

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan pemimpin, pemikir dan perencana dalam suatu organisasi sehingga menjadi aspek yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan aset yang penting bagi suatu organisasi dan menjadi prioritas utama, karena Sumber Daya Manusia sebagai penggerak utama untuk keberlangsungan jalannya suatu organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Organisasi tidak akan dapat berjalan dengan optimal apabila tidak memiliki karyawan yang kompeten, punya keahlian dan berdedikasi tinggi terhadap keinginan organisasi. Pada hakikatnya, MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi (Sinambela, 2016).

Keberadaan Manajemen Sumber Daya Manusia sangat berpengaruh bagi lembaga/perusahaan dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting yang dimiliki oleh sebuah organisasi, sedangkan manajemen yang efektif merupakan kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut (Sinambela, 2016).

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yaitu kinerja karyawan. Kinerja (*job performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran visi, dan misi organisasi. Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut pendapat Djanning (2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun menurut Jufrizen (2017) mengemukakan bahwa kinerja mengandung dua komponen penting yaitu, kompetensi (berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kerjanya), serta produktivitas (kompetensi tersebut dapat diterjemahkan kedalam tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja atau *outcome*).

Dalam suatu organisasi atau institusi pemerintah, karyawan memiliki peranan yang sangat penting dalam kesuksesan dan perkembangan sebuah organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan pasti menginginkan karyawannya bekerja secara maksimal seperti yang diharapkan, serta mampu menerapkan apa yang diinginkan perusahaan sehingga dapat tercapai tujuan daripada perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan dapat dilihat dari adanya peningkatan hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang lebih tinggi dari sebelumnya. Kinerja karyawan harus selalu

ditingkatkan agar tujuan dari organisasi atau perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh Beban Kerja. Beban kerja merupakan sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan oleh kelompok atau individu dalam suatu organisasi dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Menurut Lisnayetti (2006) beban kerja yang tinggi akan menyebabkan kurangnya kinerja, dimana dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima seseorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja seseorang telah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya.

Salah satu penyebab penurunannya kinerja karyawan dari beban kerja yaitu keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut maka semakin berkurangnya performa karyawan dalam bekerja. Apabila individu memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan dalam bekerja sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun perusahaan atau instansi tempat bekerja. Sebaliknya jika individu memiliki persepsi yang negatif maka beban kerja dianggap sebagai tekanan kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja individu dan memiliki dampak negatif bagi dirinya

maupun perusahaan atau instansi tempat bekerja. Hal ini dapat terjadi karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan karena kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lukito & Alriani (2018) menemukan bahwa Beban Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sejalan dengan hasil penelitian Rolos, dkk (2018), dan Sedana, dkk (2022) juga menemukan bahwa Beban Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian Wisudawati & Pratama (2021) dan Simanjuntak, dkk (2021) yang menemukan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang juga perlu diperhatikan oleh perusahaan atau lembaga agar kinerja karyawannya baik adalah Kerjasama Tim. Stephan & Timothy (2008) menyatakan bahwa kerjasama tim adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi dari pada jumlah masukan individual. Dalam kehidupan berorganisasi sebuah perusahaan atau instansi membutuhkan kerjasama tim yang solid untuk bisa melengkapi proses pencapaian tujuan perusahaan atau instansi. Menurut Tracy (2006) menyatakan bahwa Kerja Tim merupakan kegiatan yang dikelola dan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Pekerjaan dalam organisasi tidak akan terlaksana dengan baik jika para anggota organisasi tidak bekerja sama secara selaras. Menurut Ammirullah (2015) *Teamwork* merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta

dan dapat memberikan solusi inovatif suatu pendekatan yang mapan. Sedangkan Menurut Follet (2007) teamwork adalah proses psikologis, perilaku dan mental dari anggota team dalam berkolaborasi satu dengan yang lain dalam melaksanakan tugas dan upaya mencapai tujuan.

Di suatu lembaga atau perusahaan kinerja yang dicapai oleh sebuah tim akan lebih baik dari pada kinerja per individu. Sebagai kelompok individu yang bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan, kelompok individu-individu tersebut memiliki aturan dan mekanisme kerja yang jelas serta saling tergantung antara satu dengan yang lain, dapat menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang terkoordinasi. Selain itu ketrampilan dan pengetahuan yang beranekaragam yang dimiliki oleh anggota tim juga merupakan nilai tambah yang membuat lebih menguntungkan jika dibandingkan dengan seorang individu yang brilian sekalipun. Kurangnya Kerjasama tim dalam sebuah organisasi atau instansi menyebabkan kinerja yang dihasilkan tidak memuaskan dan akan berdampak pada terhambatnya waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Susanti, dkk (2021) menemukan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan hasil penelitian Indraningrat, dkk (2022), Damayanti, dkk (2022) dan Phina, dkk (2018), menemukan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Subakti (2021) menemukan bahwa Kerjasama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi yang baik di dalam suatu perusahaan atau institusi pemerintah perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedarmayanti (2016) menyatakan bahwa komunikasi yang terjalin baik antara karyawan dengan pimpinan maupun antar karyawan satu dengan yang lain menjadi faktor yang berpengaruh terciptanya kinerja yang baik. Setiap organisasi harus melakukan komunikasi dengan berbagai pihak untuk mencapai tujuannya. Menurut Wibowo (2017) komunikasi pada dasarnya adalah proses penyampaian pesan kepada seseorang baik secara verbal maupun nonverbal dengan tujuan untuk mempengaruhi atau mengetahui sikap dan perasaan seseorang. Sedangkan menurut pendapat Ambarita, (2018) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa atau lazim, baik dengan symbol, sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Di dalam sebuah organisasi komunikasi sangat diperlukan, kegiatan ini digunakan untuk memudahkan, melaksanakan dan melancarkan jalannya organisasi dengan cara menyampaikan informasi dan pengetahuan, mendorong dan mengarahkan, membentuk sikap dan menanamkan kepercayaan serta membantu memperkenalkan anggota organisasi dengan lingkungan fisik dan sosial mereka. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, dan lingkungan masyarakat (Mangkunegara, 2009). Dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari setiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, pendapat, saran, maupun kritik. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi atau institusi

pemerintah dapat berjalan dengan lancar dan begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi dapat menghambat segalanya.

Penelitian yang dilakukan Ariwibawa, dkk (2022) menemukan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , sejalan dengan hasil penelitian Mohamad, dkk (2020) dan Harsono & Atunisa (2021) menemukan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Manurung & Prana (2020) menemukan Komunikasi berpengaruh negative dan bersignifikan terhadap kinerja karyawan. Sari (2019) juga menemukan komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dinas Pendidikan untuk wilayah Kabupaten Gianyar, Bali merupakan instansi pemerintah yang beregerak dibidang pelayanan Pendidikan untuk melayani masyarakat, yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar berlokasi di Jl.Erlangga No. 1 Gianyar, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar. Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar merupakan salah satu perangkat daerah (OPD) Pemerintahan Kabupaten Gianyar yang memiliki arah kebijakan merealisasikan visi dan misi dari Bupati pada bidang Pendidikan. Visi Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar yaitu, terwujudnya masyarakat Gianyar yang Bahagia, sejahtera, aman dan damai, mandiri, berintegrasi berlandaskan Tri Hita Karana melalui Pola Pembangunan Nasional Semesta Berencana. Misi dari Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar yaitu, mewujudkan akses Pendidikan yang meluas, merata dan berkeadilan serta mewujudkan peserta didik yang berintegritas

dan berdaya saing. Menata sistem manajemen dan mutu Pendidikan dengan pengembangan potensi peserta didik yang berkarakter.

Saat ini instansi memiliki 149 orang pegawai yang terdiri dari 36 orang Aparatur Sipil Negara (ASN), 18 orang Pegawai Honor/Harian dan 95 orang Tenaga Harian Lepas (THL). Dalam penelitian ini yang digunakan hanya 36 orang yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk dijadikan sampel penelitian. Alasan peneliti ingin mengetahui bagaimana kinerja yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar. Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar terbagi menjadi 4 (empat) bidang yaitu, bidang Pendidikan anak usia dini dan keluarga (paud), mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Pendidikan anak ususa dini dan keluarga. Bidang Pendidikan Dasar (SD dan SMP), mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Pendidikan dasar. Bidang Pendidikan luas sekolah dan masyarakat (PLS), mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Pendidikan luar sekolah dan masyarakat. Dan bidang sarana dan prasana (Sarpras) mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang sarana dan prasarana pendidikannya.

Pentingnya untuk mengetahui kinerja pegawai dan hal apa saja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar. Adapun fenomena yang berkaitan dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari ketidakhadiran pegawai, dibuktikan dengan tingginya tingkat absensi pegawai, yang disebabkan oleh absen tidak bekerja dengan alasan

sakit atau ijin. Selain itu juga banyak pegawai yang datang terlambat saat bekerja. Data absensi pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar dari bulan Januari hingga Desember tahun 2021 dapat disajikan pada Tabel 1.1 berikut

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar
Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$d = b \times c$	E	$f = d - e$	$g = e:d \times 100\%$
Januari	36	23	828	26	802	3,14%
Februari	36	21	756	25	731	3,31%
Maret	36	20	720	28	692	3,89%
April	36	21	756	22	734	2,91%
Mei	36	23	828	24	804	2,90%
Juni	36	24	864	25	839	2,89%
Juli	36	22	792	23	769	2,90%
Agustus	36	20	720	24	696	3,33%
September	36	22	792	25	767	3,16%
Oktober	36	21	756	24	732	3,17%
November	36	22	792	25	767	3,16%
Desember	36	20	720	25	695	3,47%
Jumlah						38,24%
Rata-rata						3,19%

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa, pada tahun 2021 tingkat absensi pegawai secara keseluruhan adalah sebesar 38,24%. Rata-rata tingkat absensi pegawai adalah sebesar 3,19%, yang dimana angka ketidakhadiran ini melebihi target absensi yang ditetapkan oleh instansi yaitu 3%. Menurut Flippo (2013) menyatakan bahwa apabila absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi dan di atas 10 persen dinyatakan tidak wajar, maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari

pihak perusahaan. Hal ini berarti bahwa tingkat absensi di Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar tergolong tinggi. Jumlah hari tidak hadir tertinggi terdapat pada bulan Maret sebanyak 28 hari (3,89%), sedangkan hari tidak hadir terendah terdapat pada bulan April sebanyak 22 hari (2,91%). Dari data absensi tersebut berpengaruh terhadap turunnya kinerja pegawai .

Beban Kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar dinilai sangat besar, Dinas Pendidikan bertanggungjawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di Kabupaten Gianyar, sehingga banyak tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar diketahui bahwa terdapat tidak ratanya pada pembagian tugas untuk pegawai, sehingga hanya beberapa pegawai yang mendapatkan tugas berlebihan, Pegawai hanya memiliki waktu yang sedikit untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut, sehingga menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar diketahui bahwa kerjasama tim pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar kurang terjalin dengan baik, dapat dilihat dari banyaknya tugas yang tidak terselesaikan dengan maksimal. Selain itu terdapat pegawai yang hanya mementingkan dirinya sendiri tanpa memperhatikan kekompakkan tim, terdapat pegawai yang bermalasan sehingga tugas lebih banyak diselesaikan oleh salah satu pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar diketahui bahwa, komunikasi yang terjalin pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar kurang efektif, misalnya, berdiskusi dalam memecahkan masalah terkait pekerjaan, pegawai masih takut untuk mengeluarkan pendapat ataupun sekedar memberikan masukan kepada pimpinan ketika terdapat masalah di dalam bekerja, karena pegawai berpikir apabila mereka memberikan saran, mereka takut tidak ditanggapi dan tidak didengar karena ego yang dimiliki oleh pimpinan. Selain itu juga bisa dilihat dari intruksi pimpinan mengenai pekerjaan, cara penyampian pimpinan yang tidak tepat akan berpengaruh dalam memahami dan mengerjakan tugas atau intruksi yang diberikan oleh pimpinan. Selain itu komunikasi antar sesama rekan kerja seperti saat melaksanakan diskusi terkait dengan pemecahan masalah dalam proses kerja juga belum berjalan dengan baik, hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang enggan untuk mengeluarkan pendapat ataupun sekedar memberikan masukan. Komunikasi yang kurang efektif menyebabkan terjadinya kesenjangan sebuah informasi yang akan berdampak pada penurunan kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, KERJASAMA TIM DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN GIANYAR”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar?
- 3) Apakah kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini, antara lain:

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan mengembangkan wawasan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh beban kerja, kerjasama tim, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, serta diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang cara meningkatkan kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan kepada Peneliti, Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Gianyar, dan Universitas.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak tahun 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut dalam penelitian Srimindarti, (2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Menurut penelitian Arsanti (2009) *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkeaktivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut.

Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Harder goal akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Mengacu pada Locke's model dalam penelitian Arsanti, (2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Berdasarkan teori *Goal Setting*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Para pegawai memiliki tujuan yang sama yakni ingin menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan benar agar terhindar dari beban kerja yang dapat menimbulkan stress kerja. Untuk itu diperlukan kerjasama tim yang solid dan berkomunikasi dengan baik agar pekerjaan atau masalah yang mereka hadapi bisa diselesaikan dengan baik. Dengan demikian, para pegawai akan

termotivasi dan melakukan kerjasama tim dan berkomunikasi dengan baik agar tujuan yang mereka inginkan dapat tercapai serta secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri

2.1.2 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumber daya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai (Sari, 2021). Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut pendapat Djanning (2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun menurut Jufrizen (2017) mengemukakan bahwa kinerja mengandung dua komponen penting yaitu, kompetensi (berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kerjanya), serta produktivitas (kompetisi tersebut dapat diterjemahkan kedalam tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja atau *outcome*. Menurut Soebandono dan Nilawati (2016) untuk mencapai agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugas dengan cara yang handal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan dari kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Widiastuti (2016) menyatakan bahwa penilaian kinerja seseorang meliputi tiga hal yaitu, sebagai berikut:

a) Penilaian umum

Penilaian umum meliputi berbagai hal mengenai penilaian atas jumlah pekerjaan yang telah dilakukan, kuantitas pekerjaan, kemampuan Kerjasama dalam tim, kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja atau atasan, sikap atau perilaku dan dorongan untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

b) Penilaian keterampilan

Penilaian keterampilan meliputi penilaian atas jumlah pekerjaan yang telah dilakukan, kuantitas pekerjaan, kemampuan Kerjasama dalam tim, kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja atau atasannya, sikap atau perilaku dan dorongan untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

c) Penilaian dalam kemampuan membuat rencana dan jadwal kerja

Kemampuan membuat rencana dan jadwal kerja, khususnya bagi pegawai yang mempunyai tanggung jawab, termasuk mengatur waktu dan upaya menekan biaya yang dikeluarkan.

3) Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai.

Menurut pendapat Arifin (2019), secara spesifik tujuan dan penilaian kinerja pegawai yaitu, sebagai berikut:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai.
- c) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan Kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.

4) Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut pendapat Widiastuti (2016) menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Evaluasi antar individu dalam organisasi
Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja individu dalam organisasi. Tujuan ini memberikan manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.
- b) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi
Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah, perlu dilakukan pengembangan baik melalui Pendidikan maupun pelatihan.

c) Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberikan manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu ataupun kelompok, perencanaan sumber daya manusia, identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

5) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut pendapat Djanning (2017), ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yaitu:

a) Faktor Individual

Faktor yang meliputi sikap, sifat, kepribadian, sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, serta faktor individual lainnya.

b) Faktor situasional

1. Faktor fisik pekerjaan, meliputi metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penentuan ruang, dan lingkungan fisik (penyinaran, temperature, ventilasi)
2. Faktor sosial dan organisasi, meliputi peraturan organisasi, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah, dan lingkungan sosial.

6) Indikator yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Salah satu teori yang menguraikan indikator kinerja adalah menurut Djanning (2017) mengemukakan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

a) Kualitas

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

b) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

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

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 suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai kepada kantor.

2.1.3 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2012), beban kerja adalah tuntutan yang terlalu banyak yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Menurut Munandar (2014) menyatakan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Hal ini memiliki arti bahwa dalam melakukan tugas yang telah diberikan kepada pekerja juga harus menggunakan keterampilan dalam melakukannya agar pekerja menjadi lebih memiliki beragam keahlian dalam bekerja. Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Hal ini menyatakan bahwa beban kerja merupakan suatu bentuk pekerjaan yang diberikan dan harus diselesaikan oleh seorang pekerja dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan definisi yang telah di kemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejauh

mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya

2) Faktor- faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja diantaranya:

a) Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi beban kerja adalah faktor dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatik) dan motivasi, kepuasan, keinginan, atau persepsi (faktor psikis).

b) Faktor Eksternal

Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. Faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

(1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. Lingkungan yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Akan

tetapi, apabila lingkungan kerja dalam hal ini penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, paparan zat kimia selama bekerja, kondisi sirkulasi udara dalam ruang kerja karyawan/ruang produksi, rendahnya kesadaran untuk melakukan manajemen ruangan sehingga bisikan akibat suara mesin atau produksi suara lainnya yang akan timbul selama dalam proses produksi, membuat ketidaknyamanan bagi karyawan. Pada puncaknya karyawan akan melakukan pekerjaan tidak sesuai standar atau target yang ditetapkan sebelumnya akibat dari kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

(2) Tugas-tugas fisik

Tugas-tugas fisik adalah suatu alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, bahkan hingga tingkat kesulitan yang dihadapi ketika menyelesaikan pekerjaan.

(3) Organisasi kerja

Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat, perencanaan karier hingga penggajian/pengupahan akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Jadwal kerja karyawan dalam shift kerja bukanlah hal yang menyenangkan untuk dilakukan. Aturan organisasi

untuk mengatur shift kerja sesuai periode tertentu, akan sangat melelahkan bagi karyawan yang menjalaninya.

3) Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja untuk mengidentifikasi Beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain:

a) Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

b) Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan standar orasional prosedur (SOP) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

c) Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbangya antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

d) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang dimaksud adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. lingkungan kerja.

4) Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (Manuaba,2003). Artinya dampak beban kerja yang dirasakan oleh individu terlalu berlebihan maupun terlalu sedikit sangat memberikan suatu efek yang tidak menyenangkan bagi individu tersebut.

2.1.4 Kerjasama Tim

1) Pengertian Kerjasama Tim


Menurut Griffin (2015) Kerjasama tim adalah kegiatan yang dilakukan kelompok pekerja yang berfungsi sebagai suatu unit, biasanya hampir sama supervise, untuk mengerjakan tugas-tugas, fungsi-fungsi dan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Ammirullah (2015) *teamwork* merupakan sarana yang sangat baik dalam menggabungkan berbagai talenta dan dapat memberikan solusi

inovatif suatu pendekatan yang mapan. Menurut Follet (2007) *teamwork* adalah proses psikologis, perilaku dan mental dari anggota team dalam berkolaborasi satu dengan yang lain dalam melaksanakan tugas dan upaya mencapai tujuan.

Berdasarkan definisi yang telah di kemukakan oleh para ahli tersebut, maka dapat disimpulkan kerjasama tim merupakan kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang dengan menggabungkan berbagai talenta untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan.

2) Manfaat Kerjasama Tim

Menurut Amirullah (2015) manfaat kerjasama tim adalah sebagai berikut:

- 
- a) Manfaat kerja sama tim bagi organisasi adalah :
 - (1) Meningkatkan produktivitas kerja
 - (2) Meningkatkan kualitas kerja
 - (3) Meningkatkan mentalitas kerja
 - (4) Meningkatkan kemajuan organisasi
 - b) Manfaat kerjasama tim bagi anggota adalah :
 - (1) Stress atau beban akibat pekerjaan akan berkurang
 - (2) Tanggung jawab atas pekerjaan dipikul bersama
 - (3) Memperoleh balas jasa dan penghargaan
 - (4) Sebagai media aktualisasi diri
 - (5) Dapat menyalurkan bakat dan kemampuan

3) Faktor-faktor Kerjasama Tim

Adapun faktor-faktor dari kerjasama tim menurut Letsoin dan Ratnasari (2020) adalah sebagai berikut:

a) Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa atau lazim, baik dengan symbol, sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Dengan berkomunikasi yang baik dapat meningkatkan kerjasama tim.

b) Komitmen bersama

Komitmen bersama merupakan kesiapan seseorang dalam memberikan segenap kemampuannya secara maksimal bagi tercapainya tujuan organisasi.

c) Rasa saling percaya

Kerjasama tim yang baik dalam organisasi akan tercapai jika di antara pegawai dapat menumbuhkan rasa percaya terhadap rekan kerja. Rasa percaya di sesama rekan kerja akan memudahkan komunikasi dan koordinasi sehingga proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih mudah.

4) Indikator Kerjasama Tim

Menurut Panggiki, dkk 2017 secara garis besar indikator-indikator kerjasama tim adalah sebagai berikut:

- a) Kerjasama
Kerjasama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual.
- b) Kepercayaan (*trust*)
Kepercayaan (*trust*) adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan atau dilakukan.
- c) Kekompakan
Kekompakan adalah bekerja dengan sesama teratur dan rapi. Bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditunda, adanya saling ketergantungan.
- d) Kejujuran
Dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.
- e) Pemberian Tugas
Pemberian tugas yaitu memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakan tugas-tugas dengan baik.

2.1.5 Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Menurut pendapat Ambarita (2018) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa atau lazim, baik dengan symbol, sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Menurut Wibowo (2017) komunikasi pada dasarnya adalah proses penyampaian pesan kepada seseorang baik secara verbal maupun non verbal dengan tujuan untuk mempengaruhi atau mengetahui sikap

dan perasaan seseorang. Menurut pendapat Effendy (2016) menyatakan bahwa komunikasi pada dasarnya dapat dipandang dari berbagai dimensi. Jika dipandang sebagai proses, komunikasi merupakan kegiatan pengiriman dan penerimaan pesan yang berlangsung secara dinamis, secara simbolik, komunikasi menggunakan berbagai lambang atau symbol yang dinyatakan dalam bentuk non-verbal (isyarat, gerak, dan ekspresi) maupun verbal (Bahasa lisan dan tertulis).

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi atau pertukaran informasi dari seseorang ke orang lain dalam bentuk gagasan yang dilakukan secara verbal maupun non-verbal.

2) Manfaat Komunikasi

Dalam menciptakan kinerja pegawai yang baik perlu diterapkan komunikasi agar tugas dan tanggung jawab yang diberikan dapat diselesaikan Amanda (2019). Adapun tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai berikut:

- a) Kontrol, yaitu perilaku anggota dalam berbagai cara.
- b) Motivasi yaitu menjelaskan pada pegawai apa yang harus diselesaikan, seberapa baik mereka melakukannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan jika tidak sejajar.
- c) Ekspresi emosional, yaitu komunikasi memberikan penyaluran perasaan bagi ekspresi emosional dan untuk memenuhi kebutuhan sosial.

- d) Informasi, yaitu individu dan kelompok memerlukan informasi untuk menyelesaikan sesuatu dalam organisasi.\

3) Fungsi Komunikasi

Meurut pendapat Arifin (2019) ada dua fungsi komunikasi dalam sebuah organisasi yaitu:

- a) Fungsi umum

Komunikasi berfungsi untuk menyampaikan atau memberikan kepada individu atau kelompok tentang bagaimana melaksanakan sesuatu pekerjaan dengan kompetensinya

Contoh: deskripsi pekerjaan (*job description*)

- b) Fungsi khusus

(1) Membuat para pegawai melibatkan diri ke dalam isu-isu organisasi lalu menerjemahkannya kedalam tindakan tertentu dibawah sebuah komando atau pemerintah.

(2) Membuat para pegawai memiliki kemampuan untuk menangani dan mengambil keputusan-keputusan dalam suasana yang ambigu dan tidak pasti.

4) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Arifin (2019) ada dua faktor yang mempengaruhi komunikasi, yaitu faktor dari pihak *sender* atau disebut pula komunikator dan faktor dari pihak *receiver* atau komunikasi.

- a) Faktor dari pihak *sender* atau komunikator, yaitu keterampilan, sikap, pengetahuan *sender* dan media saluran yang digunakan.

(1) Keterampilan *Sender*

Sender sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan, perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran, baik secara tertulis maupun lisan.

(2) Sikap *Sender*

Sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* harus mampu bersifat meyakinkan *receiver* terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

(3) Pengetahuan *Sender*

Sender yang mempunyai pengetahuan yang luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasikannya kepada *receiver* se jelas mungkin. Dengan demikian, *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.

(4) Media yang digunakan oleh *sender*

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*.

Sender perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

- b) Faktor dari pihak *receiver*, yaitu keterampilan *receiver*, sikap *receiver*, pengetahuan *receiver*, dan media saluran komunikasi.

(1) Keterampilan *receiver*

Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan

sangat penting, pesan yang disampaikan oleh *sender* akan dapat dimengerti baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar.

(2) Sikap *receiver*

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat mempengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Maka dari itu, *receiver* haruslah bersikap positif terhadap *sender*, sekalipun pendidikan *sender* lebih rendah darinya.

(3) Pengetahuan *receiver*

Receiver yang mempunyai pengetahuan yang luas akan dapat dengan lebih mudah menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*.

(4) Media saluran komunikasi

Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan yang diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh *sender* dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

5) Indikator yang mempengaruhi Komunikasi

Dalam melakukan aktivitas komunikasi terdapat indikator yang menyebabkan komunikasi penting untuk dilakukan dalam sebuah perusahaan. Menurut Ernika (2016), indikator yang mempengaruhi komunikasi yaitu sebagai berikut:

a) Kesalahpahaman dalam berkomunikasi

Komunikasi mampu menjadi salah satu faktor untuk meminimalisir

kesalahpahaman antar kedua belah pihak didalam berkomunikasi.

b) Memberikan saran kepada pimpinan

Dengan komunikasi mampu menjadi sarana penyampaian pesan kepada pimpinan baik berupa saran atau pendapat yang berkaitan dengan Lembaga.

c) Menyelesaikan masalah pekerjaan.

Dalam komunikasi mampu menyelesaikan masalah dalam bekerja yang dapat dilihat dari berdiskusi dalam menemukan solusi pemecahan masalah yang dihadapi.

d) Hubungan kerja dengan atasan

Komunikasi yang baik mampu menciptakan hubungan kerja yang baik dan harmonis antar pegawai dengan atasan atau pimpinan.

e) Intruksi pimpinan mengenai pekerjaan

Adanya komunikasi dapat mempermudah pimpinan didalam mengintruksikan pekerjaan kepada bawahan atau pegawai.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian yang dilakukan oleh Leonardo Hendy Lukito dan Ida Martini Alriani (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang”, variable yang digunakan Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 50 orang karyawan, yang diuji dengan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda, hasil penelitian menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Jeky K R Rolos, dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota”, variable yang digunakan Beban Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 52 orang karyawan, yang diuji dengan Teknik analisis regresi sederhana, hasil penelitian menyatakan Beban Kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya terletak pada teknik analisis yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.
3. Penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Ary Sedana, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada D’Tukad Adventure Club Bali”, variable yang digunakan Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Komunikasi (X3), Kinerja Karyawan (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 35 orang karyawan, yang diuji dengan teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu Persamaan penelitian ini dengan

penelitian yang dilakukan penulis yaitu sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya terletak pada teknik analisis yang digunakan, lokasi penelitian yang berbeda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera” variable yang digunakan Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Kinerja Karyawan (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 50 orang, yang diuji dengan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu sama-sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dan sama-sama menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Nidya Wisudawati dan Dodi Aprianto Pratama (2021) dengan judul “*The Influence of Workload and Stress on Employee Performance in PT X Palm Oil Mill*”, variable yang digunakan *Workload* (X1), *Stress* (X2), *Employee Performance* (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 32 responden, yang diuji dengan teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menyatakan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu sama-sama

mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Susanti, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sanitary Bali Pinangisia”, variable yang digunakan Keterlibatan Kerja Karyawan (X1), Loyalitas Kerja (X2), Kerjasama Tim (X3), Kinerja Karyawan (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 50 orang, yang diuji dengan teknik analisis regresi linier berganda, uji determinasi, uji F, Uji t. Hasil penelitian menyatakan Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu sama-sama mengkaji pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, uji determinasi, uji F, Uji t. sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Indraningrat, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pergi Berlibur Indonesia”, variable yang digunakan Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), Kerjasama Tim (X3), Kinerja Karyawan (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 70 orang karyawan, yang diuji dengan Teknik analisis data yang digunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Korelasi Berganda,

Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Hasil penelitian menyatakan Kerjasama Tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu sama-sama mengkaji pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dan sama-sama menggunakan teknik analisis data Uji Validitas, Uji Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Korelasi Berganda, Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berbeda.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Wayan Mira Damayanti, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Perilaku Produktif, Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Tunas Jaya Sanur Denpasar”, variable yang digunakan Komunikasi (X1), Perilaku Produktif (X2), Kerjasama Tim (X3), Kinerja Karyawan (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 55 orang karyawan, yang diuji dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu sama-sama mengkaji pengaruh kerjasama tim dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berbeda.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Onyekwelu Njideka Phina, dkk (2018) dengan judul “*The Effect of Teamwork on Employee Performance: A Study of Medium Scale Industries in Anambra State*”, variable yang

digunakan *Teamwork* (X), *Employee Performance* (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 295 staff senior, yang diuji dengan alat analisis utama statistik ringkasan, korelasi pearson dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menyatakan Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu sama-sama mengkaji pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dan sama-sama menggunakan analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Oktabintoro Anom Subakti (2021) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Pusat Surakarta 2021)” variable yang digunakan Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kerjasama Tim (X3), Kinerja Karyawan (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 80 orang, yang diuji dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan Kerjasama Tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu sama-sama mengkaji pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja pegawai dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.
11. Penelitian yang dilakukan oleh I Gede Satrya Ariwibawa, dkk (2022) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Gianyar”,

variable yang digunakan Beban Kerja (X1), Komunikasi (X2), Kemampuan Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 35 Pegawai, yang diuji dengan Teknik analisis deskriptif kualitatif, hasil penelitian menyatakan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu sama-sama mengkaji pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berbeda.

12. Penelitian yang dilakukan oleh Mohamad Nur, dkk (2020) dengan judul “Pengaruh Komunikasi dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada BKPSDM Kabupaten Konawe Utara)”, variable yang digunakan Komunikasi (X1), Budaya Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 71 orang, yang diuji dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu sama-sama mengkaji pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.
13. Penelitian yang dilakukan oleh Yhonanda Harsono dan Rifa Atunisa (2021) dengan judul “*The Effect of Communication and Motivation on Employee Performance CV. Eternal Moon Bienar in East Jakarta*”,

variabel yang digunakan *Communication* (X1), *Motivation* (X2), *Employee Performance* (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 50 responden, yang diuji dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan komunikasi memiliki efek positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu sama-sama mengkaji pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda,

14. Penelitian yang dilakukan oleh Manurung dan Prana (2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amtek Engineering Batam”. Variabel yang digunakan Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2). Kinerja Karyawan (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 96 orang. Yang diuji dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi berpengaruh negative dan bersignifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu sama-sama mengkaji pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi berganda. Sedangkn perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.
15. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Di BUMN PT. Inhutani IV Kab.Pasaman”. Variable yang digunakan Lingkungan

Kerja (X1), Komunikasi (X2), Kinerja (Y). Sampel yang digunakan sebanyak 35 orang. Yang diuji dengan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di BUMN PT.Inhutani IV di Kabupaten Pasaman. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu sama-sama mengkaji pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi berganda. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu yang berbeda.

