

**PENGARUH KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR DESA DALISODO KECAMATAN WAGIR KABUPATEN**

MALANG

SKRIPSI



OLEH

RIMALSIMUS BOBO

NIM : 2019120020

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADEWI

MALANG

2023

PENGARUH KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DESA DALISODO KECAMATAN WAGIR KABUPATEN MALANG

Renaldus Nasrio⁽¹⁾

Dr. Totok Sadongko, MM⁽²⁾, Fendiyatmi Kusufa, SE, MM⁽³⁾

⁽¹⁾Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang

⁽²⁾⁽³⁾Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Tribhuwana Tunggaladewi Malang

Email: rimalbobo@gmail.com

ABSTRAK

Kantor desa sebagai ujung tombak pelayanan pemerintah tentu dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, sehingga hal ini tentu diperlukan pegawai yang baik. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Dalisodo, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian penelitian kuantitatif. Populasi menggunakan seluruh pegawai yang ada di Kantor Desa Dalisodo, dan teknik sampel menggunakan teknik sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F. Hasil regresi linier berganda didapatkan koefisien regresi positif untuk kedua variabel bebas, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,590 (kontribusi pengaruh sebesar 59,0). Hasil pengujian uji t didapatkan variabel komunikasi sebesar 4,110 dan variabel beban kerja sebesar 3,298 yang masing-masing lebih besar dari t_{tabel} (2,059) dengan nilai signifikan kurang dari $< 0,05$. Hasil uji F diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,675 > 3,114$) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Dalisodo baik secara parsial maupun simultan. Pegawai di Kantor Desa Dalisodo dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan TUPOKSI (tugas pokok dan fungsi) untuk mencapai visi dan misi organisasi/instansi tempat bekerja.

Kata Kunci: Beban Kerja; Kinerja Pegawai; Komunikasi.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini, tingkat persaingan semakin meningkat. Manajemen sumber daya manusia yang efektif menjadi krusial dan harus diatasi dengan baik oleh para pemimpin agar dapat sukses mengelola kegiatan organisasi.

Setiap perwakilan hierarki diharapkan memiliki kemampuan untuk bekerja secara efisien, produktif, dan dengan volume dan kualitas kerja yang besar, sehingga meningkatkan potensi organisasi secara keseluruhan (Weni et al, 2019). Pentingnya SDM atau pegawai merupakan hal yang krusial dalam menentukan kemajuan suatu organisasi, dan tidak lepas dari kinerja yang diberikan oleh pegawai itu sendiri. Eksekusi yang efektif berbanding lurus dengan hasil positif dalam pertumbuhan organisasi.

Eksekusi merupakan hasil dari kemampuan, pengetahuan, efisiensi, dan ketepatan waktu seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Di era globalisasi, persaingan semakin menantang. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif telah menjadi faktor krusial yang harus ditangani dengan baik oleh para pemimpin agar berhasil menjalankan aktivitas organisasi.

Selain itu, keberhasilan pekerjaan seorang delegasi sangat erat kaitannya dengan hasil yang dicapainya. Meskipun perencanaan yang efektif sangat penting, namun sumber daya manusia adalah yang memainkan peran paling penting dalam mencapai hasil yang diinginkan. Bahkan dengan persiapan yang matang, keberhasilan suatu strategi bergantung pada kualifikasi dan motivasi individu yang terlibat (Arianty, 2015).

Ada beberapa faktor yang mungkin sangat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, yaitu: Komunikasi, Akuntabilitas. Kolega di berbagai tingkat organisasi, seperti manajer, karyawan, dan kolega, bekerja sama untuk menciptakan

komunikasi yang sukses. Organisasi pada dasarnya didirikan untuk memfasilitasi kolaborasi dan kerja sama antar individu, sehingga memungkinkan mereka untuk secara kolektif berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Faktor keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada partisipasi aktif dan energi sumber daya manusianya (Anggraini, 2019).

Miskomunikasi terkadang terjadi pada saat mengakhiri komunikasi, yaitu kesalahan dalam siklus korespondensi yang mungkin terjadi dari atasan ke bawahan atau sebaliknya. Skenario saat ini mungkin merugikan salah satu kelompok kerja dan menyebabkan gangguan dalam pelaksanaan tugas karena miskomunikasi di dalam organisasi. Administrasi yang berkelanjutan sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu taktik untuk sukses adalah transfer data yang tepat dan efisien.

Selain komunikasi, beban kerja menjadi aspek penting lainnya yang berdampak besar terhadap kinerja karyawan. Jumlah tugas yang diberikan kepada seseorang untuk dilakukan dalam jangka waktu tertentu disebut sebagai tanggung jawabnya. Alih-alih ditetapkan secara ketat, besaran tanggung jawab suatu jabatan atau unit hierarki ditetapkan sebagian berdasarkan gabungan volume pekerjaan dan standar waktu, sebagaimana tertuang dalam Pedoman Bisnis Pendeta Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008.

Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu kelompok atau seseorang dalam jangka waktu atau tanggung jawab tertentu dapat dinilai dengan menggunakan sudut pandang yang objektif dan mendalam. Hal ini dapat dinyatakan secara sederhana sebagai jumlah pekerjaan yang diselesaikan atau jumlah total waktu yang disumbangkan. Tanggung jawab emosional, di sisi lain, mengacu pada metrik yang digunakan individu untuk menggambarkan bagaimana mereka merasa kewalahan.

Selain itu, ini dapat digunakan untuk mengukur stres di tempat kerja dan kepuasan kerja. Merasa tidak puas dengan beban kerja Anda sering kali disebabkan karena terlalu banyak pekerjaan yang harus ditangani.

Sebagaimana dikemukakan oleh Tarwaka (2014), ditetapkan bahwa beban kerja merupakan hasil interaksi antara persyaratan pekerjaan, lingkungan kerja, kemampuan perilaku, dan persepsi terhadap pekerjaan.

Bekerja berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta efek samping pribadi seperti naiknya asam lambung, sakit kepala, dan mudah tersinggung. Namun, jika Anda dihadapkan pada banyak tugas, Anda mungkin mengalami kelelahan dan perasaan terjebak dalam pola yang monoton. Rasa bosan pada rutinitas kerja yang biasa karena terbatasnya aktivitas atau pekerjaan dapat menyebabkan menurunnya fokus terhadap pekerjaan, yang berpotensi membahayakan pekerja (Manuaba 2000).

Ketika pekerja diberikan tugas yang sesuai dengan kemampuannya dan terjalin komunikasi yang efektif antara atasan dengan karyawan, serta antar rekan kerja, maka wajar jika kinerja karyawan akan meningkat.

Ketika persaingan di dunia profesional semakin sengit, penting bagi setiap karyawan untuk berkontribusi secara aktif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara tepat waktu dan tepat. Salah satunya bekerja sebagai staf di Kantor Kota Dalisodo yang berlokasi di Daerah Wagir, Kabupaten Malang. Karyawan mungkin mengalami stres karena beban kerja yang besar dan jadwal yang padat, yang mungkin juga berdampak negatif pada kesehatan dan kinerja mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan temuan observasi dan wawancara peneliti, nampaknya beban kerja di Kantor Desa Dalisodo agak berat. Hal ini dapat disebabkan karena jam kerja yang tidak memenuhi ketentuan perundang-undangan, tanggung jawab tambahan yang diberikan atasan, dan kurangnya fasilitas pendukung.

Peneliti memilih lokasi penelitian ini karena berbagai alasan, seperti kesesuaiannya dengan topik yang dibahas dan ketersediaan personel dalam jumlah yang memadai, yang penting untuk penelitian. Selain itu peneliti juga ingin tau seberapa jauh pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia terkait dengan judul yang peneliti angkat yaitu: Pengaruh komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Dalisodo, Kecamatan Wagir, Kabupaten Malang.

2.1 Rumusan Masalah

Mengingat latar belakang yang telah diberikan, kami mungkin mengajukan beberapa pertanyaan tentang bagaimana komunikasi dan beban kerja berdampak terhadap kinerja staf di Kantor Desa Dalisodo.

1. Sejauh mana pengaruh komunikasi secara sebagian terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Dalisodo?
2. Bagaimana dampak sebagian dari beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Dalisodo?
3. Apakah terdapat pengaruh bersama-sama antara komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Dalisodo?

3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi dampak komunikasi secara spesifik terhadap tingkat kinerja pegawai di Kantor Desa Dalisodo.
2. Menilai pengaruh beban kerja secara terpisah terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Dalisodo.
3. Meneliti dampak bersama-sama dari komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Dalisodo.

4.1 Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis

Untuk lebih meningkatkan pemahaman dan menerapkan ilmu yang diperoleh dari penelitian khususnya mengenai dampak komunikasi dan akuntabilitas terhadap kinerja pegawai di Kantor Kota Dalisodo.

2. Bagi tempat penelitian

Saat membuat pilihan kepemimpinan, penting bagi pemimpin organisasi untuk mempertimbangkan banyak faktor.

3. Bagi institusi pendidikan

Inkuiri ini dapat digunakan sebagai bahan pendidikan atau referensi bagi mahasiswa lain yang melakukan penelitian serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, D. (2019). Analisis Pengawasan Sistem Pengajaran di Edu Smart. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(1).
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Organisasi*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 16–30.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Organisasi Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Danang Sunyoto. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. (CAPS).
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Fajar, M. 2009. *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktik*. Graham Ilmu: Yogyakarta.
- Gujarati, D.N. dan D.C. Porter. 2010. *Dasar-Dasar Ekonometrika*, Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas DiponegoroHutajulu, S. M., & Supriyanto, S. (2013). Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Pada Pt. Inalum Kabupaten Batubara. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 2(2), 30-39.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi Mengelola Karyawan*. Cetakan Pertama. CAPS: Yogyakarta.
- Koesmowidjojo Suci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* . Jakarta. Raih Asa
- Kusufa, F. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Malang. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*. Vol.4, No 4: 65-73
- Manuaba. (2000). *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*. Rineka).
- Mulyatiningsih, Endang.2011. *Metode Penelitian Terapan bidang pendidikan*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, And Muhammad Fahmi. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1(1):9–25.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono.(2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy.2010. *Budaya Organisasi(Edisi 1)*. Penerbit Kencana (Prenada Media Group): Jakarta.
- Totok Sasongko. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada KPRI Bima Jaya Pasuruan. *Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi, Malang*. Vol. 7. No. 3
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.

- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wirawan, 2015. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian). Jakarta: Salemba Empat.
- Weny, W., Nugroho, N., Anggraini, D., Sofian, S., & Erwin, E. (2019, February). Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dan Pendidikan Pada PT. Bimasakti Mahawira Medan. In Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS Learning Center Medan) (Vol. 1, No. 1).