

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. GUNA DODOS
PELALAWAN**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH:

DHIKA PUTRI PERDANA
NPM: 165210319

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana, baik di Universitas Islam Riau maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis saya ini murni gagasan, rumusan, dan penilaian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya pendapat yang ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi Akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi ini.

Pekanbaru, 13 Juli 2021

Saya yang membuat pernyataan,



Dhika Putri Perdana
Dhika Putri Perdana

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. GUNA DODOS PELALAWAN

DHIKA PUTRI PERDANA
NPM: 165210319

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Guna Dodos Pelalawan. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada PT. Guna Dodos Pelalawan, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling* yaitu penetapan sampel berdasarkan pertimbangan dan tujuan peneliti yang berjumlah 73 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan komunikasi secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Guna Dodos Pelalawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF WORK LOAD AND COMMUNICATION ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE PRODUCTION PART OF PT. GUNA DODOS PELALAWAN

DHIKA PUTRI PERDANA

NPM: 165210319

The purpose of this study is to determine and analyze whether the workload and communication partially and simultaneously have a significant effect on the performance of employees of the production division of PT. For Dodos Pelalawan. The population in this study are all employees who work at PT. For Dodos Pelalawan, the sampling technique in this study used purposive sampling technique, namely the determination of the sample based on the considerations and objectives of the researcher, amounting to 73 people. Data collection techniques in this study using a questionnaire. The data analysis technique in this study used descriptive analysis and SPSS 26. The results of this study indicate that workload and communication partially and simultaneously have a significant effect on the performance of employees of the production division of PT. For Dodos Pelalawan.

Key Word: Work Load, Communication, Performance Of Employees

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Guna Dodos Pelalawan”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Ayahanda Joko Mulyono dan Ibunda Ngatmini terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih, dan kepada Keluarga Adek Intan, Daffa, Faiz Dan Saudara Ayudha, Kak Anis,

Kak Yuyun, Dek Tika terimakasih berkat cinta serta kasih sayang yang tak pernah berhenti dan selalu membantu dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini.

2. Bapak Dr. Firdaus AR, SE. M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Prof. H. Detri Karya, SE., MA selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
5. Bapak/ Ibu Dosen yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah serta karyawan/ti Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang telah ikut membantu proses kegiatan belajar mengajar di kampus.
6. Terimakasih untuk sahabat-sahabat yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk pergi kekampus dan menyelesaikan skripsi ini, kepada Fany, Della, Kak Ipeh, Eka, Ratih, Tanty, Rahmah, Diana dan Delima. Penulis mengucapkan terimakasih semoga pertemanan ini tidak akan berakhir. Semoga persahabatan kita ini berjalan sampai akhir hayat!.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 19 April 2021

Dhika Putri Perdana



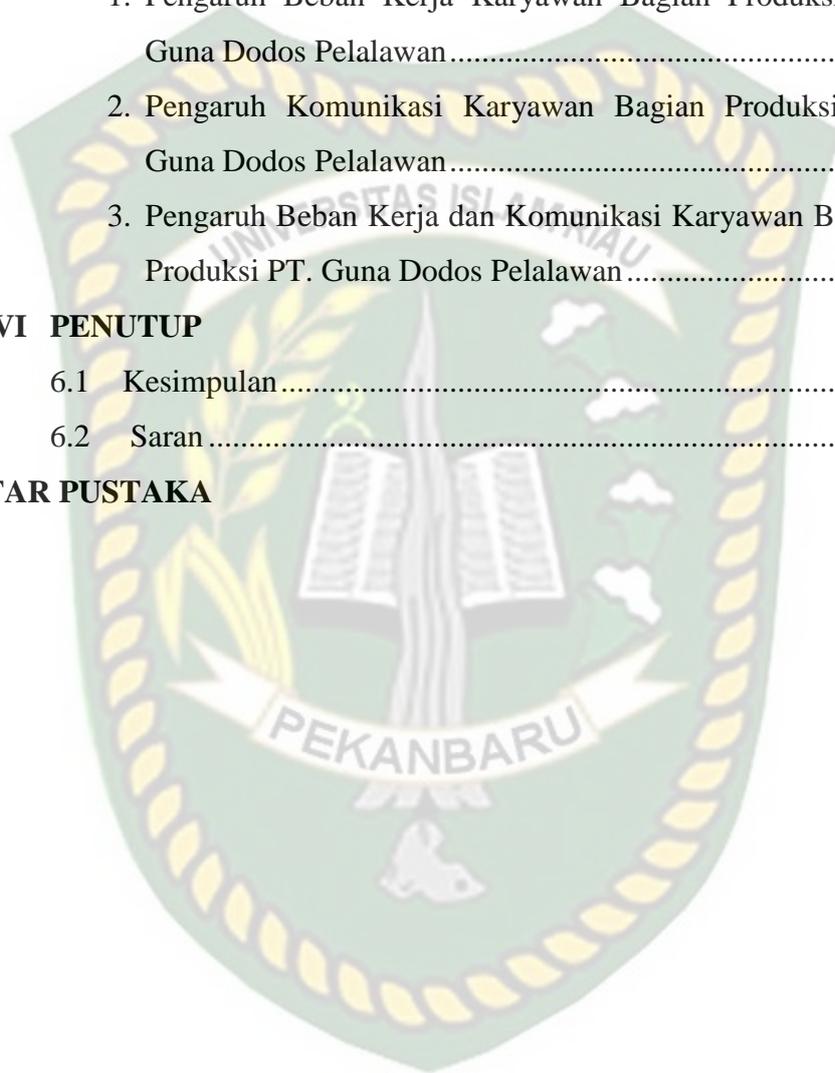
DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Beban Kerja	12
2.1.1 Pengertian Beban Kerja	12
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	14
2.1.3 Indikator Beban Kerja.....	16
2.2 Komunikasi	17
2.2.1 Pengertian Komunikasi	17
2.2.2 Elemen Komunikasi	19
2.2.3 Indikator Komunikasi.....	22
2.2.4. Aspek-Aspek Komunikasi	24
2.2.5 Jenis-Jenis Komunikasi	26
2.2.6 Efektivitas Komunikasi	26
2.3 Kinerja.....	28
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	28
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	29
2.3.3. Pengukuran Kinerja	31
2.3.4. Penilaian Kinerja.....	32
2.3.5 Prinsip Dasar Manajemen Kinerja	33

2.3.6 Kesalahan Penilaian Kinerja	34
2.3.7 Tujuan Manajemen Kinerja.....	36
2.3.8 Indikator Kinerja	37
2.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	39
2.5 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....	39
2.6 Penelitian Terdahulu	40
2.7 Kerangka Pemikiran.....	42
2.8 Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan Objek Penelitian	43
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	43
3.3 Populasi dan Sampel	46
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.6 Teknik Analisis Data.....	48
1. Uji Kualitas Data	48
3.6.1 Uji Asumsi Klasik.....	48
2. Uji Normalitas.....	49
3. Uji Multikolinearitas	50
4. Uji Heterokedastisitas.....	50
5. Uji Autokorelasi	51
6. Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
3.6.2 Uji Hipotesis	52
1. Koefisien Determinasi	53
2. Uji F Simultan	54
3. Uji T Parsial	54
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Singkt Perusahaan PT. Guna Dodos Pelalawan	56
4.1.1 Letak Geogrfis, Keadaan Tanah dan Iklim.....	57
4.1.2 Kondisi Sosial Guna Dodos Pelalawan	57
4.1.3 Visi Misi Perusahaan	58

4.1.4 Tujuan Perusahaan	58
4.1.5. Organisasi Kepegawaian	59
4.2 Identifikasi Manajemen Rantai Pasokan.....	62
4.2.1 Rantai Supali Hulu.....	62
4.2.2 Sumber Bahan Baku	63
4.2.3 Distribusi Bahan Baku.....	64
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Identitas Responden	65
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	65
5.1.2 Usia Responden	66
5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden	67
5.1.4 Masa Kerja Responden	68
5.2 Uji Kualitas Data.....	69
5.2.1 Uji Validitas Data	69
5.2.2 Uji Reliabilitas	71
5.3 Analisis Deskriptif Beban Kerja (X1) Karyawan Bagian Produksi PT. Guna Dodos Pelalawan	72
5.4 Analisis Deskriptif Komunikasi (X2) Karyawan Bagian Produksi PT. Guna Dodos Pelalawan	83
5.5 Analisis Deskriptif Kinerja (Y) Karyawan Bagian Produksi PT. Guna Dodos Pelalawan.....	99
5.6 Uji Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Karyawan Bagian Produksi PT. Guna Dodos Pelalawan.....	111
1. Uji Asumsi Klasik.....	111
a. Uji Normalitas	111
b. Uji Multikolinearitas	113
c. Uji Autokorelasi	114
d. Uji Heterokedastisitas	115
e. Analisis Regresi Linear Berganda.....	117
2. Uji Hipotesis	118
a. Koefisien Determinasi (R ²).....	118

b. Uji F Simultan	119
c. Uji T Parsial	120
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian	122
1. Pengaruh Beban Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Guna Dodos Pelalawan.....	122
2. Pengaruh Komunikasi Karyawan Bagian Produksi PT. Guna Dodos Pelalawan.....	123
3. Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Karyawan Bagian Produksi PT. Guna Dodos Pelalawan.....	124
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	125
6.2 Saran	125
DAFTAR PUSTAKA	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah Karyawan Di PT. Guna Dodos Pelalawan	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	44
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin Responden.....	65
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Usia Responden	66
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Tertinggi Responden	67
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja Responden.....	67
Tabel 5.5	Uji Validitas Data	68
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	69
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu mengkondisikan kerja dengan efektif.....	69
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang bukan pekerjaannya.....	70
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Waktu kerja karyawan dilakukan untuk pekerjaan yang jelas.....	71
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Waktu kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan.....	73
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan jangka waktu kepada karyawan dengan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaan.....	74
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Beban kerja yang diberikan PT. Guna Dodos sudah sesuai dengan standar dan kebijakan.....	75
Tabel 5.13	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Beban Kerja (X1) Karyawan Bagian Produksi PT. Guna Dodos Pelalawan	76

Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Pimpinan memberikan perintah dengan baik kepada karyawan	78
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Pesan yang disampaikan pimpinan bersifat mendukung.....	79
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Informasi yang diberikan pimpinan kepada seluruh karyawan sangat jelas	80
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Usulan yang diberikan karyawan kepada pimpinan sangat informatif	81
Table 5.18	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memberikan informasi yang berharga dan penting kepada pimpinan	82
Table 5.19	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memperkuat pimpinan dalm mengapresiasi kerja untuk kualitas perusahaan.....	83
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai Komunikasi antar anggota karyawan efektif dan efisien	84
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mampu menyelesaikan permasalahan kerja dengan baik.....	85
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Interaksi antara dua arah baik karyawan dan pimpinan selalu aktif dan komunikatif	86
Tabel 5.23	Tanggapan responden mengenai Penyampaian informasi antar karyawan dan pimpinan selalu bersifat positif.....	87
Tabel 5.24	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Komunikasi (X2) Karyawan Bagian Produksi PT. Guna Dodos Pelalawan	88
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Proses karyawan dalam bekerja terlaksana dengan baik	90
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai Waktu kerja karyawan dipergunakan untuk menyelesaikan tugas.....	91
Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai Kesalahan karyawan dalam bekerja sangat sedikit	93

Tabel 5.28	Tanggapan responden mengenai Karyawan memberikan pelayanan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.....	95
Tabel 5.29	Tanggapan responden mengenai Karyawan selalu tepat dalam bekerja kerja dan memiliki kualitas kerja yang baik	96
Tabel 5.30	Tanggapan responden mengenai Karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang kerja.....	97
Tabel 5.31	Tanggapan responden mengenai Karyawan mampu dalam menganalisis informasi dalam mengembangkan perusahaan.....	98
Tabel 5.32	Tanggapan responden mengenai Karyawan mampu mengevaluasi tugas dengan baik sebelum di berikan kepada pimpinan perusahaan	99
Tabel 5.33	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Komunikasi (X2) Karyawan Bagian Produksi	100
Tabel 5.34	Uji Multikolinearitas	105
Tabel 5.35	Uji Autokorelasi	107
Tabel 5.36	Analisis Regresi Linier Berganda.....	109
Tabel 5.37	Koefisien Determinasi (R ²).....	110
Tabel 5.38	Uji F Simultan	111
Tabel 5.39	Uji T Parsial.....	118

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan, dunia industry saat ini sedang berkembang, termasuk di Indonesia. Seiring dengan perkembangan dunia industry di tanah air maka semakin berkembang pula penggunaan teknologi. Teknologi yang mutakhir merupakan sumber daya yang sangat menunjang kinerja karyawan, akan tetapi bagaimana pun juga motor penggerak teknologi tetaplah manusia.

Pada era modern saat ini, perusahaan dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mempersiapkan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan terlibat secara aktif dan ikut berpartisipasi dan menjadi bagian tim dalam proses kegiatan dalam unit organisasi, tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan akan ringan apabila karyawan menyadari tugas dan tanggung jawab mereka dalam sebuah tim selain itu komunikasi yang efektif dapat mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan karena karyawan akan langsung mengerjakan tugas yang telah disampaikan oleh atasan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan, kinerja karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan (Arianty, 2016)

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini karena ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang disebabkan kapasitas dan kemampuan karyawan tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dikerjakan. Menurut Mudayana (2010) bahwa beban kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang dihasilkannya, hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, keterbatasan waktu yang singkat, volume kerja mungkin terlalu banyak.

Beban kerja dapat terjadi apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk. Terlalu banyak pekerjaan yang harus terselesaikan disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan karyawan dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan.

Pada umumnya, setiap perusahaan akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan terarah merupakan kunci dari keberhasilan peningkatan kinerja. Kinerja adalah pencapaian seseorang dalam melaksanakan segala tanggung jawab yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan ketepatan waktu, Hasibuan (2001:34). Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tugas dan wewenang pekerjaannya.

PT. Guna Dodos merupakan perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berdiri sejak tahun 1987 dan beroperasi di Pelalawan, namun berkantor pusat di Jl.Bintara, Pekanbaru. Pada PT. Guna Dodos Pelalawan ini masih adanya beban kerja karyawan dilihat dari banyaknya pekerjaan lapangan pada bagian produksi ini dimana karyawan harus menanggung lelah fisik, yang juga menimbulkan penyakit fisik seperti sakit kepala dan pegal pegal. Kurangnya komunikasi atau yang biasa disebut miss communication antara karyawan dengan atasannya, komunikasi yang terjadi tidak efektif sehingga harapan karyawan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan tidak terwujud.

PT. Guna Dodos di Pelalawan merupakan perusahaan yang memiliki banyak karyawan yang mengharuskan untuk bekerja sepanjang waktu demi menyelesaikan target dan pencapaian perusahaan. Kinerja dari karyawan diukur dari penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya sesuai dengan tata tertib perusahaan. Untuk melihat data karyawan pada PT. Guna Dodos Di Pelalawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Bagian Produksi PT. Guna Dodos Pelalawan

No	Posisi / Jabatan	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Maskep (Masinis Kepala)	1
2	Human Resource Management	1
4	Assisten Sortasi dan Anggota	5
5	Danru dan Anggota	9
6	Ka. Bengkel dan Anggota	10
7	Ka. Listrik dan Anggota	3
8	Administrasi dan Anggota	3
12	Mandor Pengolahan	4
13	Operator Loading Ramp dan Anggota	8
14	Operator Sterilizer dan Anggota	4
15	Operator Kernel dan Anggota	4
16	Operator Tippler dan Anggota	8
17	Operator Power House dan Anggota	3
19	Operator Boiler dan Anggota	4
22	WTP dan Anggota	6
Total Jumlah Karyawan		73 Orang

Sumber: PT. Guna Dodos Pelalawan, 2019

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui bahwa data karyawan pada PT. Guna Dodos yang berjumlah 73 orang, hal ini diketahui bahwa dari banyaknya jumlah karyawan, membutuhkan komunikasi dan banyak beban kerja yang harus diselesaikan. Setiap Karyawan wajib hadir atau berada tepat waktu dan tidak meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya. Untuk mandor dan pembantunya masuk pagi jam 06.00 s/d 13.00 Wib dan Sore jam 15.00 s/d 17.00 Wib dan jam lembur di sesuaikan dengan situasi dan kondisi, Untuk oprator masuk jam 06.30 s/d 11.30 Wib dan sore jam 15.00 s/d 17.00 sesuai dengan aturan 7 jam kerja per hari kecuali hari Jum'at 5 jam kerja., Setiap karyawan wajib berpakaian kerja

lengkap dan sopan dan tidak melepas atau menanggalkan sebelum waktunya demi untuk kepatutan dan keselamatan kerja.

Beban kerja pada PT. Guna Dodos Pelalawan ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang menunjukkan bahwa dirinya memiliki beban kerja pada saat melakukan pekerjaan seperti adanya kelelahan fisik dimana itu mengakibatkan menurunnya semangat pekerja karena tenaga yang dipakai menjadi turun juga terlihat hubungan yang kurang kondusif antara karyawan karena seringkali terjadi komunikasi yang tidak sesuai dengan karyawan yang lainnya, kurangnya pemahaman karyawan terhadap tugas dan fungsi yang harus dijalankannya sehingga hal ini akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan, sering melakukan perubahan-perubahan arah pada kebijakannya secara mendadak tanpa adanya sosialisasi terlebih dahulu dengan karyawan, dan adanya penambahan jam kerja guna untuk mengejar target produksi dari permintaan konsumen yang sering terjadi tumpang tindih.

Keberhasilan pada sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari terjalannya komunikasi yang baik. Konsep hubungan ini menurut Hamali (2016) bahwa komunikasi yang berjalan secara efektif dalam organisasi akan memudahkan setiap orang melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk itu seorang pemimpin dituntut agar mampu melakukan komunikasi secara efektif karena mereka akan memberikan instruksi, pengarahan, motivasi bawahan dan melakukan pengawasan, komunikasi ini tidak hanya terjadi antara atasan dengan bawahan tetapi juga antara sesama rekan kerja, agar setiap karyawan dapat bekerja dengan baik.

Hal ini tentu sangat tidak diharapkan karena dapat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Banyaknya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan sesuai target waktu tapi karena kurangnya komunikasi ini dapat membuat pekerjaan tidak terselesaikan sesuai dengan target waktu yang telah ditetapkan.

Menurut Hamali (2016) mengatakan bahwa komunikasi adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pemimpin kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Menurut Handoko (2016) komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Tujuan dari proses komunikasi tersebut adalah tercapainya saling pengertian antara dua belah pihak.

Di setiap perusahaan, karyawan dituntut untuk disiplin dalam waktu maupun tanggung jawab yang di pegang sesuai dengan tata tertib yang ada. Permendagri No. 12/2008, menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, maka akan memunculkan kebosanan. Sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang berlebihan. Oleh sebab itu antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan harus seimbang karena dapat mempengaruhi pencapaian perusahaan.

Beban kerja merupakan faktor ekstrinsik individu yang menjadi salah satu sumber munculnya permasalahan kinerja di PT. Guna Dodos. Kondisi ini menuntut karyawan untuk memberikan energi yang lebih besar dari pada biasanya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tidak semua karyawan memiliki tingkat ketahanan terhadap tekanan dari beban kerja yang sama, tetapi semua ini tergantung pada masing-masing individunya. Maksudnya, tugas-tugas tersebut akan selesai dengan baik atau tidak tergantung bagaimana seseorang menghayati beban kerja yang dirasakannya.

Bekerja untuk tujuan yang sama tentu harus dilakukan dengan komunikasi yang baik agar bisa dapat mengeluarkan ide, bertukar pikiran, agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya, Widjaja (2012). Dalam melakukan sebuah tugas dan pekerjaan, masing-masing individu dituntut untuk memiliki hubungan dan komunikasi yang baik secara menyeluruh baik dari pimpinannya langsung ataupun karyawan.

Komunikasi karyawan pada bagian produksi PT. Guna Dodos Pelalawan ini kurang efektif, hal ini di lihat dari antar karyawan masih saling opor mengopor tugasnya, selama bekerja tidak banyak interaksi karyawan yang dilakukan antar karyawan yang lain. Dan masih ada karyawan yang tidak suka dan masih takut untuk berkomunikasi dengan pimpinannya karena perbedaan jabatan, hakikatnya

antara karyawan dan pimpinan harus berdiskusi dalam bekerja pada suatu perusahaan.

Selain itu, pihak-pihak yang terlibat dalam sebuah perusahaan pasti membutuhkan sebuah informasi apapun mengenai perusahaan tempat mereka bekerja sehingga diperlukan komunikasi yang transparan antara pimpinan dan bawahan yang akan bersama-sama menetapkan tujuan, sasaran dan masa depan perusahaan yang nantinya bisa dicapai bersama. Maka, untuk mencapai tujuan tersebut komunikasi adalah sarana yang tepat untuk mengadakan koordinasi antar masing-masing bidang pekerjaan.

Beban kerja dan komunikasi kerja merupakan salah satu faktor yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Beban kerja yang terlalu banyak juga dapat menyebabkan ketegangan didalam diri karyawan, dan terjadinya penurunan kinerja yang disebabkan tuntutan keahlian yang tinggi, pembebanan yang terlalu tinggi juga memungkinkan pemakaian energy yang berlebihan. Begitu juga komunikasi, komunikasi salah satu faktor yang dipengaruhi oleh kinerja karyawan, jika komunikasi dalam sebuah perusahaan itu kurang dan tidak efektif satu karyawan dengan karyawan yang lain, maka visi serta pencapaian target perusahaan tidak akan tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis menjadi tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk proposal dengan judul penelitian : **“Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Guna Dodos Pelalawan”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka masalah yang ingin penulis bahas dalam proposal ini adalah:

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Guna Dodos Pelalawan.
2. Apakah komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Guna Dodos Pelalawan.
3. Apakah beban kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Guna Dodos Pelalawan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun dari tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis Beban Kerja dan Komunikasi dan kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Guna Dodos Pelalawan
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Guna Dodos Pelalawan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk pihak perusahaan, dapat digunakan sebagai masukan guna untuk mengatasi permasalahan Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Guna Dodos Pelalawan.
- 2) Untuk penulis, penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga, karena dapat meningkatkan wawasan dan untuk ilmu pengetahuan penulis

sehubungan dengan pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi pada PT. Guna Dodos Pelalawan .

- 3) Untuk peneliti selanjutnya, sebagai referensi dasar penulisan skripsi dalam bidang yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan mengenai latar belakang masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini menjelaskan secara teoritis mengenai teori-teori yang menjadi sumber terbentuknya suatu hipotesis juga acuan untuk melakukan penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan tentang landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode-metode dan variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Dalam bab ini akan dikemukakan mengenai lokasi dan objek penelitian, penentuan dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, operasional dan pengukuran variabel serta teknik analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

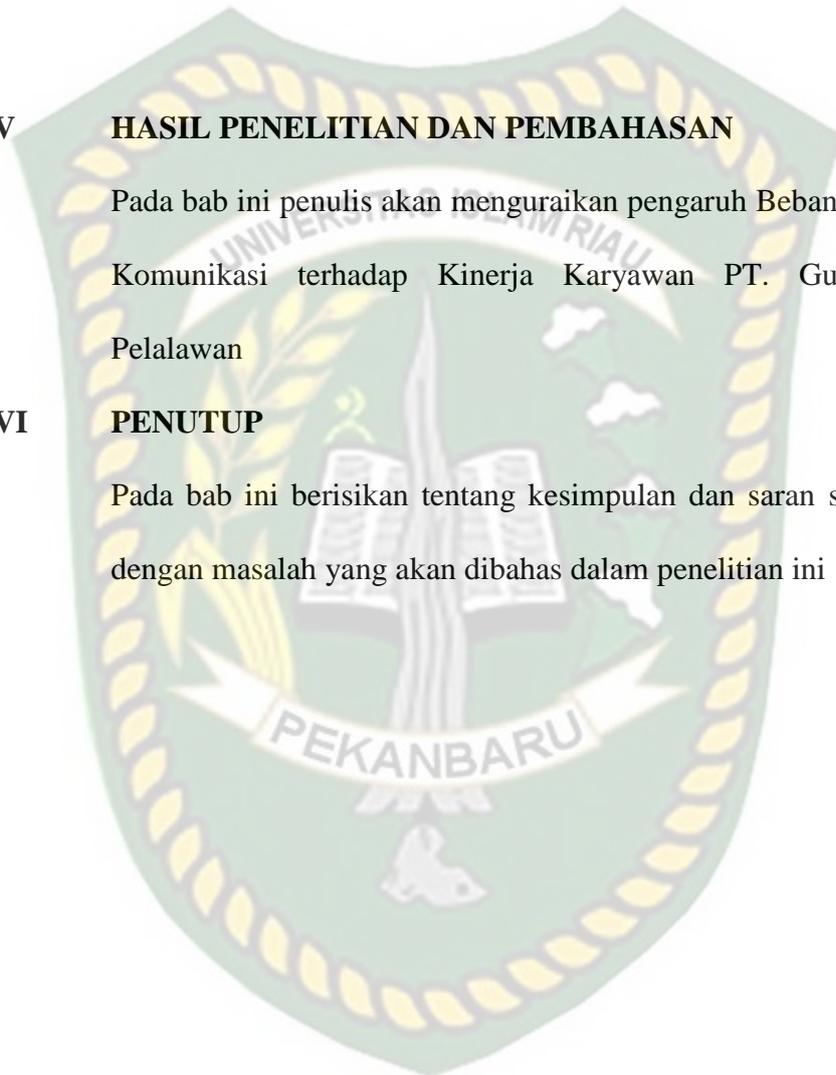
Dalam bab ini menjelaskan tentang objek yang akan diteliti yakni tentang PT. Guna Dodos yang beroperasi di Pelalawan, Provinsi Riau

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan pengaruh Beban Kerja, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Guna Dodos Pelalawan

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran sehubungan dengan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini





BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Permendagri No.12/2008 dalam Agripa (2013) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Munandar (2011:385) mendefinisikan beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja, yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam dua kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif.

Menurut Sunyoto (2012) beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi dan volume kerja mungkin terlalu banyak.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Sumarso (2010) Beban kerja menurut Menpan dalam Linda (2015: 11) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Munandar (2001) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Ambar (2006) beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja.

Menurut Moekijat (2004) mendefinisikan beban kerja sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh sekelompok orang dalam waktu tertentu (beban kerja) dapat dilihat pada sudut pandang subjektif dan objektif. Beban kerja dipandang sebagai keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan beban kerja subjektif berkenaan dengan ukuran yang dipakai seseorang terhadap tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Pendapat lain yang menyatakan pendapat beban kerja yang menekankan kepada tuntutan tugas yang harus dikerjakan karyawan adalah dalam buku Tarwaka Beban Kerja (workload) menurut Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011) bahwa: Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara

tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Dari ini dapat disimpulkan bahwa beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik fisik maupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan.

Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Mudayana, beban kerja merupakan sesuatu yang muncul antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Menurut Muhammad, beban kerja merupakan tanggung jawab yang diberikan atasan dan harus diselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan.

2.1.2 Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Utomo (2012) adalah: (a) Banyaknya pekerjaan, (b) Target Kerja, (c) Kebosanan, (d) Kelebihan Beban, (e) Tekanan kerja. Menurut Gibson (2009). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu:

1. *Time pressure* (tekanan waktu)

Secara umum dalam hal tertentu waktu akhir (*deadline*) justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Namun desakan waktu juga dapat menjadi beban kerja berlebihan kuantitatif ketika hal

ini mengakibatkan munculnya banyak kesalahan atau kondisi kesehatan seseorang.

2. Jadwal kerja dan jam kerja

Jumlah waktu untuk melakukan kerja berkontribusi terhadap pengalaman akan tuntutan kerja, yang merupakan salah satu faktor penyebab stress di lingkungan kerja. Hal ini berhubungan dengan penyesuaian waktu antara pekerjaan dan keluarga terutama jika pasangan suami istri sama-sama bekerja. Jadwal kerja standar adalah 8 jam sehari selama seminggu. Untuk jadwal kerja ada tiga tipe, yaitu: *night shift*, *long shift*, dan *flexible work schedule*. Dari ketiga tipe jadwal kerja tersebut, *long shift* dan *night shift* dapat berpengaruh terhadap kesehatan tubuh seseorang.

3. *Role ambiguity dan role conflict role ambiguity.*

Kemenduaan peran dan konflik peran. Ini dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap beban kerjanya. Hal ini dapat mengancam atau menantang.

4. Kebisingan

Kebisingan dapat mempengaruhi pekerja dalam hal kesehatan dan performancenya. Pekerja yang kondisi kerjanya sangat bising dapat mempengaruhi efektivitas kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya, dimana dapat mengganggu konsentrasi dan otomatis mengganggu pencapaian tugas sehingga dapat dipastikan semakin memperberat beban kerjanya.

5. *Information Overload*

Banyaknya informasi yang masuk dan diserap pekerja dalam waktu yang bersamaan dapat menyebabkan beban kerja semakin berat. Kemajemukan teknologi dan penggunaan fasilitas kerja yang serba canggih membutuhkan adaptasi tersendiri dari pekerja. Semakin kompleks informasi yang diterima. Dimana masing-masing menuntut konsekuensi yang berbeda dimana ini dapat mempengaruhi proses pembelajaran pekerja dan efek lanjutannya bagi kesehatan jika tidak tertangani dengan baik.

6. *Temperature extremes atau heat overload.*

Sama halnya dengan kebisingan, faktor kondisi kerja yang beresiko seperti tingginya temperature dalam ruangan juga berdampak pada kesehatan. Hal ini utamanya jika kondisi tersebut berlangsung lama dan tidak ada peralatan pengamanannya.

7. *Repetitive Action*

Banyaknya pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh secara berulang, seperti pekerja yang menggunakan computer dan menghabiskan sebagian besar waktunya dengan mengetik, atau pekerja *assembly line* yang harus mengoperasikan mesin dengan prosedur yang sama setiap waktu atau dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan. Rasa monoton yang akhirnya dapat menghasilkan berkurangnya perhatian dan secara potensial membahayakan jika tenaga gagal untuk bertindak tepat dalam keadaan darurat.

8. Tanggung Jawab

Setiap jenis tanggung jawab (responsibility) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya, semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

2.1.3 Indikator Beban Kerja

Indikator beban kerja menurut Putra (2012) dibagi menjadi empat indikator yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan suatu individu terhadap besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan hasil kerja yang ahrus dicapai dalam jangka waktu tertentu yang telah diberikan perusahaan.

2. Kondisi pekerjaan

Pandangan individu mengenai kondisi dari pekerjaannya ialah seperti melakukan pekerjaan diluar waktu yang telah ditentukan, dan mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaannya.

3. Waktu kerja

Waktu kerja adalah waktu kerja yang digunakan dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

4. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh para pekerja mengenai pekerjaannya, seperti beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, beban kerja yang sesuai dengan standar pekerjaan yang ada.

2.2 Komunikasi

2.2.1 Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi. Komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespons dan mengimplementasikan perubahan organisasi, mengoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. Robert (2006: 115). Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai symbol verbal dan non verbal, Komunikasi adalah pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Menurut Ardana dkk (2012), komunikasi adalah pengiriman informasi beserta pemahamannya dengan menggunakan symbol verbal dan non verbal, lisan maupun tulisan, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga penerima bisa menerima pesan dan menginterpretasikan pesan yang diterima untuk mendapatkan umpan balik. Menurut Purwanto (2006) komunikasi adalah suatu proses pertukaran informasi antar individu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan.

Menurut Moor dalam Rohim (2009) komunikasi adalah penyampaian pengertian dalam komunikasi. Semua manusia dilandasi kapasitas untuk menyampaikan maksud, hasrat, perasaan, pengetahuan dan pengalaman dari orang

yang satu kepada orang yang lain. Pada pokoknya komunikasi adalah pusat minat dan situasi perilaku dimana suatu sumber menyampaikan pesan kepada seorang penerima dengan berupaya mempengaruhi perilaku penerima tersebut.

Sedangkan menurut Thoha (2000) komunikasi internal adalah suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain. Suatu komunikasi yang tepat tidak akan terjadi, kalau tidak penyampai berita tadi menyampaikan secara patut dan penerima berita menerimanya tidak dalam bentuk distorsi.

Selain itu ada juga pendapat Ivancevich (2006) komunikasi sebagai transisi informasi dan pemahaman melalui penggunaan symbol-simbol bersama dari satu orang atau kelompok ke pihak lainnya.

Komunikasi adalah hubungan hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya Widjaja (2012:1)

Arni Muhammad (2009) menyatakan komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar pegawai. Sebaliknya, komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, kerjasama, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, hubungan komunikasi yang terbuka harus diciptakan dalam organisasi.

2.2.2 Elemen-elemen Komunikasi

Robert (2006) mengemukakan elemen-elemen komunikasi antara lain:

1) Pengirim pesan atau komunikator (Comunicator)

Dalam konteks organisasi, komunikator adalah karyawan atau manajer yang memiliki ide, niat-niat, informasi, dan tujuan untuk berkomunikasi

2) Pengkodean (Encoding)

Pengkodean dilakukan untuk menerjemahkan ide komunikator menjadi sekumpulan symbol yang sistematis, yang mengungkapkan makna informasi yang dikomunikasikan.

3) Pesan (Message)

Hasil proses penyandian adalah pesan itu sendiri. Segala hal yang disampaikan komunikator terekspresikan dalam pesan, baik verbal atau nonverbal. Para manajer memiliki sejumlah alasan berkomunikasi, seperti meminta pihak lain memahami ide mereka, memahami ide orang lain, membuat ide mereka (atau diri mereka sendiri) diterima oleh orang lain, atau melakukan suatu tindakan tertentu.

4) Media perantara

Media perantara merupakan media yang menyampaikan pesan. Organisasi-organisasi dapat menyediakan informasi kepada seluruh anggotanya dengan berbagai cara, seperti komunikasi tatap muka, telepon, pertemuan kelompok, memo, pernyataan kebijakan perusahaan, sistem imbalan, jadwal produksi, dan perkiraan penjualan.

5) Pengurai-Penerima Pesan (Decoding- Receiver)

Agar proses komunikasi dapat tersampaikan, pesan yang disampaikan harus diterjemahkan kembali oleh sang penerima pesan. pengurai adalah istilah teknis untuk setiap proses pikiran dari penerima pesan.

6) Umpan balik (Feedback)

Munculnya umpan balik dalam proses komunikasi sangat diharapkan. Komunikasi satu arah adalah proses yang tidak memungkinkan terjadinya umpan balik bagi komunikator dari penerima pesan. Hal ini dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya distorsi antara pesan yang disampaikan dengan pesan yang diterima. Sebuah rangkaian umpan balik dapat membuat menghasilkan respon yang diharapkan.

7) Suara Derau (Noise)

Dalam kerangka pemahaman mengenai komunikasi manusia, suara derau dapat dilihat sebagai faktor-faktor yang menyimpangkan pesan yang disampaikan. Derau dapat muncul dalam setiap elemen dari komunikasi. Contohnya, seorang manajer yang berada dalam situasi yang mendesak mungkin saja mengirimkan surat elektronik yang berisi kata-kata yang keras kepada bawahannya yang menimbulkan kemarahan para bawahannya. Para bawahannya mungkin menganggap kata tersebut kasar. Dalam hal ini para bawahan telah memberikan makna yang berbeda pada pesan yang ada dalam surat elektronik dan telah mengabaikan informasi yang sesungguhnya terkandung dalam pesan tersebut.

Koontz et al (2007) yang mendefinisikan “Komunikasi sebagai proses penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima dimana semua informasi tersebut dapat dipahami oleh penerima”. Koontz et al (2007) juga menambahkan bahwa komunikasi juga dapat diartikan sebagai sarana untuk merubah perilaku, mempengaruhi segala perubahan, memproduksi informasi, dan salah satu sarana untuk mencapai tujuan. Aktivitas kelompok, koordinasi untuk perubahan tidak dapat terwujud dengan baik tanpa adanya komunikasi dalam organisasi. Komunikasi dalam sebuah organisasi merupakan suatu sarana yang penting untuk mengkoordinasikan pekerjaan pada struktur-struktur bagian yang terpisah.

2.2.3 Indikator Komunikasi

Daft (2003) menyatakan bahwa “aluran komunikasi formal didalam suatu organisasi merupakan saluran komunikasi yang mengalir dalam sebuah rantai komando atau rantai tanggung jawab tugas yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Sementara Gibson et al (2006) terdapat tiga bagian dalam komunikasi formal dalam organisasi, yaitu:

1) Komunikasi Horizontal (Komunikasi literal/menyamping)

Komunikasi horizontal adalah bentuk komunikasi secara mendatar dimana komunikasi ini terjadi pertukaran informasi secara menyamping dan dilakukan oleh dua atau lebih pihak yang mempunyai kedudukan yang sejajar atau sama, posisi yang sama, jabatan yang *se-level*, maupun tingkat eselon yang sama dalam suatu organisasi. Menurut Daft (2003), “komunikasi ini selain berguna

untuk menginformasikan juga berfungsi untuk meminta dukungan dan mengkoordinasikan semua aktivitas”.

Robbins (2006) menyatakan bahwa “komunikasi horizontal diperlukan untuk menghemat waktu dan memudahkan koordinasi sehingga mempercepat tindakan”. Kemudahan dalam berkoordinasi ini menurut Liaw (2006) disebabkan adanya tingkat, latar belakang pengalaman dan pengetahuan yang relatif sama antara pihak-pihak yang melakukan komunikasi, serta adanya struktur formal yang tidak terlalu ketat.

2) Komunikasi diagonal (komunikasi silang).

Komunikasi diagonal adalah komunikasi berlangsung dari satu pihak kepada pihak yang lain dalam posisi atau level yang berbeda, dimana kedua belah pihak tidak berada dalam jalur struktur yang sama. Komunikasi diagonal biasanya digunakan oleh dua pihak yang mempunyai tingkat level berbeda serta tidak mempunyai wewenang secara langsung kepada pihak lain. Koontz et al (2007) mengatakan bahwa “komunikasi silang ini tidak mengikuti hirarki organisasi tetapi memotong garis komando”. Daft (2003) menjelaskan mengenai jenis-jenis komunikasi vertikal. Pada dasarnya komunikasi vertikal memiliki dua pola, yaitu :

3) Komunikasi ke atas (*Upward Communication*)

Komunikasi ke atas mengacu pada pesan atau informasi yang dikirim dari tingkat bawah ke tingkat atas dalam hirarki organisasi. Stoner dan Freeman

(2004) mengatakan “bahwa fungsi utama komunikasi ke atas adalah untuk memberikan informasi kepada tingkat-tingkat yang lebih tinggi mengenai apa yang terjadi pada tingkat yang lebih rendah”. Beberapa contoh jenis komunikasi ke atas antara lain laporan kerja, saran, usulan, opini, permohonan bantuan, survai sikap karyawan, keluhan, dan diskusi atasan-bawahan.

4) Komunikasi ke bawah (*Downward Communication*)

Definisi dan penjelasan lebih dalam mengenai komunikasi ke bawah atau komunikasi atasan kepada bawahan akan diuraikan pada sub judul berikut ini. Komunikasi ke bawah mengacu pada pesan atau informasi yang dikirim dari atasan kepada bawahan dengan arah ke bawah. Komunikasi ke bawah mengalir dari karyawan tingkat yang lebih tinggi kepada karyawan yang berada di tingkat yang lebih rendah dalam suatu struktur atau hirarki organisasi. Pola komunikasi ini digunakan oleh atasan untuk menetapkan tujuan organisasi, memberikan instruksi pekerjaan yang jelas, menginformasikan semua prosedur dan kebijakan kepada bawahan, menunjukkan masalah yang butuh perhatian khusus, dan mengemukakan umpan balik tentang kinerja.

Stoner dan Freeman (2004) mengatakan bahwa “tujuan utama komunikasi dari atas ke bawah adalah untuk menasihati, memberitahukan, mengarahkan, memerintah dan menilai bawahan serta untuk memberi anggota organisasi informasi mengenai tujuan dan kebijakan organisasi”. Beberapa contoh jenis komunikasi ke bawah antara lain berupa instruksi kerja, memo resmi, pengarahannya kebijakan-kebijakan, prosedur, petunjuk, maupun peraturan, publikasi atau sosialisasi sasaran organisasi, dan umpan balik kinerja pegawai.

2.2.4 Aspek-aspek Komunikasi

Tubbs dan Moss (2008) mengemukakan aspek-aspek komunikasi atasan kepada bawahan yang efektif, yaitu :

a. Pemahaman

Laird et al (2003) menjelaskan bahwa “pemahaman merupakan landasan penerimaan yang cermat dari karyawan mengenai isi informasi yang dimaksud oleh atasan”. Isi informasi tersebut dapat bersifat verbal maupun nonverbal seperti buku pedoman, memo atau pun kebijakan. Karyawan diharapkan dapat memahami semua pesan yang disampaikan oleh atasan sesuai dengan keinginan atasan sehingga apa yang karyawan kerjakan menjadi tepat sasaran. Ketepatan dalam memahami karyawan terhadap perintah atau tugas-tugas yang diberikan atasan sangat penting sebab akan mempengaruhi bagaimana penerapan serta hasil kerjanya, untuk itu organisasi perlu mengambil langkah yang tepat dalam memastikan semua karyawan untuk memiliki keahlian yang perlu menerjemahkan pesan-pesan secara efektif. Semakin dekat informasi yang diterjemahkan dengan maksud komunikator maka semakin efektif pula komunikasi yang terjadi.

b. Perubahan sikap

Komunikasi difungsikan untuk mempengaruhi karyawan baik dalam sikap, pendapat serta tindakan sesuai dengan yang diinginkan atasan, dalam rangka mencapai semua tujuan dan nilai organisasi. Koontz et al (2007) berpendapat bahwa “komunikasi dapat dijadikan sebagai sarana untuk memodifikasi perilaku dan mempengaruhi perubahan”. Dengan adanya komunikasi, koordinasi dan perubahan dapat dilakukan dengan baik.

c. Hubungan sosial yang baik

Komunikasi diharapkan dapat menimbulkan suatu hubungan sosial yang baik antara atasan dan bawahan dalam arti dapat menimbulkan kepercayaan diantara kedua pihak, menghindari kesalahpahaman, menciptakan interaksi yang baik serta atasan dapat mengendalikan memotivasi bawahan, sedangkan bawahan pun mau dikendalikan dan dimotivasi oleh atasan.

d. Tindakan

Komunikasi juga dapat mendorong karyawan untuk bisa bertindak sesuai dengan yang dimaksud oleh atasan, tanpa rasa keterpaksaan. Efektivitas komunikasi dapat diukur dengan tindakan nyata yang ditunjukkan oleh karyawan. Untuk dapat membangkitkan tindakan, atasan harus berhasil meyakinkan, menanamkan pemahaman karyawan agar mengubah sikap sesuai tujuan dari organisasi dan menumbuhkan semua hubungan yang baik dengan karyawan.

2.2.5 Jenis-Jenis Komunikasi

Menurut Muhammad (2002: 95-196), jenis-jenis komunikasi organisasi antara lain adalah:

1. Komunikasi Verbal, adalah komunikasi yang menggunakan symbol atau kata-kata, baik yang dinyatakan secara oral atau lisan maupun secara tulisan.
2. Komunikasi Nonverbal, adalah penciptaan dan pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata seperti: Komunikasi yang menggunakan gerak tubuh, sikap tubuh, vocal yang bukan kata-kata, kontak mata, ekspresi muka, kedekatan jarak dan sentuhan.

3. Komunikasi Interpersonal, adalah komunikasi dari dalam diri sendiri. Dalam komunikasi ini, hanya seorang saja yang terlibat pesan mulai dan berakhir.

2.2.6 Efektivitas Komunikasi

Menurut Mangkunegara (2000) yang dikutip dari Rensus indikator-indikator komunikasi antara lain:

1. Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan, maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

2. Intensitas Komunikasi

Apabila banyaknya terjadi percakapan yang baik, maka proses komunikasi menjadi semakin lancar, intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

3. Efektivitas Komunikasi

Efektivitas Komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator

4. Tingkat Pemahaman Pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan

seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan

5. Perubahan Sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2012) mengatakan bahwa “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Vroom dalam As’ad (1991) kinerja adalah “tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya yang disebut level of performance”. Biasanya orang yang level of performancenya tinggi disebut sebagai pekerja yang produktif, dan sebaliknya pekerja yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai pekerja yang tidak produktif atau berperformance rendah.

Kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur (Alwi, 2001). Hal ini sangat berkaitan dengan jumlah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat segera diselesaikan individu dalam kurun waktu tertentu. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Sedangkan menurut Umar (2014), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Sutrisno (2009), kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Menurut Ahmad S Ruky (2001) kinerja adalah sebagai hasil atau apa yang keluar (outcomes) dari sebuah pekerjaan dan kontribusi pegawai terhadap organisasinya. Sedangkan menurut Wibowo (2007) kinerja adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan itu berlangsung untuk mencapai hasil kerja yang efektif.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjuntak (2015) kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu :

- 1) Kompetensi Individu Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dua golongan yaitu:
 - a) Kemampuan dan Keterampilan Kerja.

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya.

b) Motivasi dan etos kerja.

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2) Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung dari lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk member kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

3) Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun system kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk

bekerja secara optimal. Dalam rangka pengembangan kompetensi pekerja, manajemen dapat melakukan antara lain:

- 1) Mengidentifikasi dan mengoptimalkan pemanfaatan kekuatan, keunggulan dan potensi yang dimiliki oleh setiap pekerja.
- 2) Mendorong pekerja untuk terus belajar meningkatkan wawasan dan pengetahuannya.
- 3) Membuka kesempatan yang seluas-luasnya kepada pekerja untuk belajar, baik secara pribadi maupun melalui pendidikan dan pelatihan yang diprogramkan.

2.3.4 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas (Wirawan, 2010). Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Apabila kinerja tidak dapat diukur, tidak dapat dikelola.

Pengukuran kinerja sering kali tidak mudah karena menghadapi berbagai masalah. Masalah yang dapat timbul dari pengukuran adalah terdapatnya banyak ukuran, pengukuran tidak ada hubungannya dengan strategi, pengukuran bersifat bias terhadap hasil dan memberitahu bagaimana hasil dicapai, dan bagaimana

sampai kesana, sistem reward tidak sejajar dengan ukuran kinerja dan pengukuran tidak mendukung struktur manajemen berdasar tim.

Tujuan dari pengukuran kinerja adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diinginkan telah dicapai atau belum dan apakah muatan yang terdapat di tempat pekerja memproduksi hasil tersebut.

2.3.5 Penilaian Kinerja

Menurut Sofyandi (2008), Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses organisasi dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Dalam penilaian dinilai kontribusi karyawan kepada organisasi selama periode waktu tertentu. Umpan balik kinerja memungkinkan karyawan mengetahui seberapa baik bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para karyawan, penyelia, departemen SDM, dan akhirnya organisasi akan diuntungkan dengan melalui upaya-upaya karyawan memberikan kontribusi yang memuaskan pada organisasi.

Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskannya. Penilaian kinerja memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya. Dalam persaingan global, perusahaan menuntut kinerja yang tinggi. Seiring dengan itu, karyawan membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya dimasa mendatang.

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Adapun manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- a. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b. Perbaikan kinerja.
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecahan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian.
- f. Membantu diagnosis terhadap kesalahan disiplin pegawai.

2.3.6 Prinsip Dasar Manajemen Kinerja

Manajemen Kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Adapun prinsip dasar manajemen kinerja menurut (Wibowo, 2012) adalah sebagai berikut :

1. Kejujuran

Kejujuran menunjukkan diri dalam komunikasi umpan balik yang jujur diantara manajer, pekerja dan rekan kerja. Kejujuran termasuk dalam mengekspresikan pendapat, menyampaikan fakta dan memberikan pertimbangan dan perasaan.

2. Pelayanan

Setiap aspek dalam proses kinerja harus memberikan pelayanannya kepada setiap pekerja, manajer, dalam proses manajemen kinerja, umpan balik dan pengukuran harus membantu pekerja dan perencanaan kinerja.

3. Tanggung Jawab

Merupakan prinsip dasar dari pengembangan kinerja dengan memahami dan menerima tanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan dan tidak kerjakan untuk mencapai tujuan mereka. Pekerja belajar tentang apa yang perlu mereka perbaharui.

4. Perumusan Tujuan

Manajemen kinerja dimulai dengan melakukan perumusan dan mengklarifikasi terlebih dahulu tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi, sesuai dengan jenjang organisasi yang dimiliki dan selanjutnya tujuan yang telah dirumuskan tersebut dirinci lebih lanjut menjadi tujuan yang lebih rendah, seperti divisi, departemen tim dan karyawan.

2.3.7 Kesalahan Penilaian Kinerja

Dalam penerapan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan, sering terjadi beberapa kesalahan penilaian yang didapati. Menurut Mathis dan Jackson (2002) kesalahan penilaian tersebut antara lain:

1. Permasalahan penggunaan standar yang berbeda-beda

Ketika menilai seorang karyawan, manajer harus menjauhi penggunaan standard harapan bervariasi dan berbeda terhadap karyawan yang

mengerjakan pekerjaan yang seharusnya sama, dan pastinya akan membangkitkan emosional para karyawan. Persoalan seperti itu kemungkinan terjadi ketika kriteria yang ambigu dan pembobotan yang subjektif oleh atasan digunakan dalam penelitian.

2. Efek Resesi

Kesalahan penilaian yang terjadi ketika penilaian akan memberikan bobot yang lebih besar atau lebih mundur dari biasanya untuk kejadian yang memang baru saja terjadi pada kinerja karyawan.

3. Kesalahan Cenderung Memusat, kesalahan Kelonggaran, dan Kekakuan

Kesalahan kecenderungan yang memusat dalam memberikan nilai kepada seluruh karyawan pada sebuah skala yang sempit yaitu di tengah-tengah skala. Kesalahan kelonggaran yaitu terjadi jika penilaian pada seluruh karyawan, terdapat pada tingkat tertinggi dari skala penilaian. Kesalahan kekakuan itu terjadi ketika seorang manajer menggunakan hanya bagian yang lebih turun atau rendah pada suatu skala untuk menilai karyawan-karyawan.

4. Bias dari Penilaian

Terjadi ketika nilai-nilai suatu prasangka dari si penilai mempunyai penilaian yang salah dan kesalahan tersebut konsisten yang harus dirubah, akan tetapi penilaian tersebut kurang berarti terhadap pimpinan perusahaan.

5. Efek Halo

Terjadi ketika seseorang manajer menilai tinggi atau rendah karyawannya untuk seluruh item dan input yang penting karena satu karakteristik saja tidak lebih dari satu.

6. Kesalahan kontras

Kecenderungan untuk menilai orang-orang dan para karyawan secara relative terhadap orang lain, dan bukannya dibandingkan pada suatu standar kinerja yang jelas.

2.3.8 Tujuan Manajemen Kinerja

Untuk mendapatkan hasil yang optimal dari para pekerja, perusahaan membentuk manajemen kinerja professional untuk mengelolanya. Ada beberapa tujuan yang di harapkan guna tercapainya tujuan manajemen kinerja menurut Williams 1998; Armstorng & Baron, 2005 dan Wibisono, 2006) :

1. Mengatur kinerja organisasi dengan lebih terstruktur dan terorganisir.
2. Mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi.
3. Membantu penentuan keputusan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian dalam organisasi, dan kinerja individual.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkesinambungan.
5. Mendorong karyawan agar bekerja sesuai prosedur, dengan semangat, dan produktif sehingga hasil kerja optimal.

6. Memusatkan perhatian pada atribut dan kompetensi yang diperlukan agar bisa dilaksanakan secara efektif dan apa yang seharusnya dilakukan untuk mengembangkan atribut dan kompetensi tersebut.
7. Memberikan ukuran yang akurat dan objektif dalam kaitannya dengan target dan standar yang disepakati sehingga individu menerima umpan balik dari manajer tentang seberapa baik yang mereka lakukan.
8. Asas dari penilaian ini, memungkinkan individu bersama manajer menyepakati rencana peningkatan dan metode pengimplementasian dan secara bersama mengkaji pelatihan dan pengembangan serta menyepakati bagaimana kebutuhan itu dipenuhi.
9. Memberi kesempatan individu untuk mengungkapkan aspirasi dan perhatian mereka tentang pekerjaan mereka.
10. Menunjukkan pada setiap orang bahwa organisasi menilai mereka sebagai individu.
11. Membantu memberikan wewenang kepada orang memberi lebih banyak ruang lingkup untuk bertanggung jawab atas pekerjaan dan melaksanakan control atas pekerjaan itu.
12. Membantu mempertahankan orang-orang yang mempunyai kualitas yang tinggi.
13. Mendukung misi jauh manajemen kualitas total.

2.3.9 Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2014:18) aspek-aspek standar pekerjaan terdiri dari aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas meliputi:

1. Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
2. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan.
3. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.
4. Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitas meliputi:

- 1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan.
- 2) Tingkat kemampuan dalam bekerja.
- 3) Kemampuan menganalisis data atau informasi, kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan.
- 4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen)

2.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Lisnayetti dan Hasanbasri (2006), adanya keterkaitan hubungan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan, semakin tinggi beban kerja yang diterima seorang karyawan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan Kahneman dalam Warr (2002:33) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah 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 dalam bekerja.

Karyawan seringkali dihadapkan pada keharusan untuk menyelesaikan dua atau lebih tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Tugas-tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya untuk penyelesaiannya. Adanya beban dengan penyediaan sumber daya yang seringkali terbatas tentunya akan menyebabkan kinerja karyawan menurun. Masalah yang bisa muncul di antaranya daya tahan karyawan melemah dan perasaan tertekan.

2.5 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Dewi dalam Halim (2012:52), kinerja yang tinggi dapat didukung oleh komunikasi yang efektif, bagaimana karyawan berinteraksi, menyampaikan informasi, bertukar gagasan, baik antara atasan ke bawahan maupun sebaliknya, antara karyawan dengan karyawan, maupun karyawan pada satu bagian ke bagian lainnya. Proses komunikasi adalah pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari satu orang ke orang lain lebih dari sekedar kata-kata yang

digunakan dalam percakapan tetapi juga ekspresi wajah, intonasi, vokal dan sebagainya. Proses komunikasi yang begitu dinamik dapat menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi pencapaian sebuah organisasi.

Dari uraian diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa pemimpin dalam suatu perusahaan harus mampu berkomunikasi dengan baik dengan para bawahannya, dengan tujuan untuk menjalin hubungan yang baik dengan bawahannya, meningkatkan kerja sama, dan menggerakkan para karyawan agar semakin efektif dalam bekerja. Akan tetapi semua hal tersebut akan menjadi hal yang sia-sia apabila tidak ada dorongan minat dari diri para karyawan untuk lebih memperhatikan pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas sangat diharapkan agar komunikasi terjalin dengan baik antara pimpinan dengan bawahan atau sebaliknya dan antara sesama karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

2.6 Penelitian Terdahulu

Sebagai acuan dari penelitian ini dapat disebutkan beberapa penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya, yaitu:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Eva Erfiana, Musriha, Indah Noviandari (2018)	Pengaruh Teamwork, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Wahyu Kencana di Surabaya.	Analisis Regresi Linier Berganda	Beban Kerja dan Komunikasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bumi Wahyu Kencana di Surabaya
2.	Hesty Dwi Jayanti	Pengaruh Tim Kerja, Beban	Analisis Regresi	Beban kerja dan komunikasi karyawan

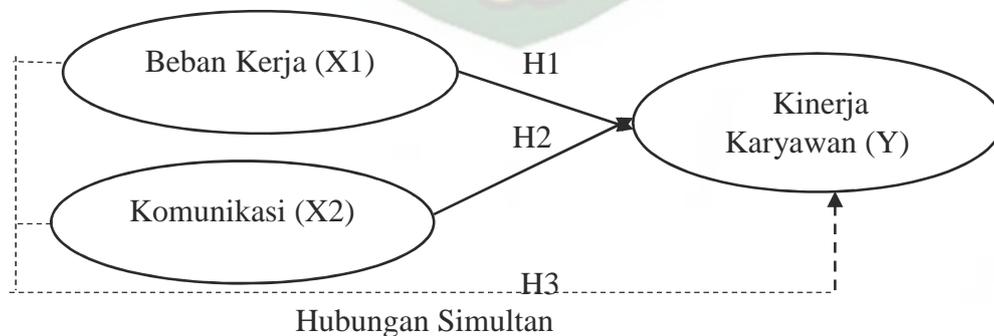
	(2016)	Kerja dan Komunikasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dian Alya Raya Sidoarjo.	Linier Berganda	secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dian Alva Raya Sidoarjo. beban kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.
3.	Oktaviana Ayu Prahastari (2011)	Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan pada PT. Momen Global Internasional Surabaya.	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Tim Beban Kerja dan Komunikasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Momen Global Internasional Surabaya.

Sumber: Penelitian Terdahulu

2.5 Kerangka Penelitian

Berdasarkan hasil tinjauan pustaka, maka dikembangkan kerangka pemikiran teoritis yang mendasari penelitian ini, sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



Keterangan:

H1 : Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2 : Komunikasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3 : Beban Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Gibson (2008)

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu:

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT. Guna Dodos Pelalawan
2. Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT. Guna Dodos Pelalawan
3. Beban kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Guna Dodos Pelalawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi atau Objek Penelitian

Objek penelitian akan dilakukan pada PT.Guna Dodos yang berada di kecamatan Bandar Seikijang, kabupaten Pelalawan, Riau.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

a) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah X1 (Beban Kerja), X2 (Komunikasi)

b) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Skala
<p>Beban Kerja (X1) adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja (Hart & Staveland dalam Tarwaka, 2011)</p>	1. Kondisi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengkondisikan pekerjaan secara efektif • Mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaannya 	Ordinal
	2. Waktu kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu kerja yang jelas • Waktu kerja sesuai dengan kebijakan perusahaan 	
	3. Standar pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Jangka waktu yang diselesaikan • Beban kerja sesuai dengan standar 	
<p>Komunikasi (X2)</p> <p>Komunikasi adalah hubungan kontak antar dan antara manusia baik individu maupun kelompok. Dalam kehidupan sehari-hari disadari atau tidak komunikasi adalah bagian dari kehidupan manusia itu sendiri. Manusia sejak dilahirkan sudah berkomunikasi dengan lingkungannya (Widjaja, 2012)</p>	1. Komunikasi Kebawah	<ul style="list-style-type: none"> • Perintah atasan • Pesan yang disampaikan atasan • Informasi yang jelas 	Ordinal
	2. Komunikasi Keatas	<ul style="list-style-type: none"> • Usulan dari bawahan • Memberikan informasi yang berharga • Membantu memperkuat apresiasi karyawan terhadap organisasi 	
	3. Komunikasi		

	Horizontal	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan komunikasi antar karyawan • Hubungan komunikasi terhadap permasalahan yang dibicarakan. 	
	4. Komunikasi Diagonal	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan komunikasi dua arah • Penyampaian komunikasi 	
Kinerja adalah (Y) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Wibowo, 2007)	1. Kuantitas	<ul style="list-style-type: none"> • Proses kerja dan kondisi pekerjaan. • Waktu yang dipergunakan dalam bekerja. • Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. • Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja. 	Ordinal
	2. Kualitas	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan. • Tingkat kemampuan dalam bekerja. • Kemampuan menganalisis data atau informasi • Kemampuan mengevaluasi kerja 	

Sumber: Penelitian Terdahulu, 2019

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2010:55). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT.Guna Dodos yang berjumlah 73 orang.

2. Sampel

Sampel adalah unit dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, karena itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (Sugiyono, 2003:56). Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah menggunakan *Sensus* yaitu teknik pengambilan sampel yang diambil secara keseluruhan dari populasi. Adapun sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan pada bagian produksi di PT. Guna Dodos yang berjumlah 73 orang.

3.4 Jenis Data Dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan langsung dari sumbernya (Warsito, 2010). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh menggunakan kuesioner sengan menggunakan skala Likers 1-5 yang diberikan kepada responder yaitu karyawan PT.Guna Dodos. Data yang didapat berupa identitas dan pendapat atau persepsi dari responder tersebut.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung berdasarkan keterangan maupun literatur yang ada hubungannya dengan penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer (Hadi, 2010). Data sekunder yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sumber data pada karyawan PT.Guna Dodos Pelalawan.

3.5 Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk memperkuat data yang diperoleh. Untuk itu, penulis melakukan teknik pengumpulan data:

1. Kuesioner

Kuesioner (angket/skala) adalah daftar pertanyaan/pernyataanyang dibuat berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian yang diberikan kepada responden. Kuesioner biasanya digunakan untuk mengukur persepsi, sikap atau perilaku. Teknik ini dipilih semata-mata karena responden atau subjek adalah orang yang mengetahui dirinya sendiri, apa yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya, juga interpretasi subjek tentang pertanyaan/pernyataan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti (Hadi,2002). Kuesioner dalam penelitian ini akan disebarakan oleh karyawan PT. Guna Dodos yang berada di kecamatan Bandar Seikijang, Kabupaten Pelalawan, Riau.

2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab untuk memperoleh informasi atau data. Wawancara digunakan dalam penelitian lapangan karena mempunyai sejumlah kelebihan, antara lain: dapat digunakan oleh peneliti untuk lebih cepat memperoleh informasi yang dibutuhkan, lebih meyakinkan peneliti bahwa responden menafsirkan pertanyaan dengan benar, memberikan kemungkinan besar atas keluwesan dalam proses pengajuan pertanyaan, banyak pengendalian yang dapat dilatih dalam konteks pertanyaan yang diajukan dan jawaban yang diberikan, informasi dapat lebih siap diperiksa kesahihannya atas dasar isyarat nonverbal (Black & Champion, 2011). Wawancara dapat dilakukan secara open-ended (peneliti bertanya kepada responden kunci tentang fakta-fakta suatu peristiwa dan opini mereka mengenai peristiwa yang ada, terfokus (responden diwawancara dalam waktu yang pendek), dan terstruktur (menggunkan pertanyaan yang terstruktur) (Yin, 2012). Didalam hal ini, wawancara akan dilaksanakan oleh 1 atau 2 orang karyawan yang ada di PT.Guna Dodos.

3.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepatasnya harus diukur (Sugiyono, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar

hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariante diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011)

Perhitungan uji validitas menggunakan program aplikasi olah data SPSS for windows versi 2.0. butir angket yang sah atau valid dikatakan apabila mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi 5% pad df $(N-2)$.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pemahaman bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument itu sudah valid dan sah. Menurut Arikunto (2002) uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat instrument dengan memperlihatkan kemantapan, keajegan dan stabilitas hasil pengamatan pada instrument tersebut pada kondisi yang tetap.

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknil cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistic cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic

cronbach alpha, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$ (ghozali,2013) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 26.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisi grafik dan uji statistik (Ghozali, 2005). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Jika dalam model terdapat multikolinearitas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang berarti koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada auto atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu korelasi yang terjadi diantara residual pada pengamatan dengan pengamatan yang lainnya pada model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi autokorelasi. Uji Durbin Watson dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam beberapa variabel dependen dan independen.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan

yang lain. Alat untuk menguji heterokedastisitas ini dapat terbagi atas dua, yaitu melalui analisis grafik atau residual dari statistic

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya. Heteroskedastisitas terjadi apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010).

Rumus linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = *Constanta*

b_1 - b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel Beban Kerja

X_2 = Variabel Komunikasi

e = Error distripances

3. Uji Hipotesis Data

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai *Adjusted R2* bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R2*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

b. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2012), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau $H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$ artinya konflik kerja dan beban kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap stress kerja . Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter simultan dengan nol, atau $H_0: \beta_1, \beta_2, = 0$ yang artinya konflik kerja dan beban kerja simultan berpengaruh terhadap stress kerja karyawan.

c. Uji- T (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan PT. Guna Dodos Pelalawan

PT. Guna Dodos Pelalawan, selanjutnya Perseroan merupakan BUMN perkebunan yang didirikan tanggal 11 Maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun pengembangan di Provinsi Riau. Secara efektif perseroan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat di Pekanbaru. Landasan hukum perseroan ditetapkan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1996 tentang Penyetoran tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian perusahaan perseroan (Persero) PT Guna Dodos Pelalawan. Anggaran dasar perseroan dibuat di depan Notaris Harum Kamil melalui akte No. 38 tanggal 11 Maret 1996 dan disahkan melalui keputusan Menteri Kehakiman RI No. C2-8333H.T.01. Tahun 1996, serta diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia (RI) Nomor 80 tanggal 4 Oktober 1996 dan Tambahan Berita Negara RI Nomor 8565/1997.

Anggaran dasar perseroan telah beberapa kali mengalami perubahan, terakhir dengan akta Notaris Budi Siyono, SH Nomor. 24 tanggal 22 Februari 2010. Perubahan anggaran dasar tersebut, mengakomodasi modal dasar dan Perubahan Modal Ditempatkan dan Disetor Penuh Perseroan. Perubahan ini telah

mendapatkan persetujuan Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia melalui Surat Keputusan No. AHU/ 16224.AH.01.02 Tahun 2010 tanggal 30 Maret.

4.1.1 Letak Geografis, Keadaan Tanah dan Iklim

PT. Guna Dodos Pelalawan pada umumnya ditanami varietas tanaman sawit jenis Tenera. Varietas Tenera memiliki daging buah yang tebal dan cangkang *kernel* yang tipis sehingga akan dapat menghasilkan rendemen minyak *CPO* yang cukup tinggi pada setiap pengolahan TBS, namun pada beberapa pokok masih ada dijumpai varietas lain, yaitu Dura dimana daging buah lebih tipis, cangkanglah yang lebih tebal, dan memiliki kandungan minyak yang sedikit, sehingga rendemen yang dihasilkan lebih rendah.

4.1.2 Kondisi Sosial Guna Dodos Pelalawan

Masyarakat yang tinggal di sekitar menerima dampak langsung dari perusahaan. Mereka adalah penduduk asli yang biasa disebut orang dusun. Salah satu dampak positif adalah tersedianya tenaga kerja bagi perusahaan, terutama untuk pekerja teknis di lapangan seperti dari kegiatan pembukaan lahan, penanaman, pemeliharaan dan panen.

Dibidang pendidikan, pihak manajemen kebun juga menyediakan sekolah TK yang dikelola IKBI (Ikatan Keluarga Besar Ibu) Kebun Inti/ KKPA Sei Pagar PT Guna Dodos Pelalawan untuk anak karyawan dan penduduk setempat. Kegiatan sosial lainnya di kebun adalah kegiatan olahraga dan keagamaan dengan dibangunnya sarana lapangan olahraga dan sarana ibadah oleh pihak kebun.

4.1.3 Visi Misi Perusahaan

Setiap perusahaan tidak terlepas dari visi dan misi. Visi adalah suatu pandangan jauh tentang perusahaan dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut pada masa yang akan datang. Adapun visi PT Guna Dodos yakni menjadi perusahaan agribisnis terintegrasi yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. Misi merupakan tujuan dan alasan mengapa perusahaan itu ada. Misi yang ingin dicapai PT. Guna Dodos Pelalawan adalah sebagai berikut:

1. Pengelolaan Agro Industri Kelapa Sawit dan Karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan *stakeholder*.
2. Penerapan prinsip-prinsip *Good Corporate Governance*, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan.
3. Penciptaan keunggulan kompetitif di bidang SDM melalui pengelolaan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan.

4.1.4 Tujuan Perusahaan

Adapun tujuan perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan hasil devisa non migas dengan mengerjakan secara intensifikasi dan deversifikasi tanaman ekspor di bidang perkebunan di daerah.

2. Transmigrasi dan *resettlement* penduduk yang akan dibina menjadi petani perkebunan yang terlampir menguasai teknologi pada budidaya pertanian.
3. Membuka lapangan kerja yang cukup luas dan mengatasi kemiskinan bagi daerah setempat maupun daerah-daerah yang padat penduduk dan merangsang bidang lainnya, baik itu transportasi dan perdagangan.
4. Dengan pembukaan perkebunan baru yang terpilih secara rutin dan teratur, daerah kritis akan terpelihara kelestarian sumber alam dan lingkungan.

4.1.5 Organisasi Kepegawaian

Aset terbesar sebuah perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa alur koordinasi yang baik kumpulan sumber daya manusia tidak dapat berjalan selaras untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hal tersebut diperlukan untuk struktur organisasi yang baik dengan alur yang jelas. Inti pengorganisasian adalah pembagian tugas atau fungsi serta tanggungjawab kerja agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Struktur organisasi merupakan hal penting untuk menentukan tugas dan tanggungjawab antar unit organisasi dalam perusahaan, dan mendorong unit-unit organisasi tersebut bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.

Struktur organisasi di PT Guna Dodos Pelalawan disusun berdasarkan pertimbangan atas fungsi-fungsi yang dibutuhkan perusahaan seiring dengan perkembangan perusahaan. PT Guna Dodos Pelalawan memiliki struktur organisasi berbentuk *pyramid*, dimana pada pelaksanaan kegiatan dalam organisasi terjadi pelimpahan kekuasaan dan pendelegasian wewenang dari

pimpinan kepada bawahan secara jelas dan terperinci sesuai tugasnya masing-masing. Jenis struktur organisasi ini mempertahankan kesatuan perintah dari pimpinan dan mem[erluas daya penanganan pimpinan. Pemegang kekuasaan tertinggi dalam pengelolaan general Manager.

Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Struktur organisasi yang baik harus menjelaskan hubungan wewenang siapa melapor kepada siapa, sehingga tempat satu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan. Tugas dan tanggung jawab yang dimiliki masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

1. General Manager

General Manager adalah karyawan pimpinan yang memimpin sebuah SBU (strategic bussiness unit). Memiliki tugas dan tanggung jawab sebagai pengawas terhadap manager yang mengawasi kebun unit yang berada dibawah pengawasannya. Pengawasan dilakukan meliputi setiap kegiatan usaha yang dilakukan oleh segenap karyawan didalam PT. Guna Dodos Pelalawan

2. Manager

Manager adalah pimpinan perusahaan yang memimpin sebuah unit kebun. Bertugas sebagai perpanjangan tangan general manager yang mengawasi secara keseluruhan kegiatan usaha. Dalam menjalankan kegiatan usaha manager dibantu oleh masinis kepala (Maskep), asisten kepala (Askep), asisten teknik umum, asisten administrasi keuangan dan asisten SDM/umum.

3. Masinis Kepala

Masinis kepala adalah karyawan pimpinan yang mengawasi pabrik pks PT. Guna Dodos Pelalawan Dalam tanggung jawabnya masinis kepala bertanggung jawab penuh atas segala yang terjadi di pabrik pks PT Guna Dodos Pelalawan. Dalam menjalankan tugas seorang masinis kepala dibantu oleh seorang asisten teknik, dua orang asisten pengelolaan dan seorang asisten pengendalian mutu.

4. Asisten Kepala

Asisten kepala terdiri dari asisten kepala inti dan asisten kepala KKPA. Asisten kepala ini bertugas untuk mengawasi kebun inti agar terus berproduksi. Asisten kepala inti dibantu oleh empat asisten afdeling. Adapun asisten kepala KKPA adalah karyawan pimpinan yang ditugasi untuk mengawasi kebun KKPA. Dalam menjalankan tugasnya asisten kepala inti dibantu oleh empat asisten KKPA. Asisten merupakan perpanjangan tangan asisten kepala yang bertanggung jawab pada area kerjanya dalam melaksanakan fungsi manajemen.

5. Karyawan

Karyawan adalah tenaga kerja yang diberi tugas oleh atasannya untuk menjalankan tugasnya. Karyawan di PT Guna Dodos Pelalawan dibedakan atas tugas dan tanggung jawabnya serta area kerjanya menjadi karyawan afdeling, karyawan pks, karyawan teknik.

4.2 Identifikasi Manajemen Rantai Pasokan

Menurut Porter, *et al* (2004) mengemukakan 3 komponen rantai *supply chain* meliputi : 1. Rantai suplai hulu, koneksi jaringan bahan baku (hubungan antara penyalur bahan baku dengan industri). 2. Manajemen internal, bagaimana pengorganisasian dalam industri tersebut (suplai internet meliputi manajemen produksi, pabrikasi, pengendalian persediaan bahan baku). 3. Segmen suplai hilir, pengiriman produk terhadap pelanggan akhir (transportasi dan pelayanan konsumen).

4.2.1 Rantai Suplai Hulu

Rantai suplai hulu merupakan koneksi jaringan mengenai bahan baku (Hubungan antara penyalur bahan baku dengan industri). Tanggung Jawab untuk masing-masing aktivitas di suatu organisasi dilakukan secara terpisah, ditanggung oleh masing-masing departemen.

Rantai suplai hulu merupakan suatu rangkaian proses (pengambilan keputusan dan pelaksanaan) dan aliran (material, informasi dan uang) yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pabrik dalam produksi.

Aliran barang pada rantai suplai hulu melibatkan arus bahan (produk) fisik TBS dari pemasok sampai ke pabrik PKS. Adapun Aliran informasi berjalan

dua arah dari pabrik terkait dengan harga beli pabrik, kebutuhan pabrik dan dari pemasok terkait dengan jumlah ketersediaan bahan baku yang akan dikirim. Sedangkan aliran finansial (keuangan) dari pabrik ke pemasok, meliputi informasi pembayaran produk, jadwal pembayaran bentuk uang secara tunai.

4.2.2 Sumber Bahan Baku

PT. Guna Dodos Pelalawan memiliki 5 sumber bahan baku untuk memenuhi kebutuhan produksi yakni : Kebun inti, kebun plasma, kebun KKPA dan pihak ketiga (pemasok luar) dan kebun lain. Kebun inti adalah kebun yang berada didalam area pabrik seluar 2.813 Ha yang terdiri dari 4 afdeling dengan luasan rata-rata > 700 Ha. Adapun kapasitas produksi TBS-nya mencapai 21.157.240 kg per-tahun pada tahun 2016. Produksi tersebut bukanlah produksi optimum karena sebahagian besar areal kebun inti telah memasuki masa replanting serta mengalami replanting dan hanya sebahagian lagi yang masih dalam masa produktif.

Kebun plasma adalah kebun milik masyarakat yang berada disekitar perusahaan yang diperoleh dari perusahaan berdasarkan peraturan pemerintah. Adapun total luasan kebun plasma sebesar 6.000 Ha yang terbagi menjadi 5 kelompok tani. Kebun ini juga telah memasuki masa replanting, namun hingga saat ini belum ada kesepakatan lebih lanjut antara pihak perusahaan dengan masyarakat tentang berkelanjutan kemitraan untuk melakukan replanting, sehingga sebahagian kecil masyarakat sekitar melakukan *replanting* sendiri (swaday) tanpa bantuan dari perusahaan.

Kebun inti dan kebun KKPA dikelola oleh seorang asisten yang mewakili pihak perusahaan untuk mengatur proses diindustri buah yang akan dikirim ke pabrik untuk memenuhi kebutuhan produksi *CPO* dan inti, sedangkan kebun plasma dikelola oleh masyarakat dalam suatu kelompok tani. Adapun pihak ketiga merupakan pemasok yang memasok bahan baku ke pabrik dengan tujuan mendapatkan keuntungan dengan perjanjian kerja-sama. Pihak ketiga memasok buah dari masyarakat yang berada diarea kebun, buah tersebut berasal dari petani swadaya, toke maupun kelompok tani yang ada. Karakteristik dari tahap ini adalah suplai persediaan yang bertahap dikarenakan adanya usaha pengintegrasian dan penyalarsan aktivitas-aktivitas tersebut.

4.2.3 Distribusi Bahan Baku

Salah satu faktor produksi dalam agroindustri adalah bahan baku. Bahan baku merupakan bahan utama yang harus dipenuhi. Dalam ini kualitas bahan baku perusahaan sangat memperhatikan kualitas bahan baku, karena, kualitas sangat mempengaruhi kadar minyak serta mutu minyak yang dihasilkan pada pengelolaan kelapa sawit agar minyak yang dihasilkan juga banyak dan berkualitas.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden merupakan penilaian dari peneliti kepada seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan ini yang bertujuan untuk menilai dan mengevaluasi dari identitas mana yang lebih dominan dalam melakukan setiap pekerjaan pada perusahaannya. Identitas responden dalam penelitian yang dinilai ialah: jenis kelamin, usia, pendidikan tertinggi, dan masa kerja responden. Untuk melihat identitas responden dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan penilaian dari peneliti kepada responden yang dinilai dari dari sejauh mana jenis kelamin yang bekerja pada perusahaan ini, dengan adanya penilaian dari peneliti juga akan mampu mengevaluasi dari segi jenis kelamin. Untuk melihat identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	44	60
2	Perempuan	29	39,7
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang berjumlah 73 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 44 orang atau 60%. Dan responden yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 29 orang atau 39,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah berjenis kelamin laki-laki, hal ini dikarenakan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja pada bidang produksi membutuhkan tenaga dan fisik yang lebih kuat dibandingkan pekerjaan yang mudah. Sehingga perusahaan memilih lebih banyak karyawan yang berjenis kelamin laki-laki.

5.1.2 Usia Responden

Usia merupakan jangka waktu umur seseorang dalam menentukan produktif atau baikkah usia dalam rentang karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan penilaian usia maka peneliti akan mengevaluasi dari usia mana yang lebih dominan bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	20- 25 Tahun	12	16,4
2	26- 30 Tahun	35	47,9
3	31- 40 Tahun	19	26
4	41- 50 Tahun	5	6,8
5	Diatas 50 Tahun	2	2,7
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan usia yang berjumlah 73 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang berusia 20-25 tahun berjumlah 12 orang atau 16,4%. Responden yang berusia 26-30 tahun berjumlah 35 orang atau 47,9%. Responden yang berusia 31-40 tahun berjumlah 19 orang atau 26%. Responden yang berusia 41-50 tahun berjumlah 5 orang atau 6,8%. Dan responden yang berusia diatas 50 tahun berjumlah 2 orang atau 2,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah yang berusia 26-30 tahun yang berjumlah 35 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki usia yang produktif dan tidak terlalu tua karena pekerjaan bagian produksi lebih memerlukan karyawan yang memiliki usia yang muda.

5.1.3 Pendidikan Tertinggi Responden

Tingkat pendidikan merupakan penilaian dari peneliti kepada responden untuk melihat sejauh mana karyawan yang bekerja pada perusahaan ini dengan pendidikannya, pendidikan yang sesuai maka akan memudahkan karyawan itu untuk bekerja, sehingga dengan pendidikan tersebut maka karyawan mampu meningkatkan kinerjanya pada sebuah perusahaan. Untuk melihat pendidikan tertinggi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3

Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

No	Pendidikan Tertinggi	Frekuensi	Persentase (%)
----	----------------------	-----------	----------------

	Responden		
1	SD	6	8,2
2	SMP	8	10,9
3	SMA/SMK	21	28,7
4	Diploma	13	17,8
5	S1	23	31,5
6	Pascasarjana (S2,S3)	2	2,7
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui identitas responden berdasarkan pendidikan tertinggi yang berjumlah 73 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang berpendidikan SD berjumlah 6 orang atau 8,2%. Responden yang berpendidikan SMP berjumlah 8 orang atau 10,9%. Responden yang berpendidikan SMA/SMK berjumlah 21 orang atau 28,7%. Responden yang berpendidikan Diploma berjumlah 13 orang atau 17,8%. Responden yang berpendidikan S1 berjumlah 23 orang atau 31,5%. Dan responden yang berpendidikan Pascasarjana berjumlah 2 orang atau 2,7%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah berpendidikan S1 yang berjumlah 23 orang. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memilih karyawan yang memiliki pendidikan tinggi bertujuan agar mampu memahami dan mengimplementasikan pengetahuannya selama karyawan tersebut bekerja.

5.1.4 Masa Kerja Responden

Masa kerja adalah satu penilaian dari peneliti kepada karyawan untuk meninjau dan mengevaluasi dari karyawan itu sendiri untuk melihat bentuk dan aktivitas yang sejalan dengan perusahaan. Masa kerja dipergunakan untuk melihat sejauh mana karyawan itu bekerja pada sebuah perusahaan. Masa kerja yang lama

akan memungkinkan untuk melakukan pekerjaan dengan professional dan tidak melalaikan pekerjaannya

Untuk melihat masa kerja responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja Responden	Frekuensi	Persentase (%)
1	6 Bulan	9	12,3
2	1-3 Tahun	25	34,2
3	3-5 Tahun	32	43,8
4	10 Tahun	7	9,5
5	Diatas 10 Tahun	0	0
	Jumlah	73	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa identitas responden berdasarkan masa kerja yang berjumlah 73 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang bermasa kerja 6 bulan berjumlah 9 orang atau 12,3%. Responden yang bermasa kerja 1-3 tahun berjumlah 25 orang atau 34,2%. Responden yang bermasa kerja 3-5 tahun berjumlah 32 orang atau 43,8%. Dan responden yang bermasa kerja 10 tahun berjumlah 7 orang atau 9,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah bermasa kerja 3-5 tahun yang berjumlah 32 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini dengan masa kerja yang lama akan mudah memahami kondisi perusahaan dan mengetahui bagaimana komunikasi antar pimpinan dan anggota karyawan yang lainnya.

5.2 Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011) Uji Validitas adalah ketepatan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan telah sesuai menjalankan fungsinya dengan menunjukkan ketepatan dan kecermatan dari alat ukur yang digunakan untuk selanjutnya mendeskripsikan hasil penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 1 = 73 - 2 = 71$ ialah 0,230. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

Variabel	rhitung	rtabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,920	0,230	Valid
	0,971	0,230	Valid
	0,982	0,230	Valid
	0,896	0,230	Valid
	0,942	0,230	Valid
Komunikasi (X2)	0,920	0,230	Valid
	0,940	0,230	Valid
	0,942	0,230	Valid
	0,972	0,230	Valid
	0,979	0,230	Valid
	0,947	0,230	Valid
	0,948	0,230	Valid
	0,884	0,230	Valid
	0,978	0,230	Valid
0,939	0,230	Valid	

	0,927	0,230	Valid
Kinerja (Y)	0,945	0,230	Valid
	0,969	0,230	Valid
	0,971	0,230	Valid
	0,975	0,230	Valid
	0,947	0,230	Valid
	0,969	0,230	Valid
	0,977	0,230	Valid
	0,960	0,230	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini merupakan uji validitas pada variabel beban kerja (X1), Komunikasi (X2) dan kinerja (Y) yang diketahui bahwa nilai r tabel 0,230. Pada suatu indikator dikatakan valid jika nilai pearson correlation lebih besar dari nilai r tabel. Jadi dapat diartikan bahwa secara keseluruhan dari 6 indikator variabel beban kerja, 10 indikator variabel komunikasi dan 8 indikator variabel kinerja karyawan memiliki data yang valid dan bisa dilanjutkan oleh penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas akan digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah sebuah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut Ghazali, (2012) “Instrumen akan dikatakan reliabel apabila memiliki kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji reliabilitas ialah suatu pengujian yang digunakan oleh peneliti untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang telah dikumpulkan sudah reliable atau tidak. Dikatakan data atau pernyataan yang reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable

merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas Data

Variabel	Item	Nilai Reliabilitas	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	6	0,969	0,60	Reliabel
Komunikasi (X2)	10	0,983	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	8	0,986	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Dari tabel diatas diketahui mengenai uji reliabilitas dan yang terlihat nilai uji reliabilitas beban kerja (X1) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,969 > 0,60$), begitu juga dengan uji reliabilitas variabel komunikasi (X2) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,983 > 0,60$) dan variable kinerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,986 > 0,60$). Artinya bahwa semua keseluruhan item pada variabel beban kerja, komunikasi dan kinerja karyawan dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3 Analisis Deskriptif Beban Kerja (X1) Pada Karyawan Bagian Produksi

PT. Guna Dodos Pelalawan

Beban kerja sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh sekelompok orang dalam waktu tertentu (beban kerja) dapat dilihat pada sudut pandang subjektif dan objektif. Beban kerja dipandang sebagai keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan beban kerja subjektif berkenaan dengan ukuran yang

dipakai seseorang terhadap tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Untuk menjelaskan beban kerja karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karyawan PT. Guna Dodos Pelalawan Mampu Mengkondisikan Kerja Dengan Efektif

Kondisi kerja adalah salah satu lingkungan kerja yang mana tempat karyawan untuk melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosional karyawan dalam beraktivitas. Namun jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka karyawan akan betah dalam lingkungan tersebut dan melakukan pekerjaan dalam waktu yang singkat dan efektif. Jika karyawan mampu mengkondisikan kerja dengan efektif maka akan meningkatkan hasil kerja yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Guna Dodos Pelalawan mampu mengkondisikan kerja dengan efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Guna Dodos Pelalawan Mampu Mengkondisikan Kerja Dengan Efektif

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	21	21	28,7
2	Setuju	2	28	56	38,3
3	Cukup Setuju	3	16	48	21,9
4	Tidak Setuju	4	8	32	10,9
5	Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
	Jumlah		73	157	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Guna Dodos Pelalawan mampu mengkondisikan kerja dengan efektif yang berjumlah 73 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 28,7%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 38,3%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 21,9%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 8 orang atau 10,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Guna Dodos Pelalawan mampu mengkondisikan kerja dengan efektif ialah setuju yang berjumlah 28 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mampu mengkondisikan kerja dengan baik dan mampu memberikan kenyamanan lingkungan kerja yang baik.

2. Karyawan PT. Guna Dodos Pelalawan Menyelesaikan Pekerjaan Yang Bukan Pekerjaannya

Penyelesaian kerja yang bukan pekerjaannya adalah bantuan yang dilakukan antar karyawan yang lain dengan tidak mempermasalahkan kesalahan kerja dari karyawan, dengan adanya pekerjaan yang dapat diselesaikan dan dibantu dengan karyawan yang lain maka karyawan tersebut memiliki kerjasama tim yang baik. Penyelesaian kerja yang baik dan saling membantu satu sama lain maka akan mempermudah dan memberikan kenyamanan karyawan yang lain dan dapat memudahkan karyawan tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Guna Dodos Pelalawan menyelesaikan pekerjaan yang bukan pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Guna Dodos Pelalawan Menyelesaikan Pekerjaan Bukan Pekerjaannya

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	12	12	16,4
2	Setuju	2	16	32	21,9
3	Cukup Setuju	3	23	69	31,5
4	Tidak Setuju	4	22	88	30
5	Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
	Jumlah		73	201	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Guna Dodos Pelalawan menyelesaikan pekerjaan bukan pekerjaannya yang berjumlah 73 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 16,4%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 21,9%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 23 orang atau 31,5%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 22 orang atau 30%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Guna Dodos Pelalawan menyelesaikan pekerjaan bukan pekerjaannya ialah cukup

setuju yang berjumlah 23 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini kurang dalam membantu pekerjaan anggota lain, karena karyawan merasa tugas dan pekerjaannya harus diselesaikan dengan baik.

3. Waktu Kerja Karyawan Dilakukan Untuk Pekerjaan Yang Jelas

Waktu kerja karyawan dilakukan untuk menyelesaikan pekerjaan dan membantu karyawan yang lain dalam menyelesaikan pekerjaan, dengan adanya waktu kerja yang jelas dan efektif maka akan memberikan karyawan yang dapat bekerja dengan segala sesuatu yang dikerjakannya dengan baik dan benar. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai waktu kerja karyawan dilakukan untuk pekerjaan yang jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Waktu Kerja Karyawan Dilakukan Untuk Pekerjaan Yang Jelas

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	36	36	49,3
2	Setuju	2	30	60	41
3	Cukup Setuju	3	7	21	9,5
4	Tidak Setuju	4	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
	Jumlah		73	117	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai waktu kerja karyawan dilakukan untuk pekerjaan yang jelas yang berjumlah 73 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang atau 49,3%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 30

orang atau 41%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 9,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai waktu kerja karyawan dilakukan untuk pekerjaan yang jelas ialah sangat setuju yang berjumlah 36 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu memanfaatkan waktu kerjanya dengan pekerjaan yang jelas dan efektif.

4. Waktu Kerja Yang Diberikan Perusahaan Kepada Karyawan Sesuai Dengan Kebijakan Perusahaan

Waktu kerja yang baik dan sesuai dengan keinginan perusahaan dan kebijakan dari perusahaan maka akan memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja. Dalam penyesuaian waktu yang baik dan sejalan dengan keinginan perusahaan juga harus dilakukan secara baik dan sejalan dengan kebutuhan karyawan itu sendiri. Namun dalam menyelesaikan pekerjaan diharuskan untuk menyesuaikan kebijakan dari perusahaan itu sendiri. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai waktu kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Waktu Kerja Yang Diberikan
Perusahaan Kepada Karyawan Sesuai Dengan Kebijakan Perusahaan

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	27	27	36,9
2	Setuju	2	32	64	43,8
3	Cukup Setuju	3	14	42	19
4	Tidak Setuju	4	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
	Jumlah		73	133	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai waktu kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan yang berjumlah 73 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 27 orang atau 36,9%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 32 orang atau 43,8%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 19%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai waktu kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan ialah setuju yang berjumlah 32 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dan waktu kerja yang ditentukan sesuai dengan kebijakan perusahaan dan kontrak kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

5. Perusahaan Memberikan Jangka Waktu Kepada Karyawan Dengan Waktu Yang Lama Untuk Menyelesaikan Pekerjaan

Jangka waktu adalah pemberian waktu yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan dan kebijakan perusahaan itu. Dengan pemberian waktu dan jangka waktu yang sesuai maka akan memberikan karyawan tersebut sebuah patokan dalam menyelesaikan semua tugas dan pekerjaannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan jangka waktu kepada karyawan dengan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan Jangka Waktu Kepada Karyawan Dengan Waktu Yang Lama Untuk Menyelesaikan Pekerjaan

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	14	14	19
2	Setuju	2	16	32	21,9
3	Cukup Setuju	3	25	75	34,2
4	Tidak Setuju	4	18	72	24,6
5	Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
	Jumlah		73	193	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan jangka waktu kepada karyawan dengan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 73 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 19%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 21,9%/. Responden yang mnjawab cukup setuju berjumlah 25 orang atau 34,2%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 18 orang atau 24,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai perusahaan memberikan jangka waktu kepada karyawan dengan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaan ialah cukup setuju yang berjumlah 25 orang. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan jangka waktu tugas tidak begitu lama, karena tugas perushaan tidak diselesaikan dengan satu pekerjaan saja, melainkan banyak pekerjaan.

6. Beban Kerja Yang Diberikan PT. Guna Dodos Sesuai Dengan Standar Dan Kebijakan

Beban kerja terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi dan volume kerja mungkin terlalu banyak. Jika beban kerja sesuai dengan standar yang diberikan dan kebijakan yang dapat disesuaikan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai beban kerja yang diberikan PT. Guna Dodos sesuai dengan standar dan kebijakan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja Yang Diberikan PT.
Guna Dodos Sesuai Dengan Standar Dan Kebijakan

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	1	28	28	38,3
2	Setuju	2	36	72	49,3
3	Cukup Setuju	3	9	27	12,3
4	Tidak Setuju	4	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
	Jumlah		73	127	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai beban kerja yang diberikan PT. Guna Dodos sesuai dengan standar dan kebijakan yang berjumlah 73 orang. Dari tabe tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 28 orang atau 38,3%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 36 orang atau 49,3%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 12,3%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai beban kerja yang diberikan PT. Guna Dodos sesuai dengan standar dan kebijakan ialah setuju yang berjumlah 36 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa perusahaan memberikan beban kerja yang sesuai standar dan kebijakan perusahaan sehingga karyawan merasa nyaman dan mudah dengan menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Tabel 5.13
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Beban Kerja (X1) Bagian Produksi Pada PT. Guna Dodos Pelalawan

Variabel Beban Kerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kondisi Kerja						
Karyawan mampu mengkondisikan kerja dengan efektif	21	28	16	8	0	157
Bobot Nilai	21	56	48	32	0	
Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang bukan pekerjaannya	12	16	23	22	0	201
Bobot Nilai	12	32	69	88	0	
Waktu Kerja						
Waktu kerja karyawan dilakukan untuk pekerjaan yang jelas	36	30	7	0	0	117
Bobot Nilai	36	60	21	0	0	
Waktu kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan	27	32	14	0	0	133
Bobot Nilai	27	64	42	0	0	
Standar Pekerjaan						
Perusahaan memberikan jangka waktu kepada	14	16	25	18	0	193

karyawan dengan waktu yang lama untuk menyelesaikan pekerjaan						
Bobot Nilai	14	32	75	72	0	
Beban kerja yang diberikan PT. Guna Dodos sudah sesuai dengan standar dan kebijakan	28	36	9	0	0	127
Bobot Nilai	28	72	27	0	0	
Total Skor						928
Skor Tertinggi						201
Skor Terendah						117
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang bukan pekerjaannya dengan skor sebanyak 201. Dan yang paling rendah berada pada indicator Waktu kerja karyawan dilakukan untuk pekerjaan yang jelas dengan skor sebanyak 237.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\text{Skor Maksimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$$

$$6 \times 5 \times 73 = 2.190$$

$$\text{Skor Minimal} : \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$$

$$6 \times 1 \times 73 = 438$$

$$\text{Rata-Rata} : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$$

$$: \frac{2.190 - 438}{5}$$

$$: 350$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel beban kerja karyawan bagian produksi PT. Guna Dodos Pelalawan dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2.190- 1.840

Baik = 1.840- 1.490

Kurang Baik = 1.490- 1.140

Tidak Baik = 1.140- 790

Sangat Tidak Baik = 790- 440

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel beban kerja karyawan bagian produksi PT. Guna Dodos Pelalawan adalah sebesar 928 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.140- 790 yang termasuk dalam kategori tidak baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa beban kerja karyawan pada perusahaan ini rendah dan memiliki beban kerja yang tidak terlalu banyak, sehingga karyawan pada perusahaan ini menyelesaikan pekerjaan untuk dirinya sendiri.

5.4 Analisis Komunikasi (X2) Karyawan Bagian Produksi PT. Guna Dodos Pelalawan

Komunikasi adalah penyampaian pengertian dalam komunikasi. Semua manusia dilandasi kapasitas untuk menyampaikan maksud, hasrat, perasaan, pengetahuan dan pengalaman dari orang yang satu kepada orang yang lain. Pada pokoknya komunikasi adalah pusat minat dan situasi perilaku dimana suatu sumber menyampaikan pesan kepada seorang penerima dengan berupaya

mempengaruhi perilaku penerima tersebut. Komunikasi yang baik dan sejalan dengan keinginan dari perusahaan, serta memberikan interaksi yang jelas kepada setiap stakeholder maka akan memberikan kenyamanan karyawan untuk bekerja. Untuk menjelaskann komunikasi karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pimpinan Memberikan Perintah Dengan Baik Kepada Karyawan

Perintah merupakan salah satu permintaan yang dilakukan kepada pemimpin atau pemilik perusahaan yang dapat memberikan informasi yang jelas kepada seluruh kalangan karyawan, dalam memberikan perintah diharuskan memiliki isi dan pesan yang dapat memberikan perasaan positif kepada karyawan untuk mempermudah dan menerima segala situasi yang berhubungan dengan pencapaian tujuan visi dan misi perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pimpinan memberikan perintah dengan baik kepada karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Pimpinan Memberikan Perintah Dengan Baik Kepada Karyawan

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	34	170	46,5
2	Setuju	4	26	104	35,6
3	Cukup Setuju	3	13	39	17,8
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	313	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pimpinan memberikan perintah dengan baik kepada karyawan yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 34 orang atau 46,5%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 35,6%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 17,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai pimpinan memberikan perintah dengan baik kepada karyawan ialah sangat setuju yang berjumlah 34 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki bentuk dan isi perintah yang dapat memberikan hal yang positif bagi karyawannya.

2. Pesan Yang Disampaikan Pimpinan Bersifat Mendukung

Pesan yang baik dan akan memberikan kemudahan dari karyawan maka akan mendukung dari setiap proses kerja yang baik dan akan memberikan kenyamanan karyawan untuk bekerja. Dengan pesan yang baik dan akan memberikan kenyamanan dari karyawan akan memberikan kesan yang informative. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai pesan yang disampaikan pimpinan bersifat mendukung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Pesan Yang Disampaikan Pimpinan Bersifat Mendukung

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	29	145	39,7
2	Setuju	4	40	160	54,7
3	Cukup Setuju	3	4	12	5,4

4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	317	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai pesan yang disampaikan pimpinan bersifat mendukung yang berjumlah 73 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 orang atau 39,7%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 40 orang atau 54,7%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 5,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai pesan yang disampaikan pimpinan bersifat mendukung ialah setuju yang berjumlah 40 orang. Hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan pesan yang baik dan selalu memotivasi karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan.

3. Informasi Yang Diberikan Pimpinan Kepada Seluruh Karyawan Sangat Jelas

Informasi merupakan hal yang harus dilakukan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan dan menekankan kepada tugas perusahaan. Informasi yang jelas dan informative dapat memberikan dampak yang konsisten dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Diantara pimpinan dan karyawan selalu memberikan kejelasan dalam menekankan tugas perusahaan untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Pemberian informasi yang jelas dan komunikatif maka akan memberikan karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik

mungkin. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai informasi yang diberikan pimpinan kepada seluruh karyawan sangat jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Informasi Yang Diberikan Pimpinan Kepada Seluruh Karyawan Sangat Jelas

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	20	100	27,3
2	Setuju	4	27	108	36,9
3	Cukup Setuju	3	26	78	35,6
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	286	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai informasi yang diberikan pimpinan kepada seluruh karyawan sangat jelas yang berjumlah 73 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 20 orang atau 27,3%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 36,9%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 26 orang atau 35,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai informasi yang diberikan pimpinan kepada seluruh karyawan sangat jelas ialah setuju yang berjumlah 27 orang. Hal ini dikarenakan bahwa pimpinan perusahaan selalu memberikan informasi yang jelas dan efektif kepada karyawan agar pemberian informasi dilakukan dengan benar.

4. Usulan Yang Diberikan Karyawan Kepada Pimpinan Sangat Informatif

Usulan dari anggota bawahan kepada pimpinan tidak akan mengurangi kewibawaan dalam melaksanakan kegiatan perusahaan. Usulan yang dapat membantu kinerja dan komitmen perusahaan akan memberikan dampak yang positif kepada perusahaan. Usulan dari karyawan juga tidak mengurangi kinerja karyawan dan tidak memberikan keterbatasan kepada komunikasi kerja antar karyawan. Dengan pemberian usulan yang baik dan jelas maka akan memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai usulan yang diberikan karyawan kepada pimpinan sangat informative dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Usulan Yang Diberikan Karyawan
Kepada Pimpinan Sangat Informatif

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	23	115	31,5
2	Setuju	4	33	132	45,2
3	Cukup Setuju	3	16	48	21,9
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	295	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai usulan yang diberikan karyawan kepada pimpinan sangat informative yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 31,5%. Responden yang menjawab setuju

berjumlah 33 orang atau 45,2%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 21,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai usulan yang diberikan karyawan kepada pimpinan sangat informative ialah setuju yang berjumlah 33 orang. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan memberikan usulan dan saran yang informative kepada pimpinan.

5. Karyawan Memberikan Informasi Yang Berharga Dan Penting Kepada Pimpinan

Informasi yang berharga merupakan hal yang dapat membuat keputusan dan memberikan kebijakan yang jelas untuk melakukan kegiatan perusahaan. Adanya informasi yang dari atasan kepada karyawan juga akan mampu meningkatkan kualitas tanpa melihat nilai kuantitas tugas perusahaan. Dengan adanya pengambilan keputusan dari atasan untuk memberikan pimpinan dalam peningkatan kualitas perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memberikan informasi yang berharga dan penting kepada pimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memberikan Informasi Yang Berharga Dan Penting Kepada Pimpinan

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	24	120	32,8
2	Setuju	4	34	136	46,5
3	Cukup Setuju	3	15	45	20,5
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	301	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memberikan informasi yang berharga dan penting kepada pimpinan yang berjumlah 73 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 24 orang atau 32,8%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 46,5%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 20,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan memberikan informasi yang berharga dan penting kepada pimpinan ialah setuju, Hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu memberikan informasi yang jelas dan baik kepada pimpinan dalam tujuan perusahaan.

6. Karyawan Memperkuat Pimpinan Dalam Mengapresiasi Kerja Untuk Kualitas Perusahaan

Memperkuat dan mengapresiasi kerja dengan baik dan dalam memberikan kesempatan karyawan untuk menjelaskan permasalahan kerja yang ada di perusahaan maka akan memberikan kemudahan karyawan untuk bekerja. Dengan apresiasi yang baik dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan maka akan memberikan kenyamanan karyawan dan perusahaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memperkuat pimpinan dalam mengapresiasi kerja untuk kualitas perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memperkuat Pimpinan Dalam Mengapresiasi Kerja Untuk Kualitas Perusahaan

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	21	105	28,7
2	Setuju	4	27	108	36,9

3	Cukup Setuju	3	19	57	26
4	Tidak Setuju	2	6	12	8,2
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	282	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memperkuat pimpinan dalam mengapresiasi kerja untuk kualitas perusahaan yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 21 orang atau 28,7%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 36,9%. Responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 19 orang atau 26%. Dan responden yang menjawab tidak setuju berjumlah 6 orang atau 8,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan memperkuat pimpinan dalam mengapresiasi kerja untuk kualitas perusahaan ialah setuju, Hal ni dikarenakan bahwa karyawan selalu mendukung dan memotivasi pemimpin untuk mengapresiasi kerja perusahaan dalam meningkatkan kualitas perusahaan.

7. Komunikasi Antar Anggota Karyawan PT. Guna Dodos Pelalawan Efektif Dan Efisien

Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang dapat menjalin interaksi yang dapat memberikan dukungan antar karyawan dan saling menjaga dan mempertahankan bagaimana karyawan untuk berkomunikasi secara aktif dan dapat menjaga hubungan komunikasi yang baik. Dengan memberikan komunikasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas nya.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai komunikasi antar anggota karyawan PT. Guna Dodos Pelalawan efektif dan efisien dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Komunikasi Antar Anggota Karyawan PT. Guna Dodos Pelalawan Efektif Dan Efisien

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	36	180	49,3
2	Setuju	4	31	124	42,4
3	Cukup Setuju	3	6	18	8,2
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	282	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai komunikasi antar anggota karyawan PT. Guna Dodos Pelalawan efektif dan efisien yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang atau 49,3%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 31 orang atau 42,4%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 8,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai komunikasi antar anggota karyawan PT. Guna Dodos Pelalawan efektif dan efisien ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa antar anggota karyawan perusahaan ini selalu memberikan komunikasi yang aktif dan efisien sehingga karyawan ini saling menyemangati antar karyawan yang lainnya.

8. Karyawan PT. Guna Dodos Pelalawan Mampu Menyelesaikan Permasalahan Kerja Dengan Baik

Permasalahan kerja adalah permasalahan yang tidak dapat dihindarkan dan di lalaikan, permasalahan kerja dilakukan untuk mengetahui dan memberikan solusi yang tepat untuk mengurangi dan mengontrol terjadinya permasalahan selanjutnya yang dapat menurunkan kinerja karyawan. Permasalahan yang terjadi harus dilakukan adanya semangat dan dukungan antar karyawan yang lain dan memberikan solusi yang tepat untuk kembalinya permasalahan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan PT. Guna Dodos Pelalawan mampu menyelesaikan permasalahan kerja dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan PT. Guna Dodos
Pelalawan Mampu Menyelesaikan Permasalahan Kerja Dengan Baik

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	46	230	63
2	Setuju	4	19	76	26
3	Cukup Setuju	3	8	24	10,9
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	330	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan PT. Guna Dodos Pelalawan mampu menyelesaikan permasalahan kerja dengan baik yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan

bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 46 orang atau 63%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 26%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 10,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan PT. Guna Dodos Pelalawan mampu menyelesaikan permasalahan kerja dengan baik ialah sangat setuju. Hal ini dikarenakan bahwa antar anggota karyawan pada perusahaan ini mampu menyelesaikan masalah kerja dengan baik dan memberikan solusi kerja yang jelas.

9. Interaksi Antara Dua Arah Baik Karyawan Dan Pimpinan Selalu Aktif Dan Komunikatif

Interaksi karyawan dan anggota akan memberikan dampak yang baik dan positif dan juga kadang negative. Dengan adanya interaksi dua arah yang baik maka akan memberikan informasi yang jelas dan terbuka dalam menyelesaikan suatu masalah. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai interaksi antara dua arah baik karyawan dan pimpinan selalu aktif dan komunikatif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Interaksi Antara Dua Arah Baik Karyawan Dan Pimpinan Selalu Aktif dan Komunikatif

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	19	95	26
2	Setuju	4	38	152	52

3	Cukup Setuju	3	16	48	21,9
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	295	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai interaksi antara dua arah baik karyawan dan pimpinan selalu aktif dan komunikatif yang berjumlah 73 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 19 orang atau 26%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 38 orang atau 52%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 21,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai interaksi antara dua arah baik karyawan dan pimpinan selalu aktif dan komunikatif ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dan pimpinan selalu berinteraksi dengan baik dan informative dalam menyelesaikan permasalahan perusahaan.

10. Penyampaian Informasi Antar Karyawan Dan Pimpinan Selalu Bersifat Positif

Penyampaian informasi yang baik dan jelas antar karyawan dan pimpinan memberikan dampak yang baik atau buruk dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam suatu perusahaan. Dengan memberikan penyampaian informasi yang jelas akan membina hubungan sosial dan emosional yang dapat memberikan interaksi yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai penyampaian informasi antar karyawan dan pimpinan selalu bersifat positif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21

Tanggapan Responden Mengenai Penyampaian Informasi Antar Karyawan Dan Pimpinan Selalu Bersifat Positif

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	33	165	45,8
2	Setuju	4	26	104	35,6
3	Cukup Setuju	3	14	42	19
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	311	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai penyampaian informasi antar karyawan dan pimpinan selalu bersifat positif yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 33 orang atau 45,8%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 35,6%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 19%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai penyampaian informasi antar karyawan dan pimpinan selalu bersifat positif ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dan pimpinan selalu berkomunikasi dengan aktif dan menyelesaikan pekerjaan yang dapat membantu tugas perusahaan.

Tabel 5.22
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Komunikasi (X2) Bagian Produksi Pada PT. Guna Dodos Pelalawan

Variabel Komunikasi	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Komunikasi Kebawah						
Pimpinan memberikan perintah dengan baik kepada karyawan	34	26	13	0	0	313

Bobot Nilai	170	104	39	0	0	
Pesan yang disampaikan pimpinan bersifat mendukung	29	40	4	0	0	317
Bobot Nilai	145	160	12	0	0	
Informasi yang diberikan pimpinan kepada seluruh karyawan sangat jelas	20	27	26	0	0	286
Bobot Nilai	100	108	78	0	0	
Komunikasi Keatas						
Usulan yang diberikan karyawan kepada pimpinan sangat informatif	23	33	16	0	0	295
Bobot Nilai	115	132	48	0	0	
Karyawan memberikan informasi yang berharga dan penting kepada pimpinan	24	136	45	0	0	301
Bobot Nilai	120	136	45	0	0	
Karyawan memperkuat pimpinan dalam mengapresiasi kerja untuk kualitas perusahaan	21	27	19	6	0	282
Bobot Nilai	105	108	57	12	0	
Komunikasi Horizontal						
Komunikasi antar anggota karyawan efektif dan efisien	36	31	6	0	0	283
Bobot Nilai	180	124	18	0	0	
Karyawan mampu menyelesaikan permasalahan kerja dengan baik	46	19	8	0	0	330
Bobot Nilai	230	76	24	0	0	
Komunikasi Diagonal						
Interaksi antara dua arah baik karyawan dan pimpinan selalu aktif dan komunikatif	19	38	16	0	0	295
Bobot Nilai	95	152	48	0	0	

Penyampaian informasi antar karyawan dan pimpinan selalu bersifat positif	33	26	14	0	0	311
Bobot Nilai	165	104	42	0	0	
Total Skor						3.012
Skor Tertinggi						330
Skor Terendah						282
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu karyawan mampu menyelesaikan permasalahan kerja dengan baik dengan skor sebanyak 330. Dan yang paling rendah berada pada indicator karyawan memperkuat pimpinan dalm mengapresiasi kerja untuk kualitas perusahaan dengan skor sebanyak 282.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ &10 \times 5 \times 73 = 3.650 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ &10 \times 1 \times 73 = 730 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} &: \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &: \frac{3.650 - 730}{5} \\ &: 584 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel komunikasi kerja karyawan bagian produksi PT. Guna Dodos Pelalawan dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 3.650- 3.066

Baik = 3.066- 2.482

Kurang Baik = 2.482- 1.898

Tidak Baik = 1.898- 1.314

Sangat Tidak Baik = 1.314- 730

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel komunikasi kerja karyawan bagian produksi PT. Guna Dodos Pelalawan adalah sebesar 3.012 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 3.066- 2.482 yang termasuk dalam kategori baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa komunikasi yang dilakukan antar karyawan dan pimpinan berjalan dengan efektif dan memberikan komunikasi yang positif sehingga dapat memperlancar dan memotivasi karyawan dalam bekerja.

5.5 Analisis Kinerja (Y) Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Guna Dodos Pelalawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai

tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Untuk menjelaskan kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Proses Karyawan Dalam Bekerja Terlaksana Dengan Baik

Proses kerja adalah salah satu bentuk dari hasil kerja karyawan yang dinilai dalam setiap perusahaan. Proses kerja yang baik dapat memberikan kemudahan karyawan dalam bekerja, proses kerja yang tidak baik maka akan menciptakan penurunan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Dengan pelaksanaan kerja yang baik berjalan dengan efektif maka akan melahirkan kinerja yang tinggi. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai proses karyawan dalam bekerja terlaksana dengan baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Proses Karyawan Dalam Bekerja Terlaksana Dengan Baik

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	36	180	49,3
2	Setuju	4	21	84	28,7
3	Cukup Setuju	3	16	48	21,9
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	312	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai proses karyawan dalam bekerja terlaksana dengan baik yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 36 orang atau 49,3%. Responden yang menjawab setuju

berjumlah 21 orang atau 28,7%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 21,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai proses karyawan dalam bekerja terlaksana dengan baik ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dalam perusahaan ini memiliki proses yang baik dan memanfaatkan proses kerja yang jelas.

2. Waktu Kerja Karyawan Dipergunakan Untuk Menyelesaikan Tugas Perusahaan

Waktu kerja adalah salah satu yang diinginkan oleh perusahaan dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik dan sesuai, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang baik dan penyesuaian kebijakan dari perusahaan sesuai, maka akan memberikan dampak yang baik untuk karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai waktu kerja karyawan dipergunakan untuk menyelesaikan tugas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Waktu Kerja Karyawan
Dipergunakan Untuk Menyelesaikan Tugas Perusahaan

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	46	230	63
2	Setuju	4	27	108	36,9
3	Cukup Setuju	3	0	0	0
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	338	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai waktu kerja karyawan dipergunakan untuk menyelesaikan tugas yang berjumlah 73

orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 46 orang atau 63%. Dan responden yang menjawab setuju berjumlah 27 orang atau 36,9%

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai waktu kerja karyawan dipergunakan untuk menyelesaikan tugas ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini mempergunakan waktu nya dengan baik dan efektif.

3. Kesalahan Karyawan Dalam Bekerja Sangat Sedikit

Kesalahan dalam bekerja adalah sesuatu yang tidak diinginkan karyawan dan perusahaan karena jika kesalahan terjadi maka akan menjadikan penurunan kerja yang kurang efektif dan tidak sejalan dengan kebutuhan karyawan tersebut. jika dalam kesalahan tersebut tidak banyak maka akan bisa diperbaiki sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan itu, sehingga dalam melaksanakan proses kerja dapat berjalan dengan baik sebagaimana mestinya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kesalahan karyawan dalam bekerja sangat sedikit dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Kesalahan Karyawan Dalam Bekerja Sangat Sedikit

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	26	130	35,6
2	Setuju	4	34	136	46,5
3	Cukup Setuju	3	13	39	17,8
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	305	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai kesalahan karyawan dalam bekerja sangat sedikit yang berjumlah 73 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 26 orang atau 35,6%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 46,5%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 17,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai kesalahan karyawan dalam bekerja sangat sedikit ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dalam perusahaan ini selalu bekerja teliti dan memiliki kesalahan yang sedikit dalam bekerja.

4. Karyawan Memberikan Pelayanan Yang Baik Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Pelayanan yang baik dan menyelesaikan pekerjaan dengan bentuk yang diinginkan oleh perusahaan dan karyawan maka akan memiliki proses kerja yang mampu mendukung dan mempersiapkan segala bentuk yang berkaitan dengan pencapaian tugas yang baik, dengan pemberian pelayanan yang baik dalam bekerja maka pekerjaan tersebut dilakukan dengan mudah dan tepat waktu. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memberikan pelayanan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memberikan Pelayanan Yang Baik Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

No	Klasifikasi	Skor	Jumlah	Bobot	Persentase
----	-------------	------	--------	-------	------------

	Jawaban		(Orang)		(%)
1	Sangat Setuju	5	23	115	31,5
2	Setuju	4	34	136	46,5
3	Cukup Setuju	3	16	48	21,9
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	299	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memberikan pelayanan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 23 orang atau 31,5%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 34 orang atau 46,5%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 21,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas repsonden mengenai karyawan memberikan pelayanan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memberikan pelayanan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dirinya dan kebutuhan perusahaan.

5. Karyawan Selalu Tepat Dalam Bekerja Dan Memiliki Kualitas Kerja Yang Baik

Ketepatan dalam bekerja adalah salah satu hal yang diinginkan oleh setiap perusahaan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Dengan pekerjaan yang tepat dan sesuai maka akan memudahkan perusahaan terhadap karyawannya itu sendiri. Ketepatan dalam bekerja adalah sikap dari bentuk kualitas kerja karyawan yang secara langsung dilakukan oleh karyawan. Untuk melihat hasil tanggapan

responden mengenai karyawan selalu tepat dalam bekerja dan memiliki kualitas kerja yang baik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Tepat Dalam Bekerja Dan Memiliki Kualitas Kerja Yang Baik

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	31	155	42,4
2	Setuju	4	29	116	39,7
3	Cukup Setuju	3	13	39	17,8
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	270	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu tepat dalam bekerja dan memiliki kualitas kerja yang baik yang berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 31 orang atau 42,4%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 29 orang atau 39,7%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 13 orang atau 17,8%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan selalu tepat dalam bekerja dan memiliki kualitas kerja yang baik ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini memiliki ketepatan dalam bekerja dan meningkatkan kualitas kerjanya dengan efektif.

6. Karyawan Memiliki Kemampuan Yang Sesuai Dengan Bidang Kerja

Kemampuan yang sesuai dengan bidang kerja maka akan memberikan kemudahan karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas perusahaan dengan baik dan sesuai apa yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan kemampuan kerja yang

baik dan efektivitas kerja yang memadai maka akan memberikan kesan yang positif kepada karyawan dalam menyelesaikan suatu tugas baik internal maupun eksternal.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Kemampuan Yang Sesuai Dengan Bidang Kerja

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	32	160	43,8
2	Setuju	4	26	104	35,6
3	Cukup Setuju	3	15	45	20,5
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	309	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang kerja yang berjumlah 73 orang responden, Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 32 orang atau 43,8%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 26 orang atau 35,6%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 20,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang kerja ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini direkrut berdasarkan

kemampuan kerjanya masing-masing agar mampu menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan

7. Karyawan Mampu Dalam Menganalisis Informasi Dalam Mengembangkan Perusahaan

Kemampuan menganalisis dan memahami bagaimana dalam memberikan situasi yang dapat mengembangkan perusahaan akan memberikan kemudahan dan kenyamanan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Agar dalam menyelesaikan kerjaan dengan menganalisis informasi terkait pengembangan dari perusahaan juga akan memberikan usaha dari kinerja karyawan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu menganalisis informasi dalam mengembangkan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Menganalisis Informasi Dalam Mengembangkan Perusahaan

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	22	110	30
2	Setuju	4	35	140	47,9
3	Cukup Setuju	3	16	48	21,9
4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	338	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu menganalisis informasi dalam mengembangkan perusahaan yang

berjumlah 73 orang responden. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 30%. Responden yang menjawab setuju berjumlah 35 orang atau 47,9%. Dan responden yang menjawab cukup setuju berjumlah 16 orang atau 21,9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan mampu menganalisis informasi dalam mengembangkan perusahaan ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini dituntut untuk mampu menganalisis setiap informasi baik dalam pekerjaan individu maupun tim dalam meningkatkan kualitas perusahaan.

8. Karyawan Mampu Mengevaluasi Tugas Dengan Baik Sebelum Di Berikan Kepada Pimpinan Perusahaan

Evaluasi kerja merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan. Dengan adanya pekerjaan yang selalu dievaluasi maka akan memberikan kemudahan oleh perusahaan agar tidak mengulangi kesalahan yang terjadi pada sebuah perusahaan. Pegawai atau karyawan yang selalu mengevaluasi kerja atau tugas dengan baik maka kinerjanya dianggap sudah pasti mampu memberikan kualitas perusahaan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai karyawan mampu mengevaluasi tugas dengan baik sebelum diberikan kepada pimpinan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mampu Mengevaluasi Tugas Dengan Baik Sebelum Diberikan Pimpinan Perusahaan

No	Klasifikasi Jawaban	Skor	Jumlah (Orang)	Bobot	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	5	45	225	61,6
2	Setuju	4	28	112	38,3
3	Cukup Setuju	3	0	0	0

4	Tidak Setuju	2	0	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0
	Jumlah		73	338	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mampu mengevaluasi tugas dengan baik sebelum diberikan pimpinan perusahaan yang berjumlah 73 orang. Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa responden yang menjawab sangat setuju berjumlah 45 orang atau 61,6%. Dan responden yang menjawab setuju berjumlah 28 orang atau 38,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengenai karyawan mampu mengevaluasi tugas dengan baik sebelum diberikan pimpinan perusahaan ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan menyelesaikan tugas dengan baik dan dievaluasi secara merata sebelum dilaporkan kepada pimpinan perusahaan.

Tabel 5.31
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan (Y) Bagian Produksi Pada PT. Guna Dodos Pelalawan

Variabel Kinerja	Skor Jawaban					Skor
	5	4	3	2	1	
Kuantitas						
Proses karyawan dalam bekerja terlaksana dengan baik	36	21	16	0	0	312
Bobot Nilai	180	84	48	0	0	
Waktu kerja karyawan dipergunakan untuk menyelesaikan tugas perusahaan	46	27	0	0	0	338
Bobot Nilai	230	108	0	0	0	

Kesalahan karyawan dalam bekerja sangat sedikit	26	34	13	0	0	305
Bobot Nilai	130	136	39	0	0	
Karyawan memberikan pelayanan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	23	34	16	0	0	299
Bobot Nilai	115	136	48	0	0	
Kualitas						
Karyawan selalu tepat dalam bekerja dan memiliki kualitas kerja yang baik	31	29	13	0	0	310
Bobot Nilai	155	116	39	0	0	
Karyawan memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang kerja	32	26	15	0	0	309
Bobot Nilai	160	104	45	0	0	
Karyawan mampu dalam menganalisis informasi dalam mengembangkan perusahaan	22	35	16	0	0	298
Bobot Nilai	110	140	48	0	0	
Karyawan mampu mengevaluasi tugas dengan baik sebelum di berikan kepada pimpinan perusahaan	45	28	0	0	0	337
Bobot Nilai	225	112	0	0	0	
Total Skor						2.508
Skor Tertinggi						338
Skor Terendah						298
Kriteria Penilaian						Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indikator yaitu Waktu kerja karyawan dipergunakan untuk menyelesaikan tugas perusahaan dengan skor sebanyak 338. Dan yang paling rendah berada pada indikator

Karyawan mampu dalam menganalisis informasi dalam mengembangkan perusahaan dengan skor sebanyak 298.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$8 \times 5 \times 73 = 2.920$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$8 \times 1 \times 73 = 584$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{2.920 - 584}{5}$$

$$: 467$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel kinerja karyawan bagian produksi PT. Guna Dodos Pelalawan dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 2.920- 2.453

Baik = 2.453- 1.986

Kurang Baik = 1.986- 1.519

Tidak Baik = 1.519- 1.052

Sangat Tidak Baik = 1.052- 585

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel kinerja karyawan bagian produksi PT. Guna Dodos Pelalawan adalah sebesar 2.508 Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.920- 2.453 yang

termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dikarenakan bahwa hasil tanggapan responden menilai bahwa kinerja karyawan pada PT. Guna Dodos Pelalawan memiliki hasil kerja yang baik dan mampu mengevaluasi kinerja dan tugasnya dengan baik dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan.

5.6 Uji Analisis Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Komunikasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Guna Dodos Pelalawan

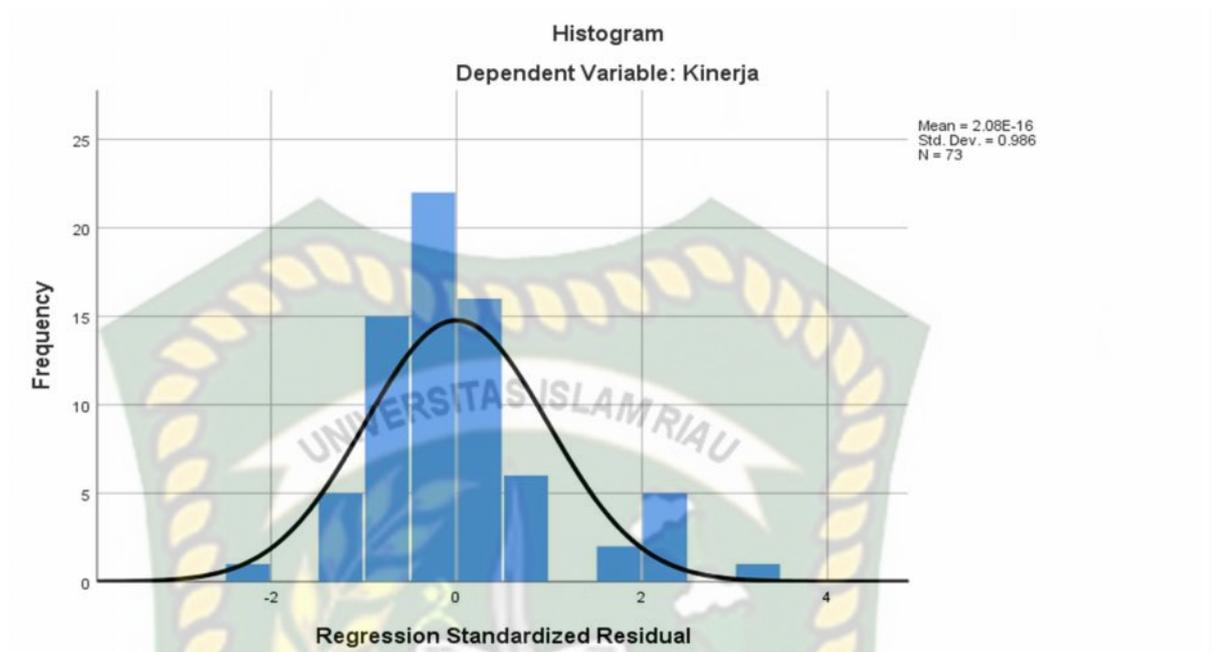
1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

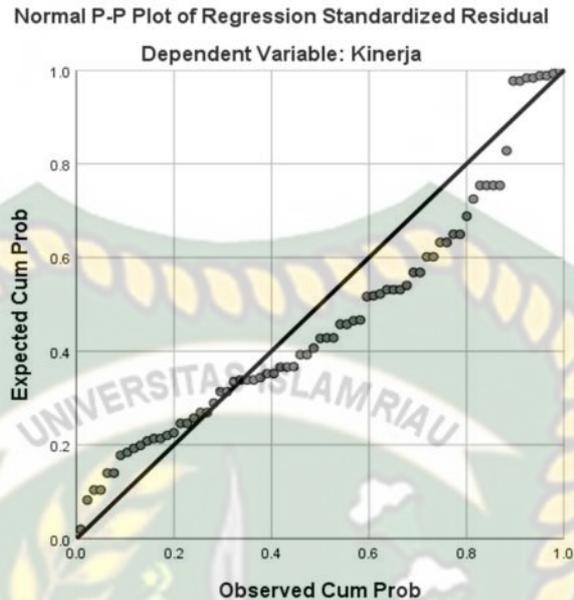
- c. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- d. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1 Uji Histogram



Dari gambar diatas diketahui bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan histogram. Berdasarkan gambar yang dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.2
Normal P-Plot



Dari gambar diatas adalah gambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y serta tidak berjauhan dari sekitar garis tersebut. Meskipun ada yang berjauhan dari bulat tersebut. Tapi masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi

multikolinearitas. Untuk melihat hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.32
Uji Multikolinearitas

Model		Coefficients ^a		Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.669	1.874			
	Bebankerja	-.607	.100	-.413	.528	1.896
	Komunikasi	.549	.065	.575	.528	1.896

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Diketahui bahwa nilai tolerance dalam penelitian ini ialah 0,528 dan nilai VIF nya adalah 1,896. Dengan demikian dari nilai tersebut memiliki nilai torelance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat diartikan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah uji yang digunakan untuk melihat dan memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan periode t-1. Untuk melihat terjadinya autokorelasi atau tidak dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika $(du < dw < 4-du)$. Pengambilan keputusan dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW dengan D_u dan d_L pada tabel. Untuk melihat nilai uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5. 33
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 ^a	.827	.822	4.237	.470

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Beban kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

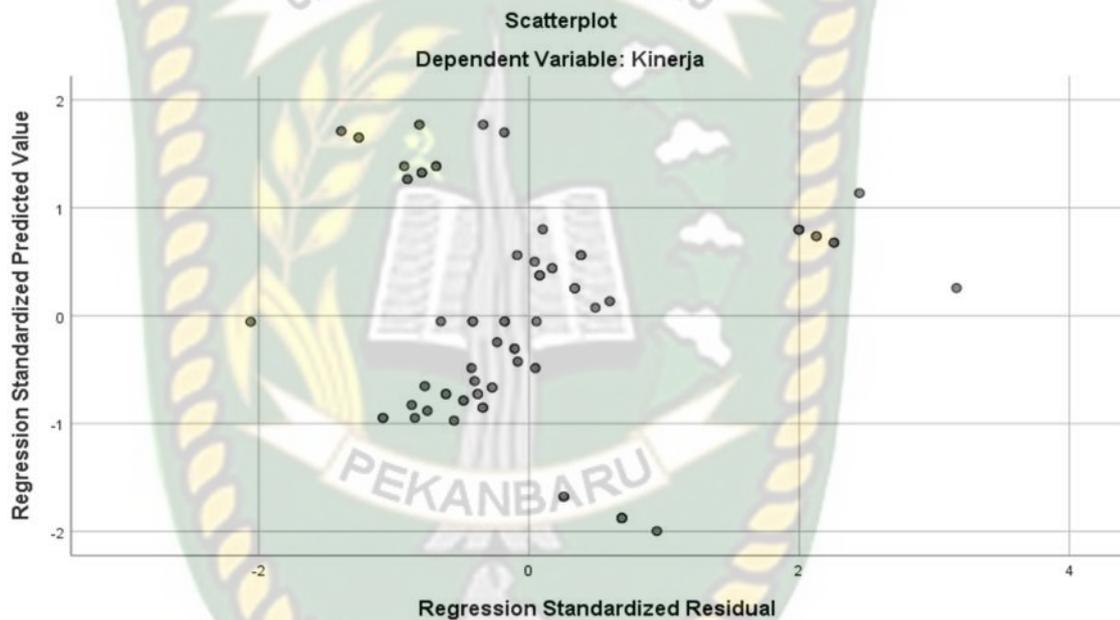
Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 0,470 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 0,470 tersebut dibandingkan dengan nilai t-teoritis dalam t tabel d-statistik. Dari tabel d-statistik Durbin Watson dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ dan jumlah data (n) 73 dan k-2 diperoleh nilai dl sebesar 1,56 du sebesar 1,67 dan 4-du sebesar 2,33. Karena hasil pengujiannya adalah $du < dw < 4-du$ ($1,67 < 0,470 < 2,33$). Jadi dapat diartikan bahwa data penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Apabila varian berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Asumsinya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat asbtrak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

Gambar 5.3
Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)



Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa pendekatan uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara lembut, dan juga tidak membentuk pola yang rapat dan tidak berada satu sumbu. Namun titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.34
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^a	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.669	1.874		4.093	.000
	Bebankerja	-.607	-.100	.413	-6.038	.000
	Komunikasi	.549	.065	.575	8.408	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 7,669 + -0,607 X_1 + 0,549 + e$$

Kesimpulannya :

X_1 : Beban Kerja

X_2 : Komunikasi

Y : Kinerja karyawan

a : konstanta

b_1 : Koefisien regresi beban kerja

b_2 : Koefisien regresi komunikasi

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar 7,669 artinya jika beban kerja dan komunikasi produk satuan nilainya adalah (0), maka kinerja akan tetap berada pada 7,669. Artinya jika PT. Guna Dodos Pelalawan tidak melakukan beban kerja dan waktu kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan serta tidak meningkatkan komunikasi yang aktif kepada karyawan maka kinerja karyawan akan berada tetap pada 7,669.
- b. Koefisien regresi dari variabel beban kerja. Jika satuan nilai dari beban kerja memiliki coefficient (b1)= 0,607. Hal ini berarti setiap ada pemberian waktu kerja dan bidang kerja sesuai dengan beban kerja karyawan pada PT. Guna Dodos Pelalawan, maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat secara negative sebesar 0,607 atau 60,7%.
- c. Koefisien regresi dari komunikasi perhitungan linier berganda didapat satuan nilai yang memiliki coefficient (b2)= 0,549. Hal ini berarti setiap ada peningkatan komunikasi yang aktif dan efektif dalam meningkatkan interaksi yang baik pada perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,549 atau 54,9%.

2. Uji Hipotesis Data

a. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R²*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.35
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.910 ^a	.827	.822	4.237	.470

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Bebankerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (R²) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar R= .910^a. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan bgian produksi PT. Gun Dodos Pelalawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,822 atau 82,2%. Berdasarkan hasil ini penelitian ini mengamati bahwa beban kerja yang dimiliki oleh karyawan ini sesuai dengan waktu dan kebijakan perusahaan serta komunikasi yang dimiliki perusahaan kepada antar karyawan aktif dan efektif.

b. Uji F Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (beban kerja dan komunikasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (PT Guna Dodos Pelalawan), jika:

- a. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima
- b. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.36
Uji F Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6022.666	2	3011.333	167.710	.000 ^b
	Residual	1256.895	70	17.956		
	Total	7279.562	72			

- a. Dependent Variable: Kinerja
- b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Bebankerja

Dari tabel diatas diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,12$. Dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 167,710 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($167,710 > 3,12$) yang berarti bahwa variabel beban kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Guna Dodos Pelalawan.

c. Uji t Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji- T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karywan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.37
Uji t Parsial

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.669	1.874			4.093	.000
	Bebankerja	-.607	-.100	-.413		-6.038	.000
	Komunikasi	.549	.065	.575		8.408	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variabel beban kerja (X1) = memiliki nilai t hitung $6,038 >$ dan T tabel $1,666$ dengan nilai signifikansi $0,000$ yaitu $(-6,038 > 1,666)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima,

artinya beban kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Guna Dodos Pelalawan.

2. Nilai t-hitung untuk variabel komunikasi (X_2) = memiliki nilai t hitung $8,408 >$ dan t tabel $1,666$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,005$ yaitu $0,000$ yaitu ($8,408 > 1,666$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Guna Dodos Pelalawan.

5.7 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Guna Dodos Pelalawan

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Guna Dodos Pelalawan. Dengan adanya penilaian beban kerja atau beban kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji t parsial maka hitung $6,038 >$ dan T tabel $1,666$ dengan nilai signifikansi $0,000$ yaitu ($-6,038 > 1,666$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Guna Dodos Pelalawan.

Skor persentase tertinggi pada variabel beban kerja yaitu berada pada waktu kerja karyawan dilakukan untuk pekerjaan yang jelas, hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini selalu melakukan kerja yang sesuai dengan waktu kerjanya dan memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya.

Dan skor persentase pada variabel beban kerja yang paling rendah berada pada indikator Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang bukan pekerjaannya hal ini dikarenakan bahwa karyawan pada perusahaan ini kurang dalam membantu pekerjaan anggota lainnya dan lebih mementingkan pekerjaan individu terlebih dahulu.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Eva Erfiana, Musriha, Indah Noviandari pada tahun 2018 yang berjudul Pengaruh Teamwork, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Wahyu Kencana di Surabaya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Komunikasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Bumi Wahyu Kencana di Surabaya.

Beban kerja yang rendah secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, karena semakin rendahnya beban kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin mempengaruhi beban kerja dari karyawan tersebut. Namun jika beban kerja tinggi yang diberikan perusahaan, maka semakin rendah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT.

Guna Dodos Pelalawan

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Guna Dodos Pelalawan. Komunikasi yang baik dan efektif kepada antar anggota karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan menghasilkan tugas atau pekerjaan dengan baik juga.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji t parsial maka hitung $8,408 >$ dan T tabel $1,666$ dengan nilai signifikansi $0,000$ yaitu $(8,408 > 1,666)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Guna Dodos Pelalawan.

Skor persentase tertinggi pada variable komunikasi ialah berada pada karyawan mampu menyelesaikan permasalahan kerja dengan baik, hal ini dikarenakan karyawan pada perusahaan ini selalu menyelesaikan permasalahan kerja dengan baik dan berkoordinasi untuk membantu memberikan solusi terhadap masalah kerja yang terjadi pada PT. Guna Dodos Pelalawan.

Dan skor persentase yang paling rendah berada pada variabel komunikasi berada pada indikator karyawan memperkuat pimpinan dalam mengapresiasi kerja untuk kualitas perusahaan, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dan pimpinan kurang memperkuat komunikasi dalam mengapresiasi kerja antar anggota karyawan baik pimpinan maupun karyawan yang lainnya.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan Hesty Dwi Jayanti pada tahun 2016 yang berjudul Pengaruh Tim Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dian Alya Raya Sidoarjo. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Beban kerja dan komunikasi karyawan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dian Alva Raya Sidoarjo.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Guna Dodos Pelalawan

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis apakah secara simultan beban kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Guna Dodos Pelalawan. Dengan adanya beban kerja yang sesuai dan komunikasi yang efektif pada sebuah perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian berarti bahwa variabel beban kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Guna Dodos Pelalawan.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa beban kerja dan komunikasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Gun Dodos Pelalawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,822 atau 82,2%. Berdasarkan hasil ini penelitian ini mengamati bahwa beban kerja yang dimiliki oleh karyawan ini sesuai dengan waktu dan kebijakan perusahaan serta komunikasi yang dimiliki perusahaan kepada antar karyawan aktif dan efektif.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviana Ayu Prahastari pada tahun 2011 yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bank Jateng Cabang Utama Semarang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Tim Beban Kerja dan Komunikasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Momen Global Internasional Surabaya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

4. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Guna Dodos Pelalawan
5. Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Guna Dodos Pelalawan
6. Beban kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Guna Dodos Pelalawan
7. Faktor yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi PT. Guna Dodos Pelalawan ialah pada variabel komunikasi.

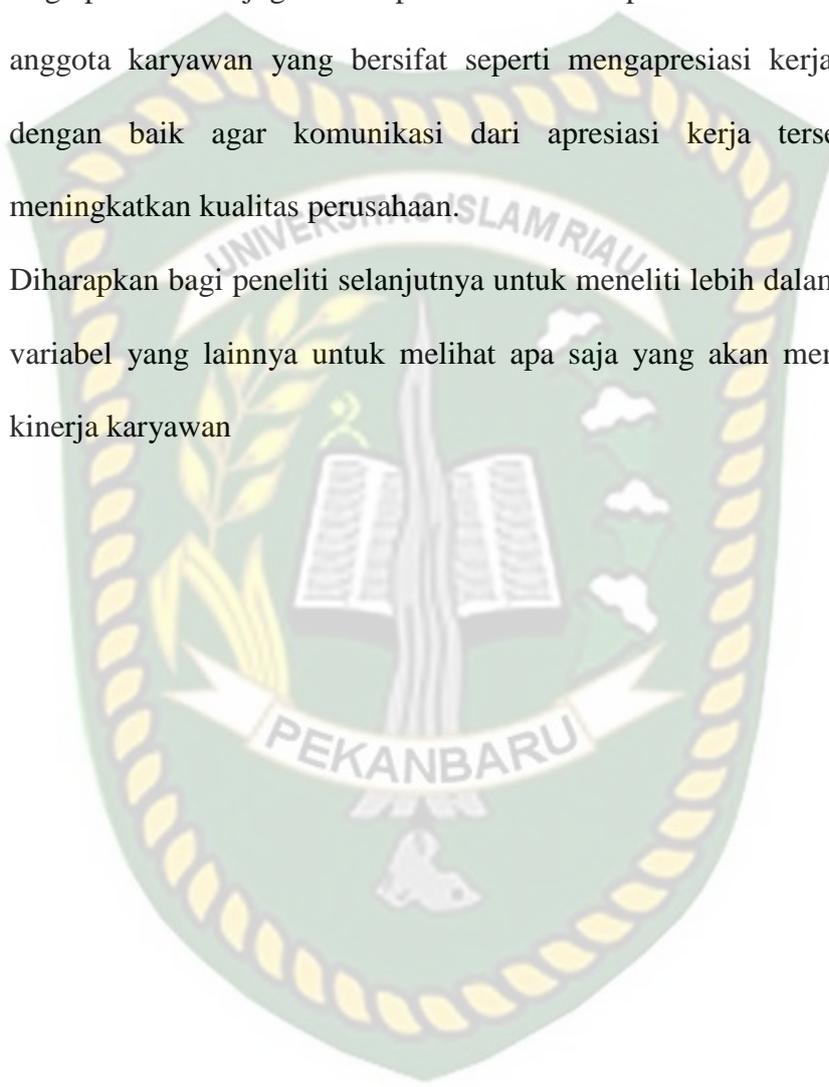
6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, maka adapun saran saran yang di berikan oleh penulis kepada penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan diharapkan untuk selalu mempertahankan kesesuaian pemberian beban kerja karyawan dengan bidang kerjanya agar dalam

menentukan beban kerja, karyawan tidak merasa terpaksa untuk melakukan pekerjaan.

2. Bagi perusahaan juga diharapkan untuk memperbaiki komunikasi antar anggota karyawan yang bersifat seperti mengapresiasi kerja karyawan dengan baik agar komunikasi dari apresiasi kerja tersebut dapat meningkatkan kualitas perusahaan.
3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan



DAFTAR PUSTAKA

- A.W, W. (2012). *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Ahmad Wahyuddin Habibie, M. B. (2017). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Geo Given Sidoarjo. 3(3).
- Alwi, S. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Amirullah, S. M. (2015). *Kepemimpinan dan Kerjasama Tim*. Jakarta: Wacana Media.
- Andi Catur Prasetyo, S. I. (2017). Pengaruh Tim Kerja, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Momen Global Internasional Surabaya. 3(3).
- Ardana, I. K. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- As'ad. (1991). *Seri Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Bandung: Alumni.
- Bohlander, & Snell. (2010). *Managing Human Resource*.
- Daft L, R. (2003). *Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Effendi, S., & Tukiran. (2014). *METODE PENELITIAN SURVEI*. Jakarta: LP3ES.
- Eva Erfiana, Musriha, Indah Noviandari. (2018). PENGARUH TEAMWORK, BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUMI WAHYU KENCANA DI SURABAYA. 4(3).
- Eva Silvani Lawasi, B. T. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.

- Gibson, I. D. (2009). *Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J. L. (2012). *Organization Behaviour Structure Processes, Eight Edition*. Boston: Richard D Irwin Inc Homewood.
- Hasibuan, M. S. (2001). *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Husein, U. (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Jayanti, H. D. (2016). Pengaruh Tim kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dian Alya Raya Sidoarjo.
- John M. Ivancevich, R. K. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi edisi ketujuh jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Koontz, H. C. (n.d.). *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- L, T. S. (2008). *Human Communication: Prinsip-prinsip dasar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Lakoy, A. C. (2015). Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Pekanbaru. 981.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L., & Jachson, John H. (2006). *Human Resource Management alih bahasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muhammad, A. (2009). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, A. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- P.Robbin, S. . (2008). *Perilaku Organisasi edisi-12*. Salemba Empat.
- Putra, A. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Skripsi*.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA Vol.1 , 4*.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutanto, L. P. (2018). Peranan Kerjasama Tim Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Zolid Agung Perkasa. *Jurnal Management dan Strat-up Bisnis*.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*. Solo: PT.Harapan Press.
- Tjiptono, F., & Anastasia Diana. (2001). *Total Quality Management*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offset Yogyakarta.
- Widjaja, A. W. (2012). *Komunikasi dan Hubungan Masyarakat*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widyaswari, U., & Ruhana. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kerjasama Tim. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 28-37.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.

