiarti, I. (2018) Pengendalian Diri Dan Komunikasi Interpersonal Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Len Industri (Persero). *Thesis*, Universitas Komputer Indonesia.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H. (2019). *Human Resources Management*. Singapore: Cengage
- Moningkey, R., Bogar, W., & Hermanto, B. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Hubungannya dengan Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 1-10.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh beban kerja dan jam kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional*
-

- Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105-112.
<https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Nur Rahman, A. I., & Lataruva, E. (2023). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan-keluarga dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perempuan PT Sai Apparel Industries). *Diponegoro Journal of Management*, 12(6), 1-13. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/article/view/41824>
- Picarima, D., Baharuddin, B., & Gunadi, H. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan PLTD di PT. PuncakJaya Power, Timika-Papua Tengah. *Manajemen dan Kewirausahaan*. 6(1), 1-12. <https://doi.org/10.52682/mk.v6i1.10841>
- Pratiwi, P., & Azizah, N. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Ketidakpuasan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Bagian Marketing Mataram Sakti Kebumen). *Skripsi*. Universitas Putra Bangsa.
- Pratiwi, Y., Farida, U., & Purwaningrum, T. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Supermarket Luwes Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 83-94. <https://doi.org/10.24269/asset.v5i2.6181>
- Rizky, D., & Afriyanti, T. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work-Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(4),
- Robins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th ed. Pearson.
- Saren, J., Lalamentik, O., & Tumbelaka, S. (2024). Analisis Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Minahasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(5), 1-10.
- Sukripiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Wahyuni, S. (2023). Pengaruh komunikasi interpersonal, kualitas kehidupan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Portofolio: Jurnal Ekonomi, Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 20(1), 16-26. <https://doi.org/10.26874/portofolio.v20i1.269>
- Wibowo. (2013). *Budaya Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wibowo, F. X. P., Sugandha, S., & Tholok, F. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus di PT. Mutiara Nusantara Globalindo). *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 20(3), 248-258. <https://doi.org/10.33061/jeku.v20i3.4309>
- Widayanto, M. T., Elly, M. I., & Rosady, E. S. R. (2022). Urgensi Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan. (2022). *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 51-60. <https://doi.org/10.53682/mk.v3i1.3931>
- Widianti, H. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM): Sebuah pengantar untuk mahasiswa*. Penerbit NEM.
- Widyastuti, D. A. (2018). Potret Interpersonal Communication Skill Mahasiswa Calon

Konselor. *Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 8(1), 53-58.
<https://doi.org/0.25273/counsellia.v8i1.2027>