

PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.TARA KONVEKSI BOYOLALI

Fani Fanhar¹⁾, Unna Ria Safitri²⁾, Alean Kistiani Hegy Suryana³⁾, Luki Sri Anggorowati⁴⁾, Abdulloh Mubarak⁵⁾

^{1),2),3),4)}Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Boyolali
Jl. Pandanaran No.405 Winong Boyolali

⁵⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Akuntansi, Universitas Pancasakti Tegal
Jl. Halmahera KM 1 Tegal

e-mail : fanharfani059@gmail.com, unnaria68@gmail.com, alean.kistiani@gmail.com,
lukianggoro15@gmail.com, abdulloh_mubarak@upstegal.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan CV. Tara Konveksi Ngemplak, Boyolali. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 40 responden. Analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian uji hiopotesis atau uji (t) menunjukkan bahwa komunikasi (X1) dan kompensasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar $0,018 < 0,05$, dan $0,006 < 0,05$. Sementara beban kerja tidak berpengaruh signifikan yaitu sebesar $0,129 > 0,05$. Uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan 0,452 jika di hitung dengan rumus determinasi maka hasil yang di dapatkan $0,452 \times 100\% = 45,2\%$. bahwa variabel independen mampu menjelaskan sekitar 45,2% variabilitas dalam kompetensi. Ketiga variabel ini hendaknya dilakukan peningkatan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal.

Kata Kunci : Komunikasi, Kompensasi, Beban Kerja.

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of communication, compensation and workload on the performance of CV employees. Tara Ngemplak Convection, Boyolali. The research method used was quantitative by collecting data through questionnaires distributed to 40 respondents. Data analysis was carried out using SPSS version 26. The results of the hypothesis test or (t) test show that communication (X1) and compensation (X2) have a significant influence on employee performance, namely $0.018 < 0.05$, and $0.006 < 0.05$. Meanwhile, workload does not have a significant effect, namely $0.129 > 0.05$. The simultaneous test shows that the three independent variables together have a significant influence on employee performance. The coefficient of determination shows 0.452. If calculated using the determination formula, the result obtained is $0.452 \times 100\% = 45.2\%$. that the independent variables are able to explain around 45.2% of the variability in competence. These three variables should be improved so that they can increase optimal employee performance.

Keywords: Communication, Compensation, Workload.

1. Pendahuluan

CV. Tara Konveksi di Ngemplak Boyolali merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang konveksi di Ngemplak, Boyolali. Sebagai perusahaan yang berada dalam industri yang sangat kompetitif, CV. Tara Konveksi di Ngemplak Boyolali dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal agar dapat bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. Kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan operasional dan pencapaian tujuan perusahaan.

Namun masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami pengaruh beberapa faktor terhadap kinerja karyawan. Salah satu faktor yang mungkin memiliki pengaruh signifikan adalah komunikasi di antara manajemen dan karyawan, kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka, dan beban kerja yang mereka tanggung dalam menjalankan tugas-tugas mereka sehari-hari

Meskipun pentingnya faktor-faktor tersebut diakui secara luas, masih ada kekurangan dalam pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan bagaimana mereka secara kolektif memengaruhi kinerja karyawan di konteks perusahaan konveksi seperti CV. Tara Konveksi di Ngemplak Boyolali. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengisi celah pengetahuan tersebut dengan mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh komunikasi, kompensasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Tara Konveksi di Ngemplak Boyolali.

2. Landasan Teori dan Pengembangan Hipotesis

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ramdan, T., & Sufyani, M. A. (2019:20) manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

2.2 Komunikasi

Gibson dan Ivan (2019: 84) mengemukakan "Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol *verbal atau non verbal*". "Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Menurut Seiler dalam Arni, (2020.) ada empat prinsip dasar dalam berkomunikasi yaitu :Proses

Komunikasi adalah suatu proses, artinya bersifat dinamis, dapat menyesuaikan diri dengan kenyataan.

1. Sistem

Komunikasi adalah sistem. Artinya bahwa komunikasi terdiri atas beberapa komponen yang mempunyai tugas masing-masing dan berkaitan satu sama lain.

2. Interaksi & Transaksi

Komunikasi bersifat interaksi dan transaksi, artinya ada proses saling tukas komunikasi

3. Sengaja Tidak Sengaja

Komunikasi dapat terjadi disengaja ataupun tidak disengaja. Terjadi disengaja bila pesan yang mempunyai maksud tertentu dikirimkan kepada penerima yang dituju, sedangkan situasi. Komunikasi yang tidak sengaja dapat diterima oleh orang lain dengan sengaja.

2.3 Kompensasi

Hasibuan (2019,.119) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Singodimedjo (2019,.183), indikator kompensasi untuk mengukur kinerja dan besaran kompensasi karyawan secara individu terdiri atas 4 kriteria, yakni sebagai berikut.

1. Gaji

2. Tunjangan
3. Insentif
4. Fasilitas

2.4 Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Hutabarat, (2019,.104). Menurut Koesomowidjojo (2019,.33) indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Kondisi Pekerjaan
Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (*standard operating procedur*) kepada semua unsur di dalam perusahaan.
2. Penggunaan Waktu Kerja
Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan.
3. Target yang Harus Dicapai
Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing karyawan yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi Sutrisno, (2019,.123). Menurut Robbins (dalam Sopiah & Sangadji, 2019,.351) terdapat enam indikator kinerja yang di antaranya adalah sebagai berikut.

1. Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. Efektivitas
merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

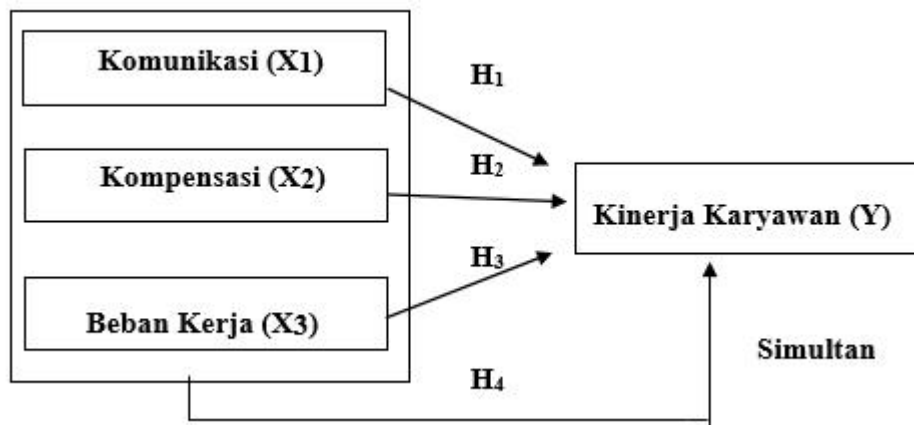
2.6 Penelitian Terdahulu

Pradnyana, Nengah Sandi (2023) Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Crystal Kuta Hotel Bali. Ardiansyah I. (2019).

Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV. Abadi Medika di Banjarnegara).

3 Metode Penelitian

3.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 3. 1 Kerangka Berfikir

Keterangan :

- Variabel Independen = - Komunikasi (X1)
- Kompensasi (X2)
- Beban Kerja (X3)
- Variabel Dependen = Kinerja karyawan (Y)

3.2 Hipotesis Penelitian

- H1: Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H2: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H3: Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H4: Komunikasi, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

3.3 Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif untuk menguji hipotesis yang sudah dibangun. Menurut Hermawan (2019:16), penelitian kuantitatif diartikan sebagai berikut: “Penelitian kuantitatif adalah suatu pendekatan penelitian secara sistematis, terencana, dan terstruktur terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya dengan jelas sejak awal hingga akhir penelitian berdasarkan pengumpulan data informasi yang berupa simbol angka atau bilangan.

3.4 Tempat dan Waktu Penelitian

CV. Tara Konveksi beralamat di Desa Sawahan RT.04/RW.01, Ngemplak, Boyolali. Waktu penelitian dilakukan pada untuk penelitian pada bulan maret 2024 sampai dengan bulan mei 2024.

3.5 Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling Jenuh

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Tara Konveksi yang berjumlah 40 karyawan. Menurut Sugiyono (2019: 81), sampel merupakan populasi yang dimiliki dengan jumlah dari karakteristik. Dari bagian yang dapat merepresentasikan populasi, sampel diambil sesuai karakteristik populasi supaya tidak terjadinya bias dalam observasi. Dalam penelitian ini, karena jumlah karyawan yang ada di perusahaan CV. Tara Konveksi di Ngemplak Boyolali, hanya 40, teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampling jenuh

adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu populasi yaitu 40 orang.

3.6 Data dan Sumber

Sumber data yang digunakan adalah data primer yang di dapat langsung dari responden dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan CV. Tara Konveksi. Data primer merupakan data yang diperoleh dari objek yang kita teliti secara langsung.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan kuesioner. Kuesioner adalah suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. Kuesioner dalam penelitian ini adalah media online “*google form*”. Sedangkan wawancara merupakan salah satu bentuk pengamatan atau pengumpulan data secara langsung. Bentuk wawancara ini dilakukan jika terdapat informasi yang kurang jelas dari responden terhadap hasil output *google form*.

3.8 Operasional Variabel dan Indikator

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian setiap variabel harus dipastikan dan dijabarkan melalui operasionalisasi variabel. Hal ini dilakukan pengukuran untuk mengetahui variabel dan indikator secara jelas. Operasionalisasi variabel dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel dan Indikator

| No. | Variabel | Definisi Variabel | Indikator |
|-----|------------------|---|--|
| 1. | Komunikasi (X1) | Delpiana 2019 menyebutkan bahwa “komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar”. | 1. Pengarahan 2. Konsultasi 3. Pelatihan Kerja Delpiana 2019 |
| 2. | Kompensasi (X2) | Nurul lathifah, (2019) bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. | 1. Kompensasi langsung 2. Kompensasi tidak langsung Nurul lathifah, (2019) |
| 3. | Beban Kerja (X3) | Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Koesomowidjojo (2019) | 1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai 4. Lingkungan Kerja Koesomowidjojo (2019) |

| | | | |
|----|-------------------------|--|--|
| 4. | Kinerja karyawan (Y) | Mangkuneraga (2019) Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi | <ol style="list-style-type: none">1. Kualitas kerja2. Kuantitas kerja3. Pemanfaatan waktu Mangkuneraga (2019) |
|----|-------------------------|--|--|

3.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif, merupakan suatu teknik analisa data yang menggunakan angka-angka agar pemecahan masalah dapat dihitung secara pasti. Alat analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik dan regresi linear berganda.

a) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan memastikan data yang digunakan tidak memiliki penyimpangan dan valid untuk digunakan. Uji asumsi klasik terdiri atas empat pengujian yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedasitas.

b) Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Suliyanto, (2019) Analisis regresi linier berganda adalah alat analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Adapun variabel independen yang akan di uji adalah pengaruh komunikasi, kompensasi, dan beban kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Formulasi regresi linear berganda adalah:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja karyawan (Variabel
Dependen)

A = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1 = Komunikasi (Variabel Independen)

X2 = Kompensasi (Variabel Independen)

X3 = Beban kerja (Variabel Independen)

c) Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial atau biasa disebut uji t merupakan uji yang dilakukan dalam mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel, yaitu variabel independen (bebas) yang terdiri dari pengaruh komunikasi, kompensasi, dan beban kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan Ghozali, (2020).

d) Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Sugiyono, (2019) mengungkapkan bahwa Uji F pada dasarnya menunjukkan bahwa semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan kedalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau (simultan) terhadap variabel dependen atau yang terikat.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

| Model | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. |
|------------|----------------|------------|--------------|-------|------|
| | Coefficients | | Coefficients | | |
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 5,052 | 4,826 | | 1,047 | ,303 |
| X1 | ,324 | ,130 | ,338 | 2,483 | ,018 |
| X2 | ,494 | ,169 | ,390 | 2,919 | ,006 |
| X3 | ,206 | ,133 | ,225 | 1,556 | ,129 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah SPSS versi 26, 2024

Dari data hasil uji analisis linier berganda diatas maka dapat dijelaskan dengan menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = 5,052 + 0,324 + 0,494 + 0,206 X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat ditarik penjelasannya sebagai berikut :

1. Nilai (Constant) adalah sebesar 5,052 artinya jika variabel independen atau bebas adalah bernilai nol, maka variabel dependen atau terikat memperoleh nilai 5,056.
2. Nilai koefisien regresi variabel pengaruh komunikasi (X1) adalah 0,323 mengarah ke positif maka dapat dijelaskan jika nilai variabel pengaruh komunikasi (X1) mempunyai nilai kontribusi naik, maka dapat diartikan jika terjadi kenaikan (X1) maka naik juga kinerja karyawan (Y) sebesar 0,323
3. Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X2) adalah 0,494 mengarah ke positif maka dapat dijelaskan jika nilai variabel kompensasi (X2) mempunyai nilai kontribusi naik, maka dapat diartikan jika terjadi kenaikan (X2) maka naik juga kinerja karyawan (Y) sebesar 0,494.
4. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X3) adalah 0,206 mengarah ke positif maka dapat dijelaskan jika nilai variabel beban kerja (X3) mempunyai nilai kontribusi naik, maka dapat diartikan jika terjadi kenaikan (X3) maka naik juga kinerja karyawan (Y) sebesar 0,206.

4.2 Hasil Uji t

Tabel 4. 2
Hasil Uji t

| Coefficients ^a | | | | |
|---------------------------|----------------|--------------|---|------|
| Model | Unstandardized | Standardized | T | Sig. |

| | Coefficients | | Coefficients | | |
|-----------------|--------------|------------|--------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 5,052 | 4,826 | | 1,047 | ,303 |
| X1 | ,324 | ,130 | ,338 | 2,483 | ,018 |
| ¹ X2 | ,494 | ,169 | ,390 | 2,919 | ,006 |
| X3 | ,206 | ,133 | ,225 | 1,556 | ,129 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer diolah SPSS versi 26, 2024

Dari tabel 4.14 tabel uji t diatas dapat di paparkan analisisnya sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan $0,018 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tara Konveksi Ngemplak, Boyolali sehingga hipotesis di terima.
2. Hipotesis kedua penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara parsial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikan $0,006 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tara Konveksi Ngemplak, Boyolali sehingga hipotesis di terima.
3. Hipotesis ketiga penelitian ini menunjukkan bahwa adanya tidak pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai tidak signifikan dikarenakan nilai sig. lebih besar daripada $0,05$ yaitu sebesar $0,129 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tara Konveksi Ngemplak, Boyolali sehingga hipotesis ditolak.

4.3 Hasil Uji F

Tabel 4.
Hasil Uji F
ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Regression | 252,195 | 3 | 84,065 | 10,898 | ,000b |
| 1 Residual | 254,562 | 33 | 7,714 | | |
| Total | 506,757 | 36 | | | |

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Primer diolah SPSS versi 26, 2024

Dari data tabel hasil uji F atau uji secara simultan maka dapat dijelaskan, dengan jumlah $n = 100$, nilai signifikannya $0,000 < 0,005$ maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa variabel komunikasi (X1), variabel kompensasi (X2), dan variabel beban kerja (X3) secara silmutan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tara Konveksi Ngemplak, Boyolali.

5. Kesimpulan

1. Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tara Konveksi. Hal ini dibuktikan dengan melakukan uji hipotesis atau uji t dengan hasil nilai sig. kurang dari 0,05 yaitu $0,018 < 0,05$. Dengan demikian variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tara Konveksi.
2. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tara Konveksi. Hal ini dibuktikan dengan melakukan uji hipotesis atau uji t dengan hasil nilai sig. kurang dari 0,05 yaitu $0,006 < 0,05$. Dengan demikian variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tara Konveksi.
3. Variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tara Konveksi. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis atau uji (t) dengan hasil nilai sig. lebih dari 0,05 yaitu $0,129 > 0,05$. Dengan demikian variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Tara Konveksi.
4. Hasil analisis data secara simultan menunjukkan bahwa komunikasi, kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Tara Konveksi. Uji F pada penelitian ini diperoleh nilai signifikan kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Selain itu berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) diketahui pengaruh komunikasi, kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Tara Konveksi sebesar 45,2% dan sisanya yaitu 45,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Hal ini dapat dijelaskan bahwa adanya komunikasi, kompensasi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV. Tara Konveksi.

6. Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti ada beberapa saran yang dapat disampaikan yaitu sebagai berikut :

1. Dalam pemberian informasi CV. Tara Konveksi Ngemplak, Boyolali sebaiknya dalam menyampaikan informasi secara langsung agar karyawan mengalami perkembangan sumber daya manusia.
2. Dalam pemberian kompensasi CV. Tara Konveksi Ngemplak, Boyolali sebaiknya memberikan kompensasi kepada karyawan agar kinerja karyawan lebih tambah semangat dalam kerja.
3. Dalam pemberian beban kerja CV. Tara Konveksi Ngemplak, Boyolali sebaiknya memberikan beban kerja kepada karyawan harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja berpengaruh terhadap karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan merasakan kenyamanan dalam bekerja.
4. Dalam pemberian beban kerja CV. Tara Konveksi Ngemplak, Boyolali sebaiknya memberikan beban kerja yang seimbang untuk dapat memaksimalkan produktivitas terutang dalam persoalan mutu atau kualitas produk/hasil konkret dari sumber daya karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Affandi, Azhar dkk. (2018). *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- [2] Allen dan Meyer, (2019), *Organizational Commitment in Higher Education*. Jackson State University: Mississippi.
- [3] Arifudin, Opan. (2019). "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt. Gm)." *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi, & Akuntansi)* 3(2): 184-90. doi: 10.3 1955/mea.vol3.iss2.pp18.

- [4] Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Pt. Rineka Cipta. Busro,
- [5] Arni, Muhammad. (2019). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Azan, Khairul. (2021). *Manajemen sumber daya manusia kajian teoritis dan praktis dalam pendidikan*. Riau: DOTPLUS Publisher.
- [7] Cangara, Hafied. (2019). *Perencanaan dan strategi komunikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [8] Castana dan Widodo, S.2021. *Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Halim Perdanakusuma, Jakarta*. Jurnal Ilmiah M-Progress. Vol. 1 1 No. 1 : 1-12.
- [9] Daulay, R., & Kurnia, E. (2021). *The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability And Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Education Institutions*. Proceeding International Seminar Of Islamic Studies, 2(1), 833-842.
- [10] Dessler, Garry. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Jakarta: PT Indeks.
- [11] Dewa Ayu Putu Ratni Dewi, I Ketut Setia Sapta, I Gede Rihayana. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas 1 Seririt*. EMAS 3 (3), 71-90, 2022.
- [12] Edison, E., Anwa, Y., Komariyah, I. (2018). *Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- [13] Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani, 2019. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia Surabaya*. AGORA Volume 3 No. 2, 2015.
- [14] Effendy, O. U. (2019). *Ilmu komunikasi (teori dan praktek)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [15] Eri Pranata, Luh Kadek Budi Martini, I Nyoman Mustika. (2020). *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama* (2020). Values 1 (4), 2020.
- [16] Fazryah, Nurul. (2022). *Strategi komunikasi dalam proses pebelajaran online pada dosen dan mahasiswa jurusan komunikasi dan penyiaran islam angkatan 2019*. Diploma thesis. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- [17] Fill, Chris. (2020). *Marketing communication: interactivity, communities and content*. London: Pearson Education Limited.