PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA POLITEKNIK AKAMIGAS PALEMBANG

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh :
HEBRI JUANDA

NPM. 17.01.11.0066

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2021

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: HEBRI JUANDA
Nomor Pokok/ NIRM	: 1701110066
Jurusan / Program Studi	: Ekonomi / Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA POLITEKNIK AKAMIGAS PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi:

Tanggal 08 Mei 2021 Pembimbing I : **Sugiri Dinah, SE, M.Si**
NIDN : 0205085601

Tanggal 08 Mei 2021 Pembimbing II : **Nureven, SE, M.M**
NIDN : 0202076102

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi	Ketua Prodi Manajemen
Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS	**Mariyam Zanariah, SE.M.M**
NIDN: 0220085901	**NIDN: 0222096301**

076/PS/DFE/21

Scanned by TapScanner

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Jika tidak ada bahu untukmu bersandar, masih ada sajadah untukmu bersujud

Karena sejatinya manusia akan meninggalkanmu, tetapi tidak Tuhanmu.

Skripsi Ini Kupersembahan Untuk :

► Allah Subhanahu Wa Ta'ala

► Ayahanda dan Ibunda tercinta

► Keluarga Besarku

► Teman Hidupku

►Dosen Pembimbing Skripsiku

►Dosen Pembimbing Akademikku

► Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Hebri Juanda
NPM	: 1701110066
Program Studi	: Manajemen
Program Pendidikan	: Strata 1 (S.1)
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 01 Mei 2021

Hebri Juanda

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan syukur atas kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat serta Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA POLITEKNIK AKAMIGAS PALEMBANG"** sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, terutama Allah SWT, sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT. Dan penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Sugiri Dinah, SE., M.Si selaku Pembimbing I.
5. Ibu Nureven, SE, M.M selaku Pembimbing II.
6. Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis
7. Pimpinan dan seluruh Pegawai di Politeknik Akamigas Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data.
8. Kepada Ayah saya yang selalu memberi dukungan untuk membesarkan dan mendidik saya hingga saat ini.
9. Kepada ibu saya, ibu Leti yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk penulis

9. Kepada ibu saya, ibu Leti yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk penulis

10. Dan teman-teman seperjuangan, kalian adalah yang terbaik diantara terbaik yang pernah saya temui.

11. Dan seluruh pihak yang membantu saya dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan walaupun penulis telah berusaha dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Palembang, 01 Mei 2021

Hebri Juanda

Scanned by TapSca

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN..... iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT iv
KATA PENGANTAR.....v
DAFTAR ISI..... vii
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR..... xiii
ABSTRAK xiv
RIWAYAT HIDUP xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang…….1

1.2 Perumusan Masalah…….8

1.3 Tujuan Penelitian…….8

1.4 Manfaat Penelitian……...9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Beban Kerja…….……..…….10

2.1.1 Pengertian Beban Kerja……..…...10

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja…….12

2.1.3 Standar Beban Kerja……...…….....13

2.1.4 Efek Beban Kerja……..…….14

2.1.5 Dimensi dan Indikator Beban Kerja……..……....15

2.2 Motivasi……..…...16

2.2.1 Teori Motivasi……..……..17

2.2.2 Jenis-jenis Motivasi…….……..…….20

2.2.3 Pengertian Motivasi…….....20

2.2.4 Penilaian Motivasi Kerja……..…….....22

2.2.5 Metode Motivasi……..……..22

2.2.6 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja…….....23

2.3 Komunikasi……..……..24

2.3.1 Pengertian Komunikasi……..24

2.3.2 Saluran Komunikasi Formal……..……25

2.3.3 Dimensi dan Indikator Komunikasi……..…….27

2.4 Kinerja Karyawan……..……27

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan……..…..27

2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan……....29

2.4.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan…..……...31

2.4.4 Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan…..……32

2.5 Penelitian Lain yang Relavan……..……..33

2.6 Kerangka Berpikir……..……35

2.7 Hipotesis……..……..37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian……..……..38

3.1.1 Tempat Penelitian……..……38

3.1.2 Waktu Penelitian……..……38

3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data……..….39

3.2.1 Sumber Data…….…..……..39

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data……...…40

3.3 Populasi dan Sampel……..……41

3.3.1 Populasi……..……41

3.3.2 Sampel…….……..41

3.4 Rancangan Penelitian…….……...42

3.4.1 Tipe Penelitian…….....43

3.4.2 Jenis Penelitian……..…….43

3.5 Variabel dan Definisi Oprasional……..…….43

3.5.1 Variabel……..……43

3.5.2 Definisi Oprasional……..……..44

3.6 Instrumen Penelitian……..…….....49

3.6.1 Uji Validasi dan Instrumen……..……..49

3.6.2 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian……..…...50

3.7 Teknik Analisis Data……...……...51

3.7.1 Koefisien Korelasi……..……...…54

3.7.2 Koefisien Determinasi……...…….55

3.8 Uji Hipotesis……...……55

3.8.1 Uji t……..……..55

3.8.2 Uji f……..……..56

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....58

4.1.2 Visi dan Misi.....60

4.1.3 Logo Politeknik Akamigas Palembang.....60

4.1.4 Struktur Organisasi Politeknik Akamigas Palembang.....63

4.1.5 Kegiatan Umum Perusahaan.....65

4.2 Karakteristik Responden.....65

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....66

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....67

4.3 Hasil Uji Intrumen Penelitian.....67

4.3.1 Uji Validasi.....67

4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....72

4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik.....73

4.4.1 Normalitas.....73

4.4.2 Uji Multikolinearitas.....75

4.4.3 Uji Aoutokorelasi.....76

4.4.4 Uji Heteroskedastisitas.....78

4.4.5 Hasil Analisa Regresi Berganda.....79

4.5 Nilai Koefsiensi Korelasi (r) 81

4.5.1 Nilai Koefisien Determinasi (R^2).....83

\4.6 Uji Hipotesis.....84

4.6.1 Hasil Uji Parsial (t).....84

4.6.2 Hasil Uji Simultan (F).....86

4.7 Pembahasan.....88

4.7.1 Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....88

4.7.2 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....89

4.7.3 Penagaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.....89

4.7.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan.....90

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....91

5.2 Saran.....92

DAFTAR PUSTAKA……...……...94

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Waktu Penelitian……..…….…….…38
Tabel 3.2 Overasionalisasi Variabel…….....…..45
Tabel 2.1 Interpretasi Koefisien Korelasi…….....….54
Table 4.2.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....66
Table 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....67
Table 4.3.1 (a) Hasil Uji Validas Variabel Beban Kerja.....68
Table 4.3.1 (b) Hasil Uji Validas Variabel Motivasi.....69
Table 4.3.1 (c) Hasil Uji Validas Variabel Komunikasi.....70
Table 4.3.1 (d) Hasil Uji Validas Variabel Kinerja Karyawan.....71
Table 4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas.....73
Table 4.4.2 Hasil Uji Aoutokorelasi.....76
Table 4.4.5 Analisis Regresi Berganda.....80
Table 4.5 Hasil Koefisien Korelasi.....82
Table 4.5.1 Hasil Uji Determinasi.....83
Table 4.6.1 Hasil Uji t.....85
Table 4.6.2 Hasil Uji F.....87

DAFTAR GAMBAR

1. Alur kerangka berpikir……..……...…….36
2. Logo Politeknik Akamigas Palembang.....61
3. Struktur Organisasi Politeknik Akamigas Palembang.....64
4. Hasil Uji Normalitas.....74
5. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....79

ABSTRAK

Hebri Juanda, Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Akamigas Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Sugiri Dinah, SE,M.Si dan Ibu Nureven, SE,M.M).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Beban Kerja, Motivasi dan Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Akamigas Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan Uji t dan Uji f.

Berdasarkan Uji t atau uji secara parsial Beban Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Politeknik Akamigas Palembang dengan nilai 2,250 dengan signifikan 0,030.

Berdasarkan Uji t atau uji secara parsial Motivasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Akamigas Palembang dengan nilai 2,555 dengan signifikan 0,015.

Berdasarkan Uji t atau uji secara parsial Komunikasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Akamigas Palembang dengan nilai 2,219 dengan signifikan 0,032.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 22 pada Uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 7,658 dan F signifikan $0,000^a$, maka diketahui bahwa Beban Kerja, Motivasi dan Komunikasi positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik Akamigas Palembang.

RIWAYAT HIDUP

HEBRI JUANDA, Lahir di Kota Palembang pada tanggal 06 September 1997 dari Ayah Asuwa Juwarsa dan Ibu Leti Herawati, ia anak Pertama dari empat bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD N 12 Palembang. Sekolah Menegah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP N 32 Palembang, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2016 di SMKN 2 Palembang. Pada tahun 2017 ia masuk ke perguruan tinggi Universitas Tridinanti Palembang tepatnya di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.

Palembang, 01 Mei 2021

Hebri Juanda

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dasar dalam suatu organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangat penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas kegiatan organisasi. Suatu organisasi yang memiliki sarana dan prasarana yang baik tetapi tidak memiliki sumber daya manusia yang baik maka tidak akan berjalan dengan baik.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan itu sendiri. Organisasi harus mempunyai karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja yang baik, untuk itu organisasi perusahaan harus dapat mengetahui hal-hal apa saja yang membuat karyawan itu mau / mampu memberikan kinerja yang baik. Tujuan tidak lain adalah untuk kelangsungan hidup suatu organisasi itu sendiri.

Dengan perkembangan zaman yang semakin maju, karyawan harus bisa menyesuaikan diri dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tidak sesuai dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk tetap dapat bertahan hidup.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Permendagri No. 12/2008 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. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan,akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity) dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity).

Menurut Putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu: 1) Target yang Harus Dicapai : Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. 2) Kondisi Pekerjaan : Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan

pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. 3) Penggunaan Waktu : Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar). 4) Standar Pekerjaan : Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi.

Menurut Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kodisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

Berdasarkan beberapa definisi Beban kerja di atas menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja seperti sistem pencapaian target, membuat brosur penjualan sendiri, memberi bimbingan dan pembinaan terhadap calon agen baru sehingga dapat mengurangi potensi kinerja karyawan.

Selain beban kerja yang berpengaruh dalam kinerja, faktor lain yang berpengaruh adalah Motivasi. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan

tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Menurut Winardi (2002:1) mengemukakan bahwa istilah motivasi (motivation) berasal dari perkataan latin yakni movere yang berarti menggerakkan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Hasibuan (2007: 95).

Menurut Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk berkerja. Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan beberapa definisi motivasi di atas motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan adanya motivasi kerja maka karyawan akan lebih memiliki keyakinan dalam bekerja. Kinerja karyawan juga sangat berpengaruh terhadap suatu pekerjaan, dengan adanya kinerja atau prestasi kerja maka karyawan akan semangat dalam bekerja.

Selain Motivasi yang berpengaruh dalam kinerja, faktor lain yang berpengaruh adalah Komunikasi. Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Untuk pemindahkan infor-masi yang dimaksud dalam komunikasi terse-but diperlukan suatu proses komunikasi.

Menurut Webster New Collogiate Dictionary “istilah komunikasi berasal dari istilah Latin Communicare, bentuk past participle dari communication dan communicatus yang artinya suatu alat untuk berkomunikasi terutama suatu slstem penyampaian dan penerimaan berita, sepeti mlsalnya telepon, telegrap, radlo, dan lain sebagainya.

Menurut Gibson dan Ivan (2012: 84) mengemukakan Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal. Komunikasi adalah proses pemlndahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Menurut Luthan (2011) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumber daya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dlmengerti serta dllaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Newstrom dan Davis (2004:151) mengemukakan bahwa Apabila tidak ada komunikasi para pegawal tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan seker-janya, pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan para penyelia tidak dapat memberikan instruksi.

Menurut Robbins (2013) menyebutkan bahwa komuniksai membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang

harus dilaku-kan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar.

Komunikasi dalam Organisasi menurut Gitosudarmo dan Sudita (2008:211) menyebutkan bahwa aliran komunikasi formal dalam organisasi dapat dibedakan menjadi empat yaitu komunikasi dari atas ke bawah, dari bawah ke atas, horizontal, dan diagonal. Keempat jenis komunikasi tersebut dapat Iebih lengkap jelasnya dalam perincian di bawah ini: Komunikasi dari Atas ke Bawah (Komunikasi ke Bawah) Gibson et al. (2012:241) mengemukakan bahwa komunikasi dapat mengalir dari tingkat yang lebih tinggi ke tingkat bawah organisasi; termasuk kebijakan manajemen, instruksi, dan memo resmi.

Menurut Handoko (2013:280) mengemukakan bahwa maksud utama komunikasi ke bawah adalah untuk memberi pengarahan, informasi, instruksi, nasehat/saran dan penilaian kepada bawahan. Serta memberikan informasi kepada para anggota organisasi tentang tujuan dan kebijaksanaan organisasi. Siagian (2008:308) mengemukakan bahwa kesemuanya itu dalam rangka usaha manajemen untuk lebih menjamin bahwa tindakan, sikap dan perilaku para karyawan sedemikian rupa sehingga kemam-puan organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya semakin meningkat yang pada gilirannya meungkinkan organisasi meme-nuhi kewajiban kepada para anggotanya.

Berdasarkan beberapa definisi Komunikasi diatas dapat disimpulkan dalam peran kepuasan kerja memediasi komunikasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif. Dengan demikian kepuasan kerja mampu memediasi komunikasi dan kinerja karyawan. bahwa dalam komunikasi berpengaruh terhadap komitmen

organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja. bahwa umpan balik personal, komunikasi pengawas, komunikasi horizontal dan iklim komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dan kinerja karyawan.

Politeknik Akamigas Palembang merupakan pendidikan swasta yang bergerak dalam bidang Pendidikan, Berkomitmen untuk terus mewujutkan Institusi yang Unggul secara Nasional di Bidang Energi dan Berdaya Saing Global.

Namun kenyataan yang dihadapi adalah untuk menciptakan Institusi yang baik dan Berdaya Saing Global, membutuhkan kemampuan, kerjasama, dan komunikasi yang baik agar tidak ada yang terlewatkan antara satu dengan yang lain dalam bekerja. Oleh karena itu untuk mewujutkan itu dalam kinerja karyawan, beban kerja yang dihadapi haruslah sesuai dengan kemampuan, dan jangan memberikan tugas yang bukan pada bidangnya, hal ini ketika beban kerja sudah dapat menimbulkan tekanan terhadap karyawan dalam menyelesaikan tugas, oleh karena itu bagi pimpinan pada saat karyawan sudah mempunyai stress yang tinggi karena beban kerja pada saat itulah peran pemimpin memberikan motivasi agar karyawan bisa berkerja dengan baik lagi, maka dari itu dengan komunikasi yang baik dari atasan ke bawahan untuk menjelaskan suatu masalah yang terjadi perlunya komunikasi yang baik.

Ketika kinerja karyawan yang menurun akan menghambat pelaksaan tujuan komitmen organisasi atau instansi karena pegawai tidak mampu menyelesaikan pekerjannya, sehingga pekerjaan menjadi tertunda dan tidak selesai pada waktu yang telah ditentukan . Hal tersebut akan merugikan bagi instansi maupun bagi

pegawainya sendiri. Kelancaran proses kerja akan mempermudah tercapainya tujuan dari komitmen organisasi dari instansi yang bersangkutan.

Berdasarkan apa yang sudah diuraikan seperti di atas dan melihat pentingnya pengaruh lingkungan kerja dan self efficacy terhadap komitmen organisasi yang sesuai dengan harapan perusahaan dan karwayan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

"PENGARUH BEBAN KERJA, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN POLITEKNIK AKAMIGAS PALEMBANG".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh beban kerja, motivasi dan komunikasi, secara bersama-sama terhadap kinerja pada karyawan Politeknik Akamigas Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja pada karyawan Politeknik Akamigas Palembang ?
3. Apakah ada pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja pada karyawan Politeknik Akamigas Palembang ?
4. Apakah ada pengaruh secara parsial Komunikasi terhadap kinerja pada

karyawan Politeknik Akamigas Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitan ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh beban kerja, motivasi dan komunikasi, secara bersama-sama terhadap kinerja pada karyawan Politeknik Akamigas Palembang
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh Beban kerja secara parsial terhadap kinerja pada karyawan Politeknik Akamigas Palembang
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh Motivasi secara parsial terhadap Kinerja pada karyawan Politeknik Akamigas Palembang
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja pada karyawan Politeknik Akamigas Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan hasil sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Menambah pengalaman dan pengetahuan penulis mengenai masalah yang diteliti dan sebagai latihan dan pengalaman dalam mempraktekkan teori yang diterima di bangku kuliah. Dan menambah wawasan penulis karena dapat mengimplementasikan ilmu yang diperoleh selama kuliah, serta penulis dapat melakukan analisis secara nyata terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

   Bagi perushaaan Politeknik Akamigas Palembang sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja perusahaan.

3. Bagi peneliti lain

   Sebagai referensi untuk melakukan penelitian dan acuan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan upaya sesuai dengan konsentrasi keilmuan yang ada dan wawasan bagi semua pembaca yang berkepentingan.

DAFTAR PUSTAKA

Desfiah Ningsih, 2017, *Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Bank Bukopin Tbk, Cabang Bekasi :* Skripsi

Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, 2014, *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir Edisi Pertama Cetakan Kelima* : Palembang.

Noorlayli Maulida, 2018, *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BESS Finance Banjarmasin.* Skripsi

Sujarwanto, 2016, *Pengauh Motivsi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Yogyakarta :* Skripsi

Sugiyono, 2013, *Rancangan Penelitian*. Alfabeta : Bandung

Sugiyono, 2017, *Teknik Pengumpulan Data*. Alfabeta : Bandung

Sugiyono, 2018, *Variabel Penelitian*. Alfabeta : Bandung