

Pengaruh komunikasi fisik, beban dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Surya Utama Wates Kediri

Livia Safara Gresy Aprilka¹, Aprilia Dian Evasari², Beny Mahyudi Saputra³

¹⁻³Universitas Islam Kediri (UNISKA) Kediri, Indonesia

ARTICLE INFO

Keywords:

*Physical
Communication,
Workload, Work
Stress, Employee
Performance*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of physical communication, workload, and work stress on employee performance at UD Surya Utama Wates Kediri, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with a saturated sampling technique involving 32 employees. Data were collected through observation, interviews, questionnaires, and literature review, and analyzed using multiple linear regression with SPSS 29. The results show that physical communication has a positive and significant effect on employee performance, while workload and work stress have negative and significant effects. Simultaneously, physical communication, workload, and work stress significantly affect employee performance, with an F-value of 16.707 and a significance level of < 0.001 . The R Square value of 0.642 indicates that 64.2% of the variation in employee performance can be explained by the three variables. These findings highlight the importance of effective communication, balanced workload distribution, and proper work stress management in supporting employee performance.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi fisik, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Surya Utama Wates Kediri, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh sebanyak 32 karyawan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan studi pustaka, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 16,707 dan signifikansi $< 0,001$. Nilai R Square sebesar 0,642 menunjukkan bahwa 64,2% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Penelitian ini menunjukkan pentingnya komunikasi yang efektif, pembagian beban kerja yang seimbang, dan pengelolaan stres kerja dalam mendukung kinerja karyawan.

Kata kunci : Komunikasi Fisik, Beban, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International License.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam keberlangsungan operasional perusahaan karena berperan sebagai penggerak dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya tidak hanya ditentukan oleh sumber daya modal dan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat keberhasilan tersebut adalah kinerja karyawan. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan kemampuan dan pengalaman yang dimiliki. Sementara itu, Mangkunegara dalam (Lestary, 2017) memandang kinerja berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan individu dalam menjalankan tanggung jawabnya. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah komunikasi. Dalam lingkungan kerja, komunikasi tidak hanya berlangsung secara verbal, tetapi juga melalui interaksi secara langsung yang dapat terlihat dari bahasa tubuh, ekspresi wajah, gerakan tangan, dan kontak mata. Efendy et al. (2024) menjelaskan bahwa komunikasi fisik merupakan bentuk interaksi tatap muka yang dapat mendukung pemahaman antarkaryawan, meningkatkan koordinasi, serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, komunikasi fisik yang berlangsung secara efektif menjadi bagian penting dalam mendukung kelancaran pekerjaan dan pencapaian kinerja karyawan.

Selain komunikasi, beban kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan. Beban kerja merupakan jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan (Putra et al., 2025). Beban kerja yang tidak seimbang dapat memengaruhi kondisi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang terlalu tinggi berpotensi menimbulkan kelelahan dan menurunkan kinerja, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat berdampak terhadap motivasi kerja. Dengan demikian, keseimbangan beban kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan agar karyawan dapat menjalankan tugas secara optimal.

Faktor lain yang berkaitan dengan kinerja adalah stres kerja. Stres kerja muncul ketika karyawan menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan yang dirasakan melebihi kemampuan yang dimiliki. Kondisi tersebut dapat memengaruhi konsentrasi, kesehatan, dan motivasi karyawan sehingga berpotensi menurunkan kinerja. Penelitian Sulastri dan Onsardi (2020) serta Widiанти dan Herlina (2023) menunjukkan adanya keterkaitan antara stres kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan yang berkaitan dengan beban dan tekanan kerja perlu menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia.

UD Surya Utama Wates Kediri merupakan perusahaan yang bergerak pada industri makanan, khususnya produksi krecek kerupuk uyel. Dalam kegiatan operasionalnya, perusahaan memiliki beberapa bagian kerja, yaitu admin, mandor, quality control, percetakan, pengemasan, dan pemasaran. Pembagian tugas tersebut membutuhkan koordinasi antarkaryawan agar proses produksi dan kegiatan operasional dapat berjalan sesuai target. Kondisi tersebut menjadikan komunikasi, beban kerja, dan stres kerja sebagai aspek yang relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan kinerja karyawan.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan komunikasi, beban kerja, dan stres kerja dengan kinerja karyawan. Aldi (2024) menemukan bahwa komunikasi kerja, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Widia (2026) menunjukkan adanya pengaruh komunikasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Ramadani (2024) juga mengkaji beban kerja, stres kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, Fitria (2024) meneliti hubungan stres kerja dengan kinerja, sedangkan Arsyiani et al. (2018) serta Sukmawati et al. (2023) mengkaji keterkaitan beban kerja dan komunikasi maupun stres kerja dengan kinerja karyawan.

Meskipun penelitian mengenai komunikasi, beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan telah dilakukan pada berbagai objek penelitian, kajian pada UD Surya Utama Wates Kediri dengan menggunakan komunikasi fisik sebagai salah satu variabel penelitian masih perlu dilakukan. Selain itu, kondisi setiap organisasi memiliki karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang berbeda sehingga hubungan antarvariabel perlu dibuktikan secara empiris pada objek penelitian yang spesifik. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh komunikasi fisik, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Surya Utama Wates Kediri, baik secara parsial maupun simultan.

2. Kajian Teoritis

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara dalam (Lestary, 2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Hasibuan (2013) menambahkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sementara itu, Hamali (2016) mengaitkan kinerja dengan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan kontribusi terhadap organisasi. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil kerja individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang tercermin melalui kualitas maupun kuantitas pekerjaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan organisasi. Menurut Afandi dalam (Widjaja et al, 2024), faktor yang memengaruhi kinerja meliputi keterampilan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan pegawai, tingkat motivasi, kemampuan dan kesempatan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, serta disiplin. Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Kualitas kerja menunjukkan ketepatan, kerapian, ketelitian, dan kesempurnaan hasil pekerjaan; kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu; pelaksanaan tugas menunjukkan kemampuan karyawan menjalankan pekerjaan sesuai prosedur dan tanggung jawab sedangkan tanggung jawab menunjukkan kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah komunikasi. Dalam lingkungan kerja, komunikasi tidak hanya dilakukan secara verbal, tetapi juga melalui komunikasi nonverbal yang dapat terlihat melalui bahasa tubuh, ekspresi wajah, kontak mata, gerakan tubuh, sentuhan, dan postur dalam interaksi tatap muka. Efendi et al.

(2024) menjelaskan bahwa komunikasi fisik merupakan bagian dari komunikasi nonverbal yang dapat memperkuat, melengkapi, bahkan menggantikan komunikasi verbal dalam menyampaikan informasi. Komunikasi fisik yang berlangsung secara efektif dapat membantu karyawan memahami informasi, memperlancar koordinasi, dan mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Dalam penelitian ini, komunikasi fisik diukur melalui pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pengetahuan berkaitan dengan pemahaman terhadap tugas, tanggung jawab, prosedur, dan peraturan kerja; keterampilan berkaitan dengan kemampuan berkomunikasi secara tulisan dan lisan; sedangkan sikap berkaitan dengan kreativitas dan semangat kerja (Hutapea et al. dalam Pratama, 2020).

Selain komunikasi, beban kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan dan potensi yang dimiliki. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pekerjaan, tetapi juga mencakup tingkat kesulitan, tekanan waktu, serta tuntutan fisik dan mental dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang tidak seimbang dapat memengaruhi kondisi karyawan dalam menjalankan tugas. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan kinerja, sedangkan beban kerja yang terlalu rendah dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian ini, beban kerja diukur melalui kompleksitas tugas, waktu kerja dan waktu istirahat, pelimpahan tugas dan wewenang, serta faktor somatis atau kondisi kesehatan. Menurut Arizal dalam Sulastri et al. (2020), kompleksitas berkaitan dengan tingkat tanggung jawab dan kesulitan pekerjaan, waktu kerja berkaitan dengan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan, pelimpahan tugas berkaitan dengan tugas dan wewenang yang diberikan perusahaan, sedangkan faktor somatis berkaitan dengan kondisi fisik dan kesehatan karyawan.

Faktor lain yang berkaitan dengan kinerja adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi psikologis berupa perasaan tertekan yang dialami karyawan ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat ditunjukkan melalui perubahan emosi, perasaan gelisah atau tidak tenang, serta kecenderungan menarik diri dari lingkungan sosial. Menurut Mangkunegara dalam Sulastri et al. (2020), faktor stres kerja meliputi beban kerja, ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan dengan waktu dan sumber daya yang tersedia, serta konflik peran antara karyawan dan atasan mengenai tugas yang harus dilakukan. Stres kerja dalam penelitian ini diukur melalui aspek psikologis, fisik, dan perilaku. Hidayat et al. (2019) menjelaskan bahwa indikator psikologis meliputi sifat sensitif, tertutup, banyak berfantasi, dan kelelahan mental; indikator fisik meliputi peningkatan tekanan darah, kelelahan fisik, migrain, dan gangguan tidur; sedangkan indikator perilaku meliputi merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku merusak, serta perubahan pola makan.

Komunikasi fisik memiliki keterkaitan dengan kinerja karena komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan memahami informasi, tugas, dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan. Komunikasi yang berlangsung secara baik juga dapat memperlancar koordinasi dan mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Penelitian Aldi (2024) menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ramadani (2024) juga menemukan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan Efendi et al. (2024) menunjukkan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Beban kerja berkaitan dengan kinerja melalui tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang semakin tinggi dapat meningkatkan kelelahan, mengurangi ketelitian, dan menghambat penyelesaian pekerjaan sehingga dapat berdampak terhadap kinerja. Ramadani (2024) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam pencapaian kinerja.

Stres kerja juga memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan karena tekanan pekerjaan dapat memengaruhi kondisi psikologis, fisik, dan perilaku karyawan. Kondisi stres dapat mengganggu konsentrasi dan motivasi sehingga berdampak terhadap hasil pekerjaan. Widia (2026) mengkaji keterkaitan komunikasi kerja dan stres kerja dengan kinerja, sedangkan Wihara (2021) mengkaji stres kerja, beban kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja karyawan. Selain pengaruh secara parsial, komunikasi, beban kerja, dan stres kerja dapat dikaji secara simultan karena ketiganya berkaitan dengan kondisi dan proses kerja karyawan. Widiyanti et al. (2023) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Widia (2026) juga menjelaskan bahwa komunikasi yang efektif dapat membantu mengurangi dampak negatif stres dan beban kerja terhadap kinerja. Selanjutnya, Rinaldi et al. (2019) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi dan stres kerja secara bersama-sama berkaitan dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan kajian tersebut, komunikasi fisik, beban kerja, dan stres kerja merupakan faktor yang secara teoritis berkaitan dengan kinerja karyawan. Komunikasi fisik berkaitan dengan penyampaian informasi dan koordinasi dalam pekerjaan, beban kerja berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan, sedangkan stres kerja berkaitan dengan tekanan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan. Ketiga faktor tersebut selanjutnya dianalisis dalam penelitian untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada UD Surya Utama Wates Kediri.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi fisik, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Surya Utama Wates Kediri. Penelitian dilaksanakan di UD Surya Utama yang beralamat di Babadan, Duwet, Kecamatan Wates, Kabupaten Kediri, Jawa Timur 64174. Ruang lingkup penelitian difokuskan pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya komunikasi fisik, beban kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Surya Utama Wates Kediri yang berjumlah 32 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian menggunakan teknik non-probability sampling dengan metode sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 responden.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, sedangkan data sekunder diperoleh dari profil perusahaan, struktur organisasi, jumlah karyawan, serta berbagai literatur yang relevan seperti buku, jurnal, dan penelitian terdahulu. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan

studi pustaka. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan lima alternatif jawaban, yaitu sangat setuju (5), setuju (4), ragu-ragu (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

Variabel penelitian terdiri atas tiga variabel independen, yaitu komunikasi fisik (X1), beban kerja (X2), dan stres kerja (X3), serta satu variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Komunikasi fisik diukur melalui indikator pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Beban kerja diukur melalui kompleksitas pekerjaan, waktu kerja, pelimpahan tugas, dan faktor somatis. Stres kerja diukur melalui aspek psikologis, fisik, dan perilaku, sedangkan kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program SPSS versi 29. Tahapan analisis meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh komunikasi fisik, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan uji F untuk mengetahui pengaruh secara simultan, sedangkan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

UJI VALIDITAS						UJI RELIABILITAS	
No.	Variabel	Item	Person Correlation	Sign. (2-tailed)	Keterangan	Cronbach's Alpha	keterangan
1.	Komunikasi Fisik (X1)	X1.1	0,784	0,001	Valid	0,818 > 0.70	Reliabel
		X1.2	0,733	0,001	Valid		
		X1.3	0,781	0,001	Valid		
		X1.4	0,687	0,001	Valid		
		X1.5	0,605	0,001	Valid		
		X1.6	0,760	0,001	Valid		
2.	Beban Kerja (X2)	X2.1	0,736	0,001	Valid	0,835 > 0.70	Reliabel
		X2.2	0,529	0,002	Valid		
		X2.3	0,727	0,001	Valid		
		X2.4	0,757	0,001	Valid		
		X2.5	0,611	0,001	Valid		
		X2.6	0,703	0,001	Valid		
		X2.7	0,658	0,001	Valid		
		X2.8	0,722	0,001	Valid		
3.	Stres Kerja (X3)	X3.1	0,644	0,001	Valid	0,831 > 0.70	Reliabel
		X3.2	0,741	0,001	Valid		

		X3.3	0,843	0,001	Valid		
		X3.4	0,690	0,001	Valid		
		X3.5	0,821	0,001	Valid		
		X3.6	0,729	0,001	Valid		
4	Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,661	0,001	Valid	0,823 > 0.70	Reliabel
		Y1.2	0,570	0,001	Valid		
		Y1.3	0,706	0,001	Valid		
		Y1.4	0,626	0,001	Valid		
		Y1.5	0,761	0,001	Valid		
		Y1.6	0,719	0,001	Valid		
		Y1.7	0,761	0,001	Valid		
		Y1.8	0,603	0,001	Valid		

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan hasil yang akurat dari analisis regresi linear, peneliti melakukan uji asumsi klasik guna memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi kriteria yang diperlukan oleh model regresi. Uji asumsi klasik yang diterapkan mencakup uji normalitas, multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

1) Uji Normalitas

Tabel 2 Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65944159
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.079
	Negative	-.142
Test Statistic		.142
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.102
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.097
	99% Confidence Interval	Lower Bound .089
		Upper Bound .104

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 2 hasil uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,102 > 0,05. Dengan demikian, data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1	Komunikasi Fisik (X1)	0,988	1,012	Tidak terjadi multikolinearitas
2	Beban Kerja (X2)	0,870	1,149	Tidak terjadi multikolinearitas
3	Stres Kerja (X3)	0,870	1,150	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 3, hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-2,056	2,730		-0,753	0,448
1	X1	-0,135	0,072	0,326	1,884	0,070
1	X2	0,075	0,061	0,228	1,238	0,226
1	X3	0,063	0,073	-0,159	-0,864	0,395

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji heteroskedastisitas, seluruh variabel independen memiliki nilai signifikansi > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda karena memiliki variabel independen lebih dari satu. Analisis regresi bertujuan untuk mengukur pengaruh kuantitatif perubahan X terhadap Y, baik positif maupun negatif, serta memperkirakan nilai Y berdasarkan hubungan antara variabel X dan Y.

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Beta	t hitung	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	44,328	5,370		8,254	<0,001
1	X1	0,516	0,141	0,416	3,653	0,001
1	X2	-0,414	0,119	-0,421	-3,473	0,002
1	X3	-0,487	0,144	-0,410	-3,383	0,002

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan tabel 5 hasil uji regresi linier berganda di atas, diperoleh susunan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 44,328 + 0,516X1 - 0,414X2 - 0,487X3 + e$$

Persamaan regresi diatas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 44,328 menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki nilai dasar sebesar 44,328 ketika seluruh variabel independen bernilai nol. Koefisien komunikasi fisik (X1) sebesar 0,516 menunjukkan pengaruh positif, sehingga peningkatan komunikasi fisik satu satuan akan

meningkatkan kinerja sebesar 0,516 satuan. Sementara itu, koefisien beban kerja (X2) sebesar -0,414 dan stres kerja (X3) sebesar -0,487 menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan komunikasi fisik dapat meningkatkan kinerja, sedangkan peningkatan beban kerja dan stres kerja cenderung menurunkannya.

Uji t (Parsial)

Tabel 6 Hasil Uji uji t

Hipotesis	Hubungan Variabel	B	t hitung	t tabel	Sig.	Arah Pengaruh	Keputusan
H1	Komunikasi Fisik terhadap Kinerja Karyawan	0,516	3,653	2,048	0,001	Positif dan signifikan	Diterima
H2	Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan	-0,414	-3,473	2,048	0,002	Negatif dan signifikan	Diterima
H3	Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	-0,487	-3,383	2,048	0,002	Negatif dan signifikan	Diterima

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	392.467	3	130.822	16.707	<,001 ^b
	Residual	219.252	28	7.830		
	Total	611.719	31			

a. Dependent Variable: Y

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

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Secara simultan, Nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dengan F hitung sebesar 16,707, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Komunikasi Fisik (X1), Beban Kerja (X2), Stres Kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8 Hasil Koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.642	.603	2.79829

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 8, Nilai R sebesar 0,801 Nilai R sebesar 0,801 menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Nilai R Square sebesar 0,642 berarti 64,2% variasi Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Komunikasi Fisik, Beban Kerja, dan Stres Kerja, sedangkan 35,8% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Adjusted R Square sebesar 0,603 menunjukkan kemampuan model menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 60,3%.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh komunikasi fisik, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Surya Utama Wates Kediri, dapat disimpulkan bahwa komunikasi fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, komunikasi fisik, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dapat mendukung peningkatan kinerja, sedangkan beban kerja dan stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, UD Surya Utama Wates Kediri disarankan untuk mempertahankan komunikasi yang efektif, melakukan pembagian beban kerja sesuai kemampuan karyawan, serta menciptakan kondisi kerja yang dapat mengurangi stres. Karyawan juga diharapkan menjaga komunikasi, mengatur pekerjaan berdasarkan prioritas, dan menyampaikan kendala yang dihadapi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan serta menggunakan objek dan jumlah responden yang lebih luas.

Daftar Referensi

- Aldi, N. (2024). Pengaruh komunikasi kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada CV. Global Multi Sanjaya). *Emabi: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), hlm. 1–7.
- Efendi, P., Pratminingsih, S.A. dan Dienaputra, R.D. (2024). The influence of workload and communication on employee performance in the Indramayu Class III Port Organization Unit Office. *Jurnal Ekonomi*, 13(2).
- Efendy, S. dan Kusuma, K.A. (2024). Dinamika tempat kerja: meningkatkan kinerja karyawan melalui komunikasi dan hubungan. *Journal of Micro, Small and Medium Enterprises*, 1(1), hlm. 16.
- Lestary, L. dan Harmon, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dirgantara Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*, 1(2), hlm. 191–198.
- Putra, I.P.E.S., Kusumawijaya, I.K. dan Santika, I.P. (2025). The influence of workload and competence on employee performance through satisfaction as an intervening variable (study on the inpatient installation of RSU Negara). *ARRUS Journal of Social Sciences and Humanities*, 5(4).

- Riskya Ramadani, P. (nd). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan di Kota Mataram. *Perfect Education Fairy*, tersedia: <https://ijble.com>
- Sulastri, S. dan Onsardi, O. (2020). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 2(1), hlm. 83–98.
- Widia, E. (2026). Pengaruh komunikasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan: sebuah tinjauan literatur. *Jurnal Manajemen*, 10(1), hlm. 1–6.
- Widianti, P. dan Herlina, H. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business*, 1(2), hlm. 81–92.
- Wihara, T. R. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan BPR Artha Samudra Indonesia. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 16-38.