

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, DAN KOMUNIKASI INTERNAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LUSUKA KREATIF SIDOARJO

Nanda Khonikmatu Isroir¹, Kridho Hery Gunawan²
Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945, Surabaya.
E-mail: konikmatunanda@gmail.com¹, krido@untag-sby.ac.id²

ABSTRAK	Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan PT Lusuka Kreatif Sidoarjo secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah 43 responden atau seluruh karyawan PT Lusuka Kreatif Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan jenis data kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang berguna untuk menguji Uji t, Uji F, uji koefisien determinasi (R^2), dan Uji asumsi klasik. Analisis data dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Komunikasi Internal (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Lusuka Kreatif Sidoarjo baik secara parsial maupun simultan.
Kata kunci	Stres Kerja, Beban Kerja, Komunikasi Internal, Kinerja Karyawan
ABSTRACT	<i>This study aims to prove and analyze the influence of Job Stress, Workload, and Internal Communication on Employee Performance at PT Lusuka Kreatif Sidoarjo, both partially and simultaneously. The population in this research consists of 43 respondents, representing all employees of PT Lusuka Kreatif Sidoarjo. This research employed data collection through the distribution of questionnaires using quantitative data types. The data analysis techniques used in this study include the t-test, F-test, coefficient of determination (R^2), and classical assumption tests. Data analysis was conducted using SPSS version 25. The results of this study indicate that the variables Job Stress (X1), Workload (X2), and Internal Communication (X3), jointly (simultaneously), have a significant effect on Employee Performance at PT Lusuka Kreatif Sidoarjo, both partially and simultaneously.</i>
Keywords	Job Stress, Workload, Internal Communication, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam menjaga keberlangsungan dan perkembangan suatu perusahaan, karena kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, perhatian terhadap kondisi kerja karyawan menjadi hal yang tidak dapat diabaikan.

Hal ini dimaksudkan agar SDM yang dimiliki perusahaan dapat memberi kontribusi maksimal dalam upaya mencapai tujuan organisasi ditengah ketidakpastian bisnis *e-commerce*. Karenanya, setiap perusahaan perlu memikirkan cara untuk mengembangkan SDM secara terencana, holistik, dan berkelanjutan guna mengatasi stres kerja dan beban kerja, serta meningkatkan kinerja.

Manajemen sumber daya manusia yang adaptif sangat penting dalam menghadapi dinamika bisnis yang tak terduga. Manajemen sumber daya manusia bertujuan dalam membantu organisasi meningkatkan kinerja melalui pengelolaan tenaga kerja yang produktif, efektif, dan efisien. Hal ini dilakukan dengan cara merencanakan kebutuhan tenaga kerja, menempatkan orang yang tepat sesuai posisi, serta membina kondisi kerja yang mendukung (Shabrina et al., 2023).

Dengan merancang sistem yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan, manajemen dapat mengendalikan stres kerja dan beban kerja yang berpotensi timbul akibat faktor eksternal. Di sisi lain, komunikasi internal yang transparan dan efektif menjadi kunci untuk memastikan setiap karyawan memahami strategi perusahaan, sehingga mereka dapat berkolaborasi secara profesional dan tetap bertanggung jawab, terlepas dari tantangan yang dihadapi.

PT Lusuka Kreatif bergerak pada bidang industri kreatif yang berkaitan dengan pembuatan souvenir kado hadiah wisuda maupun ulang tahun yang di kirim ke seluruh Indonesia dengan aplikasi Shopee sebagai media jual produknya. Kemnaker menghitung produktivitas tenaga kerja nasional dengan rumus jumlah produk domestik bruto (PDB) dibagi jumlah penduduk yang bekerja. Hasilnya, pada 2020 angka produktivitas Indonesia mencapai Rp83,48 juta per tenaga kerja per tahun. Di tahun berikutnya angka produktivitas terus naik secara bertahap hingga pada tahun 2024 mampu mencapai Rp89,33 juta per tenaga kerja per tahun, sehingga menjadi rekor tertinggi lima tahun terakhir.

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), produktivitas tenaga kerja Indonesia menunjukkan peningkatan bertahap dalam lima tahun belakangan. Kenaikan ini mencerminkan pemulihan pasca-pandemi dan peningkatan efisiensi kerja di beberapa sektor. Namun, bagi perusahaan ritel berbasis platform, kenaikan biaya admin oleh platform *e-commerce* dapat menekan margin operasional sehingga perusahaan cenderung meningkatkan target penjualan atau menambah beban kerja pada karyawan untuk menjaga profitabilitas.

Pada 2025, terdapat kenaikan biaya admin Shopee, dengan Biaya Proses Pesanan (BPP) sebesar Rp1.250 per transaksi yang diberlakukan sejak 20 Juli 2025 untuk sebagian besar penjual, yang dimana biaya tersebut tidak diberlakukan kepada penjual sebelumnya dan masih ada biaya admin dasar sebesar 2-5%. Menanggapi kasus tersebut, para pelaku UMKM di Shopee melakukan strategi seperti menaikkan harga produk untuk menutupi biaya tambahan demi mengoptimalkan margin keuntungan mereka. Dalam hubungannya dengan psikologi karyawan, tentu saja hal ini sangat berpengaruh. Kondisi ini berpotensi meningkatkan tingkat stres kerja dan beban kerja, yang menurut literatur dapat menurunkan kinerja bila tidak diimbangi oleh komunikasi internal dan dukungan organisasi yang memadai.

Menurut data publikasi BPS, produktivitas tenaga kerja di sektor industri kreatif Indonesia mengalami tantangan yang cukup berarti dalam beberapa periode. Dapat dilihat pada gambar data mengenai kinerja karyawan dari BPS diatas yang menunjukkan bahwa antara tahun 2015 hingga 2024 tenaga kerja sektor industri kreatif mengalami penurunan yang mencapai -15,2% pada tahun 2024. Fenomena tersebut sejalan dengan situasi yang terjadi di PT Lusuka Kreatif Sidoarjo, dimana peningkatan beban kerja, tingginya tuntutan target, serta dinamika komunikasi antar divisi menimbulkan variasi dalam pencapaian kinerja. Hal tersebut dapat dilihat pada data produksi bulanan PT Lusuka Kreatif Sidoarjo

periode akhir 2023 hingga 2024, yang menunjukkan terlihat penurunan proses kinerja karyawan pada pertengahan bulan 2024 hingga akhir.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, PT Lusuka Kreatif perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas, khususnya pasca kenaikan biaya admin Shopee yang berdampak pada beban operasional perusahaan. Kondisi stres kerja, tingginya beban kerja, serta efektivitas komunikasi internal menjadi aspek penting yang harus dikelola dengan baik. Menurut Kadek et al. (2022) Kinerja karyawan adalah hasil evaluasi atas pencapaian kinerja seorang karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, yang dinilai berdasarkan kualitas, waktu, dan tingkat efektivitas. Manajemen yang mampu mengurangi tekanan kerja, menyeimbangkan beban tugas, serta menjaga alur komunikasi yang terbuka akan membantu karyawan bekerja lebih optimal. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertahankan kinerja karyawan sekaligus mencapai tujuan yang telah ditetapkan meskipun menghadapi tantangan eksternal.

Stres kerja merupakan faktor terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan pada karyawannya. Menurut Vanchapo (2022) Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang muncul ketika seseorang tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas, sumber daya, maupun kebutuhan pribadinya. Teori stres kerja ini menggambarkan bagaimana lingkungan kerja yang serba cepat dapat menimbulkan kelelahan mental, rasa cemas, hingga berkurangnya konsentrasi. Pada PT Lusuka Kreatif sendiri sering mengalami stres kerja berupa deadline pesanan yang ketat, dimana karyawan dituntut menyelesaikan pesanan pembeli secara cepat dan sering terjadi lembur, serta sering terjadinya *miss* komunikasi antar divisi yang membuat informasi yang disampaikan sering kali tidak jelas sehingga dapat menambah tekanan pada karyawan. Stres yang berkepanjangan dapat mengurangi kapasitas karyawan untuk memproses informasi dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, sehingga menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja. (Vanchapo, 2022).

Beban kerja (*workload*) yang berlebihan atau tidak proporsional menyebabkan penurunan kinerja melalui kelelahan fisik dan mental, peningkatan kesalahan, serta keterlambatan penyelesaian tugas. (Vanchapo, 2022). Menurut Dhia et al. (2024) Beban kerja adalah jumlah pekerjaan dalam bentuk fisik atau mental yang dibebankan kepada pekerja dan menjadi tanggung jawab mereka. Tugas yang berlebihan pada industri e-commerce yang menuntut responsivitas tinggi dan masih ada tanggung jawab yang harus diselesaikan dapat menyebabkan kelelahan dan tekanan. Sedangkan pada konteks PT Lusuka Kreatif ini sendiri beban kerja yang ditanggung berupa tuntutan dalam jumlah penyelesaian produk yang siap dikirim dalam jangka waktu 8 jam kerja, apalagi disaat *event* promo pada aplikasi Shopee yang menyebabkan naiknya jumlah pesanan secara drastis menuntut para karyawan untuk menyelesaikan pesanan secepatnya.

Komunikasi internal yang jelas, tepat waktu, dan dua arah sangat penting dilakukan dalam suatu perusahaan karena dapat memengaruhi peningkatan kualitas dan konsistensi kinerja, serta mereduksi efek negatif beban kerja dan stres (Romero-Rodríguez & Castillo-Abdul, 2024). Menurut Mijaya & Susanti (2023) Komunikasi internal adalah aktivitas penyampaian dan penerimaan informasi yang berisi ide atau arahan untuk membantu pegawai melaksanakan pekerjaan. Dalam komunikasi internal ini terjadilah proses pertukaran informasi, ide, dan gagasan yang terjadi didalam suatu perusahaan dari atasan ke bawahan atau sebaliknya maupun antar rekan kerja. Dengan begitu dapat mengurangi

ambiguitas tugas, mempercepat koordinasi antarbagian, dan meningkatkan keterlibatan karyawan. Pada konteks PT Lusuka Kreatif, komunikasi internal sendiri mencakup penyampaian brief proyek yang jelas dari manajemen kepada tim kreatif, tim packing dan admin. Selain itu, transparansi informasi mengenai target, timeline, dan perkembangan proyek juga penting untuk menghindari kesalahpahaman yang dapat berujung pada keterlambatan pengiriman pesanan.

Oktaviani & Irmayanti (2021) pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hypermart” menegaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap penurunan kinerja di sektor ritel. Sementara itu, Mijaya & Susanti (2023) menegaskan bahwa, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan, sementara komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam konteks *e-commerce*, Dhia et al. (2024) menemukan bahwa stres kerja dan beban kerja turut memengaruhi kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Selaras dengan temuan tersebut, studi Amin et al. (2024) juga mengonfirmasi adanya keterkaitan erat antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari sisi praktis. Fenomena lapangan memperlihatkan kesenjangan yang jelas. Kenaikan biaya admin Shopee menuntut UMKM melakukan penyesuaian strategi bisnis. Bagi PT.Lusuka Kreatif, kebijakan ini menambah tekanan finansial yang berimplikasi langsung pada meningkatnya beban kerja karyawan demi mengejar target penjualan. Gejala yang muncul meliputi turunnya motivasi, bertambahnya keluhan karyawan, serta hasil kerja yang tidak konsisten dengan target perusahaan. Kondisi ini menegaskan adanya persoalan mendasar mengenai bagaimana stres kerja, beban kerja, dan komunikasi internal secara bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan di tengah perubahan bisnis akibat kebijakan Shopee.

Pada penelitian yang dilakukan Kadek et al. (2022) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada D'Tukad Adventure Club Bali” yang menemukan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan, serta komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Tetapi literatur tersebut kurang spesifik membahas efek perubahan kebijakan platform *e-commerce*, khususnya kenaikan biaya admin Shopee, terhadap kombinasi variabel tersebut dalam konteks UMKM/*merchant* seperti PT.Lusuka Kreatif. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT Lusuka Kreatif Sidoarjo.

Berdasarkan latar belakang tersebut, muncul rumusan masalah sebagai berikut ini : (1) Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lusuka Kreatif Sidoarjo?, (2) Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lusuka Kreatif Sidoarjo?, (3) Apakah komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lusuka Kreatif Sidoarjo?, (4) Apakah stres kerja, beban kerja, dan komunikasi internal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lusuka Kreatif Sidoarjo?

2. METODE PENELITIAN

2.1 DESAIN PENELITIAN

Dalam penelitian pengaruh stres kerja, beban kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Lusuka Kreatif Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal (*causal asosiatif*) berfungsi untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jenis data kuantitatif diperoleh melalui penyebaran kuesioner untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja, dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT Lusuka Kreatif Sidoarjo.

Data kuantitatif adalah jenis data yang menggunakan pengukuran berbentuk angka dari proses pengukuran hingga penerjemah data. Pengukuran data kuantitatif ini melalui penyebaran kuesioner, observasi maupun wawancara.

2.2 DEFINISI VARIABEL

a. Stres Kerja (X1)

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang muncul ketika seseorang tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas, sumber daya, maupun kebutuhan pribadinya.

b. Beban Kerja (X2)

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan dalam bentuk fisik atau mental yang dibebankan kepada pekerja dan menjadi tanggung jawab mereka. Menurut jurnal Syafira (2025) Penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Depok”. Hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan ($p < 0.05$) dan t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan total pengaruh sebesar 72.6% dan 27.4% dijelaskan oleh faktor yang tidak diteliti.

c. Komunikasi Internal (X3)

Komunikasi internal adalah aktivitas penyampaian dan penerimaan informasi yang berisi ide atau arahan untuk membantu pegawai melaksanakan pekerjaan. Menurut jurnal Mijaya & Susanti (2023) Penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kabupaten Agam”. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($p < 0.05$) dan t-hitung (5,772) lebih besar dari t-tabel (2,051).

d. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil evaluasi atas pencapaian kinerja seorang karyawan. Menurut jurnal Nabilah & Ridwan (2022) Penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor di PT Bumi Menara Internusa Sidoarjo” hasil penelitiannya Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($p < 0.05$) dan t-hitung (4.727) lebih besar dari t-tabel (2.01174).

2.3 DEFINISI OPERASIONAL

Menurut jurnal Kadek et al. (2022) Penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada D'Tukad Adventure Club Bali”. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan komunikasi internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dari koefisien determinasi (R) sebesar 0.417 atau sebesar 41.7%.

a. Stres Kerja (X1)

Menurut (Vanchapo, 2022) Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang muncul ketika seseorang tidak mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas, sumber daya, maupun kebutuhan pribadinya. Stres kerja dapat di indikasi melalui:

- 1) Reaksi emosional dan mental yang terjadi saat meningkatnya kecemasan.
- 2) Respon tubuh terhadap tekanan kerja.
- 3) Berubahnya perilaku sehari-hari yang terjadi pada karyawan.
- 4) Konflik pribadi dan pekerjaan
- 5) Dukungan sosial di tempat kerja

b. Beban Kerja (X2)

Menurut Dhia et al. (2024) Beban kerja adalah jumlah pekerjaan dalam bentuk fisik atau mental yang dibebankan kepada pekerja dan menjadi tanggung jawab mereka. Indikator beban kerja sebagai berikut :

- 1) Kondisi kerja
Lingkungan fisik dan non-fisik tempat pekerjaan dilakukan.
- 2) Penggunaan waktu kerja
Efisiensi dan alokasi waktu untuk menyelesaikan tugas.
- 3) Target yang harus dicapai
Tujuan kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 4) Konflik peran
Ketidakjelasan atau tumpang tindih dalam tanggung jawab.
- 5) Fasilitas
Ketersediaan sumber daya dan alat pendukung kerja.
- 6) Kompleksitas pekerjaan
Tingkat kerumitan pekerjaan.

c. Komunikasi Internal (X3)

Menurut Mijaya & Susanti (2023) Komunikasi internal adalah aktivitas penyampaian dan penerimaan informasi yang berisi ide atau arahan untuk membantu pegawai melaksanakan pekerjaan. Indikator komunikasi internal sebagai berikut :

- 1) Pesan yang disampaikan harus mudah dipahami.
- 2) Intensitas interaksi antar karyawan.
- 3) Kemauan untuk berbagi informasi secara jujur dan transparan.
- 4) Respons terhadap pesan yang diberikan.
- 5) Saluran yang digunakan.
- 6) Hubungan antar Divisi
- 7) Dukungan komunikasi dari Pimpinan

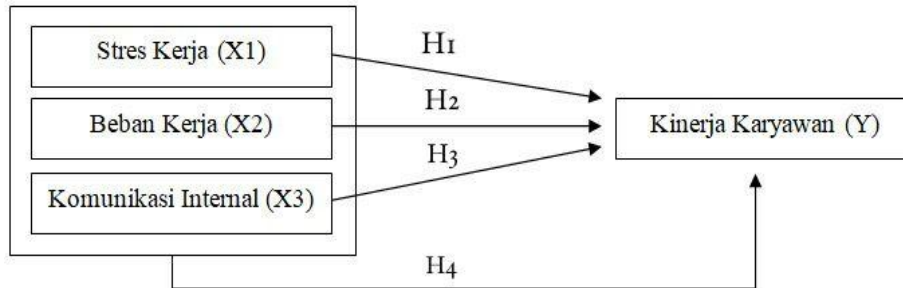
d. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Kadek et al. (2022) Kinerja karyawan adalah hasil evaluasi atas pencapaian kinerja seorang karyawan. Kinerja karyawan dapat di indikasi melalui:

- 1) Kualitas
Tingkat akurasi kerja dengan standar yang diharapkan.
- 2) Kuantitas
Volume pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu.
- 3) Efisiensi
Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.

4) Efektivitas

Kontribusi hasil kerja terhadap pencapaian tujuan perusahaan.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

2.4 POPULASI, SAMPEL, DAN TEKNIK PENGAMBILAN

Populasi adalah keseluruhan kelompok individu, peristiwa, atau objek yang menjadi sasaran dalam suatu penelitian (Sekaran & Bougie, 2021). Berdasarkan fokus penelitian, populasi yang ditetapkan adalah seluruh karyawan tetap PT Lusuka Kreatif Sidoarjo yang berjumlah 43 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yaitu sebagian populasi yang digunakan dari objek untuk memastikan kesimpulan dari penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 43 karyawan PT Lusuka Kreatif Sidoarjo. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu berupa kuesioner yang berisi pertanyaan kepada responden. Responden yang dimaksud disini adalah PT Lusuka Kreatif Sidoarjo.

2.5 METODE ANALISIS DATA

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas, Analisis Regresi Linier Berganda, dan Analisis Koefisien Determinan (R^2), Uji t (Parsial) dan Uji F (Simultan).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), serta merujuk pada hasil analisis deskriptif yang dimana stres kerja memiliki *mean* 4,14 sebagai kategori tertinggi pada pernyataan “Dukungan dari atasan membantu saya mengurangi stres dalam pekerjaan”, sementara *mean* sebesar 3,67 sebagai kategori terendah pada pernyataan “Saya mengalami gangguan tidur akibat beban pekerjaan”. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan atasan sudah berjalan baik, namun aspek kesehatan karyawan, khususnya kualitas tidur masih perlu perhatian. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menjaga tingkat stres yang masih dalam kondisi produktif, serta menetapkan batasan jam kerja dan mengendalikan lembur yang tidak mendesak.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa variabel Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), serta merujuk pada hasil analisis deskriptif yang dimana beban kerja memiliki *mean* tertinggi yang terdapat pada pernyataan “Saya memahami dengan jelas tanggung jawab saya ditempat kerja” sebesar

4,40, sedangkan *mean* terendah yaitu pada pernyataan “Target pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya” sebesar 3,86. Hal ini berarti, kejelasan peran sudah sangat baik, tetapi kesesuaian target dengan kapasitas karyawan masih perlu penyesuaian. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan disarankan untuk menyelaraskan target kerja dengan kapasitas nyata melalui *workload analysis*, seperti menganalisis jumlah pekerjaan, waktu penyelesaian, tingkat kesulitan tugas, maupun kemampuan karyawan yang masih dimungkinkan untuk ditingkatkan sesuai dengan kemampuan karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa variabel Komunikasi Internal (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), serta merujuk pada hasil analisis deskriptif yang dimana komunikasi internal memiliki *mean* tertinggi yang terdapat pada pernyataan “Pimpinan saya terbuka terhadap umpan balik karyawan” sebesar 3,95, sedangkan *mean* terendah sebesar 3,72 pada pernyataan “Setiap pesan yang saya sampaikan mendapatkan tanggapan yang cepat”. Hal ini menunjukkan bahwa iklim komunikasi dua arah pada perusahaan sudah sangat baik dan perlu dijaga. Oleh karena itu, saran yang mungkin bisa diterapkan oleh perusahaan yaitu dengan mempertahankan forum komunikasi rutin serta menyediakan kanal umpan balik formal demi meningkatkan transparansi informasi antar bagian.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Komunikasi Internal (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), serta merujuk pada hasil analisis deskriptif yang dimana kinerja karyawan memiliki *mean* tertinggi yang terdapat pada pernyataan “Hasil kerja karyawan yang tersebut diatas membantu perusahaan mencapai tujuan” sebesar 3,91, sedangkan *mean* terendah pada pernyataan “Karyawan yang tersebut diatas mampu menghemat waktu dalam bekerja” sebesar 3,74. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dinilai telah mampu memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, saran yang mungkin bisa diterapkan oleh perusahaan yaitu mengelola stres kerja pada tingkat yang wajar, menyesuaikan beban kerja agar lebih seimbang, serta meningkatkan komunikasi internal yang efektif.

3.1 Uji Validitas

Hasil dari uji validitas setiap satu item pertanyaan pada variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Komunikasi Internal (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ r tabel sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap pernyataan pada indikator dikatakan valid.

3.2 Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,904	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,848	0,60	Reliabel
Komunikasi Internal (X3)	0,945	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,901	0,60	Reliabel

Sumber : Data SPSS Uji Reliabilitas (2025)

Nilai Cronbach’s alpha pada variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Komunikasi Internal (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach’s Alpha diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan penelitian ini adalah reliabel.

3.3 Uji Normalitas

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Stres Kerja	.058	43	.200*	.979	43	.613
Beban Kerja	.076	43	.200*	.982	43	.710
Komunikasi Internal	.093	43	.200*	.981	43	.675
*.This is a lower bound of the true significance						
a. Lilliefors Significance Correction						

Sumber: Data SPSS Uji Normalitas Shapiro-Wilk (2025)

Uji normalitas dengan menggunakan Saphiro-Wilk pada penelitian ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,613 pada Stres Kerja, pada Beban Kerja memiliki nilai signifikansi 0,710, dan pada Komunikasi Internal memiliki nilai signifikansi 0,675. Karena seluruh nilai signifikansi variabel lebih besar daripada 0,05 maka dalam penelitian ini data berdistribusi normal.

3.4 Uji Multikolinieritas

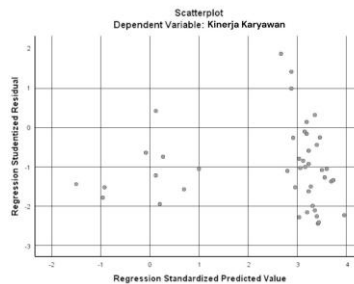
Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Stres Kerja (X1)	0.992	1.008
Beban Kerja (X2)	0.993	1.007
Komunikasi Internal (X3)	0.999	1.001

Sumber : Data SPSS Uji Multikolinieritas (2025)

Berdasarkan tabel 3, ditunjukkan bahwa variabel X1 memiliki *tolerance* 0,992 dengan VIF 1,008. Pada penelitian ini variabel X2 memiliki *tolerance* 0,993 dengan VIF 1,007. Pada penelitian ini variabel X3 memiliki *tolerance* 0,999 dengan VIF 1,001. Dari ketiga variabel tersebut diketahui bahwa nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3.5 Uji Heterokedastisitas



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data SPSS Uji Heterokedastisitas (2025)

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat diketahui bahwa grafik tersebut memiliki data menyebar dan tidak membuat pola tertentu. Hal ini berarti dalam penelitian ini tidak ditemukan gejala heterokedastisitas.

3.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	.965 ^a	.931	.925	2.190
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja, Komunikasi Internal				
b. Dependent Variable : Kinerja Karyawan				

Sumber : Data SPSS Koefisien Determinasi (2025)

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi-variabel dependen. Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,925$ yang berarti bahwa sebesar 92,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja(X2), dan Komunikasi Internal (X3). Sedangkan sisanya 6,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

3.7 Uji F (Uji Simultan)

Tabel 5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2515.728	3	838.576	174.875	.000 ^b
	Residual	187.017	39	4.795		
	Total	2702.744	42			
a. Dependent variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja, Komunikasi Internal						

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS Versi 2025

Berdasarkan tabel diatas didapatkan nilai df1 sebesar 3 dan nilai df2 sebesar 39. Dengan melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms.Excel dengan mengetikkan = finv (0,05;3;39) akan menghasilkan nilai F tabel sebesar 2,845. Hasil uji F dari tabel diatas diketahui bahwa F hitung yang diperoleh sebesar 174,875, nilai F hitung ini jauh lebih besar dari nilai F tabel yang sebesar 2,845 maka H_a diterima H_0 ditolak.

Sehingga berdasarkan uji F disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini yaitu Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Komunikasi Internal (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.8 Uji t (Parsial)

Tabel 6 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	-1.944	.718		-2.708	.010
	Stres Kerja	.567	.137	.461	4.142	.000
	Beban Kerja	.515	.161	.315	3.206	.003
	Komunikasi Internal	.341	.135	.289	2.537	.015
a. Dependent variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 6 diatas hasil uji t parsial menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung pada Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $4,142 > 2,022$ dan besarnya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar $3,206 > 2,022$ dan besarnya nilai signifikansi $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Komunikasi Internal (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) hasil uji t parsial menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar $2,537 > 2,022$ dan besarnya nilai signifikansi $0,015 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Komunikasi Internal (X3) secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian mengenai “Pengaruh Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Komunikasi Internal (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Lusuka Kreatif Sidoarjo”. Pada bab sebelumnya, maka ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

- a. Melalui hasil penelitian, dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Lusuka Kreatif Sidoarjo berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila Stres Kerja meningkat maka akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan.
- b. Melalui hasil penelitian, dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Lusuka Kreatif Sidoarjo berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila Beban Kerja meningkat maka akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan.
- c. Melalui hasil penelitian, dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Lusuka Kreatif Sidoarjo berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa apabila Komunikasi Internal meningkat maka akan terjadi peningkatan Kinerja karyawan.
- d. Secara simultan melalui hasil penelitian, dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Internal terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Lusuka Kreatif Sidoarjo berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel Stres Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Internal secara bersama-sama dapat mempengaruhi Kinerja karyawan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Dhia, M., Kunci, K., Kerja, S., Kerja, B., Kerja, K., & Sosial, D. (2024). the Impact of Job Stress and Workload on E-Commerce Employees Job Satisfaction With Social Support As an Intervening Variable. *Humaniorasains Jurnal Humaniora Dan Sosial Sains*, 1(1), 3032–5463.
- Erliyanti, & Yurmaini. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Kewirausahaan. *At-Tijarah: Jurnal Penelitian Keuangan Dan Perbankan Syariah*, 3(2), 96–114. <https://doi.org/10.52490/attijarah.v3i2.140>
- Jurnal, M., Ilmu, R., Jl, A., Raya, K., Rw, R. T., Senen, K., Pusat, K. J., & Jakarta, K. I. (2025). *Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Internal Terhadap Produktivitas Kerja*

- Pegawai Dinas Sosial Kota Depok Nabila Rahma Syafira. 3.*
- Kadek, I., Sedana, A., Ketut, I., Sapta, S., Gede Rihayana, I., Ekonomi, F., Universitas, B., & Denpasar, M. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada D'tukad Adventure Club Bali. 2022.
- Kerja, P. B., Kerja, S., Lingkungan, D., Terhadap, K., Karyawan, K., Pengolahan, P., Muchammad, T., Al Amin, I., Adji Kusuma, K., Abadiyah, R., & Sidoarjo, U. M. (2024). The Effect of Workload, Work Stress and Work Environment on Employee Performance at the Tea Processing Company. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 1223–1235. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562–573. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.336>
- Nabilah, I., & Ridwan, M. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Di PT. Bumi Menara Internusa Sidoarjo. *Formosa Journal of Applied Sciences*, 1(5), 725–744. <https://doi.org/10.55927/fjas.v1i5.1510>
- Oktaviani, D. N., & Irmayanti, N. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PSIKOWIPA (Psikologi Wijaya Putra)*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.38156/psikowipa.v2i1.43>
- Putri, N. A., & Suhartono, I. (2025). *Indonesia Economic Journal*. 1(2), 1313–1325.
- Romero-Rodriguez, L. M., & Castillo-Abdul, B. (2024). *Internal communication from a happiness management perspective: state-of-the-art and theoretical construction of a guide for its development. BMC Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02140-7>
- Shabrina, A. N., Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Ramadhan, H. N., Choiruddin, M., Riyandito, M. R., Ramadhani, M. N., & Hikayatuni'mah, P. A. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia strategik dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(3), 382–387. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Vanchapo, A. R. (2022). Beban Kerja dan Stres Kerja. CV. Penerbit Xiara Media, March 2019.
- Yuliyanto, A. D. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Jasindo Raya*. 01(1), 1–23.
- Yuyun, W., Aponnp, E. H., & Tetelepta, M. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sumber Harta Laut Mas Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(2), 521–530.
- Kridho et al. (2021). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT.Merpati Maintenance Facility Sidoarjo, 91-112.
- Ghozali, I. (2021). *Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Alfabeta..
- Malhotra, N. K. (2020). *Marketing Research: An Applied Orientation* (8th ed.). Harlow, England: Pearson Education.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job Demands–Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Sweller, J. (2011). *Cognitive Load Theory*. *Psychology of Learning and Motivation*, 55, 37–

76.

Kanfer, R., & Ackerman, P. L. (1989). *Motivation and Cognitive Abilities: An Integrative/Aptitude-Treatment Interaction Approach to Skill Acquisition*. Journal of Applied Psychology, 74(4), 657–690.