

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BALI KHARISMA
PERSADA CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI



**Oleh:
YOSI ANDRIANI
22220022
MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
PALEMBANG
2026**

SKRIPSI

**PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. BALI KHARISMA PERSADA
CABANG PALEMBANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

YOSI ANDRIANI

22220022

MANAJEMEN

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji

Pada Tanggal 17 juli 2026

Dan Dinyatakan Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Lily Rahmawati Harahap, SE., MM

Anggota : R. Y. Effendi, S.E., M.Si

Penelaah : Ria Astriyani, SE., M.Si

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi


Esty Naruliza, SE., MP



FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS IBA

PALEMBANG

TANDA TANGAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : YOSI ANDRIANI

Npm : 22220022

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Penelitian : Pengaruh Komunikasi Internal dan Beban Kerja
terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bali Kharisma
Persada Cabang Palembang

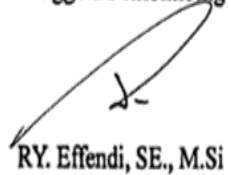
Tanggal Persetujuan : 17 juli 2026

PEMBIMBING SKRIPSI

Ketua Pembimbing


Esty Naryuliza, SE., MP

Anggota Pembimbing


RY. Effendi, SE., M.Si

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi


FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS IBA
U/Esty Naryuliza, SE., MP

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yosi Andriani

Tempat/Tanggal Lahir : Siring Alam, 08 juli 2004

Program Studi : Manajemen

Npm : 22220022

Menyatakan denngan sesungguhnya bahwa :

1. Seluruh data, informasi, interpretasi serta pernyataan dalam pembahasan dan kesimpulan yang disajikan dalam karya ilmiah ini, kecuali yang disebutkan sumbernya adalah merupakan hasil pengamatan, penelitian, pengolahan serta pemikiran saya dengan pengarahannya dari pembimbing yang ditetapkan.
2. Karya ilmiah yang saya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di Universitas IBA maupun di perguruan tinggi lainnya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan apabila di kemudian hari ditemukann adanya bukti ketidakbenaran dalam pernyataan tersebut di atas, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan gelar yang saya peroleh melalui pengajuan karya ilmiah ini.

Palembang, 17 juli 2026

Yang Membuat

Pernyataan,



Yosi Andriani

22220022

ABSTRAK

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN BEBAN KERJA TEHADAP

KINERJA KARYAWAN DI PT. BALI KHARISMA PERSADA CABANG

PALEMBANG

Oleh :

YOSI ANDRIANI

Penulisan Skripsi Ini Di Bawah Bimbingan

Esty Naruliza, S.E., M.P

Sebagai Ketua

RY. Effendi, SE., M.Si

Sebagai Anggota

PT. Bali Kharisma Persada Cabang Palembang, mitra pemeliharaan menara BTS jaringan Telkomsel yang beroperasi di wilayah Palembang, Banyuasin, hingga Musi Banyuasin, menghadapi tantangan alur komunikasi internal yang berjenjang serta beban kerja lapangan yang tinggi, sehingga kinerja karyawan menjadi isu penting untuk dikaji. Penelitian ini bertumpu pada teori komunikasi internal (Yateno, 2020), beban kerja (Mapata, 2024), dan kinerja karyawan (Kasmir, 2022), didukung dari penelitian terdahulu yang relevan, untuk mengetahui pengaruh Komunikasi Internal (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik parsial maupun simultan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan teknik sampling jenuh terhadap seluruh 68 karyawan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial (t hitung $7,525 > t$ tabel $1,997$; signifikansi $<0,001$), demikian pula Beban Kerja (t hitung $3,578 > t$ tabel $1,997$; signifikansi $<0,001$). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan F hitung $257,329 > F$ tabel $3,14$ (signifikansi $<0,001$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar $0,888$ menunjukkan bahwa Komunikasi Internal dan Beban Kerja mampu menjelaskan $88,8\%$ variasi Kinerja Karyawan, sedangkan $11,2\%$ sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = -0,498 + 0,413X_1 + 0,350X_2$. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas komunikasi internal dan pengelolaan beban kerja yang proporsional dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Komunikasi internal, Beban kerja, Kinerja karyawan

ABSTRAC

THE INFLUENCE OF INTERNAL COMMUNICATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BALI KHARISMA PERSADA PALEMBANG BRANCH

By:

YOSI ANDRIANI

This Thesis is Written Under the Guidance of:

Esty Naruliza, S.E., M.P

As Chairperson

RY. Effendi, S.E., M.Si

As Member

PT. Bali Kharisma Persada Palembang Branch, a maintenance partner for Telkomsel BTS tower networks operating in the Palembang, Banyuasin, and Musi Banyuasin areas, faces challenges with a tiered internal communication flow and heavy field workloads, making employee performance an important issue to examine. This study is based on internal communication theory (Yateno, 2020), workload (Mapata, 2024), and employee performance (Kasmir, 2022), supported by relevant previous research, to find out the effect of Internal Communication (X1) and Workload (X2) on Employee Performance (Y), both partially and simultaneously.

The study uses a quantitative associative approach with a saturated sampling technique for all 68 employees as respondents. Data were collected through Likert-scale questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the help of SPSS.

The research results show that Internal Communication has a positive and significant effect on Employee Performance individually (calculated t 7.525 > t table 1.997; significance <0.001), as does Workload (calculated t 3.578 > t table 1.997; significance <0.001). Simultaneously, both variables have a positive and significant impact on Employee Performance with calculated F 257.329 > F table 3.14 (significance <0.001). The coefficient of determination (R^2) of 0.888 indicates that Internal Communication and Workload can explain 88.8% of the variation in Employee Performance, while the remaining 11.2% is explained by other factors outside this study. The obtained regression equation is $Y = -0.498 + 0.413X1 + 0.350X2$. These findings suggest that improving the quality of internal communication and managing workload proportionally can drive continuous improvement in employee performance.

Keywords: Internal communication, Workload, Employee performance