

# PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN BALI UTARA

Komang Ayu Three Indah Pratiwi<sup>1</sup>; Riana Kartikadewi<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja  
Jln. Yudistira No. 11, Kendra, Kec. Buleleng, Bali Telp. (0362) 22950  
E-mail : [indahpratiwi02@gmail.co](mailto:indahpratiwi02@gmail.co) (Koresponding)

Submit: 19 Agustus 2024

Review: 22 Agustus 2024

Publish: 26 Oktober 2024

**Abstract:** Increasing employee performance will bring progress for the company to be able to survive in an unstable competitive business environment. Therefore, efforts to improve employee performance are the most serious management challenges because success in achieving company goals and survival depends on the quality of performance of the human resources within it. This research aims to determine the influence of compensation, workload and organizational communication on employee performance at PT. PLN North Bali. This research was conducted at PT. PLN (Persero) North Bali Area, Jl. Udayana No. 27 Singaraja, Buleleng, Bali, Indonesia because problems were found related to the decline in employee performance, apart from that there were problems with organizational justice and low employee job satisfaction. The population in this study were 98 employees of PT PLN North Bali. The sample in this study was taken from the target population, namely 98 people. Based on the research results, it is known that compensation has a significant effect on employee performance, workload has a significant effect on employee performance and organizational communication has a significant effect on employee performance.

**Keywords:** *Compensation, Workload, Organizational Communication and Employee Performance*

Keberhasilan berbagai aktivitas didalam organisasi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana atau pun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia dapat menciptakan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Indrawan dkk, 2022). Di era globalisasi seperti yang terjadi pada saat ini kemampuan seseorang atau sumber daya manusia dalam mengelola atau mengatur diri sendiri di dalam struktur organisasi maupun mengatur sumber daya manusia lainnya jika orang tersebut sebagai seorang atasan sangatlah penting guna untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten. Setiap perusahaan dituntut agar mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik (Pujihastuti, 2024).

Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Aditya dkk, 2021). Kinerja penting bagiseluruh organisasi karena kinerja akan menentukan efektivitas dari organisasitersebut. Kinerja juga penting karena kinerja dianggap sebagai tolak ukur keberhasilan manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi Heriyanto (2020). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan. Adanya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan tentu menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan, baik untuk perusahaan maupun karyawan. Sejalan dengan penelitian Sutrisno, dkk. (2022) serta Widodo dan Yandi (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian Rianda dan Winarno (2022) serta Mundakir dan Zainuri (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja Hermawan, (2022). Menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan

kerja sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Sejalan dengan penelitian Putri, dkk. (2022) serta Hasibuan, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian Sitompul dan Simamora (2021) serta Silva, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi Agustrani, dkk. (2022). Keefektifan komunikasi berjalan dengan baik maka pegawai memahami maksud dari informasi komunikasi tersebut, selain itu komunikasi antar atasan kepada bawahan memiliki kemaknaan yang saling dimengerti satu sama lainnya agar terjadi harmonisasi, komunikasi, organisasi, begitupun dengan sebaliknya. Komunikasi yang terjadi akan mempengaruhi kegiatan organisasi, seperti efisiensi kerja, efektivitas kerja, kinerja pegawai dan organisasi. Sejalan dengan penelitian Kusdianto, dkk. (2022) serta Putri dan Mani (2023) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian Najati dan Susanto (2022) serta Yuniasih (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN Bali Utara Singaraja karena ditemukan adanya permasalahan terkait menurunnya kinerja karyawan yang merupakan fenomena dalam penelitian ini, rincian penurunan kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 01.

TABEL 01  
PENILAIAN KINERJA KARYAWAN

No	Tahun	Target	Realisasi	Pencapaian	Keterangan
<b>KEY PERFORMANCE INDICATORS</b>					
1	2022	5.030	4.947	98,35%	Hampir Tercapai
2	2023	5.245	5.006	95,44%	Perlu Peningkatan

Data pada Tabel 01 menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT PLN Bali Utara pada tahun 2023 mengalami penurunan sehingga berada dalam kategori perlupeningkatan karena realisasi pekerjaan

yang belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan

**METODE**

Penelitian ini dilakukan di PT.PLN (Persero) Area Bali Utara, Jl.Udyana No.27 Singaraja, Buleleng, Bali, Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN Bali Utara sebanyak 98 karyawan. Adapun sampel yang digunakan pada penelitian ini diambil dari jumlah populasi sasaran yaitu 98 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner.

**HASIL**

**Tabel 5.1**  
**VALIDITAS VARIABEL KOMPENSASI (X1)**

Item	Corrected Item-Total Correlation	rTabel	Keterangan
X1.1	0,594	1,67	Valid
X1.2	0,736	1,67	Valid
X1.3	0,721	1,67	Valid
X1.4	0,780	1,67	Valid

Sumber : Lampiran

Uji Validitas berdasarkan tabel 5.1 dapat dikatakan bahwa dari ketiga item pernyataan tersebut sudah valid. Hal ini ditandai dengan *Corrected Item-Total Correlation* > r tabel (1,67). Pembuktian tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan layak untuk digunakan mewakili variabel kompensasi (X1).

**Tabel 5.2**  
**VALIDITAS VARIABEL BEBAN KERJA (X2)**

Item	Corrected Item-Total Correlation	rTabel	Keterangan
X2.1	0,554	1,67	Valid
X2.2	0,690	1,67	Valid
X2.3	0,684	1,67	Valid

Sumber : Lampiran

Uji Validitas berdasarkan tabel 5.2 dapat dikatakan bahwa dari ketiga item pernyataan tersebut sudah valid. Hal ini ditandai dengan *Corrected Item-Total Correlation* > r tabel (1,67). Pembuktian tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan layak untuk digunakan mewakili variabel beban kerja (X2).

**Tabel 5.3**  
**VALIDITAS VARIABEL KOMUNIKASI ORGANISASI (X3)**

Item	Corrected Item-Total Correlation	rTabel	Keterangan
X3.1	0,650	1,67	Valid
X3.2	0,529	1,67	Valid
X3.3	0,557	1,67	Valid
X3.4	0,423	1,67	Valid
X3.5	0,652	1,67	Valid

Sumber : Lampiran

Uji Validitas Berdasarkan tabel 5.3 dapat dikatakan bahwa dari keenam item

pernyataan tersebut sudah valid. Hal ini ditandai dengan *Corrected Item-Total Correlation* > r tabel (1,67). Pembuktian tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan layak untuk digunakan mewakili variabel komunikasi organisasi (X3).

**Tabel 5.4**  
**VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)**

Item	Corrected Item-Total Correlation	rTabel	Keterangan
Y1	0,471	1,67	Valid
Y2	0,501	1,67	Valid
Y3	0,690	1,67	Valid
Y4	0,660	1,67	Valid
Y5	0,662	1,67	Valid

Sumber : Lampiran

Uji Validitas berdasarkan tabel 5.4 dapat dikatakan bahwa dari kelima item pernyataan tersebut sudah valid. Hal ini ditandai dengan *Corrected Item-Total Correlation* > r tabel (1,67). Pembuktian tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan layak untuk digunakan mewakili variabel kinerja karyawan(Y).

**Tabel 5.5**  
**RELIABILITAS VARIABEL PENELITIAN**

Variabel	Cronbach's Alpha	>/< 0,60	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,782	> 0,60	Reliabel
Beban kerja (X2)	0,731	> 0,60	Reliabel
Komunikasi organisasi (X3)	0,714	> 0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,734	> 0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran

Berdasarkan Tabel 5.5 menyatakan bahwa semua *Cronbach's Alpha* memiliki nilai diatas 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa variable kompensasi (X1), Beban kerja (X2), komunikasi organisasi (X3) dan kinerja karyawan(Y) merupakan reliabel atau mempunyai ketepatan yang tinggi dijadikan variabel pada suatu penelitian.

**Tabel 5.6**  
**ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	-.792	1.559	-.508	.613	
	X1	.350	.096	.268	3.631	.000
	X2	.623	.113	.399	5.528	.000
	X3	.365	.084	.365	4.354	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran

Berdasarkan Tabel 5.6 menunjukkan bahwa persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = -0,792 + 0,350X1 + 0,623X2 + 0,365X3 + e$$

Pada persamaan diatas dapat dilihat bahwa kompensasi (X1), beban kerja (X2) dan komunikasi organisasi (X3) memiliki kemampuan untuk mempengaruhi kinerja karyawan(Y).

**Tabel 5.7**  
**UJI NORMALITAS**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
Unstandardized Residual

N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.79509392
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.054
	Negative	-.073
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Lampiran

Berdasarkan Tabel 5.7 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,200 diatas signifikan 0,05, Sehingga dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data terdistribusi dengan normal.

**Tabel 5.8**  
**UJI MULTIKOLINEARITAS**

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)		1.559		-.608	.613		
X1	.792	.35096	.268	3.631	.000	.760	1.316
X2	.62113	.084355	.399	5.528	.000	.791	1.264
X3	.365	.084355	.435	4.354	.000	.621	1.611

- a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran

Berdasarkan Tabel 5.8 menyatakan bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variable Independen yang memiliki nilai *tolerance* < 0,10 sedangkan nilai VIF juga menunjukkan tidak adanya nilai yang > 0,10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

**Tabel 5.9**  
**UJI HETEROKEDASTISITAS**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients <sup>a</sup>		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.282	1.050		.269	.789
X1	.083	.065	-.150	1.285	.202
X2	.065	.076	.098	.859	.392
X3	-.056	.056	-.129	-1.000	.320

- a. Dependent Variable: abres

Sumber: Lampiran

Uji Asumsi Klasik Berdasarkan Tabel 5.9 menyatakan bahwa variabel Kompensasi

(X1) memiliki nilai signifikan  $0,202 > 0,05$ , variabel beban kerja (X2) memiliki nilai signifikan  $0,392 > 0,05$  dan variabel komunikasi organisasi (X3) memiliki nilai signifikan  $0,320 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedasitas.

**Tabel 5.10**

**UJI DETERMINASI**  
**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 <sup>a</sup>	.612		.6001824

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

- b. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran

Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel diatas bahwa besarnya R Square adalah 0,600. Hal ini berarti memberi sumbangan pengaruh variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2) dan komunikasi organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan(Y) dipengaruhi sebesar 60,0%. Jadi besarnya pengaruh antara kompensasi (X1), beban kerja (X2) dan komunikasi organisasi (X3) sebesar 60,0% sedangkan sisanya 40,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

**Tabel 5.11**

**UJI SIGNIFIKANSI SIMULTAN (UJI F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	492.982	3	164.32749419	.000
	Residual	312.569	94	3.325	
	Total	805.551	97		

- a. Dependent Variable: Y

- b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Lampiran

Uji Kelayakan Model Berdasarkan Tabel 5.11 menyatakan bahwa nilai Fhitung adalah 49,419, dengan menggunakan derajat kebebasan  $df = (3-1), (98-23)$  dan tingkat kepercayaan 0,05% maka diperoleh Ftabel sebesar 3,09. Jadi Fhitung > Ftabel ( $49,419 > 3,09$ ), demikian juga hasil uji signifikan yang diperoleh adalah sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya variabel kompensasi (X1), beban kerja (X2) dan komunikasi organisasi (X3) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan(Y).

**Tabel 5.12**  
**UJI SIGNIFIKANSI INDIVIDUAL (UJI T)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-.792	1.559			-.508	.613
X1	.350	.096	.268		3.631	.000
X2	.623	.113	.399		5.528	.000
X3	.365	.084	.355		4.354	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Lampiran

Berdasarkan Tabel 5.12 menunjukkan bahwa nilai perolehan thitung dari masing-masing variabel independent, kemudian hasil tersebut dibandingkan dengan ttabel dengan Tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan  $df = 94 (98 - 3 - 1)$  adalah 1,66 dapat dilihat dilampiran.

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui variabel X1 mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dibawah tingkat signifikan 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dapat disimpulkan bahwa kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis diatas maka hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan dibuktikan. Ini menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam Penelitian Kompensasi di PT. PLN Bali Utara ini mengandung makna bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan merupakan kegiatan profesional yang berarti terdapat imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan untuk instansinya. Pemberian kompensasi harus layak dan dapat diterima oleh karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik, tentu akan memajukan jalannya usaha instansi.

Bagi karyawan yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan

seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas karyawan tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang meningkatkan frustrasi bagi karyawan itu sendiri dan akhirnya kinerja karyawan tersebut pun semakin menurun. Jadi pada intinya, semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan karyawan untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada perusahaan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian oleh Sutrisno, dkk.(2022), Widodo dan Yandi (2022) serta Andriani dan Faris (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel X2 mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dibawah tingkat signifikan 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. dapat disimpulkan bahwa beban kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis diatas maka hipotesis yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan dibuktikan. Ini menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis artinya, beban kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini memberikan penegasan dan interprestasi secara empiris tentang pentingnya beban kerja terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan di PT. PLN Bali Utara dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan

pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu. Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Hal ini disebabkan karena karyawan harus memenuhi target kerja khususnya target penjualan yang sudah ditentukan perusahaan. Semakin tinggi target maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah target maka kinerja semakin turun.

Melihat hubungan beban kerja terhadap kinerja pegawai, menjelaskan bahwa ketika pegawai tidak mempunyai komitmen tujuan maka kinerja yang akan dicapai tidak akan sesuai dengan apa yang diharapkan. Artinya ketika pegawai bekerja tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan maka pegawai merasa beban kerja akan lebih tinggi dan akan menurunkan kinerjanya. Tetapi, jika pegawai berkomitmen pada tujuan yang dimiliki organisasi maka pegawai akan menganggap bahwa tanggung jawabnya bukan merupakan suatu beban. Yang dimana Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Widiastuti dkk (2020), Musa dan Surijadi (2020), Ohorela (2021) serta Husin, dkk. (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian data statistik menunjukkan variabel X3 mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dibawah tingkat signifikan 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis diatas maka hipotesis yang menyatakan komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan dibuktikan. Ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan dapat dicapai dengan adanya komunikasi organisasi yang baik. Tujuan Perusahaan PT. PLN Bali Utara akan tercapai apabila sasaran yang ingin dicapai perusahaan

memiliki tujuan yang spesifik dan didukung dengan kemampuan karyawan dalam memahami tujuan tersebut, sehingga terjadi adanya umpan balik antara perusahaan dan karyawan mengenai keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat ditentukan dengan individu yang memiliki kompetensi sehingga dapat menjadikan sasaran yang tepat.

Pengaruh komunikasi merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki dan dikuasai oleh pimpinan dalam pentransferan makna atau informasi dari satu orang (pengirim) ke orang lain (penerima) yang menuntut pemahaman makna atau informasi yang diterima tersebut agar tercapai komunikasi yang efektif agar karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan bidang tugas masing-masing dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi yang baik yang disampaikan yang disampaikan oleh pimpinan kepada karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh KUSDARANTO, dkk. (2022), Putri dan Mani (2023) serta Repi (2019) yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dengan beban kerja yang saling berkaitan satu sama lain, karena dalam sebuah organisasi untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja

terlebih dahulu.

3. Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komunikasi yang baik yang disampaikan yang disampaikan oleh pimpinan kepada karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Organisasi*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Aditya, K. P., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2021). Pengaruh Insentif Finansial dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cellular World Teuku Umar Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229-244.
- Bairizki, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi)-Jilid 1 (Vol. 1)*. Pustaka Aksara.
- Ghozali, I. 2019. *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handayani, K. P. (2023). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Lpd Desa Adat Batungsel Tabanan (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar)*.
- Handayani, R., Ramadini, I., & Fadriyanti, Y. (2023). *Konsep Dasar Komunikasi Terapeutik, Manajemen Stres Kerja, dan Caring dalam Keperawatan*. Penerbit NEM.
- Harapan, E., Pd, M., Ahmad, S., & MM, D. (2022). *Komunikasi antarpribadi: Perilaku insani dalam organisasi pendidikan*. PT. RajaGrafindo Persada- Rajawali Pers.
- Indrawan, I. M. S., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Denpasar Barat. *EMAS*, 3(2), 200- 211.
- Kadir, A., Melania, M., Jayen, F., & Syaullah, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin. *Jurnal Aplikasi Pelayaran dan Kepelabuhanan*, 13(2), 127- 139.
- Kartika, R. D. (2021). Pengaruh Komunikasi, Reward Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Sari Bhuana Singaraja. *ARTHA SATYA DHARMA*, 14(1), 42-51.
- Kusdianto, I., Rismalasari, R., Ikbal, M., & Haedar, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Palopo. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 83-92.
- Latham, Gary P, dan E.A. Locke. (1990). "A Theory of Goal Setting and Task Performance". *The Academy of Management Review*. Accessed April 15, [www.jstor.org/stable/258875?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/258875?seq=1#page_scan_tab_contents).
- Palito, M. Z. (2022). *Pentingnya Manajemen Konflik di dalam Komunikasi Antarbudaya Agar Terhindarnya*

- Miskomunikasi yang Dapat Menyebabkan Perpecahan. *LINTAS BUDAYA DI ERA*, 5, 111.
- Pratiwi, I. G. A. I., & Hartawan, I. G. M. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sub. Bagian Umum Rumah Tangga Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. *JNANA SATYA DHARMA*, 10(2).
- PujiHastuti, M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Desk Collection Pada PT Swakarya Insan Mandiri Semarang (Doctoral dissertation, STIE Bank BPD Jateng).
- Putra, M. R. (2024). Pengaruh Komunikasi Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Dunia Perusahaan (Kajian Empiris Dan Teoritis Dalam Implementasi). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 62-70.
- Putra, R. I. A. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pt telkom akses divisi konstruksi jabar tengah. *Indonesian Journa of Digital Business*, 1(1), 1-10.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saiful, A. M. R. I. (2020). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengairan Provinsi Aceh. *JEMSI(Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 23-31.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerjayang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83- 98.
- Syubhan Akib, S. H., Kom, M. I., Titiek Mulyaningsih, M. B. A., Suhadarliyah, S. E., SS, M., Yusuf, S. Y. M., ... & SE, M. (2023). *Komunikasi Bisnis*. Seval Literindo Kreasi.
- Tricayanti, Y., Roswaty, R., & Rostiati, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Brothers Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 4(1), 40- 48.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi,(Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Witari, K., & Ayuni, N. M. S. (2023). Pengaruh Pengetahuan Pribadi, Pelatihan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Buleleng. *JNANA SATYA DHARMA*, 11(2).
- Zulher, Z. (2020). Analisis etos kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai (Survey Pada Pegawai UPTD Puskesmas Bangkinang Kota). *Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(2).