

**PENGARUH KOORDINASI KERJA, KOMUNIKASI KERJA, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PRIME AGRI RESOURCES**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



Disusun Oleh:

NUR MEILIA

NPM. 2201110096

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : NUR MEILIA
Noor Pokok/ NRM : 2201110096
Jurusan/ Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Koordinasi Kerja, Komunikasi Kerja, Dan
Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Prime Agri Resources.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal....27/7.2026

Pembimbing 1 :
Yunidar Erlina, S.E., M.Si
NIDN. 0230066302

Tanggal....28/7.2026

Pembimbing 2 :
Herlan Junaidi, S.E., M.Si
NIDN. 0219086101

Mengetahui

Dekan,
Tanggal....31/7.2026

Ketua Program Studi
Tanggal....28/7.2026



Dr. Hj. Msy. Mikial., SE., M.Si., Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401

Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

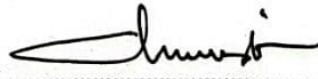
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : NUR MEILIA
Noor Pokok/ NRM : 2201110096
Jurusan/ Progra Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : Pengaruh Koordinasi Kerja, Komunikasi Kerja, Dan
Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Prime Agri Resources.

Penguji Skripsi :

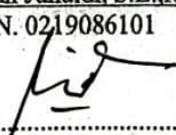
Tanggal 27/7.2026

Ketua Penguji : 
Yunidar Erlina, S.E., M.Si
NIDN. 0230066302

Tanggal 28/7.2026

Penguji I : 
Herlan Junaedi, S.E., M.Si
NIDN. 0219086101

Tanggal 27/7.2026

Penguji II : 
Rudi Chairudin, S.E., M.Si
NIDN. 0202026201

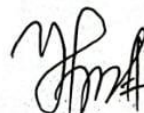
Mengesahkan,

Dekan,
Tanggal 31/7.2026

Ketua Program Studi
Tanggal 28/7.2026



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.CA.CSRS
NIDN : 0205026401



Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si
NIDN : 0226028303

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : NUR MEILIA
Nomor Pokok / NPM : 2201110096
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi : Pengaruh Koordinasi Kerja, Komunikasi Kerja, Dan
Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Prime Agri Resources.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila ditemukan di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya demikianlah surat pernyataan bebas plagiat ini di buat sebagai mana mestinya dan benar adanya

Palembang, 8 Mei 2026



Nur meilia

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya “ . Q.S AL-Baqarah : 128

“Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab letihmu tidak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu “

PERSEMBAHAN :

Alhamdulillahirabbil Allamin, Karya ini merupakan bentuk rasa syukur saya kepada Allah SWT karena telah memberikan nikmat karunia pertolongan yang tiada henti hingga saat ini.

Karya ini saya persembahkan sebagai tanda bukti sayang dan cinta yang tiada terhingga kepada orang tua saya tercinta, Ayah Effendi dan teristimewah Ibu Susmalinah yang telah melahirkan, merawat, membimbing, dan melindungi dengan tulus serta penuh keikhlasan, mencurahkan segala kasih sayang dan cintanya, serta yang senantiasa mendoakan, dan memberikan semangat dan juga dukungan sepenuh hati.

Karya ini juga saya persembahkan kepada seluruh anggota keluarga saya yaitu kakak-kakak dan terutama adik saya yang menjadi penyemangat terbaik selalu memberikan dukungan, pertolongan dan selalu ada disamping saya. Tak lupa dipersembahkan kepada diri sendiri terima kasih telah bertahan sejauh ini dan tidak pernah berhenti dan berdoa untuk menyelesaikan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT karena rahmat hidayah nya dan karunia-nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **Pengaruh Koordinasi Kerja, Komunikasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prime Agri Resources**. Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti. Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan beberapa pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan Skripsi ini. peneliti sampaikan ucapan Terima Kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Hj. Msy Mikial, S.E, M.Si. Ak. CSRS selaku dekan fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Bapak dan Ibu Dosen Beserta Staf Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuan kepada peneliti.
5. Ibu Yunidar Erlina S.E, M.Si selaku dosen pembimbing 1 yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan peneliti dalam menyusun skripsi ini.

6. Bapak H. Herlan Djunaidi, SE., M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan dan membimbing peneliti dalam Menyusun skripsi ini.
7. Pimpinan dan staf karyawan pada PT. Prime Agri Resources yang telah memberikan izin kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dan membantu dalam memperoleh data yang diperlukan oleh peneliti.
8. Yang teristimewah peneliti persembahkan untuk kedua orang tua tercinta saya Ayah dan Ibu saya. Kepada mereka peneliti persembahkan setiap Langkah perjuangan ini. Terima kasih atas pengorbanan yang tiada henti, doa yang tak pernah putus, serta cinta yang terus menjadi sumber kekuatan peneliti.
9. Kepada adik kandung saya tercinta Terima kasih atas pertolongan dan selalu memberikan dukungan, perhatian, semangat baik secara langsung maupun tidak langsung dan selalu ada disamping peneliti.
10. Kepada sahabat seperjuangan saya Mona ningsih, Aulia dwi annisa, Yuli amalia, Murti, Risma damayana, dan Dina Rahayu terima kasih telah menjadi sahabat terbaik di perkuliahan ini.
11. Terimakasih kepada seseorang yang tidak bisa saya sebutkan namanya. hanya biasanya saya panggil 'mas' terimakasih telah menjadi sosok pendamping setia dalam segala hal, yang menemani penulis dari awal hingga selesainya skripsi ini. selalu memberi semangat serta perhatian dan kasih sayang.

12. Terakhir, terimakasih kepada diri saya sendiri yang sudah kuat melewati segala lika-liku yang terjadi di kehidupan ini. Bangga kepada diri saya sendiri, mari bekerja sama untuk lebih berkembang lagi menjadi pribadi yang lebih baik.

Akhir kata, penulis dapat menyadari tanpa Ridho dan pertolongan dari Allah SWT, serta bantuan, dukungan, motivasi dari segala pihak skripsi ini tidak dapat diselesaikan. Kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dalam penulisan ini, penulis ucapkan banyak terima kasih dan semoga Allah SWT membalas segera kebaikan kalian. Aamiin Yarabbalamin.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK.....	xv
RIWAYAT HIDUP.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan penelitian.....	5
1.4 Manfaat penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Kajian Teoritis	7
2.1.1 Kinerja Karyawan	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
2.1.1.3 Tingkatan Tujuan Kinerja	9
2.1.1.4 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan	10
2.1.1.5 Penilaian Kinerja	12
2.1.1.6 Manfaat Kinerja.....	13
2.1.2 Koordinasi kerja.....	14
2.1.2.1 Pengertian Koordinasi Kerja.....	14
2.1.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Koordinasi Kerja	15
2.1.2.3 Macam Macam Koordinasi Kerja	18
2.1.2.4 Indikator Dan Dimensi Koordinasi Kerja.....	19

2.1.3	Komunikasi Kerja	20
2.1.3.1	Pengertian Komunikasi Kerja	20
2.1.3.2	Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Kerja	21
2.1.3.3	Prinsip Prinsip Komunikasi Kerja.....	22
2.1.3.4	Tujuan komunikasi kerja.....	24
2.1.3.5	Indikator Dan Dimensi Komunikasi Kerja	25
2.1.4	Beban Kerja	27
2.1.4.1	Pengertian Beban Kerja	27
2.1.4.2	Fungsi Beban Kerja	28
2.1.4.3	Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	29
2.1.4.4	Macam Macam Beban Kerja.....	30
2.1.4.5	Indikator Dan Dimensi Beban Kerja	31
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan.....	32
2.3	Kerangka Berpikir.....	35
2.3.1	Pengaruh Koordinasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	37
2.3.2	Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	37
2.3.3	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	38
2.4	Hipotesis	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		40
3.1	Tempat dan Waktu penelitian	40
3.1.1	Tempat Penelitian.....	40
3.1.2	Waktu Penelitian	40
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data	40
3.2.1	Sumber Data	40
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	41
3.3	Populasi, Sampel, Dan Sampling.....	42
3.3.1	Populasi	42
3.3.2	Sampel.....	43
3.3.3	Sampling.....	43
3.4	Rancangan Penelitian	44
3.5	Variabel Dan Definisi Operasional	44

3.5.1	Variabel Penelitian	44
3.5.2	Definisi Operasional.....	45
3.6	Instrumen Penelitian.....	47
3.6.1	Uji Validitas.....	47
3.6.2	Uji Reliabilitas	48
3.7	Teknik Analisis Data	48
3.7.1	Uji Asumsi Klasik.....	49
3.7.3.1	Uji Normalitas.....	49
3.7.3.2	Uji Multikolinearitas	50
3.7.3.3	Uji Heterokedastistas.....	51
3.7.2	Analisis Regresi Linier Berganda	51
3.7.3	Uji Hipotesis	52
3.7.3.1	Uji F (Simultan)	53
3.7.3.2	Uji T (Parsial).....	53
3.7.3.3	Analisis Koefisien Korelasi (R)	54
3.7.3.4	Koefisien Determinasi (R^2).....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		56
4.1	Hasil Penelitian	56
4.1.1	Sejarah PT. Prime Agri Resources	56
4.1.2	Visi, Misi dan Struktur Organisasi PT. Prime Agri Resources	57
4.1.2.1	Visi PT. Prime Agri Resources.....	57
4.1.2.2	Misi PT. Prime Agri Resources	57
4.1.2.3	Struktur Organisasi PT. Prime Agri Resources	58
4.1.3	Uraian Tugas.....	59
4.1.4	Karakteristik Responden	61
4.1.4.1	Karakteristik Berdasarkan Usia.....	62
4.1.4.2	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
4.1.4.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan	63
4.2	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	65
4.2.1	Uji Validitas.....	65
4.2.2	Uji Reabilitas	68

4.2.3	Analisis Statistik Deskriptif.....	70
4.2.4	Uji Asumsi Klasik.....	71
4.2.4.1	Uji Normalitas.....	71
4.2.4.2	Uji Multikolinearitas.....	72
4.2.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	73
4.2.5	Analisis Regresi Linier Berganda	75
4.2.6	Uji Hipotesis	77
4.2.6.1	Uji F (Simultan)	77
4.2.6.2	Uji T (Parsial).....	79
4.2.7	Koefisien Korelasi	80
4.2.8	Koefisien Determinasi.....	81
4.3	Pembahasan	83
4.3.1	Pengaruh Koordinasi Kerja, Komunikasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prime Agri Resources	84
4.3.2	Pengaruh Koordinasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prime Agri Resources	85
4.3.3	Pengaruh Komunikasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prime Agri Resources.....	87
4.3.4	Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prime Agri Resources.....	88
BAB V KESIMPULAN		91
5.1	Kesimpulan.....	91
5.2	Saran	93
DAFTAR PUSTAKA		96

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Lain Yang Relevan	35
Tabel 3.1	Jumlah karyawan PT. Prime Agri Resources	43
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	46
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angka	48
Tabel 4.1	Karakteristik Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.2	Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.3	Karakteristik Berdasarkan Pendidikan.....	64
Tabel 4.4	Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja	64
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Koordinasi Kerja(X1).....	66
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Komunikasi Kerja (X2)	67
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Beban Kerja(X3)	68
Table 4.8	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	69
Tabel 4.9	Hasil Uji Reabilitas Koordinasi Kerja (X1)	70
Tabel 4.10	Hasil Uji Reabilitas Komunikasi Kerja (X2)	70
Tabel 4.11	Hasil Uji Reabilitas Beban Kerja (X3)	71
Tabel 4.12	Hasil Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)	71
Tabel 4.13	Hasil Uji Analisis Statistik Deskriptif.....	72
Tabel 4.14	Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	77
Tabel 4.15	Hasil Uji F (Simultan).....	79
Tabel 4.16	Hasil Uji T (Parsial)	80
Tabel 4.17	Tabel koefisien korelasi	81
Tabel 4.18	Hasil Uji Koefisien Determinasi	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Prime Agri Resources	60
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Kolmogorov- Smirnov.....	74
Gambar 4.3	Hasil Uji Multikolinearitas.....	75
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	75

ABSTRAK

Nur meilia pengaruh koordinasi kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prime Agri Resources (Dibawah bimbingan Ibu Yunidar Erlina, S.E.,M.SI. Dan Bapak Herlan Junaidi, S.E.,M.SI)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh koordinasi kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah koordinasi kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang merupakan karyawan pada suatu perusahaan.

Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan uji statistik, yaitu uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial koordinasi kerja dan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, koordinasi kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan koordinasi dan komunikasi kerja yang baik serta pengelolaan beban kerja yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Koordinasi Kerja, Komunikasi Kerja, Dan Beban Kerja

RIWAYAT HIDUP

Nur meilia lahir di Palembang, 08 Mei 2004 dari Bapak Effendi dan Ibu Susmalinah. Anak ke empat dari lima bersaudara. Pendidikan sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2016 di SD Muhammadiyah 5 Palembang, sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2019 di SMP Taman Siswa Palembang, dan sekolah menengah atas di SMA Negeri 5 Palembang diselesaikan pada tahun 2022.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, karena keberhasilan perusahaan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal. Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah koordinasi kerja. Koordinasi kerja merupakan proses penyesuaian aktivitas antar individu maupun bagian dalam organisasi agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Koordinasi yang baik akan membantu perusahaan dalam menghindari kesalahan kerja, mengurangi tumpang tindih pekerjaan,

serta memperlancar alur kerja antar bagian. Tanpa adanya koordinasi yang baik, pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing bagian akan berjalan sendiri-sendiri sehingga dapat menimbulkan hambatan dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, koordinasi kerja yang efektif juga dapat meningkatkan kerja sama tim, mempercepat penyelesaian pekerjaan, dan meningkatkan tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan. Menurut Hasibuan (2019:85), koordinasi adalah pengintegrasian, penyelarasan, dan pengarahan kegiatan serta pekerjaan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain koordinasi kerja, komunikasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi kerja merupakan sarana penyampaian informasi antara atasan dan bawahan maupun antar sesama karyawan dalam organisasi. Komunikasi yang efektif akan memudahkan penyampaian instruksi kerja, memperjelas pembagian tugas, serta mengurangi kesalahpahaman dalam pelaksanaan pekerjaan. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat menyebabkan informasi tidak tersampaikan dengan baik sehingga dapat menimbulkan kesalahan dalam bekerja. Komunikasi kerja yang baik juga dapat menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi kerja, serta memperkuat kerja sama antar karyawan. Dengan adanya komunikasi yang jelas dan terbuka, maka karyawan akan lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Menurut Robbins dan Judge (2016:377), komunikasi

adalah proses penyampaian dan pemahaman makna antar individu dalam suatu kelompok.

Faktor lain yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres kerja, serta menurunnya produktivitas karyawan. Sebaliknya, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengatur pembagian beban kerja secara adil dan proporsional agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien. Pengelolaan beban kerja yang baik juga dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan kualitas hasil kerja serta mengurangi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Menurut Kasmir (2018:192), beban kerja merupakan sejumlah tugas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa koordinasi kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Gunawan dan Zulhaida (2022:45) menyatakan bahwa komunikasi organisasi dan koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian Damayanti dkk (2023:112) menunjukkan bahwa komunikasi dan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian Wahyuni dkk (2023:78) juga

menemukan bahwa beban kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa koordinasi kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Prime Agri Resources sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri agribisnis memerlukan kinerja karyawan yang optimal dalam menjalankan operasional perusahaan. Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan dalam mencapai target produksi, meningkatkan efisiensi kerja, serta memperkuat daya saing perusahaan. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala seperti kurangnya koordinasi antar bagian, komunikasi kerja yang belum berjalan secara optimal, serta beban kerja yang belum merata. Kondisi tersebut dapat menyebabkan terhambatnya proses kerja, keterlambatan penyelesaian tugas, serta menurunnya produktivitas karyawan. Apabila kondisi ini tidak segera diatasi, maka dapat mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Koordinasi Kerja, Komunikasi Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prime Agri Resources”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini mengenai :

1. Apakah koordinasi kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prime Agri Resources?
2. Apakah koordinasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Prime Agri Resources?
3. Apakah komunikasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Prime Agri Resources?
4. Apakah beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Prime Agri Resources?

1.3 Tujuan penelitian

Penelitian ini juga memiliki tujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh koordinasi kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Prime Agri Resources
2. Untuk mengetahui pengaruh koordinasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Prime Agri Resources
3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Prime Agri Resources
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Prime Agri Resources

1.4 Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat akademis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai faktor koordinasi kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan akademik mengenai faktor faktor kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi perusahaan
Sebagai bahan masukan PT. Prime Agri Resources dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui koordinasi kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti
Sebagai saran untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan teori yang diperoleh selama di perkuliahan.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Sebagai referensi dan bahan perbandingan bagi penelitian yang berkaitan dengan koordinasi kerja, komunikasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Basuki, P. P. (2020). Pengaruh Kinerja Karyawan Ditinjau dari Komunikasi Kerja dan Beban Kerja.
- Damayanti, D., dkk. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- DeVito, J. A. (2016). Human Communication. New York: Pearson.
- Effendy, O. U. (2017). Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ekawati, C. (2024). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- Gunawan, & Zulhaida. (2022). Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Koordinasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariyanti, R., & Kasiyati, S. B. (2019). Pengaruh Komunikasi Kerja, Beban Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2022). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Meshkati, N. (2016). Human Performance and Workload. New York: Elsevier.
- Morissan. (2020). Komunikasi Organisasi. Jakarta: Kencana.
- Mulyana, D. (2022). Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ningrum, N., Suratriadi, & Alif. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

- Nursolih, dkk. (2024). Pengaruh Koordinasi dan Sistem Informasi SDM terhadap Kinerja Karyawan.
- Popescu, M. (2017). *Organizational Communication*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Siahaan, & Wahyudi. (2025). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press.
- Wahyuni, dkk. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Permendagri No. 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja.