

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah ukuran atau evaluasi dari seberapa baik seseorang dalam melaksanakan tugas atau fungsi mereka. Dalam konteks pegawai di perusahaan, kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau tim dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar atau target yang telah ditetapkan.

Menurut Hidayat, dkk (2023) Upaya pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, tugas dan tanggung jawab, menghasilkan kinerja. Menurut Kurnia dan Sitorus (2022) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai keseluruhan kapasitas individu untuk menghasilkan output pekerjaan yang optimal. Menurut Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021), Kinerja adalah hasil akhir kerja yang diselesaikan dengan optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut Pranata (2020), Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara yang dapat diterima secara moral, hukum, dan etika. Menurut Sedarmayanti Ekhsan (2019) Kinerja adalah perilaku yang sesuai dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Menurut Affandi (2018:83), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar atau kriteria tertentu. Kinerja mengukur seberapa baik seseorang dalam memenuhi target dan tujuan yang telah ditetapkan yang melibatkan aspek, efektivitas, efisiensi, kualitas dan produktivitas.

Disimpulkan bahwa kinerja suatu perusahaan berfungsi sebagai indikator keberhasilan perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar maupun dari dalam individu. Kinerja pegawai sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan yang dapat dilihat dan diukur melalui kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya. Oleh karena itu Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Setiap sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, termasuk pegawai dan pimpinannya, memberikan kontribusi terhadap kinerjanya. Banyak hal yang memengaruhi kapasitas sumber daya manusia dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

Prawirosento dalam Sutrisno (2019:12):

1. Efektivitas dan efisien
2. Otoritas dan tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Penjelasan sebagai berikut :

- 1) Dalam hubungan kerja dengan perusahaan, efisiensi dan efektivitas kerja dapat dijadikan tolak ukur.
- 2) Kekuasaan dan akuntabilitas dalam menjalankan perusahaan, termasuk kemampuan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab kepada orang lain tanpa adanya hambatan.
- 3) Disiplin menunjukkan seberapa baik atau bagaimana pegawai mampu mengikuti kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 4) Adanya inisiatif, kemampuan berfikir, ide-ide positif yang berkaitan dengan tujuan perusahaan.

2.1.3 Indikator Kinerja

Kasmir (2019, 189–193) berpendapat bahwa sejumlah indikator kinerja dapat diterapkan dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, termasuk jadwal kerja, motivasi kerja, budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, serta kemampuan dan bakat.

Penjelasan sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian
Kapabilitas dan kecakapan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas. Cara yang efektif untuk menilai kinerja adalah dengan memeriksa hasil akhir kerja yang dihasilkan.
2. Pengetahuan
Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki merupakan kemampuan seseorang yang berpengetahuan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Rencana Kerja
Rencana kerja yang mudah diikuti oleh pegawai dan memudahkan mereka dalam mencapai tujuan rencana kerja yang telah disusun dengan baik.
4. Kepribadian
Membedakan kepribadian satu pegawai dengan pegawai lainnya merupakan karakter atau kepribadian masing-masing individu.
5. Motivasi Kerja
Seseorang sangat termotivasi untuk bekerja, mendorong mereka untuk melakukan tugas dengan baik dan sempurna.
6. Budaya Organisasi
Kebiasaan atau standar yang relevan dengan kegiatan dan aktivitas dalam perusahaan.
7. Kepemimpinan
Seorang pemimpin untuk mengatur, mengawasi, sehingga dapat memenuhi tugas dan kewajibannya.
8. Gaya Kepemimpinan
Pola pikir seorang pemimpin dan mengedukasi karyawannya.

2.2 Komunikasi

2.2.1 Pengerian Komunikasi

Hamali (2019) mendefinisikan komunikasi sebagai proses dimana seorang pemimpin memberikan perintah dan instruksi kerja kepada bawahan atau pekerja agar mereka dapat menyelesaikan tugasnya dengan seefisien mungkin. Purwanto dalam Ginting (2018) menyatakan bahwa ada beberapa hal yang harus diperhatikan agar komunikasi dapat berjalan efektif, antara lain:

a. Persepsi

Mampu memprediksi apakah suatu pesan akan dipahami oleh penerima yang dituju merupakan komponen penting dalam komunikasi. *Audiens* sebagai penerima pesan akan memberi respon kepada komunikator guna mencegah kesalahan dalam komunikasi.

b. Ketepatan

Audiens memiliki kerangka berfikir, bahwa komunikasi dapat tercapai sasaran bagi seseorang yang dapat mengekspresikan sesuatu sesuai dengan apa yang ada dalam kerangka berfikirnya, guna menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam berkomunikasi /*miscommunication*.

c. Kredibilitas

Dalam berkomunikasi komunikator harus memiliki keyakinan bahwa *audiens* merupakan orang-orang yang dapat dipercaya, sehingga komunikator harus mempunyai suatu keyakinan akan inti pesan dari pesan yang disampaikan.

d. Pengendalian

Pesan yang dikomunikasikan akan memberi reaksi dari pendengar. Komunikator dapat merespons dengan tertawa, menangis, bertindak, berubah pikiran, atau bersikap lembut. Hal ini ditentukan oleh seberapa kuat *audiens* dalam memberi respon yang disampaikan oleh komunikator.

e. Keharmonisan

Mempertahankan hubungan baik dengan *audiens* merupakan kemampuan bagi komunikator yang kompeten karena hal ini memudahkan komunikasi dan membantu dalam pencapaian tujuan.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi

Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2017), ada dua unsur visual yang memengaruhi komunikasi, yakni unsur pengirim yang disebut komunikator dan unsur penerima yang disebut komunikan.

a. Faktor dari pihak pengirim / komunikator:

1. Keterampilan Komunikator

Keterampilan berkomunikasi yang mampu mengungkapkan gagasan baik secara lisan maupun tertulis sangat dihargai.

2. Sikap Komunikator

Sikap tidak ragu-ragu dalam berbicara dan berinteraksi agar informasi atau pesan dapat tersampaikan dengan baik.

3. Pengetahuan Komunikator

Pemahaman terhadap materi yang disampaikan, yang memiliki dampak signifikan terhadap penyediaan informasi.

4. Media Saluran yang digunakan oleh Komunikator

Media merupakan alat yang penting dan praktis dalam menyebarluaskan konsep, data, dan pesan yang bermanfaat bagi pihak lainnya.

b. Faktor dari pihak penerima (Komunikan)

1. Keterampilan Komunikan

Agar pesan komunikator dapat dipahami dengan baik, sangat penting untuk memiliki kemampuan mendengarkan dan memahami dengan baik dan benar.

2. Sikap Komunikan

Faktor penting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan komunikasi adalah sikap komunikan terhadap komunikator. Misalnya, jika komunikan bersikap negatif terhadap komunikator, atau jika memiliki asumsi yang tidak akurat tentang komunikator, maka komunikasi akan gagal dan informasi yang disampaikan tidak akan berarti. Walaupun Komunikator memiliki tingkat pendidikan atau jabatan yang lebih rendah daripada komunikan, komunikator tetap harus memiliki pendapat yang baik dalam menyampaikan komunikasi yang efektif.

3. Pengetahuan Komunikatif

Sangat berpengaruh dalam percakapan. Komunikatif memiliki pengetahuan yang luas memudahkan untuk memahami informasi, ide ataupun pesan yang disampaikan oleh komunikator. Apabila komunikatif tidak memiliki pengetahuan yang luas, akan sulit bagi komunikatif untuk memahami informasi, ide atau pesan yang diberikan oleh komunikator.

4. Media Saluran Komunikatif

Saluran media yang digunakan oleh komunikatif sangat berpengaruh dalam penerimaan informasi, ide dan pesan yang disampaikan oleh komunikator. Media saluran komunikasi berupa alat indra yang dimiliki komunikatif menentukan apakah pesan dapat diterima dengan baik dan benar.

2.2.3 Fungsi Komunikasi

Menurut William I. Gordon (2023), Mulyana (2005) menyatakan bahwa terdapat empat (empat) peran komunikasi yang berbeda, diantaranya:

1. Komunikasi sosial

Memiliki arti komunikasi penting dalam membangun konsep diri, aktualisasi diri, kelangsungan hidup, memperoleh kebahagiaan, menghindari tekanan dan ketegangan yang berkaitan dengan komunikasi.

2. Komunikasi ekspresif

Komunikasi ekspresif yang efektif berfungsi sebagai sarana untuk mengekspresikan perasaan atau emosi yang dinyatakan dalam bentuk ucapan atau perkataan (komunikasi verbal), dan juga dinyatakan dalam bentuk *nonverbal* (komunikasi tanpa kata-kata seperti ekspresi wajah, gerak tubuh dan nada suara, yang mudah dipahami secara umum).

3. Komunikasi Ritual

Biasanya dilakukan secara bersama-sama. Fungsi komunikasi ini mengacu pada teknik komunikasi yang bergantung pada pertukaran verbal dan tindakan simbolis. Peserta dalam ritual komunikasi ini sering kali menegaskan kembali dedikasi mereka terhadap adat istiadat keluarga, lingkungan, suku, bangsa, negara, ideologi atau agama.

4. Komunikasi Instrumental

Komunikasi ini sering disebut komunikasi persuasif. Berfungsi untuk menginformasikan, mengajar, mendorong, mengubah sikap dan keyakinan, mengubah perilaku dan menghibur.

2.2.4 Indikator Komunikasi

Menurut Lestari (2021), indikator yang perlu diketahui pada komunikasi efektif yaitu : pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap, hubungan yang makin baik.

Penjelasan dari indikator komunikasi diatas, sebagai berikut :

1. Pemahaman, dalam berkomunikasi dengan lawan bicara.
2. Pemberian petunjuk, mampu dipahami banyak orang.
3. Pengaruh pada sikap, merespon dalam tepukan, anggukan, dan gerakan lainnya.
4. Kesamaan komunikasi, berpengaruh dalam terciptanya komunikasi efektif.

2.2.5 Pentingnya Komunikasi

Ferinia dkk. (2020) menegaskan bahwa bakat dan komunikasi saling terkait erat. Dapat dikatakan bahwa komunikasi tidak produktif, jika tidak memiliki keterampilan komunikasi, terlepas dari seberapa baik dalam kemampuan membaca, menulis, berbicara, atau mendengarkan.

Empat (4) Pedoman yang disebutkan di atas sangat penting untuk mengembangkan komunikasi yang efektif. Lebih jauh, baik komunikator maupun komunikan harus memiliki kecakapan berbahasa, baik dalam bentuk tertulis maupun lisan. Faktor bahasa merupakan hal penting dalam berkomunikasi, dan juga dalam bekerja, sehingga terciptanya komunikasi efektif satu sama lain, baik dari pimpinan ke bawahan, atau sebaliknya, sehingga tersampaikan informasi dengan sempurna.

Untuk mencapai tujuannya, perusahaan memerlukan lebih dari komunikasi yang efektif. Sehingga atasan dan bawahan dapat berkolaborasi secara efektif, yang sangat penting untuk berkomunikasi secara efektif.

2.3 Beban Kerja

2.3.1 Pengerian Beban Kerja

Kondisi yang dikenal sebagai beban kerja terjadi ketika pegawai diberi tugas yang harus diselesaikan dengan cepat dengan memanfaatkan kemampuan dan kapabilitasnya sendiri.

Vanchappo (2020) Beban kerja pegawai terdiri dari semua proses dan tugas yang perlu diselesaikan secara efisien dan dalam jangka waktu tertentu. Jumlah aktivitas yang berlebihan dapat menyebabkan stres pada seseorang. Tingkat pengetahuan yang terlalu tinggi yang sangat dibutuhkan, kecepatan kerja yang terlalu tinggi, jumlah pekerjaan yang berlebihan, dan faktor-faktor lainnya, berkontribusi terhadap penurunan kinerja pegawai. Karena pekerjaan manusia melibatkan aspek mental dan fisik, maka beban setiap orang berbeda-beda. Beban kerja yang berlebihan menyebabkan stres berlebih, yang merupakan konsumsi energi yang berlebihan. Sebaliknya, stres yang kurang, kebosanan dan kejenuhan, dihasilkan dari beban yang intensitasnya rendah. Penting untuk mencapai tingkat intensitas yang berbeda-beda dari setiap individu.

Eni Mahawati (2021) mendefinisikan beban kerja sebagai kewajiban dan kemampuan fisik serta mental yang dibebankan kepada pegawai. Setiap tugas memiliki beban dalam pelaksanaannya, tetapi setiap pegawai memiliki keterampilan yang unik untuk menyelesaikan tanggung jawabnya. Beban kerja, sebagaimana didefinisikan oleh Evi Sofiana (2020), Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang agar dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya. Menurut Affandi (2021), Beban kerja merupakan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu.

Definisi beban kerja adalah sebuah penyelesaian tanggung jawab serta kewajiban yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai sesuai kapasitas karyawan terhadap pekerjaan yang dikerjakannya dalam waktu tertentu.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Nabawi (2019) menjelaskan bahwa variabel-variabel berikut mungkin memiliki dampak pada beban kerja:

1. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja mengacu pada situasi yang muncul sebagai akibat dari masalah internal pekerja, seperti timbulnya ketegangan dalam kerja. Di antara variabel internal adalah:

- a. Faktor Somatis, khususnya usia, jenis kelamin, tipe tubuh, kondisi kesehatan, dan status gizi.
- b. Faktor Psikis, motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan lainnya.

2. Faktor Eksternal

Unsur beban kerja eksternal, berbeda dengan unsur beban kerja internal, yaitu:

- a. Organisasi Kerja, mempengaruhi beban kerja, seperti lama waktu kerja, waktu istirahat suatu pekerjaan, kerja secara bergantian, sistem pengupahan, kerja malam, tugas dan wewenang pekerjaan. Hal ini berkaitan dengan cara manajemen pekerjaan, serta menetapkan waktu kerja dan istirahat secara tepat dengan sistem kerja yang fleksibel.
- b. Lingkungan Tempat Kerja: mempengaruhi beban kerja, akibat dari lingkungan kerja, seperti lingkungan kerja fisik : penerangan, kebisingan, getaran mekanis. Lingkungan kerja biologis seperti: bakteri, virus dan parasite, dan lingkungan kerja psikologis: penempatan tenaga kerja.

Tugas (*tasks*), tugas yang bersifat fisik, meliputi tata ruang kerja, luasnya ruang kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja dan alat bantu kerja. Tugas yang bersifat mental berkaitan dengan kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

2.3.3 Indikator Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat efektivitas dalam efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai waktu kerja.

Menurut Koesoemodjojo (2017), Indikator beban kerja, yang menunjukkan berapa lama waktu yang dibutuhkan setiap orang untuk menyelesaikan tugasnya. Berikut ini adalah beberapa indikator beban kerja:

1. Volume Pekerjaan

Jumlah waktu yang dibutuhkan setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dimana setiap karyawan memiliki perbedaan dalam hal menyelesaikan tugas.

2. Jenis Pekerjaan

Jenis tugas setiap pegawai tercantum dalam indikasi beban kerja. Setiap jenis pekerjaan sering kali terdiri dari sejumlah tugas yang perlu dipahami oleh pekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan menetapkan *Standar Operasional Procedure* bagi setiap divisi sehingga setiap karyawan dapat menjalankan tugas nya.

3. Penetapan Waktu

Menetapkan waktu yang tepat dan sesuai *deadline* (waktu yang ditetapkan) dari pekerjaan, sehingga hal ini dapat mengurangi beban karyawan.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengerian Motivasi Kerja

Sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan tugasnya dengan penuh semangat, antusias, dan tanggung jawab disebut motivasi. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mampu bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan yang sempurna dari perusahaan.

Susilo (2023) mendefinisikan Motivasi kerja sebagai suatu situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja. Suwanto (2020) mendefinisikan motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal

dari dalam diri sendiri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk berperilaku sesuai dengan ketentuan, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut Kurniawan (2022) mendefinisikan motivasi kerja adalah suatu kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Muhammad Busro (2021) mendefinisikan motivasi kerja merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan, kemauan untuk menggunakan usaha tinggi guna mencapai tujuan organisasi.

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sejumlah variabel yang memengaruhi motivasi kerja tercantum di bawah ini.

Menurut Mursyadad (2022) faktor-faktor nya adalah:

1. Pencapaian
2. Pengakuan
3. Sifat Pekerjaan
4. Tanggung jawab
5. Kemajuan

Menurut Wahjosumidjo (2018) faktor-faktor nya adalah:

1. Promosi
2. Prestasi kerja atas Pekerjaan itu sendiri
3. Penghargaan
4. Tanggung jawab
5. Pengakuan
6. Keberhasilan dalam bekerja

2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang dalam melakukan aktifitas tertentu. Indikator motivasi kerja, menurut Mangkunegara (2018), antara lain:

1. Bekerja keras, melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimilikinya.
2. Memiliki pola pikir yang berorientasi kepada masa depan dan rencana-rencana kerja yang telah dijalankan.
3. Memiliki tingkat cita-cita tinggi dan rencana kerja kedepan dengan lebih baik.
4. Pendekatan berorientasi tugas dengan hasil pekerjaan berkualitas tinggi.
5. Usaha untuk maju melakukan kegiatan sehingga tercapainya tujuan yang diraih.
6. Kegigihan dalam menyelesaikan tugas dengan sempurna.
7. Memiliki rekan kerja yang mampu bekerja sama dan dapat bekerjasama dengan tim kerja, sehingga tercapainya tujuan dari pekerjaan itu sendiri.
8. Manajemen waktu, dengan memanfaatkan waktu secara efisien untuk menyelesaikan semua tugas.

2.4.4 Unsur-Unsur Motivasi Kerja

Berikut ini merupakan komponen-komponen motivasi kerja menurut Sagir dalam Sastrohadiwiryono (2018) kinerja, penghargaan, tanggung jawab, pengembangan, permintaan, dan kemungkinan. Variabel organisasi dan individu memiliki peran dalam motivasi kerja pegawai. Sasaran, sikap, dan bakat semuanya memiliki dampak pada termotivasinya seseorang dalam bekerja. Sementara itu, faktor-faktor seperti gaji, keamanan kerja, dan relasi dengan rekan kerja sangat mempengaruhi seseorang termotivasi di tempat kerjanya.

2.5 Penelitian- Penelitian Terdahulu

Dalam Perusahaan, Fungsi Komunikasi berpengaruh penting dalam keberlangsungan berjalannya perusahaan dimana Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam pembagian tugas pekerjaan terhadap pegawai dan adanya seseorang pemimpin yang mampu melihat kemampuan, posisi ataupun jabatan pegawainya. Berdasarkan Hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh penulis, sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

IDENTITAS JURNAL	JUDUL	VARIABEL	HASIL PENELITIAN
Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai			
Penulis: Ria Widia Sari Vol, & Tahun: Jurnal Menara Ekonomi Vol V No.3 Tahun 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja di PT. Inhutani Kabupaten Balai Karimun	X1 : Lingkungan Kerja X2: Komunikasi Y: Kinerja	Komunikasi berpengaruh secara parsial positif terhadap Kinerja Karyawan
Penulis: Abdul Syukur, Edy Supriyono dan Yohana Kus Suparwati Vol, Hal, & Tahun: Jurnal Magisma Vol. VII, No. 2, 2019	Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Sinar Karya, Tegal Alur, Jawa Tengah	X1: Kepemimpinan X2: Komunikasi Efektif X3: Budaya Organisasi Y: Kinerja karyawan	Komunikasi efektif berpengaruh secara parsial positif terhadap Kinerja karyawan
Pengaruh Beban Terhadap Kinerja Karyawan			
Penulis : Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto dan Arik Prasetya Vol, Hal, & Tahun: Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 8 No. 2 Maret 2020	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Apotek Century Farma, Menteng, Jakarta Pusat	X1: Beban kerja X2: Lingkungan kerja non fisik Y: Kinerja Karyawan	Beban Kerja mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan

Penulis : Heny Sidanti Vol, Hal, & Tahun: Jurnal Jibeka Volume 9 Nomor 1 Februari 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BUMN Mandiri, Tebet Barat, Jakarta Selatan	X1: Lingkungan kerja X2: Disiplin kerja X3: Motivasi kerja Y: Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan			
Penulis: Umi Hasanah Vol, & Tahun: <i>Journal of Management, Vol.2, No.2, 2019</i>	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Karyawan Produksi PT. Morning Glory, Bekasi, Jawa Barat	X1: Kepemimpinan X2: disiplin kerja X3: Komunikasi Y: Motivasi Kerja	Kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan
Penulis: I Made Gede Angga Dwipayana dan Ni Ketut Sariyathi Vol. dan Tahun: E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 6, 2019	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Jaya Husada, Bali, Denpasar	X1: Kepemimpinan transformasional X2: Disiplin kerja X3: Komunikasi Y: Motivasi Kerja	Kepemimpinan dan Komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja
Penulis: Lim Sanny dan Selby Kristanti Vol & Tahun: Jurnal Binus Business Review, Vol. 3 No. 1 Mei 2020	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi business Terhadap Motivasi Kerja dan dampak Pada Kinerja Karyawan Outlet Store, Karawang	X1: Lingkungan kerja X2: Komunikasi efektif Y: Kinerja karyawan	Komunikasi efektif secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan
Penulis:	Pengaruh Lingkungan Kerja	X1: Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja berpengaruh positif

Ferry Moulana, Bambang Swasto Sunuharyo Vol.& Tahun: Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 44 No. 1 Mei 2019	Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Sisindosat, Jakarta	Y: Kinerja Karyawan	signifikan terhadap Kinerja Karyawan
Penulis : Petrina Gabriella, Hendy Tannady, Jurnal 2019	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8, Bekasi	X1: Motivasi X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja	Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi dan Kinerja pada Guru di SMAN 8, Bekasi
Penulis: Harry Murti Vol.& Tahun: Jurnal Riset Manajemen da Vol. 1, No. 1, 2019	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Dunloppe Semarang, Jawa Tengah	X1: Motivasi Y: Kinerja Pegawai	Motivasi berpengaruh signifikan negatif tehadap kinerja pegawai
Penulis: Johannes Eliezer, Lyndon R.J. Pangemanan Yolanda P.I. Rori Jurnal Ilmiah Sosial Ekonomi Pertanian, Vol. 12, No,3A, 2018	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Kabupaten Supiori	X1: Motivasi X2: Disiplin Kerja Y: Kinerja	Tidak Ada
Penulis : Elibarki Funga Kahungya Jurnal of BusinessManagement 2016	Effects of Employee Performance: Case of Vice President's office in Dar Es Salaam	Variabel X yaitu : Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Menunjukkan hubungan positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Peningkatan motivasi meningkatkan kinerja karyawan
Penulis: Risky Nur Adha Vol.& Tahun: Jurnal Vol.4, No.1,2019	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kansai Paint, Tangerang Selatan	X1: Motivasi X2: Lingkungan Kerja X3: Budaya Kerja Y: Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh signifikan negatif tehadap kinerja karyawan

Penulis: Tanto Wijaya dan Fransisca Andreani Vol, Hal, & Tahun: Vol. 3, No. 2, (2020)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Mulia, Cimahi, Jawa Barat	X1: Motivasi X2:Kompensasi Y: Kinerja karyawan	Motivasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan
Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai			
Penulis: Panca Heri Susanto, Eny Ariyanto Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 14 No,2, Tahun 2019	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Fluid Air Indonesia	X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Pegawai	Menunjukkan Disiplin dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, PT. Fluid Air Indonesia.
Penulis : Yunus Ambar Nurwanta Vol.& Tahun: Jurnal Inisiasi Vol.7, No.1, 2018	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kompetensi dan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pertanahan Cibatu, Cikarang Selatan	X1: Kepemimpinan X2: Kompensasi X3: Komunikasi Y: Kinerja Pegawai Z: Motivasi	Pengaruh langsung komunikasi terhadap kinerja pegawai positif signifikan dengan motivasi sebagai variabel intervening
Penulis: Kristiana Asih Indrayanti, Alwi Suddin dan Erni Widajanti Vol, Tahun: Jurnal Ekonomi & Kewirausahaan Vol. 17 Edisi Khusus 166 April 2019	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT A.H.Motor dengan Motivasi Sebagai Variabel intervening	X1: Komunikasi X2:Lingkungan kerja Y: Kinerja V. Intervening: Motivasi kerja	Motivasi tidak bisa menjadi variabel yang memoderasi komunikasi terhadap kinerja pegawai
Penulis : Sari Kusuma Dewi dan Agus Frianto	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	X1: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan Z: Motivasi	Motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja

Vol, Hal, & Tahun Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol. 1, No. 4, 2018	Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada PT. Dapur Panglima, Jakarta		terhadap kinerja karyawan
Penulis : Mauli Siagian dan Suryo Budi Pranoto Vol.& Tahun : Khazanah Ilmu Berazam, Vol.2, No. 3, 2019	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Horiguchi, Karawang, Jawa Barat	X1 : Lingkungan Kerja X2: Kompensasi Y : Kinerja Karyawan Z: Motivasi Kerja	Motivasi tidak bisa menjadi variabel intervening terhadap variabel lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai
Penulis : Fansyuri Ilham Mudayana dan Sri Suryoko Vol.& Tahun: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Vol 5(1) 2019	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Motor Industri, Jogjakarta	X1: Kompetensi X2: Kompensasi X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Z: Motivasi Kerja	Motivasi tidak bisa memediasi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

2.6 Kerangka Penelitian

A. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi merupakan hal penting dimana informasi yang didapat mudah dipahami oleh dua orang atau lebih. Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena dalam dunia bekerja, tentu saja melakukan komunikasi dengan atasan, bawahan dan rekan kerja lainnya. Komunikasi menempati urutan penting dan sangat berpengaruh terhadap aktivitas kerja. Kerjasama dapat terjadi dengan adanya komunikasi efektif antara pimpinan terhadap karyawan dalam memberikan perintah dan jawaban atas pekerjaan yang dilimpahkan kepada karyawannya. Kerjasama yang baik ini dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena komunikasi berhubungan langsung terhadap aktivitas perilaku manusia di dalam perusahaan. Tempat kerja merupakan komunitas sosial berfokus pada pekerja itu sendiri dalam bekerja dan melakukan komunikasi, sehingga aktivitas kerja dilakukan secara maksimal.

B. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menyusun beban kerja yang seimbang dan menyediakan dukungan yang memadai dapat membantu meminimalkan dampak negatif terhadap Kinerja Karyawan. Beberapa pengaruh antara lain:

1. Kualitas Kerja: dengan adanya beban kerja berlebihan dapat mempengaruhi fokus dan perhatian terhadap detail kerja, sehingga kualitas pekerjaan menurun.
2. Stres dan Kesehatan mental: beban kerja tinggi menimbulkan stres yang berkepanjangan, sehingga menurunkan produktivitas kerja yang berdampak terhadap mental karyawan.
3. Kepuasan Kerja: beban kerja yang tinggi mengurangi kepuasan kerja karena karyawan merasa tidak memiliki cukup waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
4. Motivasi: Adanya beban kerja yang wajar mampu meningkatkan motivasi karena tertantang untuk menyelesaikan pekerjaannya. Jika beban kerja terlalu berat, membuat motivasi kerja menurun, karena merasa tidak mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
5. Keseimbangan dalam Kerja dan Kehidupan secara pribadi: Beban kerja yang berlebih, akan mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan Kinerja karyawan.

Perusahaan berupaya memaksimalkan meningkatkan kinerja pegawainya, bertujuan dalam pencapaian keberhasilan perusahaan dimana para pekerja menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan perusahaan dan mampu memahami kinerja pegawainya.

C. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi merupakan hal penting yang mendorong seseorang untuk bekerja. Motivasi dapat diartikan sebagai pemberi daya dan penggerak yang mampu menciptakan semangat kerja seseorang. Menurut Rivai dan Mulyadi (2019), motivasi adalah sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai keberhasilan kerja sesuai dengan tujuan masing-masing individu. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi perusahaan, ditentukan oleh seorang pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja terhadap bawahannya. Adanya kebutuhan ekonomi yang harus terpenuhi bagi keluarganya membuat pegawai memiliki motivasi kerja tinggi. Peranan Sumber Daya Manusia untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas dan berkinerja tinggi, tentu saja mampu menunjang keberhasilan Perusahaan. Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, membuat karyawan mampu melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Oleh Karena itu, perusahaan wajib meningkatkan motivasi kerja karyawan agar Kinerja Karyawan meningkat.

D. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Bagaimana pengaruh masing-masing variabel mempengaruhi Kinerja Pegawai:

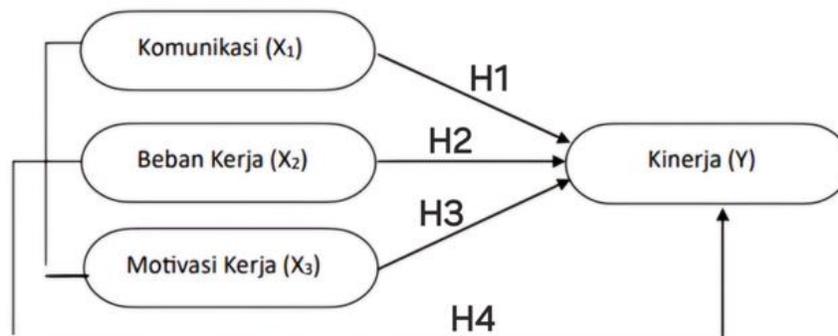
1. Komunikasi efektif: secara jelas dan terbuka membantu pegawai memahami tugas dengan lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Beban kerja: beban kerja berlebihan menimbulkan efek stres yang menurunkan produktivitas dan kualitas kerja. Sebaliknya beban kerja seimbang dapat mendorong kinerja karyawan yang optimal.

3. Motivasi kerja:
 - a. Kepuasan dan Kinerja pegawai yang termotivasi menunjukkan kinerja yang lebih baik karena membuat pegawai lebih berkomitmen dan bertanggung jawab dalam pekerjaan yang mereka lakukan.
 - b. Tujuan dan Penghargaan: motivasi didorong oleh pengakuan dan penghargaan atas pencapaian kerja. Sistem penghargaan yang efektif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Kinerja Karyawan merupakan perwujudan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Pekerja yang berprestasi atas tercapainya sasaran dari standar kerja yang ditetapkan, mampu meningkatkan standar kerja yang telah ditentukan. Pemimpin perlu meningkatkan kinerja pegawai melalui komunikasi dan mendukung selalu untuk memotivasi kerja pegawai nya. Hal ini tentu saja dapat menghasilkan keselarasan bagi pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tercapai hasil kerja sempurna, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaiannya sebagai karyawan berprestasi.

Kerangka konseptual Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai



Gambar Paradigma Penelitian

Sumber : Penelitian 2024

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian berikut diajukan dengan mengacu pada batasan dan struktur masalah yang disebutkan sebelumnya:

- H1. Komunikasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Apotek Patricia Farma, Bekasi, Jawa Barat.
- H2. Beban kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Apotek Patricia Farma, Bekasi, Jawa Barat.
- H3. Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Apotek Patricia Farma, Bekasi, Jawa Barat.
- H4. Komunikasi, beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Pegawai, pada Apotek Patricia Farma, Bekasi, Jawa Barat.