



Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Beban Kerja Karyawan pada Koperasi Warga Komplek Gandaria, Jakarta Selatan

Yulira Tirtawati, Suprianto*

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

yuliratirtawati123@gmail.com, suprianto@unpam.ac.id*

Abstract

This study aims to determine the influence of communication and leadership style on employee workload at the Gandaria Complex Residents' Cooperative in South Jakarta, both partially and simultaneously. The study employs a quantitative method with an associative approach. The population consists of 35 employees; a saturated sampling technique was used, meaning the entire population served as the study respondents. Data were collected via questionnaires and analyzed using validity and reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression, correlation coefficients, coefficients of determination, and hypothesis testing (t-test and F-test). The results indicate that communication has a positive and significant effect on employee workload, with a calculated t-value of 2.596 (exceeding the t-table value of 2.039) and a contribution of 67.7%. Leadership style also has a positive and significant effect on employee workload, with a calculated t-value of 3.377 (exceeding the t-table value of 2.039) and a contribution of 71.2%. Simultaneously, communication and leadership style have a positive and significant effect on workload, with a calculated F-value of 51.216 (exceeding the F-table value of 3.30) and a coefficient of determination of 74.7%. Thus, communication and leadership style significantly influence employee workload at the Gandaria Complex Residents' Cooperative in South Jakarta. The findings of this study are expected to serve as a basis for evaluation by the cooperative's management.

Keywords: Communication, Leadership Style, Employee Workload, Human Resource Management, Cooperative

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap beban kerja karyawan pada Koperasi Warga Komplek Gandaria Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian berjumlah 35 karyawan, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 2,596 lebih besar dari t tabel 2,039 dan kontribusi sebesar 67,7%. Gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja karyawan, dengan nilai t hitung sebesar 3,377 lebih besar dari t tabel 2,039 dan kontribusi sebesar 71,2%. Secara simultan, komunikasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja, dengan nilai F hitung sebesar 51,216 lebih besar dari F tabel 3,30 dan koefisien determinasi sebesar 74,7%. Dengan demikian, komunikasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap beban kerja karyawan pada Koperasi Warga Komplek Gandaria Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi bagi pengelola koperasi.

Kata kunci: Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Koperasi

1. Pendahuluan

Persaingan antarorganisasi yang semakin ketat menuntut perusahaan dan koperasi memiliki sumber daya manusia yang mampu berkontribusi secara aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Perkembangan teknologi, tuntutan pelayanan, dan perubahan lingkungan kerja mendorong organisasi untuk memberikan pelayanan yang profesional, responsif, dan efisien. Dalam kondisi tersebut, pengelolaan sumber daya manusia menjadi bagian penting karena keberhasilan operasional organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas secara efektif.

Salah satu aspek yang mendukung kelancaran pekerjaan adalah komunikasi. Komunikasi yang efektif diperlukan untuk menyampaikan informasi, memberikan arahan, melakukan koordinasi, dan membangun kerja sama. Dalam lingkungan kerja, komunikasi yang kurang jelas dapat menimbulkan kesalahpahaman, pekerjaan berulang, dan keterlambatan penyelesaian tugas. Sebaliknya, komunikasi yang baik dapat membantu karyawan memahami pekerjaan dan tanggung jawabnya.

Di era modern, persaingan antarorganisasi semakin ketat sehingga perusahaan maupun koperasi dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu berkontribusi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Perkembangan teknologi, tuntutan pelayanan, serta perubahan lingkungan kerja mengharuskan koperasi memberikan layanan yang profesional, responsif, dan efisien. Sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam keberhasilan operasional koperasi sehingga pengelolaannya perlu mendapatkan perhatian yang memadai.

Komunikasi kerja yang baik berperan penting dalam koordinasi, penyampaian informasi, dan kelancaran penyelesaian tugas. Hasil pra-survei pada Koperasi Warga Komplek Gandaria menunjukkan bahwa 60% responden menyatakan mudah menghubungi pimpinan ketika membutuhkan arahan, 56% menilai komunikasi memengaruhi kelancaran tugas, dan 52% menyatakan informasi penting pekerjaan tersalurkan dengan baik. Namun, masih terdapat 40–48% responden yang belum merasakan efektivitas komunikasi secara optimal.

Selain komunikasi, gaya kepemimpinan juga berkaitan dengan beban kerja karyawan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa 68% responden tidak setuju bahwa pimpinan memotivasi karyawan untuk mencapai target kerja, 64% tidak setuju bahwa pimpinan memberikan kesempatan pengembangan diri, 56% tidak setuju bahwa pimpinan menjadi panutan, dan 64% tidak setuju bahwa pimpinan mempertimbangkan kondisi karyawan dalam pengambilan keputusan. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya peningkatan pada aspek kepemimpinan.

Beban kerja merupakan persepsi karyawan mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan pekerjaan. Pra-survei menunjukkan bahwa 40–44% responden masih merasakan beban kerja cukup tinggi dan berdampak pada pekerjaan, walaupun mayoritas responden tidak menyatakan beban kerja berlebihan. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja relatif terkendali tetapi tetap perlu diperhatikan.

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan komunikasi, gaya kepemimpinan, dan beban kerja dengan berbagai variabel organisasi. Namun, penelitian yang secara khusus menguji pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap beban kerja karyawan pada koperasi warga masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi secara parsial, gaya kepemimpinan secara parsial, serta komunikasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap beban kerja karyawan pada Koperasi Warga Komplek Gandaria, Jakarta Selatan.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap beban kerja karyawan pada Koperasi Warga Komplek Gandaria Jakarta Selatan. Penelitian ini menguji pengaruh komunikasi secara parsial, gaya kepemimpinan secara parsial, serta kedua variabel tersebut secara simultan terhadap beban kerja.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi, ide, dan emosi dari satu individu kepada individu lain untuk membangun pemahaman yang sama dan menghasilkan respons yang tepat. Dalam organisasi, komunikasi menjadi penghubung interaksi sosial dan mendukung koordinasi antara pimpinan dan karyawan. Komunikasi yang efektif membantu penyampaian tugas, mengurangi kesalahpahaman, dan mendukung kerja sama.

Dalam penelitian ini, komunikasi diukur melalui empat indikator, yaitu kemampuan mengeluarkan ide dan pemikiran secara efektif, kemampuan mendengarkan dengan efektif, kemampuan menyampaikan informasi dengan baik, serta kemampuan menggunakan bahasa yang baik dan efektif (Budiono & Abdurrohman, 2020).

2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga berperan dalam memotivasi, berkomunikasi, mengambil keputusan, menunjukkan tanggung jawab, dan mengendalikan emosi.

Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini meliputi kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengambil keputusan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosi. Pemimpin yang terbuka dan mampu memberikan dukungan diharapkan dapat membantu karyawan menjalankan pekerjaan secara lebih terarah.

2.3 Beban Kerja

Beban kerja adalah persepsi karyawan mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan pekerjaan. Beban kerja dalam penelitian ini diukur melalui target pekerjaan, kondisi pekerjaan, waktu kerja, dan standar pekerjaan. Kesesuaian antara tugas, waktu, kondisi, dan standar pekerjaan menjadi hal yang perlu diperhatikan agar pekerjaan sesuai dengan kapasitas karyawan.

2.4 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Penelitian ini menempatkan komunikasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) sebagai variabel independen serta beban kerja karyawan (Y) sebagai dependen. Secara konseptual, komunikasi yang efektif dan gaya kepemimpinan yang tepat diperkirakan mempunyai hubungan dengan kondisi beban kerja karyawan.

Hipotesis penelitian : H1: komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja karyawan. H2: gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja karyawan. H3: komunikasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menguji pengaruh komunikasi (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) terhadap beban kerja karyawan (Y). Penelitian dilakukan di Koperasi Warga Komplek Gandaria, Jalan Radio Dalam Raya, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan. Penelitian menggunakan data primer yang diperoleh dari responden melalui kuesioner.

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Koperasi Warga Komplek Gandaria yang berjumlah 35 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau total sampling, sehingga seluruh 35 karyawan dijadikan sampel penelitian.

Instrumen penelitian menggunakan skala Likert 1–5. Variabel komunikasi (X1) diukur melalui indikator mampu mengeluarkan ide, mampu mendengarkan dengan efektif, mampu menyampaikan informasi, dan mampu menggunakan bahasa yang baik. Variabel gaya kepemimpinan (X2) diukur melalui kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengambil keputusan, tanggung jawab, dan kemampuan mengendalikan emosi. Variabel beban kerja (Y) diukur melalui target pekerjaan, waktu kerja, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan.

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Komunikasi (X1)	Mampu mengeluarkan ide; mampu mendengarkan dengan efektif; mampu menyampaikan informasi; mampu menggunakan bahasa yang baik	Likert 1–5

Gaya Kepemimpinan (X2)	Kemampuan memotivasi; kemampuan komunikasi; kemampuan mengambil keputusan; tanggung jawab; kemampuan mengendalikan emosi	Likert 1–5
Beban Kerja (Y)	Target pekerjaan; waktu kerja; kondisi pekerjaan; standar pekerjaan	Likert 1–5

Sumber: Budiono (2020), Kartono dalam Sudiantini & Saputra (2022), dan Budiassa (2021)

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan kuesioner. Pengujian instrumen meliputi uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Analisis data selanjutnya menggunakan regresi linear sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, dan uji F dengan bantuan SPSS versi 27.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian berjumlah 35 karyawan. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 23 responden perempuan (65%) dan 12 responden laki-laki (34%). Berdasarkan usia, mayoritas berada pada rentang 20–24 tahun sebanyak 22 orang (62%), sedangkan usia 25–29 tahun sebanyak 13 orang (37%). Berdasarkan pendidikan, responden terdiri dari SMK 17 orang (48%), SMA 10 orang (28%), S1 7 orang (20%), dan D3 1 orang (2%). Berdasarkan masa kerja, sebanyak 29 orang (82%) bekerja selama 3–5 tahun, 3 orang (8%) kurang dari 5 tahun, dan 3 orang (8%) lebih dari 5 tahun.

4.2 Hasil Uji Instrumen dan Asumsi Klasik

Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa dari 15 item pernyataan pada variabel komunikasi terdapat 14 item valid, dari 15 item gaya kepemimpinan terdapat 14 item valid, sedangkan seluruh 15 item beban kerja dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan Cronbach's Alpha sebesar 0,909 untuk komunikasi, 0,902 untuk gaya kepemimpinan, dan 0,900 untuk beban kerja. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik menunjukkan model regresi memenuhi persyaratan. Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi 0,200 ($>0,05$). Uji multikolinearitas menghasilkan tolerance 0,318 ($>0,10$) dan VIF 3,141 (<10). Uji heteroskedastisitas Glejser menghasilkan signifikansi 0,880 untuk komunikasi dan 0,726 untuk gaya kepemimpinan ($>0,05$). Uji autokorelasi menghasilkan Durbin-Watson sebesar 1,711 sehingga tidak menunjukkan gangguan autokorelasi.

4.3 Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Regresi linear sederhana antara komunikasi dan beban kerja menghasilkan persamaan $Y = 7,929 + 0,765X_1$. Regresi antara gaya kepemimpinan dan beban kerja menghasilkan $Y = 6,076 + 0,822X_2$. Regresi linear berganda menghasilkan $Y = 4,253 + 0,369X_1 + 0,503X_2$.

Regresi gaya kepemimpinan terhadap beban kerja menghasilkan persamaan $Y = 6,076 + 0,822X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,844 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 71,2% menunjukkan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap variasi beban kerja sebesar 71,2%, sedangkan 28,8% dipengaruhi faktor lain. Nilai t hitung sebesar 3,377 lebih besar daripada t tabel 2,036 dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja karyawan.

Secara simultan, regresi linear berganda menghasilkan persamaan $Y = 4,253 + 0,369X_1 + 0,503X_2$. Koefisien determinasi sebesar 74,7% menunjukkan bahwa komunikasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama menjelaskan 74,7% variasi beban kerja, sedangkan 25,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Nilai F hitung sebesar 51,216 lebih besar daripada F tabel 3,29. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja karyawan.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Pengujian

Pengujian	Nilai	Keterangan
Korelasi komunikasi → beban kerja	$r = 0,823$	Sangat kuat
Korelasi gaya kepemimpinan → beban kerja	$r = 0,844$	Sangat kuat
Korelasi simultan	$R = 0,873$	Sangat kuat
Determinasi komunikasi	67,7%	Kontribusi X1
Determinasi gaya kepemimpinan	71,2%	Kontribusi X2
Determinasi simultan	74,7%	Kontribusi X1 dan X2
Uji t komunikasi	$t = 2,596$; sig. 0,014	H1 diterima
Uji t gaya kepemimpinan	$t = 3,377$; sig. 0,002	H2 diterima
Uji F simultan	$F = 51,216$; sig. 0,001	H3 diterima

Sumber: Hasil olahan data SPSS 27 (2026)

4.4 Pengaruh Komunikasi Terhadap Beban Kerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 7,929 + 0,765X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,823 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara komunikasi dan beban kerja. Koefisien determinasi sebesar 0,677 atau 67,7% menunjukkan kontribusi komunikasi terhadap variasi beban kerja, sedangkan 32,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti.

Nilai t hitung sebesar 2,596 lebih besar daripada t tabel 2,036 dengan signifikansi $0,014 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa perubahan pada komunikasi berkaitan secara signifikan dengan beban kerja karyawan. Komunikasi yang belum optimal dapat berkaitan dengan proses koordinasi, pemahaman tugas, dan penyelesaian pekerjaan.

4.5 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Beban Kerja Karyawan

Gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 6,076 + 0,822X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,844 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Koefisien determinasi sebesar 0,712 atau 71,2% menunjukkan kontribusi gaya kepemimpinan terhadap variasi beban kerja, sedangkan 28,8% dipengaruhi faktor lain.

Nilai t hitung sebesar 3,377 lebih besar daripada t tabel 2,036 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan dengan beban kerja. Aspek motivasi, komunikasi pimpinan, pengambilan keputusan, tanggung jawab, dan pengendalian emosi menjadi bagian penting dalam hubungan tersebut.

4.6 Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan secara simultan

Regresi linier berganda menghasilkan persamaan $Y = 4,253 + 0,369X_1 + 0,503X_2$. Koefisien determinasi sebesar 74,7% menunjukkan bahwa komunikasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama menjelaskan 74,7% variasi beban kerja, sedangkan 25,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Nilai F hitung sebesar 51,216 lebih besar daripada F tabel 3,29 dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Hasil simultan menunjukkan bahwa komunikasi dan gaya kepemimpinan perlu dipandang sebagai dua aspek yang saling melengkapi dalam pengelolaan pekerjaan. Komunikasi membantu memperjelas informasi dan koordinasi, sedangkan kepemimpinan memberikan arah, dukungan, motivasi, serta pengambilan keputusan. Kombinasi keduanya dapat menjadi perhatian pengelola koperasi dalam mengatur kondisi kerja karyawan.

4.7 Pembahasan

Penelitian menunjukkan bahwa parsial H1 diterima atau variabel Komunikasi (X1) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Beban Kerja (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi $Y = 7,929 + 0,765 X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,823 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,677 atau sebesar 67,7% sedangkan sisanya sebesar 32,3% dipengaruhi oleh faktor uji lain. Uji hipotesis terlihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 2,596. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel distribusi t dengan $\alpha = 5\%$, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,036. Dari nilai tersebut, terlihat bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($2,596 > 2,036$). Dilihat dari kriteria pengujian hipotesis dengan nilai probabilitas signifikan $0,14 < 0,05$ bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat dikatakan bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Beban Kerja Karyawan pada Koperasi Warga Komplek Gandaria.

Penelitian menunjukkan bahwa parsial H1 diterima atau variabel Gaya Kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Beban Kerja (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari persamaan regresi $Y = 6,076 + 0,822 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,844 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,712 atau sebesar 71,2% sedangkan sisanya sebesar 28,8% dipengaruhi oleh faktor uji lain. Uji hipotesis terlihat bahwa nilai t hitung yang diperoleh sebesar 3,377. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai t tabel distribusi t dengan $\alpha = 5\%$, diperoleh nilai t tabel sebesar 2,036. Dari nilai tersebut, terlihat bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($3,377 > 2,036$). Dilihat dari kriteria pengujian hipotesis dengan nilai probabilitas signifikan $0,002 < 0,05$ bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Beban Kerja Karyawan pada Koperasi Warga Komplek Gandaria.

Penelitian mengungkapkan bahwa kedua variabel independen, yaitu komunikasi dan gaya kepemimpinan, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap beban kerja karyawan. Hal ini tercemin dari persamaan regresi $Y = 4,253 + 0,369 X_1 + 0,503 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,762 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas dan variabel terikat. Koefisien determinasi sebesar 0,747 menyiratkan bahwa sebesar 74,7% variasi dalam Beban Kerja Karyawan dapat dijelaskan oleh gabungan kedua variabel tersebut, sementara 25,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Uji simultan analisis F menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 51,216 lebih besar dari F tabel sebesar 3,29. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang mengindikasikan bahwa komunikasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap beban kerja karyawan.

5. Kesimpulan

Pertama, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan $Y = 7,929 + 0,765X_1$, koefisien korelasi 0,823, koefisien determinasi 67,7%, serta t hitung $2,596 >$ t tabel 2,036. Kedua, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja karyawan, dengan persamaan $Y = 6,076 + 0,822X_2$, koefisien korelasi 0,844, koefisien determinasi 71,2%, dan t hitung $3,377 >$ t tabel 2,036. Ketiga, komunikasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap beban kerja karyawan, dengan persamaan $Y = 4,253 + 0,369X_1 + 0,503X_2$, koefisien determinasi 74,7%, serta F hitung $51,216 >$ F tabel 3,29. Variabel Komunikasi menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Beban Kerja Karyawan, dengan model regresi yang diperoleh $Y = 7,929 + 0,765 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,823 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel. Koefisien determinasi sebesar 67,7% menunjukkan bahwa proporsi kontribusi variabel Komunikasi terhadap Beban Kerja Karyawan mencapai 67,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,596 yang lebih besar dari pada t tabel sebesar 2,036, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Beban Kerja Karyawan. Variabel Gaya Kepemimpinan juga terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Beban Kerja Karyawan, dengan persamaan regresi $Y = 6,076 + 0,822 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,844 menandakan adanya hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel. Adapun nilai koefisien determinasi sebesar 71,2 %, yang berarti Gaya Kepemimpinan mempengaruhi 71,2% variasi dalam Beban Kerja Karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 3,377 lebih besar dibandingkan nilai t tabel 2,036, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan dari Gaya Kepemimpinan terhadap Beban Kerja Karyawan. Secara simultan, variabel Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Beban Kerja Karyawan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 4,253 + 0,369 X_1 + 0,503 X_2$, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 74,7%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mempengaruhi sebesar 74,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Uji simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 51,216

lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,29. Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₃ diterima, yang mengindikasikan bahwa Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Beban Kerja Karyawan. Implikasi praktis penelitian adalah perlunya peningkatan budaya komunikasi yang menghargai sudut pandang karyawan, peningkatan keterampilan komunikasi interpersonal, serta pola kepemimpinan yang lebih terbuka dan mudah diajak berdiskusi. Koperasi juga perlu memperhatikan pembagian tugas, jam kerja, dan waktu istirahat agar beban kerja sesuai dengan kapasitas karyawan. Saran berdasarkan hasil penelitian, koperasi disarankan mempertahankan dan meningkatkan budaya komunikasi yang menghargai sudut pandang karyawan serta memberikan pelatihan komunikasi interpersonal dan keterampilan mendengarkan aktif. Pimpinan juga disarankan meningkatkan keterbukaan dan menyediakan waktu untuk berdiskusi, mendengarkan saran, serta memberi kesempatan kepada karyawan menyampaikan gagasan dan kendala. Selain itu, pembagian tugas, jam kerja, dan waktu istirahat perlu disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas karyawan untuk mengurangi kelelahan fisik maupun mental.

Reference

1. Aditama, R.A. (2020). Pengantar Manajemen. Malang: AE Publishing.
2. Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. CV Pena Persada.
3. Elbadiansyah. (2023). Pengantar manajemen. Deepublish.
4. Fahmi, I. (2021). Pengantar ilmu kepemimpinan. PT RajaGrafindo Persada.
5. Ichsan, R. N., Nasution, L., & Sinaga, S. (2021). Bahan ajar manajemen sumber daya manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri.
6. Kartono, K. (2020). Pemimpin dan kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu? Rajawali Pers.
7. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.
8. Suherman, A., & Siska, E. (2024). Manajemen sumber daya manusia. PT Mafy Media Literasi Indonesia.
9. Zaharuddin, Supriyadi, & Wahyuningsih, S. (2021). Gaya kepemimpinan & kinerja organisasi. Penerbit NEM.
10. Apriyani, S., & Yuniarti, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang. JORAPI, 2(1), 489.
11. Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Jesya, 5(1), 401–410. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.607>
12. Handoko, Y., & Purnama, Y. H. (2023). Pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(05), 106–115. <https://doi.org/10.56127/jukim.v2i05.941>
13. Ikhwan, M. R. (2025). Pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sari Rasa Nusantara Pal Merah Jakarta Barat. 3(12), 14–24.
14. Karmila, K., & Wardah, W. (2024). Komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kelara Kabupaten Jeneponto. Jurnal Komunikasi Dan Organisasi, 6(2), 55–64. <https://doi.org/10.26618/jko.v6i2.15878>
15. Nurhanifah, S., Widhiandono, H., Darmawan, A., & Haryanto, T. (2023). The influence of leadership style, communication, motivation, and workload on job satisfaction. Jurnal Apresiasi Ekonomi, 11(1), 49–63. <https://doi.org/10.31846/jae.v11i1.579>
16. Ratna Puspita Ningrum, & Puspitadewi, N. W. S. (2024). Hubungan antara persepsi beban kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT X. Observasi, 2(3), 245–260. <https://doi.org/10.61132/observasi.v2i3.499>
17. Sudiantini, D., & Saputra, F. (2022). The influence of leadership style: Job satisfaction, employee loyalty and commitment at PT Lensa Potret Mandiri. Formosa Journal of Sustainable Research, 1(3), 467–478.
18. Tilova, N., & Anismadiyah, V. (2020). Pengaruh iklim organisasi dan beban kerja terhadap prestasi kerja dosen. Kreatif: Jurnal Ilmiah, 8(2), 1–14. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/kreatif>
19. Rizal Rizal, & Hidayatullah Hidayatullah. (2025). Manajemen Kinerja Efektif untuk Mencapai Tujuan Organisasi. Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan, 5(2), 76–87. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i2.6006>
20. Rovitia, Novella, Oktaviola H, R. S. S. (2024). Hubungan Antara Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi dengan Komitmen Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Sijunjung Novella Rovitia Rahma Septia Sari komitmen organisasi merupakan “ A Psychological State That Binds The Individu. (3).
21. Ratna Puspita Ningrum, & Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi. (2024). Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT X. Observasi : Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi, 2(3), 245–260. <https://doi.org/10.61132/observasi.v2i3.499>
22. Diki Damarki, J. M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Akr Corporindo Tbk Regional Jakarta The Influence Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance At Pt. Akr Corporindo Tbk Regional Jakarta. Jiic, 2, 3071–3087.
23. Dr. Suriadi, S.P., M. M., Rabiyyatul Jasyah, S.E., M.Ak Ir. Irmawati Sri Agustini, MT. Ir. Tungga Bhimadi Karyasa, M., & Munawaroh, S.E., M.M., CBHRM., CPHCM Mugi Puspita, S.Pi., M.M Budi Harto, S.E., M.M., PIA Dr.Ir. Dyanasari, M. (2018). Buku Ajar.