

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
D'TUKAD ADVENTURE CLUB BALI**

**I Kadek Ary Sedana<sup>1</sup>, I Ketut Setia Sapta<sup>2</sup>, I Gede Rihayana<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar  
Email: aarysedanaa46@gmail.com

**ABSTRAK**

Untuk mendapatkan karyawan yang berperilaku baik terhadap perusahaan manajemen perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah beban kerja, stres kerja dan komunikasi. Demikian juga meningkatkan kinerjanya telah memperhatikan ketiga variabel tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kembali pengaruh beban kerja, stres kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan D' Tukad Adventure Club Bali. Sampel dalam penelitian ini pada D' Tukad Adventure Club Bali yaitu sebanyak 35 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS.

Hasil analisis data menunjukkan beban kerja dan stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan D' Tukad Adventure Club Bali sehingga apabila semakin tinggi beban kerja dan stres kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin rendah begitu pula sebaliknya jika semakin rendah beban kerja dan stres kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan D' Tukad Adventure Club Bali sehingga komunikasi meningkat maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

**Kata Kunci : Beban Kerja, Stres Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

*To get employees who behave well towards the company, the company's management must pay attention to the factors that affect employee performance, including workload, work stress and communication. Likewise, improving its performance has paid attention to these three variables.*

*This study aims to re-examine the effect of workload, work stress and communication on the performance of D'Tukad Adventure Club Bali employees. The sample in this study at D'Tukad Adventure Club Bali as many as 35 people. The analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS.*

*The results of data analysis show that workload and work stress have a negative and significant effect on the performance of D'Tukad Adventure Club Bali employees so that if the workload and work stress are higher, the employee's performance will be lower and vice versa if the workload and work stress are lower, the employee's performance will be lower. the higher the employee performance. Communication has a positive and significant effect on the performance of D'Tukad*

*Adventure Club Bali employees so that if communication increases, employee performance will also increase.*

**Keywords:** *Workload, Work Stress, Communication, Employee Performance.*

## I PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap perusahaan karena kemajuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Haryonto (2014) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur organisasi yang memiliki, akal, perasaan, keinginan, kebutuhan, pengetahuan, motivasi dan sebagainya. Jadi manusia merupakan aset dalam semua kegiatan perusahaan atau lembaga pendidikan, serta merupakan faktor dominan dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Persaingan sumber daya manusia di era globalisasi sendiri sudah semakin ketat, oleh karena itu sumber daya manusia dituntut untuk terus mengembangkan potensi diri secara lebih aktif. Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi ujung tombak perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan atau ditetapkan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dituntut harus mengetahui bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar dapat mempertahankan keberlangsungan

perusahaan. Hal mendasar yang perlu diperhatikan oleh perusahaan yaitu mengenai karyawan, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Perusahaan saat ini membutuhkan kinerja karyawan yang maksimal agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Dessler dalam Satro (2015:25). Kinerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu atau mengandung maksud tertentu, terutama yang berhubungan kelangsungan hidupnya. Kinerja adalah penilaian terhadap hasil kerja karyawan dengan jalan membandingkan hasil kerja dengan standar kerja yang diharapkan yang meliputi kualitas, kuantitas, waktu (efisien) dan tingkat manfaat (efektif) menjalankan tugas pokok dan fungsi karyawan. Kinerja perusahaan yang rendah akan membuat perusahaan tersebut kesulitan dalam bersaing dan mencapai tujuannya. Berdasarkan data yang digunakan di atas maka dapat dijelaskan hasil penjualan sebagaimana Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Penjualan**  
**D'TUKAD Adventure Club Bali**

No	Bulan	Target	Realisasi	capaian %
1	Januari	982.508.029	923.557.547	94%
2	Februari	982.508.029	943.207.707	96%
3	Maret	963.135.261	770.508.208	80%
4	April	982.508.209	884.257.388	90%
5	Mei	982.508.209	884.257.388	90%
6	Juni	963.135.261	703.088.740	73%
<b>Rata-rata</b>				<b>86%</b>

Tabel 1 menunjukkan penjualan di bulan januari mengalami kenaikan sebesar 94% dan di bulan Febuari mengalami kenaikan sebesar 96 % selanjutnya di bulan maret mengalami penurunan kembali dan di bulan april dan mei mengalami penurunan lagi sebesar 90% dan dibulan juni terjadi penurunan yang sangat drasdis sebesar 73%. Dari tabel diatas dapat disimpulkan jumlah target penjualan bulan juni belum maksimal.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan kerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar maka beban kerja yang di emban berlebihan. Sementara jika karyawan bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang di tetapkan lebih rendah dibandingkan kapasitas karyawan sendiri mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka semasih mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda dan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian Tugasnya yang harus

diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Stres kerja merupakan sautu kondisi keadaan seseorang mengalami ketergangan karena adanya kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. Stres kerja yang tinggi, karyawan dituntut untuk menghadapi beban kerja yang dimana bila beban kerja tersebut belebihi kemampuannya, tentu akan menyebabkan kelelahan dan berdampak pada penurunan kinerja. tentu akan menyebabkan kelelahan dan berdampak pada penurunan kinerja. Di bidang pariwisata, beban kerja karyawan mengacu pada bagaimana menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugasnya (Milan,2020).

Lestari dan Mujiati (2018) mengatakan bahwa faktor stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Observasi yang dilakukan di perusahaan mendapatkan hasil bahwa stres juga memicu karyawan untuk meninggalkan perusahaan tersebut, karyawan sering dihadapkan dengan berbagai masalah pekerjaan dalam perusahaan sehingga memungkinkan untuk terkena stres, permasalahan yang sering terjadi adalah selisih barang, pekerjaan datang sekaligus dengan fasilitas yang minim namun pekerjaan harus dilakukan dengan cepat, dan ketidak jelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan.

Komunikasi merupakan sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian

dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi (Pamuja,2010:12). Sehubungan hal tersebut maka dalam organisasi diperlukan adanya hubungan yang harmonis antara sesama rekan kerja maupun bersama mimpinannya demi tercapai tujuan organisasi baik, hubungan vertikal merupakan hubungan komunikasi yang terjadi antara pimpinan dengan bawahan sehingga terjadi hubungan yang harmonis dan mengurangi terjadinya konflik dalam suatu organisasi. Sedangkan hubungan horizontal merupakan hubungan komunikasi yang terjadi antara bawahan dengan bawahan atau karyawan yang satu dengan karyawan lainnya, Komunikasi adalah merupakan alat untuk membentuk identitas dan juga mengubah mekanisme. Identitas yang baik dibentuk ketika secara sosial dalam kehidupan seseorang berinteraksi dengan orang lain. Berkaitan dengan hal itu, informasi yang didapatkan penulis dari D'TUKAD Adventure Club Bali terjadi komunikasi yang berkaitan dengan kinerja karyawan adalah pada Tabel 2 berikut.

**Tabel 2**  
**Jenis komunikasi, Frekuensi**  
**Komunikasi D'TUKAD Adventure**  
**Club Bali Tahun 2020**

No	Jenis Komunikasi	Frekuensi Komunikasi	Keterangan
1	Pimpinan dengan staf (karyawan)	24 kali	- Rapat bulanan Manager dengan staf karyawan dua bulan dua kali per tahunnya.
2	Karyawan dengan karyawan	35 kali	- Peningkatan mutu kinerja kerja karyawan

Sumber: D'TUKAD Adventure Club Bali (2020)

Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa pertemuan antara pemimpin dengan staf (karyawan) pada tahun 2020 adalah sebanyak 24 kali, sedangkan pertemuan karyawan dengan karyawan adalah sebanyak 36 kali dengan peningkatan kinerja karyawan yang berhubungan dengan customer. Namun menurut informasi dari manajemen perusahaan, dari sekian banyak pertemuan tersebut tidak semuanya bisa dihadiri oleh seluruh karyawan karena adanya karyawan yang sedang berhalangan untuk tidak bisa mengikuti pertemuan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa karyawan Di dalam D'Tukad Adventure Club Bali bahwa karyawan enggan menyampaikan langsung kepada atasan tentang masalah-masalah yang dihadapi dalam bekerja, interaksi antara karyawan, pimpinan dan antar karyawan kurang yang mengakibatkan pekerjaan menjadi kurang maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian dari Adnyana (2013) dan Darmana (2014) menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja dan beban kerja. Sedangkan hasil penelitian dari Yuyun (2016) dan Mulialestari (2017) menjelaskan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan D'Tukad Adventure Club Bali.

D'TUKAD Adventure Club Bali merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata. Manajemen memperhatikan bagai mana pentingnya komunikasi yang baik, stres kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menanggulangi beban kerja dalam meningkatkan beban

kerja karyawan D'TUKAD Adventure Club Bali. Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan diatas maka perlu diteliti lebih lanjut bagaimana stres kerja dan beban kerja hubungannya terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga melatar belakangi penulis dalam menyusun laporan tugas akhir yang kemudian penulisan mengambil judul penelitian "pengaruh komunikasi, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada D'TUKAD Adventure Club Bali"

## **Rumusan Masalah**

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada D'TUKAD Adventure Club Bali?
- 2) Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada D'TUKAD Adventure Club Bali?
- 3) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan D'TUKAD Adventure Club Bali?

## **II TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

Path Goal Theory paling tepat dideskripsikan sebagai suatu proses pemimpin memilih suatu gaya kepemimpinan tertentu berdasarkan kebutuhan pekerja dan lingkungan kerja, sehingga pemimpin dapat membawa pekerja menuju tujuan yang diharapkan ((Darmaji, 2015). Menurut (Gomez, 2015) mengatakan bahwa path goal theory adalah suatu teori dimana suatu pekerjaan pemimpin untuk membantu pengikutnya dalam mencapai sasaran dan mempersiapkan kebutuhan arahan dan dukungan.

### **Beban kerja**

Menurut Menpen (2008), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan

yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Komarussin (2012:235), analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan beberapa jumlah personalia dan beberapa jumlah tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seseorang petugas.

### **Stres Kerja**

Menurut Martoyo, (2014:213). Stres kerja sebagai peraserana tegang, gelisah atau khawatir, semua perasaan merupakan mmanifestasi dari pengalaman stres, suatu terprogram yang kompleks mempersiapkan acaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif. Stres kerja adalah keadaan kondisi fisik dan psikologis seseorang yang ditunjukan melalui sikap atau perilaku seperti kecemasan, ketegangan, gelisah, yang disebabkan oleh suatu permasalahan yang mengganggu pikiran seseorang yang tidak dapat diselesaikannya sendiri, (Saksono, 2016:267).

### **Komunikasi**

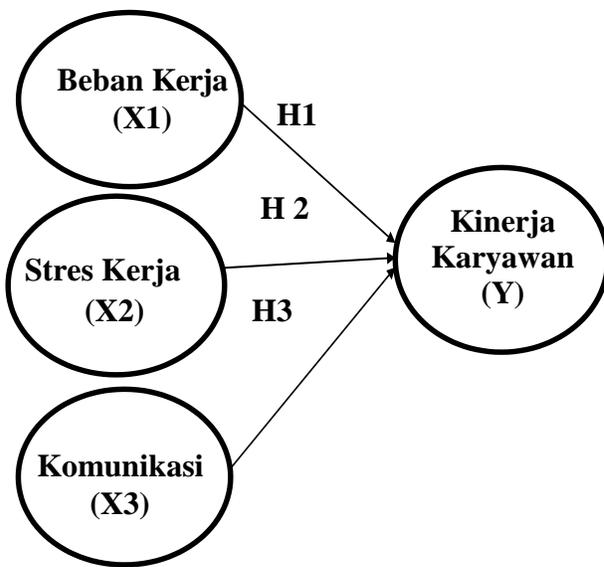
Menurut Cangara (2010:215) Komunikasi merupakan alat untuk membentuk identitas dan juga mengubah mekanism. Identitas yang baik dibentuk ketika secara sosial dalam kehidupan seseorang berinteraksi dengan orang lain. Seseorang mendapat padangan serta reaksi orang lain dalam interaksi sosial dan sebaiknya, memperlihatkan rasa identitas dengan cara mengekspresikan dari respon orang lain. Salah satu

kelebihan konseptualisasi komunikasi sebagai transaksi, bahwa komunikasi tersebut tidak membatasi pada komunikasi yang disengaja atau respon yang tidak diamati.

**III KERANGKA BERPIKIR**

Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah dapat dilihat Gambar 1 berikut

**Gambar 1**  
**Model Penelitian**



Sumber: Pemikiran Penelitian (2021)

**Hipotesis**

H1 : Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

1. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja (X<sub>1</sub>), stres kerja (X<sub>2</sub>) dan komunikasi (X<sub>3</sub>)

pada D'TUKAD Adventure Club Bali.

2. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang nilainya tergantung dari nilai variabel lain yaitu variabel independen (Sugiyono, 2016). Variabel dependen atau variabel dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y) pada D'TUKAD Adventure Club Bali.

**Jenis dan Sumber Data**

- 1) Data kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka-angka atau data yang dapat dihitung jumlahnya, seperti jumlah karyawan (Sugiyono, 2016).
- 2) Data kuantitatif yaitu data yang bersifat keterangan yang dapat memberikan gambaran terhadap permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, seperti sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi (Sugiyono, 2016). Perkembangan pada D'TUKAD Adventure Club Bali diukur dengan indikator.

**Sumber Data**

- 1) Data primer adalah data yang dikumpulkan, dicatat, dan diamati pertama kali oleh peneliti seperti, jawaban responden terhadap komunikasi, stres kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan, yang diambil dengan menyebarkan kuesioner kepada responden karyawan (Sugiyono, 2016).
- 2) Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dan di olah olah pihak lain seperti struktur organisasi, data tentang jumlah karyawan, sejarah dan

perkembangan perusahaan (Sugiyono, 2016).

**Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah umum yang terdiri dari objek atau subjek

**IV METODE PENELITIAN**

**Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada D'TUKAD Adventure Club Bali yang berlokasi di Jalan Raya Bongkasa Banjar Sayan Agung, Bongkasa, Kecamatan Abiansemal, Kabupaten Badung.

**Objek Penelitian**

Adapun objek penelitian pengaruh beban kerja, stres kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada D'TUKAD Adventure Club Bali.

**Identifikasi Variabel**

Menurut Sugiyono (2016:216) indentifikasi variabel yaitu :

Variabel indenpenden atau variabel bebas adalah variabel yang nilainya akan berpengaruh terhadap nilai variabel dependen (Sugiyono, 2016) yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetpkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono2016:72). Dalam hal ini yang menjadi populasi adalah 35 orang karyawan pada D'TUKAD Adventure Club Bali.

Sampel adalah mengambil beberapa populasi dari populasi yang ada, totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif mengenai karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin di pelajari sifa- sifatnya. Teknik

penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono,2015:122). Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang maka dengan sendirinya semua anggota populasi yang berjumlah 35 orang akan digunakan sebagai responden.

**Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

- 1) Wawancara
- 2) Kueisioner
- 3) Dokumentasi

**V HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisi regresi linier berganda**

**Tabel 3**

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36,169	5,697		8,3498	0,000
Beban kerja	-,521	,145	-,497	-3,597	0,001
Stres kerja	-,520	,218	-,399	-2,849	0,008
Komunikasi	,476	,192	,346	2,478	0,019
F hitung	7,402				
Signifikansi	0,000				
F	0,646				
R	0,417				
R Square	0,361				
Adjusted R Square					

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 3 maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 36,169 - 0,521 X_1 - 0,520 X_2 + 0,476 X_3$$

Nilai  $a$ ,  $b_1$ , dan  $b_2$  diperoleh persamaan garis regresi memberikan informasi bahwa:

$a = 36,169$  apabila Beban kerja, Stres kerja dan Komunikasi adalah konstan maka kinerja karyawan sebesar 3,169

$b_1 = - 0,521$  artinya apabila Beban kerja semakin baik sedangkan Stres kerja ( $X_2$ ) dan Komunikasi ( $X_3$ ) dianggap tetap maka akan menurunkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

$b_2 = - 0,520$  artinya apabila Stres kerja dan Komunikasi ( $X_3$ ) semakin baik sedangkan Beban kerja ( $X_1$ ) dianggap tetap maka akan menurunkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

$b_3 = 0,421$  artinya apabila Komunikasi ( $X_3$ ) semakin baik sedangkan Beban kerja ( $X_1$ ) dan Stres kerja ( $X_2$ ) dianggap tetap maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### **Analisis Korelasi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara Beban kerja ( $X_1$ ), Stres kerja ( $X_2$ ) dan Komunikasi ( $X_3$ ) dengan Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Berdasarkan Tabel 5.11 di atas maka didapat hasil korelasi simultan  $r = 0,646$  karena terletak pada rentang 0,600 - 0,799. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan kuat antara Beban kerja ( $X_1$ ), Stres kerja ( $X_2$ ) dan Komunikasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Adanya peningkatan Beban kerja, Stres kerja.

### **Uji Parsial (Uji-t)**

Secara parsial masing-masing variabel bebas ( $X$ ) diuji dengan menggunakan uji-t untuk mengetahui

pengaruh masing-masing variabel tersebut terhadap variabel terikat ( $Y$ ). Pengujian ini dilakukan agar dapat mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Signifikan atau tidak pengaruh masing-masing variabel tersebut, akan membuktikan apakah hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada D''Tukad Adventure Club Bali, hipotesis kedua bahwa Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada D''Tukad Adventure Club Bali. Hipotesis ketiga bahwa Komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada D''Tukad Adventure Club Bali.

Untuk membuktikan pengaruh masing-masing variabel tersebut, nilai  $t$  tabel dibandingkan dengan  $t$  hitung, atau dengan cara melihat besarnya nilai koefisien beta pada masing-masing variabel bebas, maka secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas tersebut terhadap Kinerja Karyawan dapat diketahui.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat dijelaskan pengaruh Beban kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan di D' Tukad Adventure Club Bali sebagai berikut:

#### **1) Pengaruh Beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan D''Tukad Adventure Club Bali**

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini ditunjukkan oleh

koefisien variabel Beban kerja sebesar -0,521 dengan signifikansi 0,001 yang signifikan dengan nilai t-hitung sebesar 0,05. Koefisien Beban kerja yang sudah distandarisasi ditunjukkan dengan nilai beta sebesar 0,497. Hal ini berarti pengaruh langsung Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 13,8%. Hal ini berarti semakin tinggi Beban kerja maka Kinerja Karyawan akan semurun. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh negatif Beban kerja terhadap Kinerja Karyawan pada D''Tukad Adventure Club Bali terbukti kebenarannya.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian dari Ermayanti dan Milan (2020) dimana Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rama (2019) serta Ukantini (2017) yang menghasilkan penelitian bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2) Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada D''Tukad Adventure Club Bali**

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Ini ditunjukkan oleh koefisien variabel Stres kerja sebesar -0,620 dengan signifikansi 0,008 yang negative dan signifikan dengan nilai t-hitung sebesar 0,05. Koefisien Stres kerja yang sudah distandarisasi ditunjukkan dengan nilai beta sebesar -0,399. Hal ini berarti

pengaruh langsung Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 45,7%. Hal ini berarti semakin tinggi Stres kerja, maka Kinerja Karyawan semakin menurun. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh negatif Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada D''Tukad Adventure Club Bali terbukti kebenarannya.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Komalasari (2020) dan Ahmad (2019) penelitiannya yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Alfani, dkk (2018) bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **3) Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan D''Tukad Adventure Club Bali**

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Ini ditunjukkan oleh koefisien variabel Komunikasi sebesar 0,476 dengan signifikansi 0,019 yang signifikan dengan nilai t-hitung sebesar 0,05. Koefisien Komunikasi yang sudah distandarisasi ditunjukkan dengan nilai beta sebesar 0,346. Hal ini berarti pengaruh langsung Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan adalah 41,1%. Hal ini berarti semakin tinggi komunikasi, maka Kinerja Karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif Komunikasi

terhadap Kinerja Karyawan pada D''Tukad Adventure Club Bali terbukti kebenarannya.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviaanti (2017) dan Fitriawati (2020) yang menghasilkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nisa (2018) dan Shinta (2020) bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **VI SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dari bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin meningkat beban kerja etos kerja maka kinerja karyawan semakin menurun pada D''Tukad Adventure Club Bali.
- 2) Stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin meningkat stres kerja maka kinerja karyawan semakin menurun pada D''Tukad Adventure Club Bali.
- 3) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ini artinya berarti bahwa semakin tinggi komunikasi maka kinerja karyawan semakin meningkat pada D''Tukad Adventure Club Bali.

### **Keterbatasan Penelitian**

Oleh karena penelitian ini hanya menghubungkan variabel bebas

kerja, stres kerja, dan komunikasi saja dihubungkan dengan kinerja karyawan maka dampaknya keterbatasan ini tidak bisa memperluas dan memperdalam penelitian dibidang lainnya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dan simpulan tersebut diatas, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka perusahaan hendaknya dapat meningkatkan indikator terendah terkait dengan target yang harus dicapai dan rajin serta mempertahankan indikator tertinggi terkait dengan standar pekerjaan.
- 2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hendaknya dapat ditingkatkan indikator rata rata terendah terkait teladan pimpinan dan mempertahankan indikator tertinggi pada indikator otoritas kerja.
- 3) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka hendaknya dapat ditingkatkan indikator rata rata terendah terkait pengiriman pesan dan mempertahankan indikator tertinggi pada indikator umpan balik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Ahmad, Yuliyana, Tewel, Bernhard dan N. Taroreh Rita.2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. Fakultas

- Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi. Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 2811 – 282
- Arfani1 Moh Rizal, dan Luturlean Bachruddin Saleh.2018. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sucofindo Cabang Bandung. Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom. e-Proceeding of Management: Vol.5, No.2 Agustus 2018
- Ernayanti, Ni Made. 2020. Pengaruh Stres Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Laguna Resort & SPA Nusa Duan Bali. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.skripsi.
- Fitriawati Lisa.2020. Analisis Pengaruh Komunikasi, Kepribadian Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Tvri Sumut Medan. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.Skripsi
- Komalasari, Mike, Mulia, Faizal dan Danial, Deni Muhammad.2020. Analisis Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Kujang Marinas Utama Sukabumi. Universitas Muhammadiyah Sukabumi. Journal of Economic, Business and Accounting
- Katidjan Purwanto S, Pawirosumarto, Suharno, dan Albertus Isnaryadi.2017. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Mercu Buana Jakarta.Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3, Okt 2017.
- Lukito, Leonardo Hendy dan Alriani, Ida Martini.2018. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. STIE Dharmaputra Semaran. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi
- Milan, Sang Ayu Made. 2020. Pengaruh Komunikasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Clandys Sejahtera Abadi Pada De Pertokoan Udayana Denpasar. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.skripsi.
- Novianti, Kadek dan Mitariani, Ni Wayan Eka.2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bakker Bakery Denpasar. Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.Skripsi.
- Nisa, Indah Choirun, Rooswidjajani dan Fristin, Yuntawati.2018. Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Merdeka Malang. Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 5 No.2, Juni 2018, p 198-203
- Putro Bagus Setiawan Sutowo.2016. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Budi Sehat Di Surakarta. Program Studi Strata Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Skripsi.
- Rama, I Gede Aditya Rama.2019.

- Pengaruh Stres dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. INDOFOOF INDULGENCE Cabang Bali. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar. Skripsi. Shinta, Dessy dan Siagian Mauli. 2020. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Citra Mandiri Distribusindo. Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam. e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 8, Nomor 2, Juli 2020: 338-346.
- Ulantini, Ni Putu. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mahogany Mumbul Bali. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar. Skripsi.