

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Pengabean, 2018). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat maksimal (Ricardianto 2018). Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan bagian manajemen yang mengelola ini lebih dikenal dengan sebutan manajemen kinerja. Manajemen kinerja diartikan sebagai manajemen untuk membuat hubungan dan komunikasi efektif (Fauzi, 2020).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi ,2018). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan

gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas menjelaskan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja (Abdurrahman, 2019). Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah kinerja karyawan bersangkutan. Kinerja sangat penting bagi organisasi, dengan kinerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, dengan kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa semangat bekerja sehingga karyawan akan lebih mencintai pekerjaannya dan peduli dengan perusahaan (Isnaini, 2019).

Menurut Vachapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Monika (2018) mengungkapkan bahwa beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Sastra (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang

dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia.

Penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya, beban kerja meningkat kinerja karyawan juga meningkat. Penelitian oleh Martini, *et al.*, (2018) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya beban kerja berdampak terhadap peningkatan kehidupan pegawai dan peningkatan kinerjanya. Penelitian oleh Dhelvia, *et al.*, (2018) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya, perusahaan harus tetap memperhatikan beban kerja pegawai karena hal tersebut mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Penelitian oleh Affini (2021) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik beban kerja yang ditetapkan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, oleh Komsatun, *et al.*, (2021) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya perihal ini menggambarkan jika beban kerja meningkat maka kinerja akan menurun.

Faktor yang lain mempengaruhi kinerja adalah semangat kerja (Anarago, 2018). Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat

kerja tinggi dan jika karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja rendah. Menurut Busro (2018) mengartikan semangat kerja adalah kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan untuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif, peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja perusahaan (Pohan, 2017). Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pemimpin perusahaan karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat memengaruhi produktivitas dan potensi kerja karyawan. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan keinginan karyawan untuk bekerja secara maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Teddi, *et al.*, (2018) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa semangat kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian oleh Dahlila (2020) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian oleh Widodo (2021) menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

artinya ketika pegawai nyaman dengan segala sesuatu yang ditemui di tempat kerjanya, maka pegawai akan lebih bersemangat. Penelitian oleh Maheswari, *et al.*,(2022) menyatakan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi, *et al.*,(2021) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, artinya jika semangat kerja meningkat maka kinerja akan menurun.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah komunikasi (Mangkunegara,2018). Menurut Arni (2017), mengemukakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Menurut Sutrisno (2018), komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku. Robbins (2017) menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan

pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahkan informasi yang dimaksud dalam komunikasi tersebut diperlukan suatu proses komunikasi.

Penelitian oleh Safitri, *et al.*, (2018) menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya komunikasi yang baik akan meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi (2019) menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya komunikasi berperan dalam kemajuan suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Idayanti, *et al.*, (2020) menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya komunikasi di lingkungan perusahaan harus terjalin dengan baik agar kinerja meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Edward, *et al.*, (2020) menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik komunikasi semakin tinggi kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Priyambodo, *et al.*, (2019) menyatakan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai artinya, komunikasi yang berlebihan didalam perusahaan menyebabkan menurunnya kinerja pada karyawan.

SMP Negeri 4 Petang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berada di JL. Tukad Ayung VII, No14 Kec. Petang, Kab. Badung, Bali. Sekolah ini memiliki visi yaitu cerdas berkarakter berlandaskan budaya bangsa dan berwawasan lingkungan, serta misi dari sekolah ini adalah mewujudkan lulusan

yang cerdas dan kompetitif, mewujudkan tenaga pendidik dan kependidikan yang professional, dan mewujudkan ekosistem pendidikan yang kondusif. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pelayanan kepada para peserta didik maka dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki kemampuan pengetahuan dan ketrampilan yang handal melakukan antisipasi, menggali potensi dan cara baru dalam menghadapi penyelesaian permasalahan melalui peningkatan kualitas pekerja. Dalam penyelesaian pekerjaan memerlukan ketelitian kerja dari pegawai, yang baik dan tingkat disiplin yang tinggi dalam mengerjakan segala tugasnya sehingga tujuannya tercapai.

Berdasarkan observasi dan pengamatan yang dilakukan pada karyawan memang benar terdapat permasalahan pada kinerja pegawai, yaitu karena kurangnya kualitas dan kuantitas dari para pegawai tersebut menyebabkan pekerjaan yang seharusnya diselesaikan tepat waktu menjadi terhambat karena kinerja yang semakin menurun dan kinerja pegawai berada pada kondisi belum optimal. Kepsek perlu mengetahui faktor apa saja yang memengaruhi kinerja. (Susilowati,2018) penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap pegawai dan penilaian kinerja adalah kegiatan pimpinan untuk mengevaluasi perilaku pegawai apakah pegawai telah melaksanakan pekerjaanya dengan baik. Adapun data yang diperoleh penulis mengenai kinerja pegawai dan guru adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1**Standar Penilaian Kinerja Pegawai dan Guru SMP Negeri 4 Petang**

Tingkat Persentase	Kriteria
80-100%	Sangat baik
70-79%	Baik
60-69%	Cukup
50-59%	Kurang
0-49%	Sangat Kurang

Sumber : SMP Negeri 4 Petang, (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 menurut data di SMP Negeri 4 Petang menjelaskan bahwa standar penilaian di organisasi dilihat berdasarkan persentase. Kinerja yang sangat baik mendapatkan persentase antara 80% - 100%, sedangkan kriteria baik mendapatkan persentase sebesar 70% - 79% dan kategori cukup mendapatkan persentase 60% - 69%. Serta kategori rendah dan sangat rendah berada pada persentase 50% - 59% dan dibawah 49%. Dari standar penilaian kinerja pegawai dan guru pada SMP Negeri 4 Petang, didapatkan hasil rekapitulasi kinerja tahunan periode 2019 hingga 2021 sebagai berikut.

Tabel 1.2**Hasil Penilaian Kinerja Pegawai dan Guru SMP Negeri 4 Petang
Periode 2019-2021**

Tahun	Hasil penilaian	Kategori
2019	71,23%	Baik
2020	62%	Cukup
2021	52, 33%	Kurang

Sumber : SMP Negeri 4 Petang, (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat hasil rekapitulasi penilaian kinerja pegawai selama 3 tahun terakhir terhitung mulai tahun 2019 sampai 2021, bahwa kinerja pegawai pada SMP Negeri 4 Petang mengalami penurunan dari tahun 2019 sebesar 71,23% kemudian di tahun 2020 terjadi penurunan 62% dan pada tahun 2021 kinerja pegawai mengalami penurunan kembali sebesar 52,33%. Adanya penurunan dikarenakan ada permasalahan pada kinerja pegawai dan guru dimana masih adanya pegawai yang terus melakukan pelanggaran yaitu keterlambatan kedatangan kerja dan pulang cepat yang tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan sekolah.

Berdasarkan hasil observasi pada pegawai dan guru ditemukan hal-hal yang berkaitan dengan beban kerja. Adapun beban kerja yang dapat dilihat dari data dibawah ini.

Tabel 1.3
Beban Kerja Pegawai dan Guru pada SMP Negeri 4 Petang

No	Beban kerja yang dirasakan oleh pegawai dan guru
1	Pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan tepat waktu karena kondisi pekerjaan yang menumpuk dan adanya tambahan tugas membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
2	Kurangnya kerjasama antar pegawai yang menyebabkan pekerjaan yang seharusnya selesai menjadi tertunda
3	Rusaknya fasilitas atau teknologi yang digunakan untuk membuat tugas sehingga tugas semakin banyak dan tertunda dalam penyelesaiannya

Sumber : SMP Negeri 4 Petang, (2021)

Berdasarkan Tabel 1.3 mengenai beban kerja yang dialami pada pegawai SMP Negeri 4 Petang masih mengenai pekerjaan, lingkungan kerja fisik yang

kurang sehingga hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai, karena dirasa tidak adanya kenyamanan dalam bekerja dan adanya tekanan atau beban kerja yang dialami oleh pegawai dan guru.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan pegawai dan guru, penurunan kinerja karyawan disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah rendahnya semangat kerja yang ada. Rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari tingkat absensi pegawai dan guru yang cukup tinggi. Berikut data absensi pegawai dan guru SMP Negeri 4 Petang.

Tabel 1.4
Tingkat Absensi Karyawan dan Guru SMP Negeri 4 Petang 2021

Bulanj	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Absensi	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi
1	2	3	$4=(2 \times 3)$	5	$6=(4-5)$	$7=5:4 \times 100\%$
Januari	42	21	882	30	852	3.40%
Februari	42	19	798	27	771	3.38%
Maret	42	21	882	27	855	3.06%
April	42	23	966	29	937	3.00%
Mei	42	23	966	29	937	3.00%
Juni	42	22	924	28	896	3.03%
Juli	42	21	882	30	852	3.40%
Agustus	42	20	840	26	814	3.10%
September	42	21	882	28	854	3.17%
Oktober	42	22	924	33	891	3.57%
November	42	21	882	31	851	3.51%
Desember	42	20	840	29	811	3.45%
Jumlah		254	10668	347	10321	39.09%
Rata-Rata		21	889	29	860	3.26%

Sumber : SMP Negeri 4 Petang, (2021)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui tingkat absensi pegawai dan guru rata-rata sebesar 3.26 %. hal ini menunjukkan absensi karyawan pada SMP Negeri

4 Petang tergolong kurang baik. Hal ini menunjukkan rendahnya semangat kerja pada SMP Negeri 4 Petang. Kurangnya disiplin bekerja pada jam-jam produktif masih ada pegawai dan guru memainkan *handphone* dan mengobrol pada saat bekerja, sehingga mempengaruhi pegawai yang lain untuk melakukan hal yang sama, masih ada ketegangan sesama rekan kerja ketika berinteraksi serta suasana kerjanya yang kurang baik sehingga tidak memberikan *energy* atau daya bagi diri pegawai dan guru untuk menunjukkan kinerja yang maksimal sehingga hal tersebut berdampak pada kinerja pegawai dan guru.

Pegawai dan guru juga menyatakan adanya masalah komunikasi yaitu kurangnya pemahaman atas informasi yang disampaikan dan yang diterima serta masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari kepala sekolah kepada pegawai dan penyampaian informasi dari kepala sekolah kepada pegawai masih harus melalui beberapa pegawai atau guru dan tidak secara langsung memberikan informasi ke pada orang yang berangkutan sehingga kemungkinan berubahnya informasi akan besar sehingga hal tersebut dapat mengganggu kinerja pegawai dan guru.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat dan terbaru yang berfokuskan pada **“Beban Kerja, Semangat Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dan Guru Pada SMP Negeri 4 Petang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka yang menjadi perumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan guru SMP Negeri 4 Petang?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan guru SMP Negeri 4 Petang?
3. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan guru SMP Negeri 4 Petang.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, penelitian mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dan guru SMP Negeri 4 Petang
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai dan guru SMP Negeri 4 Petang
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dan guru SMP Negeri 4 Petang

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang dijelaskan, adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi skripsi yang berkualitas sehingga mampu meluluskan peneliti dengan nilai yang memuaskan

b) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya dan bisa dikembangkan menjadi lebih sempurna

2. Manfaat Praktis

a) Bagi SMP Negeri 4 Petang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan atau masukan mengenai beban kerja, semangat kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dan guru SMP Negeri 4 Petang.

b) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi perpustakaan untuk dijadikan acuan/pedoman skripsi bagi mahasiswa yang mengambil tema sejenis



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting theory dikemukakan oleh (Locke, 1968). *Goal Setting Theory* adalah salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Bimberg, 2017). Proses penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramadei, 2019). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konskuensi kinerja. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *Goal Setting Theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas menjelaskan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja (Abdurrahman, 2019). Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan bersangkutan. Kinerja sangat penting bagi organisasi, dengan kinerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan tepat waktu, dengan kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa semangat bekerja sehingga karyawan akan lebih mencintai pekerjaannya dan peduli dengan perusahaan Isnaini (2019). Kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Kawaiana, et al., 2018). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi (Dalimunthe, 2018).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Sanjaya (2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Faktor Internal Pegawai

Faktor faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifa pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja.

b. Faktor-faktor Lingkungan Internal Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat dia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.

c. Faktor-faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Diputra, et al., (2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

a) Kualitas Kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas Kerja

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas Kerja

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Vachapo (2020) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Monika (2018) mengungkapkan bahwa beban kerja

adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Sastra (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia. Menurut Mudayana (2017) menyatakan beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Ellyzar (2017) menyatakan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

1. Faktor eksternal.

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

- a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Ketiga aspek ini disebut *wring stresor*.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor:

- a. Somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan).

b. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.3.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Rumawas (2018) ada 4 indikator dalam beban kerja diantaranya:

1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.4 Semangat Kerja

2.4.1 Pengertian Semangat Kerja

Menurut Busro (2018) mengartikan semangat kerja adalah kekuatan-kekuatan psikologis yang bersifat positif dan beraneka ragam yang mampu meningkatkan untuk kerja karyawan yang pada akhirnya mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pohan (2017) mendefinisikan semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif. Menurut Agussalim (2020) semangat kerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang atau sekelompok karyawan terhadap lingkungan kerja, agar mereka dapat bekerja dengan tekun dan konsisten serta bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Anaroga (2018) semangat kerja adalah suasana batin untuk melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik. Epidawanti (2020) menjelaskan semangat kerja adalah perasaan seseorang yang mencerminkan keinginan dan kesungguhan untuk berbuat lebih baik, serta disiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan semangat kerja adalah suasana batin dan suasana kerja yang baik, yang dapat mendukung seseorang melakukan pekerjaan secara lebih giat dan bergairah dalam melaksanakan tugasnya dengan harapan pekerjaan akan cepat selesai dan lebih baik.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Anarago (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah:

a. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan

Seseorang yang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja, sebaliknya jika minat seseorang terhadap pekerjaan rendah, maka semangat kerja mereka juga akan rendah.

b. Kesempatan untuk mendapat kemajuan

Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan diri atau kariernya dapat berkembang, akan dapat mendorong karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

c. Kondisi kerja

Suasana lingkungan kerja yang harmonis, tidak tegang merupakan syarat bagi timbulnya semangat kerja. Ketegangan dalam lingkungan kerja mudah memberi rasa segan bagi karyawan untuk datang ke tempat kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang menyenangkan memberi rasa segan bagi karyawan untuk membolos.

d. Kepemimpinan

Pimpinan yang tidak menimbulkan rasa takut pada karyawan, akan menimbulkan rasa hormat karyawan, dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan. Kepemimpinan yang humanis akan menyebabkan karyawan menghargai pemimpin tersebut dan kegairahan kerja meningkat.

e. Kompensasi

Faktor ini sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Semakin tinggi pendapatan yang dapat diterima semakin tinggi pula semangat kerjanya, dan sebaliknya.

2.4.3 Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2017), Indikator yang mempengaruhi semangat kerja antara lain sebagai berikut:

1. Absensi

Absensi menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang di karenakan sakit, kecelakaan dan pergi meninggalkan suatu pekerjaan karena alasan pribadi.

2. Kerjasama

Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai suatu tujuan bersama

3. Kepuasan Kerja

Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

4. Kedisiplinan

Suatu sikap atau perilaku yang sesuai dengan peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

2.5 Komunikasi

2.5.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Arni (2017) mengemukakan bahwa komunikasi adalah pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara pengirim dengan penerima pesan untuk mengubah tingkah laku. Menurut Sutrisno (2018), komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan komunikasi sebagai proses sosial komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku. Robbins (2017) menyebutkan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Komunikasi adalah proses dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain (Sudiro, 2018). Hamali (2018) komunikasi adalah morfologis yang berasal dari bahasa latin yaitu *Communis* atau *Communication*, yang berarti pemberitahuan, pemberian bagian (dalam sesuatu), dan pertukaran tempat pembicara mengharapkan pertimbangan atau jawaban dari pendengarnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat dinyatakan komunikasi adalah sebuah proses penyampaian informasi yang bertujuan mendapatkan peluang respon balik dari pihak lain.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Sudiro, (2018) mengidentifikasi faktor-faktor komunikasi menjadi dua, yaitu:

1. Faktor dari pihak pengirim (*sender*) atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan, dan saluran yang digunakan oleh pengirim.
2. Faktor dari pihak penerima (*receiver*), yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan, dan saluran yang digunakan oleh penerima.

2.5.3 Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2017) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

a. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila

dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel.

Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan

2.6 Penelitian Terdahulu

2.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

- 1) Zhafira Amariyanti Khairunnisa, Syaiful Bahri, Sjahril Effendy (2021) yang berjudul “ Effect of Workload, Compensation, and Motivation on Employee Performance at Madani Medan General Hospital. Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 60 tenaga medis. Analisis penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda

- 2) Rizky Dhelvia (2018) yang berjudul “ *The Influence Workload and Competence on Employee in PT X Finance*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 responden. Menggunakan teknik analisis software Smart-PLS 3 dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 3) Dinar Nur Affini, Didin Hikmah Perkasa (2021) yang berjudul “*Relationship Model of Workload, Work Motivation, and Work Discipline on the Performance of Sharia Banking Employees in Jakarta*”. Penelitian ini mengolah data menggunakan SPSS (validitas, reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda sampel yang digunakan sejumlah 100 orang dengan hasil analisis data menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 4) Luh Kadek Budi Martini, Ni Wayan Sitiari (2018) dengan judul “ *The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali*. Sampel penelitian ini berjumlah 48 responden dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 5) Komsantum, Susanti, Nasution, Nurzam (2021) yang berjudul “ *The Effect of Workload and Work Environment on Employee Performance at the Regional Secretariat of Seluma Regency*. Populasi yang digunakan berjumlah 106 pegawai dan sampel yang digunakan seluruh jumlah populasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji determinasi dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja memiliki arah negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2.6.2 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja

- 1) Teddi Pribadi, Ihsan Effendi, Wan Suryani (2020) yang berjudul “ *The Spirit at Work and Compensation toward Employee Performance in PT. Arista Auto Lestari Medan*”. Populasi yang digunakan sebanyak 65 karyawan dengan teknik analisis uji validitas dan reliabilitas, uji linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh semangat terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 2) Dahlila, Aldri Frinaldi (2020) yang berjudul *“Influence of Work Culture, Compensation and Work Spirit on Employee Perfomance of Health Office in Pariaman City”*. Metode yang digunakan kuantitatif dan sampel jenuh 62 karyawan, kuesioner, wawancara dan observasi dilakukan. Pengujian data dengan uji validitas, reabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh semangat terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 3) A.A Istri Maheswari, I Gede Agus Eka Saputra (2021) yang berjudul *“ The Effect of Knowledge Management, Compensation, and Spirit Work on Employee Perfomance at Villa Mahalini Seminyak Bali”*. Jumlah sampel yang digunakan 50 karyawan dengan teknik analisis uji asumsi klasik, analisis regresi berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh semangat terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 4) Slamet Widodo (2021) yang berjudul *“The Effect of Spirit at Work, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Perfomance at the Percutsei Tua Camat Office”*. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 30 karyawan dan sampel yang digunakan seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh semangat terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 5) Ega Gema Pertiwi, Deri Ego Putra, Rizki Fauzi (2021) yang berjudul *“Analysis of the Effect of Workload Behavior, Work Dicipline, and Work Spirit on Employee Perfomance During Covid 19 At. PT Pos Indonesia”*. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 karyawan degan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh negatif terhadap semangat kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh semangat terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2.6.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

- 1) Sri Rizki Safitri, Dina Patriasa (2018) yang berjudul *“The Effect of Leadership, Communication, and Motivation on Employee Perfomance: A Literature Review”*. Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 30 responden dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dan angket menggunakan metode purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 2) Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana (2019) yang berjudul *“The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance PDAM Tirtanadi Sumatra Utara”*. Pendekatan dalam penelitian ini adalah asosiatif dengan melihat hubungan atau pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat, jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 responden. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 3) Eka Idayanti, I Dewa Agung Ayu, Piartrini, Putu Saroyini (2020) yang berjudul *“The Effect of Communication, Competency and Workload on Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak”*. Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 114 karyawan, data diperoleh menggunakan teknik analisis SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 4) Yusuf Ronny Edward, Calen (2020) yang berjudul *“The Influence of Organizational Culture, Training and Communication toward Employee Performance in PT Multi Jaya Samudra”*. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif dengan jalur SEM. Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 95 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 5) Ary Priyambodo, Agus Nugraha (2019) yang berjudul *“The Influence of Work Discipline, Coordination, and Communication on Employee Performance at the Curug Flight Calibration Center in Tangerang”*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 188 dan sampel yang digunakan adalah 65 responden dengan menggunakan analisis data dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

