

## ***The Effect Of Communication And Emotional Intelligence On The Workload Of Employees Of PT. Sari Abadi Mas Medan***

### **Pengaruh Komunikasi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Beban Kerja Karyawan PT. Sari Abadi Mas Medan**

Feronika<sup>1\*</sup>, Syawaluddin<sup>2</sup>, Aldil Putra<sup>3</sup>, Thomas Sumarsan Goh<sup>4</sup>

STIE Professional Manajemen College Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>

[feronikalieonardo1720@gmail.com](mailto:feronikalieonardo1720@gmail.com)<sup>1</sup>, [syawal73.pmc@gmail.com](mailto:syawal73.pmc@gmail.com)<sup>2</sup>, [aidilputra82@yahoo.com](mailto:aidilputra82@yahoo.com)<sup>3</sup>, [gotho@gmail.com](mailto:gotho@gmail.com)<sup>4</sup>

\*Corresponding Author

#### **ABSTRACT**

*The workload of the company's employees continues to increase so that it is beyond their current capabilities. There are employees who are still awkward or shy to communicate with their co-workers, so it often makes the employee's workspace feel lonely and awkward. Employees are also not too easy to adapt to new conditions. This research uses quantitative descriptive research. The total population in the study was 106 employees. The sampling technique using the Slovin formula was obtained as many as 84 samples. Simultaneously there is no significant effect between the variables of communication and emotional intelligence on the workload of employees. While partially found the communication variable has no significant effect on the workload of employees of. Partially it was found that the emotional intelligence variable had no significant effect on the workload of the employee..*

**Keywords:** Communication, Emotional Intelligence, Workload

#### **ABSTRAK**

Beban kerja karyawan perusahaan terus mengalami peningkatan sehingga hal tersebut menjadi berada diluar kemampuannya saat ini. Adanya karyawan yang masih canggung atau malu-malu untuk berkomunikasi dengan rekan kerjanya sehingga sering membuat ruang kerja karyawan menjadi terasa sepi dan canggung. Karyawan juga tidak terlalu mudah untuk melakukan adaptasi terhadap kondisi-kondisi baru. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi pada penelitian sebanyak 106 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin didapatkan sebanyak 84 sampel. Secara simultan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap beban kerja karyawan. Sedangkan secara parsial ditemukan variabel komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap beban kerja karyawan. Secara parsial ditemukan variabel kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap beban kerja karyawan.

**Kata Kunci:** Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Beban Kerja

### **1. Pendahuluan**

Persaingan yang terjadi di dunia mengalami peningkatan yang signifikan di mana untuk memenangkan persaingan yang ada tersebut, perusahaan perlu memaksimalkan berbagai sumber daya yang dimiliki termasuk salah satunya sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah perusahaan di mana sumber daya ini dapat mendorong perkembangan yang ada dalam perusahaan termasuk cara penggunaan ilmu, pendayagunaan kemampuan yang dimiliki agar dapat mencapai suatu kondisi yang optimal. Dari sudut pandang manajemen terdapat beberapa persyaratan agar suatu tujuan perusahaan dapat dikelola secara efektif dan efisien di mana keefektifan dan keefesienan perusahaan sangat bergantung pada fleksibilitas dan kesiapan sumber daya manusianya untuk menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi dengan cepat.

Sumber daya di era globalisasi ini menjadi keberadaan yang tidak dapat diabaikan sehingga setiap perusahaan biasanya akan menggunakan berbagai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas dari sumber daya manusianya. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan hasil kerja yang mereka berikan. Semua hal ini dinilai sangat penting bagi perusahaan karena dapat menentukan keberlangsungan hidup, perkembangan serta kemajuan dari perusahaan tersebut.

Beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas kerja yang dihadapi oleh karyawan dengan tingkatan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan. Beban kerja menjadi aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena jika karyawan mengerjakan terlalu banyak tugas pekerjaan disertai dengan penyediaan waktu yang terbatas, maka karyawan akan merasa tertekan dan menjadi tidak produktif dalam bekerja. Pemberian beban kerja yang baik adalah: pembagian pekerjaan yang merata sesuai dengan kemampuan yang diterima karyawan dan juga disesuaikan dengan waktu yang perusahaan berikan kepada karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dalam menyeimbangi beban kerja, hubungan yang baik antara para karyawan juga dibutuhkan di mana dalam hal ini, komunikasi menjadi pemicu dalam menjembatani karyawan untuk memiliki hubungan yang baik. Komunikasi merupakan suatu pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang ke yang lainnya. Pelaksanaan komunikasi yang baik akan membuat para karyawan mudah bekerjasama dan pada akhirnya juga menurunkan beban kerja karyawan.

Selain itu, kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan juga penting dalam mengurangi tingkat beban kerja yang karyawan miliki karena dengan adanya pengendalian emosional yang baik, karyawan akan memiliki kesadaran yang baik dalam mengatur segala pekerjaannya dengan baik dan terstruktur sehingga memudahkannya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kecerdasan emosional sendiri merujuk pada kemampuan seseorang untuk mengenali perasaannya sendiri dan juga orang lain sehingga dengan adanya pengaturan tersebut, maka karyawan dapat dengan mudah memberikan dorongan pada dirinya sendiri untuk bekerja lebih giat lagi dan lagi.

Permasalahan yang dialami oleh perusahaan ini yaitu: ketika beban kerja karyawan perusahaan terus mengalami peningkatan sehingga hal tersebut menjadi berada diluar kemampuannya saat ini seperti: laporan harian yang biasan hanya perlu membuat satu laporan harian, untuk saat ini terdapat 2 laporan harian yang harus diserahkan yaitu: 1 laporan untuk supervisi dan 1 laporan lagi langsung ditujukan untuk manajer. Peningkatan beban kerja tersebut juga memberikan dampak kurang baik pada karyawan di mana karyawan menjadi mudah lupa terhadap beberapa pekerjaannya dan menjadi sulit untuk berkonsentrasi seperti: karyawan lupa untuk memberikan menyelesaikan laporan pembeliannya kepada supervisor untuk dilakukan pengecekan dan langsung menyerahkannya pada manajer sehingga membuatnya dimarahi karena memiliki beberapa kesalahan yang terlewatkan. Contoh lainnya: karyawan juga dinilai semakin sering lupa untuk melakukan *fingerprnt* saat pulang sehingga kehadirannya tersebut sering dianggap tidak hadir dan harus meminta persetujuan dari manajer untuk menandatangani kehadirannya tersebut. Berbagai kesalahan yang dilakukan oleh karyawan tersebut tidak

hanya dimarahi oleh manajer, akan tetapi juga oleh supervisornya karena manajer mengira bahwa supervisornya tersebut tidak mengecek dengan baik hasil kerja karyawannya sehingga mengalami kesalahan. Selain itu untuk beberapa karyawan juga sering melupakan beberapa pekerjaannya yang penting akan tetapi jarang dilakukan seperti: laporan yang biasanya dikerjakan setiap 3 bulan sekali sering terlewatkan di mana laporan tersebut adalah: laporan untuk memperbarui data-data dari karyawan yang telah lulus masa *training* dan juga karyawan yang telah mengundurkan diri dan jikapun tidak ada karyawan yang masih berada dalam masa *training* atau yang baru saja mengundurkan diri, karyawan juga harus tetap menyelesaikan laporannya tersebut dengan membuat laporan nihil untuk manajernya.

Untuk karyawan baru yang belum terbiasa dengan pekerjaannya juga merasa bahwa beban kerja yang ada dalam perusahaan cukup tinggi sehingga membuat dirinya tertekan karena walaupun masih karyawan baru, karyawan tersebut juga tetap memiliki waktu pengumpulan laporan yang harus diselesaikannya tepat waktu dan jika dirinya tidak dapat dengan cepat menyelesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan, maka dirinya akan mendapatkan pengurangan nilai untuk masa *trainingnya* yang kemudian akan diberikan hasil evaluasinya pada saat telah 3 bulan lamanya apakah akan dijadikan sebagai karyawan tetap, apakah akan diperpanjang sampai dengan hasil evaluasi 6 bulan ataupun akan dikeluarkan karena dinilai tidak memiliki kemampuan kerja yang baik.

Adanya indikasi bahwa terdapat masalah komunikasi di dalam perusahaan di mana beberapa karyawan memberikan penjelasan bahwa adanya karyawan yang masih canggung atau malu-malu untuk berkomunikasi dengan rekan kerjanya sehingga sering membuat ruang kerja karyawan menjadi terasa sepi dan canggung seperti: ketika karyawan baru ingin menanyakan mengenai pekerjaannya, karyawan sering menggunakan perantara rekan kerja sebelumnya untuk menanyakan hal tersebut karena merasa malu dan belum terlalu kenal walaupun karyawan tersebut telah bekerja di dalam perusahaan selama 1 tahun. Adapun karyawan yang lebih memilih untuk menggunakan *headset* untuk mendengarkan lagu sambil bekerja dan ketika membutuhkan laporan ataupun ingin berkomunikasi dengan karyawan lainnya, karyawan tersebut memilih untuk menggunakan *Whatsapp Web* dan menuliskannya menjadi bentuk pesan kepada karyawan tersebut. Beberapa karyawan juga sering terlihat menggunakan aplikasi *Pidgin* untuk menanyakan mengenai hal pekerjaannya. Dalam perusahaan juga terdapat karyawan yang sering berkomunikasi dengan cara yang tidak sama di mana dirinya suka menggunakan bahasa yang kasar dan suka asal berbicara tanpa memperhatikan kondisi dan situasi yang sedang dialami oleh karyawan seperti: kata-kata binatang, tidak memiliki otak, dan sebagainya sehingga terkadang sering membuat rekan kerjanya tersinggung yang walaupun sebenarnya tidak bermaksud untuk menyinggungnya. Untuk salah satu alasan juga dikenal dengan cara komunikasi yang kasar di mana dirinya sangat suka memarahi setiap karyawannya dengan kata-kata yang sangat menyakitkan hati sehingga beberapa karyawan yang tidak tahan dengan situasi tersebut menjadi sangat tertekan. Karyawan juga berharap dapat berkomunikasi dengan baik dalam perusahaan ataupun dalam ruangan saat bekerja sehingga karyawan akan memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja lainnya.

Adanya indikasi bahwa terdapat masalah kecerdasan emosional di

dalam perusahaan di mana karyawan tidak dapat menjaga integritasnya selama melaksanakan pekerjaannya. Karyawan juga tidak terlalu mudah untuk melakukan adaptasi terhadap kondisi-kondisi baru seperti: ketika adanya karyawan baru, karyawan tersebut masih tidak dapat dengan mudah memulai pembicaraan dengan dirinya dan merasa canggung. Ketidaksanggupan karyawan menghadapi perubahan juga terlihat ketika adanya pergantian atasan karena atasannya mengundurkan diri dari posisinya di mana karyawan sering memberikan keluhan bahwa kebijakan atasan terdahulu dengan yang baru sangat jauh berbeda sehingga dirinya masih kesulitan untuk beradaptasi seperti: kebiasaan untuk mengkonsumsi makanan ringan selama jam kerja yang untuk saat ini telah dilarang oleh atasannya yang baru membuat dirinya harus bertahan karena kebiasaannya yang suka mengkonsumsi makanan ringan telah berlangsung selama 3 tahun dirinya bekerja. Sementara untuk hal lainnya, karyawan juga masih tidak terlalu optimis dengan kemampuan yang dimilikinya seperti: karyawan tidak yakin dengan dirinya sendiri dan sering menolak pekerjaan baru yang diberikan oleh atasan sehingga membuat atasan terkadang merasa malas untuk mengajari karyawan tersebut hal-hal baru karena atasannya melihat kemampuannya masih perlu untuk ditingkatkan daripada yang untuk saat ini dan ketika kedepannya terdapat salah satu senior yang mengundurkan diri, maka karyawan tersebut diharapkan dapat mengisi kekosongan jabatan tersebut.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Komunikasi**

Menurut (Ardial, 2018), komunikasi merupakan suatu transaksi, proses simbolik yang mengkehendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan antar sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain serta berusaha sikap dan tingkah laku orang lain

### **Kecerdasan Emosional**

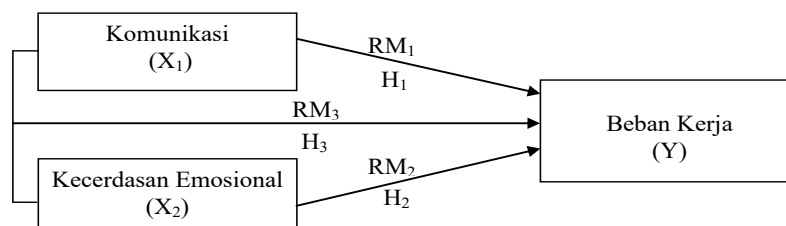
Menurut (Hamali, 2016), kecerdasan emosional yang meliputi kemampuan mengendalikan diri, berempati, mengembangkan semangat hidup, membangun kebersamaan, kemampuan menyelesaikan konflik dan memimpin juga diperlukan. Kecerdasan emosional yang semakin tinggi akan meningkatkan sifat-sifat individu yang semakin manusiawi.

### **Beban Kerja**

Menurut (Irzal, 2016), *workload* atau beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan tersebut. Beban kerja yang dimaksud adalah ukuran (porsi) dari kapasitas operator yang terbatas yang dibutuhkan untuk melakukan kerja tertentu.

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian di atas dapat digambarkan kerangka berpikir yaitu sebagai berikut ini:



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### 3. Metode Penelitian

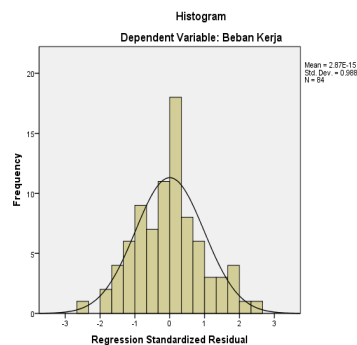
Populasi penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 106 karyawan dan Sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian yaitu data kuantitatif. Dalam penelitian ini, pengumpulan data terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti dilakukan dengan cara kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan analasi regresi linear berganda.

### 4. Hasil dan Pembahasan

#### Uji Normalitas

##### 1. Analisis Grafik Histogram

Hasil pengujian grafik histogram dapat dilihat pada gambar di bawah ini sebagai berikut :



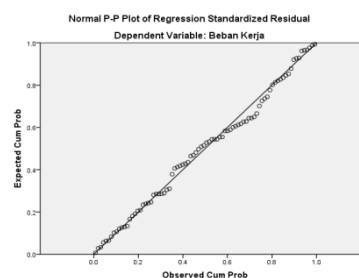
**Gambar 2. Grafik Histogram**

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan gambar 2. di atas, dapat dilihat bahwa garis berbentuk lonceng dengan simetris ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

##### 1. Analisis Grafik Normal P-P Plot

Hasil pengujian analisis grafik normal P-P plot dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



**Gambar 3. Grafik Normal P-P Plot**

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati dan mengikuti serta mengelilingi garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan mendapatkan asumsi normalitas.

## 2. Uji Statistik

Hasil untuk pengujian statistik dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini sebagai berikut:

**Tabel 1. Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test |                |                         |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
|                                    |                | Unstandardized Residual |
| N                                  |                | 84                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>   | Mean           | .0000000                |
|                                    | Std. Deviation | 3.42667296              |
| Most Extreme Differences           | Absolute       | .075                    |
|                                    | Positive       | .075                    |
|                                    | Negative       | -.048                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z               |                | .689                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)             |                | .729                    |
| a. Test distribution is Normal.    |                |                         |
| b. Calculated from data.           |                |                         |

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas *Kolmogorov-smirnov* membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu : sebesar 0,729, maka dapat disimpulkan data tergolong berdistribusi normal.

## Uji Multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada berikut ini :

**Tabel 2. Uji Multikolinieritas**

|       |                      | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |                         |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|
| Model |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |
|       |                      | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |                         |
| 1     | (Constant)           | 97.977                      | 4.893      |                           | 20.026 | .000 |                         |
|       | Komunikasi           | -.551                       | .087       | -.478                     | -6.371 | .000 | .990 1.011              |
|       | Kecerdasan Emosional | -.450                       | .065       | -.519                     | -6.923 | .000 | .990 1.011              |

a. Dependent Variable: Beban Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Nilai korelasi untuk variabel komunikasi dan kecerdasan emosional mempunyai nilai *tolerance* (0,990) > 0,1 dan nilai VIF (1,011) < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

Untuk pengujian Heteroskedastisitas terbagi menjadi 3 cara pengujian yaitu : dengan pengujian statistik *Glejser* dan pengujian grafik *Scatterplot* :

1. Uji Statistik *Glejser*

Hasil penelitian untuk pengujian *Glejser* dapat dilihat pada tabel 4.12 di bawah ini :

**Tabel 3. Uji Heteroskedastisitas**

|       |                      | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|       |                      | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant)           | -3.445                      | 2.981      |                           | -1.156 | .251 |
|       | Komunikasi           | .090                        | .053       | .185                      | 1.707  | .092 |
|       | Kecerdasan Emosional | .047                        | .040       | .129                      | 1.187  | .239 |

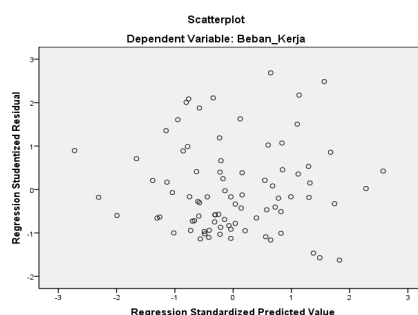
a. Dependent Variable: Beban\_Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Tingkat signifikansi pada variabel komunikasi bernilai 0,092 > 0,05 dan bernilai 0,239 > 0,05 pada variabel kecerdasan emosional. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan di atas, maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Grafik *Scatterplot*

Hasil pengujian untuk grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

**Gambar 4. Grafik *Scatterplot***

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan pada gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *Scatterplot* menyebar secara acak (*random*) dan tidak berpola serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari 84 sampel responden tidak ada terjadi heteroskedastisitas antar sesama sampel.

3. Uji Statistik *Spearman*

Hasil pengujian statistik *Spearman* dapat dilihat pada gambar di bawah ini sebagai berikut:

**Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas**

|                          |            | Komunikasi              | Kecerdasan Emosional | Unstandardized Residual |
|--------------------------|------------|-------------------------|----------------------|-------------------------|
| Spearman's rho           | Komunikasi | Correlation Coefficient | 1.000                | .064                    |
|                          |            | Sig. (2-tailed)         | .                    | .566                    |
|                          |            | N                       | 84                   | 84                      |
|                          | Kecerdasan | Correlation Coefficient | .064                 | 1.000                   |
|                          |            | Sig. (2-tailed)         | .566                 | .                       |
|                          |            | N                       | 84                   | 84                      |
|                          | Emosional  | Correlation Coefficient | .012                 | -.007                   |
|                          |            | Sig. (2-tailed)         | .913                 | .953                    |
|                          |            | N                       | 84                   | 84                      |
| Unstandar dized Residual | Residual   | Correlation Coefficient | .012                 | -.007                   |
|                          |            | Sig. (2-tailed)         | .913                 | .953                    |
|                          |            | N                       | 84                   | 84                      |

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Tingkat signifikansi pada variabel komunikasi bernilai  $0,913 > 0,05$  dan bernilai  $0,953 > 0,05$  pada variabel kecerdasan emosional. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan di atas, maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

#### Uji Linieritas

Hasil penelitian pengujian linieritas dapat dilihat pada di bawah ini:

**Tabel 5 Uji Linieritas Variabel Komunikasi (X<sub>1</sub>)**

|                          |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|--------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Beban Kerja * Komunikasi | Between Groups | (Combined)               | 1177.570       | 18 | 65.421      | 4.327  | .000 |
|                          |                | Linearity                | 609.076        | 1  | 609.076     | 40.286 | .000 |
|                          |                | Deviation from Linearity | 568.494        | 17 | 33.441      | 2.212  | .012 |
|                          | Within Groups  |                          | 982.716        | 65 | 15.119      |        |      |
|                          | Total          |                          | 2160.286       | 83 |             |        |      |

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi linearity adalah: 0,000 atau berada di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier variabel komunikasi dengan variabel beban kerja.

**Tabel 6. Uji Linieritas Variabel Kecerdasan Emosional (X<sub>2</sub>)**

|                                    |                |                          | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Beban Kerja * Kecerdasan Emosional | Between Groups | (Combined)               | 1104.103       | 22 | 50.186      | 2.899  | .001 |
|                                    |                | Linearity                | 697.338        | 1  | 697.338     | 40.275 | .000 |
|                                    |                | Deviation from Linearity | 406.765        | 21 | 19.370      | 1.119  | .355 |
|                                    | Within Groups  |                          | 1056.183       | 61 | 17.314      |        |      |
|                                    | Total          |                          | 2160.286       | 83 |             |        |      |

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi linearity adalah: 0,000 atau berada di bawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan

linier variabel kecerdasan emosional dengan variabel beban kerja.

### Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi terbagi menjadi 2 metode yang akan digunakan yaitu : metode *Durbin Watson* dan metode *Run Test* yang dapat dilihat di bawah :

Hasil penelitian uji Durbin Watson dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 7. Uji Autokorelasi**

| Model Summary <sup>b</sup>                                  |                   |          |                   |                            |               |
|-------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                                                       | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                                                           | .741 <sup>a</sup> | .549     | .538              | 3.469                      | 1.817         |
| a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Komunikasi |                   |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: Beban Kerja                          |                   |          |                   |                            |               |

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

*Durbin Watson* memiliki nilai yang terletak diantara dU dan (4-dU) dengan perhitungan  $dU (1,694) < d (1,817) < 4-dU (2,306)$ . Dari hasil perhitungan di atas maka tidak ditemukan adanya terjadi autokorelasi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi.

Hasil penelitian uji Run Test dapat dilihat pada tabel 8 di bawah ini sebagai berikut:

**Tabel 8. Uji Autokorelasi**

| Runs Test               |                         |
|-------------------------|-------------------------|
|                         | Unstandardized Residual |
| Test Value <sup>a</sup> | .18384                  |
| Cases < Test Value      | 42                      |
| Cases >= Test Value     | 42                      |
| Total Cases             | 84                      |
| Number of Runs          | 39                      |
| Z                       | -.878                   |
| Asymp. Sig. (2-tailed)  | .380                    |
| a. Median               |                         |

Sumber : Hasil Penelitian, 2022 (Data Diolah)

Untuk hasil pengujian Run Test memiliki nilai signifikansi sebesar 0,380 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi sehingga analisis regresi linier dapat dilanjutkan.

### Analisis Regresi Berganda

Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap beban kerja. Hasil pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah :

**Tabel 9. Hasil Analisis Regres Linier Berganda**

|       |                      | <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |            |                           |  |        | <b>Collinearity Statistics</b> |           |
|-------|----------------------|---------------------------------|------------|---------------------------|--|--------|--------------------------------|-----------|
| Model |                      | Unstandardized Coefficients     |            | Standardized Coefficients |  | t      | Sig.                           | Tolerance |
|       |                      | B                               | Std. Error | Beta                      |  |        |                                |           |
| 1     | (Constant)           | 97.977                          | 4.893      |                           |  | 20.026 | .000                           |           |
|       | Komunikasi           | -.551                           | .087       | -.478                     |  | -6.371 | .000                           | .990      |
|       | Kecerdasan Emosional | -.450                           | .065       | -.519                     |  | -6.923 | .000                           | .990      |

a. Dependent Variable: Beban Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Dengan rumus berikut ini:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 97,977 - 0,551X_1 - 0,450X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas maka dapat diuraikan sebagai berikut  
 Konstanta ( $\alpha$ ) = 97,977 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu: komunikasi dan variabel ( $X_2$ ) yaitu: kecerdasan emosional bernilai 0, maka beban kerja adalah: tetap bernilai sebesar 97,977. Koefisien  $X_1(b_1)$  = -0,551 menunjukkan bahwa variabel komunikasi ( $X_1$ ) berpengaruh negatif terhadap beban kerja sebesar -0,551. Artinya: setiap peningkatan nilai komunikasi ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka nilai beban kerja akan menurun sebesar 55,1%. Koefisien  $X_2(b_2)$  = -0,450 menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap beban kerja sebesar -0,450. Artinya: setiap peningkatan nilai kecerdasan emosional ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka nilai beban kerja akan menurun sebesar 45%.

#### Uji Hipotesis Parsial (Uji-t)

Koefisien regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (variabel X) secara parsial terhadap variabel dependen (variabel Y). Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji-t derajat keyakinan sebesar 95% atau  $\alpha = 5\%$ . Penentuan dalam menentukan nilai  $t_{tabel}$ , maka diperlukan adanya derajat bebas, dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } df = n - k = 84 - 3 = 81$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel Penelitian

k = Jumlah Variabel Bebas dan Terikat

Dengan diketahuinya df adalah: 81 dan diperoleh nilai  $t_{tabel}$  tersebut yaitu: sebesar 1,990, sedangkan nilai  $t_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan bantuan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil uji  $t_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel 4.19 di bawah ini :

**Tabel 10. Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)**

|       |                      | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |        |      | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-------|
| Model |                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |        | Sig. | Tolerance               | VIF   |
|       |                      | B                           | Std. Error | Beta                      | t      |      |                         |       |
| 1     | (Constant)           | 97.977                      | 4.893      |                           | 20.026 | .000 |                         |       |
|       | Komunikasi           | -.551                       | .087       | -.478                     | -6.371 | .000 | .990                    | 1.011 |
|       | Kecerdasan Emosional | -.450                       | .065       | -.519                     | -6.923 | .000 | .990                    | 1.011 |

a. Dependent Variable: Beban Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Berdasarkan tabel 10 di atas, dapat dilihat bahwa pada variabel Komunikasi ( $X_1$ ) terlihat bahwa nilai  $-t_{hitung} -6,371 < t_{tabel} (1,990)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap beban kerja karyawan sehingga  $H_1$  ditolak. Pada variabel kecerdasan emosional ( $X_2$ ) terlihat bahwa nilai  $-t_{hitung} -6,923 < t_{tabel} (1,990)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap beban kerja karyawan sehingga  $H_2$  ditolak.

#### Uji Hipotesis Simultan (Uji-F)

Uji simultan (Uji-F) digunakan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen yaitu: komunikasi ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_2$ ) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu: beban kerja ( $Y$ ). Dengan diketahuinya df sebagai pembilang adalah: 2 dan df sebagai penyebut adalah: 81, maka dapat diperoleh nilai  $F_{tabel}$  adalah: 3,11, sedangkan nilai  $F_{hitung}$  akan diperoleh dengan menggunakan SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$ . Hasil uji  $F_{hitung}$  dapat dilihat pada tabel 4.20 di bawah:

**Tabel 11. Hasil Pengujian Simultan (Uji-F)**

| ANOVA <sup>b</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 1185.692       | 2  | 592.846     | 49.272 | .000 <sup>a</sup> |
|                    | Residual   | 974.593        | 81 | 12.032      |        |                   |
|                    | Total      | 2160.286       | 83 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Komunikasi

b. Dependent Variable: Beban Kerja

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Pada tabel 4.20 di atas, nilai  $F_{hitung} (49,272) > F_{tabel} (3,11)$  dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap beban kerja karyawan.

#### Koefisien Determinasi (Adjust $R^2$ )

Koefisien determinasi (adjust  $R^2$ ) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu: komunikasi ( $X_1$ ) dan kecerdasan emosional ( $X_2$ ) terhadap beban kerja ( $Y$ ). Hasil pengujian determinasi dapat dilihat di bawah ini sebagai berikut:

**Tabel 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinan (Adjusted  $R^2$ )**

| Model Summary <sup>b</sup>                                  |                   |          |                   |                            |               |
|-------------------------------------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| Model                                                       | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1                                                           | .741 <sup>a</sup> | .549     | .538              | 3.469                      | 1.817         |
| a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Komunikasi |                   |          |                   |                            |               |
| b. Dependent Variable: Beban Kerja                          |                   |          |                   |                            |               |

Sumber : Hasil Penelitian 2022 (Data diolah)

Nilai *Adjusted R Square* (*Adjusted  $R^2$* ) atau koefisien determinasi yang telah terkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah: sebesar 0,538. Hal ini berarti besarnya pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap beban kerja adalah: sebesar 53,8% dan sisanya 46,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: disiplin kerja, gaji, konflik, iklim dan variabel lainnya.

### **Pengaruh Komunikasi terhadap Beban Kerja**

Menurut (Hamali dan Budiastuti, 2019), Komunikasi dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena komunikasi dalam organisasi menjadi sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi."

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adyatno, 2017) yang memiliki judul penelitian Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rejo Mulyo Abadi Sidoarjo dimana Teknik pengumpulan data yaitu: kuesioner yang disebarkan kepada jumlah sampel 87 dan jumlah populasi sebanyak 87. Teknik analisis data adalah: analisis regresi linear berganda dengan hasil mendapatkan bahwa secara parsial maupun simultan beban kerja, komunikasi dan insentif kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, memiliki nilai  $-t_{hitung} (-6,371) < t_{tabel} (1,990)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap beban kerja karyawan PT. Sari Pati Abadi sehingga  $H_1$  ditolak.

Adanya karyawan yang masih canggung atau malu-malu untuk berkomunikasi dengan rekan kerjanya sehingga sering membuat ruang kerja karyawan menjadi terasa sepi dan canggung. Dalam perusahaan juga terdapat karyawan yang sering berkomunikasi dengan cara yang tidak sama di mana dirinya suka menggunakan bahasa yang kasar dan suka asal berbicara tanpa memperhatikan kondisi dan situasi. Untuk salah satu alasan juga dikenal dengan cara komunikasi yang kasar di mana dirinya sangat suka memarahi setiap karyawannya dengan kata-kata yang sangat menyakitkan hati sehingga beberapa karyawan yang tidak tahan dengan situasi tersebut menjadi sangat tertekan.

### **Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Beban Kerja**

Menurut (Wuwung, 2020), "Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang dalam mengontrol emosinya dengan cerdas. Hal ini juga berkaitan dengan cara menjaga keseimbangan antara emosi dan akal." Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Budiasih, 2017) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan

PT. Enam Tiga Sejahtera Singaraja dimana Teknik pengumpulan data yaitu: kuesioner yang disebarakan kepada jumlah sampel 107 dan jumlah populasi sebanyak 107. Teknik analisis data adalah: analisis regresi linear berganda dengan hasil mendapatkan bahwa secara parsial maupun simultan komunikasi dan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, memiliki nilai  $t_{hitung} (-6,923) < t_{tabel} (1,990)$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap beban kerja karyawan sehingga  $H_2$  ditolak.

Karyawan juga tidak terlalu mudah untuk melakukan adaptasi terhadap kondisi-kondisi baru. Ketidaksanggupan karyawan menghadapi perubahan juga terlihat ketika adanya pergantian atasan karena atasannya mengundurkan diri dari posisinya di mana karyawan sering memberikan keluhan bahwa kebijakan atasan terdahulu dengan yang baru sangat jauh berbeda sehingga dirinya masih kesulitan untuk beradaptasi. Sementara untuk hal lainnya, karyawan juga masih tidak terlalu optimis dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga membuat dirinya sering menolak penambahan pekerjaan karena atasannya melihat kemampuannya untuk ditingkatkan jabatannya daripada yang untuk saat ini.

#### **Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Beban Kerja.**

Menurut (Vanchapo, 2020), "Beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan karyawan itu sendiri." Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aini, 2018) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Meindo Elang Indah dimana Teknik pengumpulan data yaitu: kuesioner yang disebarakan kepada jumlah sampel 53 dan jumlah populasi sebanyak 53. Teknik analisis data adalah: analisis regresi linear berganda dengan hasil mendapatkan bahwa secara parsial maupun simultan komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji-F, memiliki nilai  $F_{hitung} (49,272) > F_{tabel} (3,11)$  dengan tingkat signifikan  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap beban kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap beban kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *Adjust R Square* (*Adjusted R<sup>2</sup>*) atau koefisien determinasi yang telah terkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah: sebesar 0,538. Hal ini berarti besarnya pengaruh komunikasi dan kecerdasan emosional terhadap beban kerja adalah: sebesar 53,8% dan sisanya 46,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: disiplin kerja, gaji, konflik, iklim dan variabel lainnya.

Beban kerja karyawan perusahaan terus mengalami peningkatan sehingga hal tersebut menjadi berada diluar kemampuannya saat ini. Peningkatan beban kerja tersebut juga memberikan dampak kurang baik pada karyawan

di mana karyawan menjadi mudah lupa terhadap beberapa pekerjaannya dan menjadi sulit untuk berkonsentrasi. Selain itu untuk beberapa karyawan juga sering melupakan beberapa pekerjaannya yang penting akan tetapi jarang dilakukan seperti: laporan yang biasanya dikerjakan setiap 3 bulan sekali sering terlewatkan. Untuk karyawan baru yang belum terbiasa dengan pekerjaannya juga merasa bahwa beban kerja yang ada dalam perusahaan cukup tinggi sehingga membuat dirinya tertekan karena walaupun masih karyawan baru, karyawan tersebut juga tetap memiliki waktu pengumpulan laporan yang harus diselesaikannya tepat waktu

## **5. Penutup**

### **Kesimpulan**

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah pengaruh antara komunikasi dan kecerdasan emosional dengan beban kerja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: Komunikasi tidak berpengaruh terhadap beban kerja karyawan. Kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap beban kerja karyawan. Komunikasi dan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap beban kerja karyawan.

Beberapa saran yang diajukan peneliti untuk perkembangan perusahaan antara lain sebagai berikut ini:

1. Perusahaan badi disarankan untuk meningkatkan pelaksanaan komunikasi yang terjadi dalam perusahaan agar karyawan dapat dengan mudah memahami satu sama lain dan juga hubungan antara rekan kerja menjadi lebih harmonis dan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan yang dimiliki. Komunikasi yang terjadi juga akan membuat karyawan saling membangun dukungan dengan sesama rekan kerja dan atasannya. Perusahaan juga diharapkan dapat terus menjaga komunikasi yang terjadi agar karyawan menjadi dapat saling terbuka dengan para rekan kerjanya dan sering memberikan saran kepada rekan kerja dan karyawan juga akan menjadi dapat dengan mudah mengemukakan ide untuk atasan. Dalam menjaga komunikasi ini, atasan dinilai krusial untuk berperan aktif dimana atasan yang dapat memberikan komunikasi yang jelas akan membuat karyawan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.
2. Perusahaan disarankan untuk dapat meningkatkan kecerdasan emosional karyawannya dengan memberikan pengembangan kepada karyawan yang juga dapat berupa pelatihan sehingga dengan kemampuan tersebut karyawan dapat dengan mudah mengendalikan emosional dalam dirinya dan lebih mudah juga menyelesaikan pekerjaan yang dimilikinya. Dengan pelatihan tersebut juga akan membuat karyawan sadar terhadap tingkat emosional yang dimilikinya. Selain itu juga membuat karyawan memiliki penilaian terhadap dirinya sendiri sehingga karyawan dapat mengetahui hal yang harus dilakukan perbaikan agar memberikan hasil kerja yang memuaskan. Peningkatan kecerdasan emosional juga akan membuat karyawan selalu optimis selama melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya serta juga membuatnya selalu inisiatif dan memanfaatkan segala kesempatan kerja yang ada.
3. Perusahaan disarankan untuk dapat menurunkan beban kerja karyawan dengan memberikan ruang komunikasi yang baik antara karyawan serta juga memberikan peningkatan terhadap kecerdasan emosional yang dimiliki oleh karyawan. Selain itu perusahaan juga harus dapat memperhatikan kesehatan fisik maupun mental setiap karyawannya karena dengan adanya daya fisik yang baik dapat membuat karyawan dapat menahan beban kerja yang diperolehnya. Selain itu kebutuhan mental yang baik diperlukan bagi karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa merasa terbebani. Adapun perusahaan juga diharapkan dapat memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja

karyawan karena adanya kemungkinan bahwa lingkungan kerja dapat menyebabkan beban kerja karyawan semakin meningkat karena ketika ruang kerja karyawan memiliki desain yang buruk dapat membuat karyawan semakin sulit dan lambat dalam melaksanakan pekerjaan

### Daftar Pustaka

- Ansofino, Jolianis, Yolamalinda dan Hagi Arfilindo. (2016). *Buku Ajar Ekonometrika*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Ardial. (2018). *Fungsi Komunikasi Organisasi : Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Medan : Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Arvianti, Eri Yusnita dan Herdiana Anggrasari. (2018). *Faktor-Faktor Yang Menghambat Pendidikan Karakter Pada Anak Buruh Tani di Kabupaten Ponorogo*. Kendari.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dadang. (2020). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Etos Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Biak Numfor*. Jawa Timur: Qiara Media.
- Duli, Nikolaus. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Hamali, Arif Yusuf dan Eka Sari Budihastuti. 2019. *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi dan Manajemen (Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi)*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Herlina, Vivi. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Hutahayan, Benny. (2019). *Peran Kepemimpinan Spiritual dan Media Sosial Pada Rohani Pemuda*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Irzal. (2016). *Dasar-Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta : Kencana.
- Ismaani, Ade. (2019). *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Syiah Kuyala University Press
- Machmuddah, Zaky. (2020). *Metode Penyusunan Skripsi Bidang Ilmu Akuntansi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Mulyono. (2018). *Berprestasi Melalui FJP Ayo Kumpulkan Angka Kreditmu*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Mustafa, Pinton Setya, Hafidz Gusdiyanto, dan Andif Victoria. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Tindakan Kelas Dalam Pendidikan Olahraga*. Malang: Universitas Negeri Malang.
- Novianti, Evi. (2019). *Teori Komunikasi Umum dan Aplikasinya*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Panuju, Redi. (2018). *Pengantar Studi Ilmu Komunikasi (Komunikasi Sebagai Kegiatan, Komunikasi Sebagai Ilmu)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Parangkuan, Erwin. (2017). *Understand-INC People: Strategi Taktis Komunikasi Berdasarkan Kepribadian*. Jakarta: Gramedia.
- Pasaribu, Endi Zunaedy, Siska Yulia Rahmi, Mesra Wati Ritonga, Ronal Watrianthos, Wahyu Azhar Ritonga, Rizki Kurniawan Rangkuti dan Nurhanna Harahap. (2020). *Belajar Statistika Siapa Takut Dengan SPSS*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Priyatno, Duwi. (2018). *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purnomo., Rochmat Aldy. (2019). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di*

- Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Saleh, Y. M., dan Miah Said, (2019). *Konsep dan Strategi Pemasaran*. Makassar : Sah Media.
- Sujarweni, Wiratna dan Lila Retnani Utami. (2019). *The Master Book of SPSS: Pintar Mengolah Data Statistik Untuk Segala Keperluan Secara Otodidak*. Yogyakarta: STARTUP.
- Suwatno. (2019). *Pemimpin dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Swarjana, I Ketut. (2016). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Syawaludin, Mohammad. (2017). *Sosiologi Perlawanan*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Tantawi, Isma. (2019). *Bahasa Indonesia Akademik (Strategi Meneliti dan Menulis)*. Jakarta: Kencana.
- Thoha dan Taufikurrahman. (2016). *Aktualisasi Nilai-Nilai Kecerdasan Emosional Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi*. Pamekasan : Duta Media Publishing.
- Trihastuti. (2019). *Komunikasi Internal Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Wahyudi, Setyo Tri. (2017). *Statistika Ekonomi (Konsep, Teori dan Penerapan)*. Malang : UB Press.