

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasionalnya. Efisiensi dapat dicapai dengan melakukan pengembangan terhadap sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Keberhasilan organisasi erat kaitannya dengan pengaruh sumber daya manusia (SDM) terhadap organisasi. SDM adalah kekuatan pemandu utama perusahaan untuk menjalankan semua operasinya dalam upaya mencapai tujuannya (Deery, *et al.*, 2021). Handoko (2018) menyatakan bahwa sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran sebagai subyek pelaksana kegiatan dan kebijakan operasional suatu organisasi, perusahaan, badan ataupun sejenisnya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuannya. Perlunya penerapan sistem manajemen sumber daya manusia pada perusahaan sebagai tuntutan dalam menjalani lingkungan usaha, sehingga dapat membantu perusahaan untuk dapat berkompetisi dan bersaing secara baik dengan kompetitornya.

Kinerja dapat dilihat dari aspek produktivitas seperti tingkat kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan, dan daftar hadir (Soekardi., *et al.*, 2020). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan (Dhelvia, *et al.*, 2018). Definisi lain juga diungkapkan oleh

(Gillet, 2018) yang mendefinisikan kinerja, yang menggambarkan hasil kerja karyawan mengikuti perannya dalam organisasi. Menurut (Razak, *et al.*, 2018), kinerja adalah keluaran kegiatan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut (Freeman, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum tujuan organisasi dengan moral dan etika. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang mana mereka harus selalu diperhatikan kebutuhannya dan tututannya agar karyawan selalu memiliki kinerja yang maksimal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi (Mangkunegara, 2019). Komunikasi merupakan komponen penting dalam kegiatan organisasi, organisasi perlu memenuhi kebutuhannya dengan sumber daya yang lebih baik melalui komunikasi (Femi, 2020). Komunikasi adalah proses berbagi informasi dari manajemen puncak dan kemudian bergerak melalui berbagai tingkatan manajemen menuju karyawan dan personel tingkat rendah untuk mencapai tujuan Idayanti, *et al.*, (2020). Komunikasi dalam suatu organisasi berkaitan dengan sejauh mana pertukaran informasi di antara karyawan untuk menyadari tentang aspek-aspek penting dari organisasi yang mencakup kebijakan kelembagaan, strategi, prosedur dan manual yang membantu mereka untuk memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka akan mencapai tujuan mereka. tugas. Ini memainkan peran penting dalam memperkuat

hubungan karyawan karena layanan sebagai kunci untuk membuka pintu interaksi dalam organisasi.

Dalam sebuah organisasi, komunikasi membantu membina hubungan dan menciptakan harmoni karena membangun kepercayaan di antara karyawan dari berbagai departemen dalam organisasi (Chinomon, 2019). Konsep hubungan ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh (Hamali, 2018) bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu seorang pimpinan dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif, karena mereka akan memberi instruksi, pengarahan, memotivasi bawahan, melakukan pengawasan dan lain-lain. Komunikasi ini tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap pegawai dapat bekerja dengan baik. Hal ini tentu sangat tidak diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. (Odine, 2020) mengungkapkan bahwa komunikasi tidak selalu tentang berbicara, mendengarkan, dan menulis melainkan melibatkan orang-orang yang berinteraksi dan memahami satu sama lain serta berbagi pengetahuan atau ide tentang masalah yang berbeda. (Jiang, *et al.*, 2020) juga menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif membantu untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan pimpinan puncak organisasi yang mendorong mantan untuk melakukan pekerjaan secara efisien.

Hal ini diperkuat berdasarkan hasil penelitian oleh Prayogi, *et al.*, (2019) menyatakan bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya komunikasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu perusahaan. Begitu pula penelitian yang

dilakukan oleh Soekardi, *et al.*, (2020), menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staff, artinya jika pemimpin dan bawahannya tidak memiliki komunikasi yang efektif dan konflik terus-menerus, produktivitas kerja akan menurun. Begitu pula penelitian dari Kalogiannidis (2020) membuktikan bahwa komunikasi yang efektif dalam setiap entitas bisnis memiliki pengaruh besar dalam kinerja karyawan, artinya komunikasi yang efektif dalam suatu organisasi membantu karyawan untuk berbagi informasi, ide atau pengetahuan dan keterampilan yang memungkinkan mereka untuk secara efektif melakukan dengan harapan pimpinan. Penelitian Idayanti, *et al.*, (2020) mendapatkan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya untuk meningkatkan kinerja pegawai, komunikasi di lingkungan perusahaan harus terjalin dengan baik. Berbeda dengan hasil penelitian oleh Esth (2021) menyatakan bahwa komunikasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya kemampuan dan pengalaman dalam melayani dan berbisnis sudah tidak diragukan lagi dan tidak perlu ada pelatihan atau pengarahan lagi dalam menjalankan tugasnya masing-masing, sehingga komunikasi tidak menjadi prioritas.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memberikan beban kerja yang tidak berlebihan (Dhelvia, *et al.*, 2018). Faktor krusial yang harus dihindari terkait beban kerja pekerja adalah pembagian tugas yang berlebihan. Hal ini dapat menimbulkan ketidaksesuaian antara beban kerja dengan jumlah pegawai yang harus menyelesaikan pekerjaan atau pekerjaannya. Masalah lain yang dapat dipicu oleh beban kerja yang terlalu rendah adalah keterlambatan dan memperlambat efisiensi perusahaan. Beban kerja yang berat

atau ringan dapat mempengaruhi inefisiensi kerja (Handoko, 2021). Karena beban pekerja secara dramatis mempengaruhi efisiensi karyawan yang dihasilkan, beban kerja yang tinggi sering mempengaruhi karyawan yang memegang beberapa posisi yang belum tentu menjadi bagian dari pekerjaan mereka, karena karyawan menjadi tidak efisien dalam pekerjaan mereka dan berdampak pada organisasi dan agensi. Berdasarkan penjelasan di atas, kondisi di PT Royal Samitra Adinata melibatkan situasi kerja yang santai dengan memperhatikan berbagai hal yang dapat mempengaruhinya, seperti beban kerja.

Beban kerja adalah volume hasil kerja atau catatan hasil kerja yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh beberapa pegawai pada suatu bagian tertentu. Beban kerja juga diartikan sebagai suatu kondisi pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu (Ibrahim, *et al.*, 2022). Sementara itu, (Jung, 2022) mendefinisikan beban kerja sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas lingkungan. Bekerja di mana ia digunakan sebagai tempat kerja. Selain itu, (Fritz, *et al.*, 2022) menambahkan bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan pada seseorang sehingga menimbulkan stres. Bisa jadi karena tingkat keahlian yang dituntut tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian oleh Martini, *et al.*, (2018) menunjukkan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika sarana dan tuntutan tugas tidak sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, maka karyawan akan mengalami

penurunan kinerja. Begitu pula dengan hasil penelitian dari Idayanti, *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya beban kerja yang terukur dengan baik akan berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai. Sama halnya dengan hasil penelitian Wibowo, *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya beban kerja diketahui menjadi kekuatan pendorong dalam mengembangkan lingkungan kerja yang sehat dan pengaruhnya terhadap perubahan kinerja yang positif. Begitu pula hasil penelitian Dhelvia, *et al.*, (2018) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan di PT X Finance, artinya kinerja karyawan menurun karena karyawan merasa tertekan dengan beban kerja yang tidak memadai. Berbeda dengan penelitian dari Ibrahim, *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya beban kerja yang tinggi tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain beban kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja adalah organisasi (Paais, *et al.*, 2020). Budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan mendalam sehingga menjadi dasar untuk menciptakan iklim organisasi yang ideal. Akhir-akhir ini masalah budaya perusahaan menjadi perhatian yang nyata, terutama menarik dalam kondisi kerja yang tidak menentu (Meng, *et al.*, 2019). Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Wibowo, 2020). Menurut (Aktaş, *et al.*, 2018) budaya merupakan norma, nilai, keyakinan, dan sikap yang mempengaruhi atau menentukan perilaku organisasi. Konsep telah didefinisikan

oleh banyak orang lain termasuk Schwartz, *et al.*, (2018) sebagai filosofi bersama, ideologi, nilai, asumsi, keyakinan, harapan, perilaku dan norma yang mengikat organisasi bersama-sama.

Menurut Busro (2018) budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara kerja dan perilaku anggota organisasi tersebut. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda yang mereka terapkan dalam organisasi. Kenyataannya budaya organisasi yang dianut tidak dilaksanakan dan dijalankan dengan baik, masih banyak pegawai yang belum menjalankan budaya organisasi yang dianut di PT Royal Samitra Adinata.

Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ibrahim, *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya budaya organisasi merupakan elemen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian Jufrizen, *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan, artinya perusahaan sebaiknya menjalankan setiap fungsi budaya organisasi dengan baik, sehingga dapat tercipta kinerja yang lebih baik. Begitu pula hasil penelitian dari Kawiana, *et al.*, (2018) diperoleh pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan, artinya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap minat kinerja pegawai adalah signifikan. Begitu pula hasil penelitian dari Paais, *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya budaya organisasi merupakan faktor pendorong dalam meningkatkan kinerja, serta mengubah suasana organisasi menjadi lebih optimal

dan profesional. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nusari, *et al.*, (2018) yang menunjukkan budaya organisasi (individualisme) berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (kualitas), artinya semakin kuatnya ikatan budaya lokal akan menurunkan kinerja karyawan.

PT Royal Samitra Adinata Badung adalah Perusahaan Indonesia dengan nomor registrasi 45/63519 diterbitkan pada tahun 2013. PT Royal Samitra Adinata beralamat di Jalan Pantai Berawa No. 99 , Tibubeneng, Canggu, Badung, Bali. Kesuksesan Royal Property dalam membangun beberapa proyek di Batam, menarik beberapa developer lokal untuk mengembangkan proyek mereka bersama Royal Property, di Kota Pekanbaru, Dumai dan Bali. PT Royal Samitra Adinata berhasil juga membangun dan memasarkan *project* Tamora Gallery, Tamora Square, Taman Tamora, Teras Apartement Shop kini melanjutkan pembangunan Apartement The Tamora Canggu di Bali. The Tamora Canggu dilengkapi dengan playground, skatepark, public area, taman dan area parkir untuk melengkapi kebutuhan dan kenyamanan penghuni. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam menyelesaikan *project* The Tamora Apartement, maka dibutuhkan pekerja yang memiliki kemampuan pengetahuan dan ketrampilan yang handal dalam menghadapi penyelesaian permasalahan melalui peningkatan kualitas kinerja diperlukan guna menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.

Berdasarkan observasi dan pengamatan yang dilakukan pada pekerja memang benar terdapat permasalahan pada kinerja pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang mana mereka harus selalu diperhatikan kebutuhannya dan tututannya agar karyawan selalu

memiliki kinerja yang maksimal. Menurut (Armstrong, *et al.*, 2018) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan pelanggan dan memberikan kontribusi terhadap perekonomian. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan itu. Kinerja mengandung makna tentang apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya dan hasil pekerjaan. Berdasarkan wawancara dan observasi awal penelitian di PT Royal Samitra Adinata, ditemukan ada beberapa masalah yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Hal ini bisa dilihat dari hasil rekapan progres pengerjaan struktur pada periode September 2021 sampai dengan April 2022 yang ditampilkan menggunakan target dan realisasi pengerjaan. Berikut merupakan rekapan progres pengerjaan struktur Periode September 2021 sampai dengan April 2022 pada PT Royal Samitra Adinata.

Tabel 1.1
Rekapan Progres Pengerjaan Struktur Periode September 2021 – April 2022 pada PT Royal Samitra Adinata

No.	Pekerjaan Struktur Periode September 2021 - April 2022	Target		Realisasi	
		Durasi (Bulan)	Bobot % Perbulan	Durasi (Bulan)	Bobot % Perbulan
1.	Basement 1 Block Wing A B C	4	0,167	8	0,087
2.	Lantai Dasar Block Wing A B C	5	0,215	7	0,383
3.	Lantai 1 Block Wing A B C	6	0,066	6	0,179
4.	Lantai 2 Block Wing A B C	7	0,214	6	0,097
5.	Basement 1 Block Wing D E	1	0,184	3	0,122
6.	Lantai Dasar Block Wing D E	5	0,234	3	0,156
7.	Lantai 1 Block Wing D E	2	0,255	3	0,170
8.	Lantai 2 Block Wing D E	4	0,255	3	0,170

Sumber : PT Royal Samitra Adinata (2022)

Dari Tabel 1.1 diatas menunjukan bahwa terjadi penurunan kinerja pada pengerjaan struktur bangunan dengan waktu lama melebihi target yang direncanakan. Hanya saat pengerjaan Lantai 1 Block Wing A B C saja terealisasi sesuai target yang direncanakan yaitu .pengerjaan dengan waktu 6 bulan dengan bobot 0,179% dari yang ditargetkan 0,066%.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pekerja, penurunan kinerja pekerja disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya, banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tapi karena kurangnya komunikasi, ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai target waktu yang telah ditetapkan. Beberapa kendala komunikasi pada PT Royal Samitra Adinata ialah, komunikasi didalam lapangan belum berjalan secara maksimal. Hal ini dikarenakan masih ada hambatan dalam penyampaian suatu informasi dari mandor atau pelaksana kepada para pekerja. Salah satu hambatannya adalah berupa kurang pahamnya pekerja terhadap gambar bangunan dan sering kali melakukan kesalahan dalam ukuran besi ataupun kayu dan juga penggunaan ukuran besi yang tidak sesuai prosedur. Padahal komunikasi yang lancar berkaitan sekali untuk peningkatan kinerja masing-masing pekerja.

Berdasarkan wawancara dan observasi dengan beberapa pekerja, penurunan kinerja pekerja juga disebabkan oleh beratnya beban kerja namun tidak sesuai dengan upah yang diberikan. Banyaknya tugas yang diberikan kepada karyawan akan menyebabkan hasil yang kurang optimal karena keterbatasan waktu dan ketrampilan. Upah yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja akan menyebabkan stres dan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini bisa dilihat pada tabel upah perhari dan uraian pekerjaan pada PT Royal Samitra

Adinata, dimana hasil wawancara dari para pekerja mengatakan bahwa beban kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan upah harian pekerja. Berikut merupakan data upah pekerja perhari dan uraian pekerjaan pada PT Royal Samitra Adinata.

Tabel 1.2
Upah Pekerja Perhari dan Uraian Pekerjaan pada PT Royal Samitra Adinata

No	Jabatan	Upah Perhari	Uraian Pekerjaan
1.	Tukang Kayu	120.000 – 180.000	Pablikasi bekisting kolom, dinding, dan lantai (dak)
2.	Tukang Besi	100.000 – 135.000	Pablikasi besi ring, kolom, dinding, dan lantai (dak).
3.	Tukang Listrik	120.000 – 130.000	Instalasi pipa , plumbing, dan listrik.
4.	Helper	85.000 – 105.000	Melangsir material yang akan digunakan.

Sumber: PT Royal Samitra Adinata (2022)

Berdasarkan wawancara langsung dilapangan perbedaan upah yang diterima oleh helper sebesar 85.000 sampai dengan 105.000 dengan para tukang yang begitu jauh mengakibatkan turunnya kinerja para helper. Itu sangat berdampak kepada keterlambatan pelangsiran material bangunan dan juga membuat mereka mogok kerja agar upah perhari bisa lebih tinggi lagi sesuai dengan beban kerja yang ada. Selama 1 tahun terakhir terdapat 20 (duapuluh) orang pekerja yang berhenti bekerja, jika dilihat jumlah tersebut termasuk angka yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi kepada pekerja PT Royal Samitra Adinata, ditemukan suatu permasalahan terkait budaya organisasi, dimana fenomena di lapangan menunjukan penurunan kinerja pekerja disebabkan oleh beberapa hal, dimana kecenderungan pekerja saat bekerja masih kurang inisiatif dan tidak maksimal sehingga kualitas hasil kerjanya menurun. Selain itu perilaku pekerja secara individu belum menerapkan peraturan secara sepenuhnya, seperti waktu-waktu tertentu digunakan untuk bersantai serta duduk mengobrol dan memainkan

handphone. Selain itu kurangnya kordinasi dan sikap saling membantu antar pekerja dalam menyelesaikan tugas terkadang membuat pekerjaan menjadi terhambat. Dengan budaya organisasi yang belum bisa dipahami tersebut mengakibatkan kinerja pekerja menjadi menurun.

Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat dan terbaru yang berfokuskan pada **“Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Pada PT Royal Samitra Adinata”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, rumusan masalah dalam penelitian ini ialah :

- 1) Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pekerja pada PT Royal Samitra Adinata?
- 2) Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pekerja Pada PT Royal Samitra Adinata?
- 3) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pekerja Pada PT Royal Samitra Adinata?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, tujuan dari penelitian ini ialah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pekerja.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pekerja.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pekerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

a) Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini bisa memberikan kontribusi untuk perkembangan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi peneliti selanjutnya dan mengembangkan penelitiannya khususnya yang terkait dengan pengaruh komunikasi, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pekerja.

b) Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian dapat bermanfaat dalam memberikan sumbangan pemikiran bagi permasalahan yang berhubungan dengan topik atau tema organisasi. Penelitian ini berguna secara teknis untuk memperbaiki, meningkatkan suatu keadaan berdasarkan penelitian yang dilakukan dan mencari solusi bagi pemecahan masalah yang ditemukan pada penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh *Edwin Locke* pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide – ide akan masa depan: keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individu yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan – tujuan (Mahennoko 2018). Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku tersebut yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku ini mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang memulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*Goal setting theory*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang diterapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) 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 seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakanya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. 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 pekerja yang baik dalam melaksanakan tugas diindentikkan sebagai tujuannya.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan Dhelvia, *et al.*, (2018). Definisi lain juga diungkapkan oleh Gillet, (2018) yang mendefinisikan kinerja, yang menggambarkan hasil kerja karyawan mengikuti perannya dalam organisasi. Menurut Mangkunegra (2018) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut (Razak, *et al.*, (2018), kinerja adalah keluaran kegiatan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Freeman, (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, untuk mencapai tujuan

organisasi secara sah, tidak melanggar hukum tujuan organisasi dengan moral dan etika.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau output yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dalam organisasi.

2.2.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a) Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man in place, the man on the right job).

b) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.2.3 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2018), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

a) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b) Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d) Kerjasama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

e) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

f) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2.3 Komunikasi

2.3.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan komponen penting dalam kegiatan organisasi, organisasi perlu memenuhi kebutuhannya dengan sumber daya yang lebih baik melalui komunikasi Femi, (2020). Komunikasi adalah proses berbagi informasi dari manajemen puncak dan kemudian bergerak melalui berbagai tingkatan manajemen menuju karyawan dan personel tingkat rendah untuk mencapai tujuan Idayanti, *et al.*, (2020).

Dalam sebuah organisasi, komunikasi membantu membina hubungan dan menciptakan harmoni karena membangun kepercayaan di antara karyawan dari berbagai departemen dalam organisasi Chinomon, (2019). Konsep hubungan ini berdasarkan rujukan teori yang dikembangkan oleh Hamali, (2018) bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Odine, (2020) mengungkapkan bahwa komunikasi tidak selalu tentang berbicara, mendengarkan, dan menulis melainkan melibatkan orang-orang yang berinteraksi dan memahami satu sama lain serta berbagi pengetahuan atau ide tentang masalah yang berbeda.

Berdasarkan pengertian komunikasi menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi sangat berkaitan dengan kinerja. Jika komunikasi ini tidak berjalan dengan baik akan menyebabkan terjadinya kesalah pahaman yang akan bisa berpengaruh terhadap kinerja pekerja.

2.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruh Komunikasi

Menurut Pace dan Fules (2019) terdapat beberapa faktor yang mampu mempengaruhi komunikasi, yaitu:

a) Kepercayaan

Tingkat kepercayaan semua anggota organisasi sangat diperlukan untuk membuat komunikasi yang baik. Setiap anggota organisasi harus berusaha untuk mengurangi gap dan mempertahankan hubungan dalam organisasi agar kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas dapat terjalin dengan baik.

b) Pembuatan keputusan bersama

Dalam setiap pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi lebih diutamakan untuk mengikuti setiap anggota organisasi. Setiap anggota diajak untuk berkomunikasi dan diberikan ruang bagi mereka untuk berpendapat. Dengan ruang tersebut akan memudahkan bagi anggota untuk berkonsultasi dan menyampaikan aspirasi mereka dalam setiap pengambilan keputusan.

c) Kejujuran

Sikap kejujuran dan ketrebukaan dalam sebuah organisasi merupakan sebuah faktor penting dalam sebuah komunikasi. Hal ini harus tertanam dalam setiap pribadi anggota untuk senantiasa berterus terang dan menyampaikan apa yang ada dalam pikiranya. Dengan tercapainya kejujuran maka

mempermudah siklus komunikasi antar tiap anggota organisasi, baik itu berupa atasan kepada bawahan ataupun kepada tingkat yang sama.

d) Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah

Untuk informasi yang bersifat umum seperti kondisi organisasi saat itu, tugas-tugas yang harus dilakukan oleh anggota ataupun kendalakendala yang sedang terjadi merupakan salah satu hal yang harus disampaikan oleh seorang atasan kepada bawahan. Kecuali untuk beberapa informasi yang memang hanya seorang pemimpin yang boleh tahu atau disampaikan informasi tersebut akan membuat kinerja organisasi akan memburuk. Rencana-rencana yang akan dijalankan oleh organisasi juga merupakan informasi yang perlu disampaikan.

e) Mendengarkan dalam komunikasi keatas

Setiap anggota organisasi dalam semua tingkat harus mendengarkan saran-saran ataupun laporan yang berkenaan dengan masalah yang sedang terjadi dalam organisasi dengan perasaan tanpa merendahkan dan pikiran terbuka. Informasi dari bawahan juga merupakan informasi yang perlu diketahui oleh semua lapisan dalam organisasi untuk keberlangsungan organisasi itu sendiri.

f) Perhatian-perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Setiap anggota dalam organisasi harus memperhatikan pentingnya komitmen dalam organisasi. Setiap tujuan-tujuan yang terdapat dalam organisasi juga merupakan salah satu perhatian penting bagi seorang anggota organisasi. Untuk mewujudkannya anggota harus memperlihatkan tingginya komitmen mereka pada organisasi menghasilkan kualitas kinerja yang tinggi, dan juga perhatian kepada sesama anggota organisasi

2.3.3 Indikator Komunikasi

Menurut Prayogi, (2019) indikator komunikasi ada 3, yaitu :

- 1) Pengetahuan (knowledge), meliputi :
 - a. Mengetahui dan memahami bidang ilmunya masing-masing mengenai tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaan.
 - b. Mengetahui pengetahuan tentang aturan-aturan perusahaan. Mengetahui cara menggunakan informasi dan perlengkapannya dengan baik.
- 2) Keterampilan (skills), meliputi :
 - a. Kemampuan berkomunikasi dengan baik secara tertulis.
 - b. Kemampuan berkomunikasi secara lisan dengan jelas.
- 3) Attitude (sikap), meliputi :
 - a. Memiliki kemampuan kreativitas dalam pekerjaan.
 - b. Semangat kerja yang tinggi.
 - c. Memiliki kemampuan dan perencanaan.

2.4 Beban Kerja

2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja yang berat atau ringan dapat mempengaruhi inefisiensi kerja Handoko, (2021). Karena beban pekerja secara dramatis mempengaruhi efisiensi karyawan yang dihasilkan, beban kerja yang tinggi sering mempengaruhi karyawan yang memegang beberapa posisi yang belum tentu menjadi bagian dari pekerjaan mereka, karena karyawan menjadi tidak efisien dalam pekerjaan mereka dan berdampak pada organisasi dan agensi. Paramitadewi, (2017) beban kerja adalah sejumlah atau serangkaian tugas

yang harus dilakukan oleh suatu organisasi atau organisasi yang terlibat selama periode waktu tertentu ditentukan.

Beban kerja adalah volume hasil kerja atau catatan hasil kerja yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh beberapa pegawai pada suatu bagian tertentu. Beban kerja juga diartikan sebagai suatu kondisi pekerjaan dengan uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu Ibrahim, *et al.*, (2022). Sementara itu, Jung, (2022) mendefinisikan beban kerja sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas lingkungan. Bekerja di mana ia digunakan sebagai tempat kerja. Selain itu, Fritz, *et al.*, (2022) menambahkan bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan pada seseorang sehingga menimbulkan stres. Bisa jadi karena tingkat keahlian yang dituntut tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya.

Berdasarkan pengertian beban kerja menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan kelelahan baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Suci (2018:24) menyatakan bahwa perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1) Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan

(faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, dan keinginan atau persepsi (faktor psikis).

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

3) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam proses penyelesaian tugas. Apabila lingkungan kerja kurang dalam hal pencahayaan, suhu, ruangan yang panas, banyaknya debu dan asap, bahkan sirkulasi udara yang kurang, tentunya akan menimbulkan ketidaknyamanan untuk karyawan. Sehingga akan mengganggu proses penyelesaian tugas yang mengakibatkan ketidaksesuaian target yang telah ditetapkan akibat kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

4) Tugas-tugas fisik.

Tugas-tugas yang dimaksud yakni hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam proses penyesuaian tugas. Apabila kurangnya pemahaman dalam masalah mesin bantu misalnya, itulah yang menjadi faktor penyebab penghambatnya proses penyelesaian kerja yang memicu adanya penurunan angka produksi.

5) Organisasi kerja

Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi pastinya memerlukan waktu kerja teratur untuk proses penyelesaian sehingga lamanya istirahat, shift kerja, dan perencanaan karir sampai pengupahan ikut

serta dalam pemberian kontribusi pada beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Apabila organisasi kurang bertanggung jawab atas beban kerja yang berlebihan, akan meningkatkan dampak buruk untuk karyawan, baik fisik maupun psikis. Dampak fisik yang dirasakan karyawan yakni kelelahan berlebihan saat menyelesaikan pekerjaan seperti sakit kepala, sakit perut, keringat dingin, ketegangan otot dan sendi yang berlebihan. Sedangkan dampak psikis yang dialami oleh karyawan apabila beban kerja yang dihadapi cukup tinggi akan menimbulkan kebingungan, kecemasan kemarahan baik pada teman kerja, atasan, maupun perusahaan.

2.4.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Suci (2018) 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:

1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud yakni bagaimana cara karyawan dapat memahami suatu pekerjaannya dengan baik. Kesalahan dalam mengerjakan tugas.

2) Pengguna waktu

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP. Pengguna waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

3) 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 seimbangnya antara waktu penyelesaian terget pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan,

4) Lingkungan kerja.

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

2.5 Budaya Organisasi

2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi Wibowo, (2020:19). Menurut Aktaş, *et al.*, (2018) budaya merupakan norma, nilai, keyakinan, dan sikap yang mempengaruhi atau menentukan perilaku organisasi. Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi Jufrizen, (2021).

Konsep telah didefinisikan oleh banyak orang lain termasuk Schwartz, *et al.*, (2018) sebagai filosofi bersama, ideologi, nilai, asumsi, keyakinan, harapan, perilaku dan norma yang mengikat organisasi bersama-sama. Menurut Busro (2018) budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara kerja dan perilaku anggota organisasi tersebut. Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda yang mereka terapkan dalam organisasi.

Berdasarkan pengertian budaya organisasi menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang lemah dan ketidak jelasan aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan pekerja bertindak semaunya. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa pekerja mempunyai sikap indiscipliner.

2.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2018) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

Menurut *Robbins dan Coulter* (2019) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1) Inovasi

Dalam hal ini karyawan didorong untuk bersikap inovatif terhadap hal yang dikerjakan.

2) Memperhatikan detail

Seberapa jauh seorang karyawan yang diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci.

3) Orientasi pada hasil

Seberapa jauh pemimpin berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada mencapai hasil itu.

4) Orientasi individu

Kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang – orang yang ada dalam organisasi.

5) Orientasi pada tim

Seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.

6) Keagresifan

Ukuran seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerjasama.

2.5.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut *Robbins dan Coulter* (2019) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) *Observed behavioral regularities*, yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
- 2) *Norma*, yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- 3) *Dominant values*, yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

- 4) *Philosophy*, yakni adanya kebijakan-kebijakan yang beradab dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- 5) *Rules*, yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
- 6) *Organization climate*, yakni perasaan keseluruhan yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2.5.4 Penelitian Terdahulu

- 1) Stavros Kalogiannidis (2020), yang berjudul *“Impact of Effective Business Communication on Employee Performance”*. Jumlah populasi penelitian ini 110 peserta. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif dalam setiap entitas bisnis memiliki pengaruh positif dalam kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah jumlah sampel yang berbeda.
- 2) Rianasari Bimanti Esthi (2021) yang berjudul *“Effect of compensation, work environment and communication on employee performance in ud. djaya listrik and material”*. Jumlah populasi penelitian ini 50 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas, reliabilitas, asumsi klasik, analisis linier berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi secara parsial tidak berpengaruh 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) Adi Soekardi, Ratna Indrawati, dan Nofi Erni (2020) yang berjudul “*The Influence of Communication Skill Toward Employee Performance In Radiology Installation Unit Of Hospital*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 71 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Sumber data terdiri dari data primer. Analisis data dilakukan dengan analisis jalur AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah jumlah sampel yang berbeda.
- 4) Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana dan Lukman Hakim Siregar (2019) yang berjudul “*The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance*”. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 74 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial 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) Eka Idayanti, I Dewa Agung Ayu, Dan Piartrini, Putu Saroyini (2020) yang berjudul “*The Effects of Communication, Competency and Workload On*

Employee Performance in Hotel Puri Saron, Seminyak, Kuta, Bali". Jumlah sampel yang digunakan adalah 114 , dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data menggunakan SPSS.25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah jumlah sampel yang berbeda.

- 6) Aryo Dwi Wibowo, Hasmin Tamsah, Umi Farida, Irwan Rasyid, Meizar Rusli, Yusriadi Yusriadi, dan Saidan Zulfiqar (2021) yang berjudul *"The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance Through the Work Environment at SAMSAT Makassar City"*. Jumlah sampel yang dianalisis dalam analisis ini adalah 135 pekerja, dengan metode sampling jenuh yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif 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.
- 7) Rizky Dhelvia, dan Soegoto, H.S (2018) yang berjudul *" The Influence Workload and Competence on Employee Performance in Pt X Finance"*. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampel kuantitatif dengan mengambil 70 responden. Teknik analisis yang digunakan menggunakan software SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan dan parsial

terhadap kinerja karyawan di PT X Finance. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah jumlah sampel yang berbeda.

- 8) Luh Kadek Budi Martini, dan Ni Wayan Sitiari (2018) yang berjudul “*The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali*”. Jumlah sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan hotel yang berjumlah 48 orang. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja di silmultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Bali Mahogany Mumbul. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 9) Mahdani Ibrahim, Jumadil Saputra, Muhammad Adam, dan Mukhlis Yunus. (2022) yang berjudul ” *Organizational Culture, Employee Motivation, Workload and Employee Performance: A Mediating Role of Communication*”. Jumlah sampel penelitian ini adalah 150 responden, dan data dianalisis dengan pemodelan persamaan struktural – partial least square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Budaya Organisasi memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh

beban kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah jumlah sampel yang berbeda.

- 10) Maartje Paais, dan Jozef R. Pattiruhu (2020) yang berjudul “ *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*”. Jumlah sampel penelitian terdiri dari 155 karyawan yang dipilih menggunakan metode Proportionate Stratified Random Sampling. Dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling pada Amos. Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 11) Mohammed Nusari , Mohammad Al Falasi, Ibrahim Alrajawy, Gamal Sayed Khalifa, dan Osama Isaac (2018) yang berjudul “*The Impact of Project Management Assets and Organizational Culture on Employee Performance*”. Data dikumpulkan dari 539 karyawan dan dianalisis menggunakan pemodelan persamaan struktural (SEM) melalui SmartPLS 3.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa budaya organisasi (individualisme) berdampak negatif terhadap kinerja karyawan (kualitas). . Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah jumlah sampel yang berbeda.
- 12) Jufrizen, Mukmin, Dinda Nurmala, dan Hanifah Jasin (2021) yang berjudul “*Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of*

Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance". Jumlah sampel sebanyak 85 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPls). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan. . Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 13) I Gede Putu Kawiana, Luh Komang Candra Dewi, Luh Kadek Budi Martini, dan Ida Bagus Raka Suardana. (2018) yang berjudul *"The Influence of Organizational Culture, Employee Satisfaction, Personality, and Organizational Commitment towards Employee Performance"*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada 135 pegawai. Data dianalisis melalui teknik Structure Equation Modeling pada program AMOS 22.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi terhadap minat kinerja karyawan adalah signifikan. . Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah jumlah sampel yang berbeda.