PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Empiris pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Magelang)

SKRIPSI

Disusun oleh:
Ria Ernawati
15.0101.0075

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi Empiris pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Magelang)

SKRIPSI

Diajuakan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang

Disusun oleh:
Ria Ernawati
15.0101.0075

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019

SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Ria Ernawati

NPM **15.0101.0075**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **14 Agustus 2019**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Dr. Rochiyati Murniningsih, M.P
Pembimbing I

Friztina Anisa, S.E., M.B.A
Pembimbing II

Tim Penguji

Dr. Rochiyati Murniningsih, M.P
Ketua

Muhdiyanto, S.E., M.Si
Sekretaris

Friztina Anisa, S.E., M.B.A
Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1
Tanggal 26 AUG 2019

Dra. Marlina Kurnia, MM
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Ria Ernawati
NIM	: 15.0101.0075
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Program Studi	: Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Magelang)

Adalah benar-benar hasil kerja saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian surat ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 7 Agustus 2019

Peneliti

Ria Ernawati

Nim: 15.0101.0075

RIWAYAT HIDUP

Nama		: Ria Ernawati
Jenis Kelamin		: Perempuan
Tempat, Tnggal Lahir		: Magelang 29 Juli 1996
Agama		: Islam
Alamat Rumah		: Menowo jalan Serayu No. 350A RT 07 RW 003 Keluran Kedungsari Kecamatan Magelang Utara
Alamat Email		: Riaerna01@gmail.com
Pendidikan Formal:		
Sekolah Dasar	(2004-2009)	: SDN Kdungsari 3 Magelang
SMP	(2009-2012)	: SMP Negeri 11 Magelang
SMA	(2012-1015)	: SMK Muhammadiyah Magelang
Perguruan Tinggi	(2015-2019)	: Universitas Muhammadiyah Magelang

Pengalaman organisasi

- Anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) Universitas Muhammadiyah Magelang (2015-2016)
- Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) Universitas Muhammadiyah Magelang (2016-2017)

Magelang 7 Agustus 2019

Peneliti

Ria Ernawati

Nim : 15.0101.0075

MOTTO

"Barang siapa yang keluar mencari ilmu maka dia berada dijalan Allah".

(H.R Turmudzi)

"*Menuntut ilmu itu adalah wajib bagi setiap muslim laki-laki maupun muslim permpuan"*.

(HR.Ibnu Abdil Bar)

Tanpa Impian Kita tak Meraih apapun tanpa cinta kita takan merasakan apapun dan tanpa Allah kita bukan siap-siap.

(Mezut Ozil)

Jika Pikiran bisa memikirkannya dan hati saya bias mempercayainya maka saya bisa mencapainya.

(Muhhamd Ali)

Apabila kita Malas untuk belajar, Maka kita sedang mendzolimi orang-orang yang sudah percaya dengan kita.

(1qbaal)

KATA PENGANTAR

Assalamu "alaikum.Wr.Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelsaikan skripsi yang berjudul: "**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI" (Studi Empiris Pada Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Magelang)".**

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan peneliti dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ir Eko Muh. Widodo, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Ketua Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Mulato Santoso, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.

4. Dr.Rochiyati Murniningsih,SE.,MP dan Friztina Anissa., SE, MBA selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktu, tenaga, pikiran, untuk membimbing serta memberikan saran hingga terselesaikan skripsi ini.
5. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang, yang telah membantu dan melayani dengan baik.
6. Karyawan Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Magelang (BPN) yang telah mengizinkan untuk dijadikan sebagai objek penelitian dan membantu dalam pengisin kuesioner.
7. Ibu Bapak saya tercinta selaku kedua orang tua saya yang tak pernah putus memanjatkan doa, selalu meluangkan waktu untuk mendoakan saya dan memberikan dukungan baik moril maupun materil dalam mendukung saya agar dapat menyelesaikan studi dan menggapai impian.
8. Kaka- kaka saya tercinta Iin Muryani, Wahyu Sumarwan, Agung Kuncoro, Aprilia Tri Wardhni, Tri Kartika Dewi, yang selalu memberikan dukungan doa dan selalu memotivasi saya untuk menyelesaikaan skripsi ini.
9. Sahabatku Ninda Deviana, Lila Banatu, Nafisah, Hacaya, Wahmi, Hanna, Dora, Yudistia Irma, Dewi, Gossy, Tina, Intania, Tia, Intan, Ade, Ista, Agus Yunita yang selalu memberikan dukungan untuk segera menyelesaikan kuliah dan memberikan semangat.
10. Teman-teman bimbingan Ibu Murni dan teman-teman seperjuangan kuliah Program Studi Manajemen 2015 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN JUDUL i
PENGESAHAN ii
SURAT PERNYATAAN iii
RIWAYAT HIDUP iv
MOTTO v
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI viii
DAFTAR GAMBAR ix
DAFTAR TABEL x
DAFTAR LAMPIRAN xi
ABSTRAK xii
BAB I 1
PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Perumusan Masalah 6
C. Tujuan Penelitian 6
D. Manfaat Penelitian 7
E. Sistematika Penulis 8
BAB II TINJUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS 10
A. Tinjauan Pustaka 10
1. Teori Atribusi. 10
2. Pengertian Kinerja 11
3. Beban Kerja 14
4. Komunikasi Organisasi 18
5. Kepuasan Kerja 23
B. Penelitian Terdahulu 25
C. Pengembangan Hipotesis 28
D. Model Penelitian 32
BAB III METODE PENELITIAN 34
A. Populasi dan Sampel 34
B. Jenis Data dan sumber data 35
C. Variabel Penelitian 36
D. Definisi Oprasional dan pengukurannya 36
E. Metode Analisis Data 39
F. Uji Hipotesis 40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 44
A. Statistik Deskriptif Data 44
B. Uji Kulitas Data 50
C. Pengujian Hipotesisi dan Pembahasan 53
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 70
A. Kesimpulan 70
DAFTAR PUSTAKA 74
LAMPIRAN 76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Model penelitian..... 33
Gambar 3.1 Uji t (Parsial)..... 41
Gambar 4. 1 Diagram Jalur Model (I)..... 62
Gambar 4. 2 Model Jalur (II) 64

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Realisasi Jam Kerja pada BPN Kabupaten Magelang 5
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu 25
Tabel 4.1 Rincian penyebaran kuesioner 44
Tabel 4.2 Responden Berdasrakan Jenis Kelamin 45
Tabel 4.3 Responden berdasarkan usia 46
Tabel 4.4 Responden berdasarkan pendidikan terakhir 46
Tabel 4.5 Responden berdasarkan divisi 47
Tabel 4.6 Responden berdasarkan masa kerja 47
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif 48
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas 51
Tabel 4.9 Hasil Uji reliabilitas 53
Tabel 4.10 Hasil uji t 53
Tabel 4.11 Hasil Analisis Jalur 61
Tabel 4.12 Hasil Analisis Jalur 63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian..... 77
Lampiran 2 Tabulasi 82
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reabilitas..... 83
Lampiran 4 Uji Paht..... 87
Lampiran 5 Tabel r..... 90
Lampiran 6 Tabel t..... 92

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Magelang).

Oleh:

Ria Ernawati

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Magelang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Magelang sebanyak 60 karyawan dengan metode *purposive sampling.* Alat analisis yang digunakan yaitu *path analysis* dan sobel test. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan komunikasi organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan komunikasi organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat memediasi dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara komunikasi terhadap kinerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era moderen saat ini, perusahaan dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mempersiapkan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para karyawan. Terdapat beberapa faktor terkait perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor paling utama karena kemajuan perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat dibelakangnya. Untuk dapat merealisasikan tujuan dari perusahaan diperlukan SDM yang cakap dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Mangkunegra (2015:57) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja. Sesuai dengan keadaan tersebut perusahaan harus dapat menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan perilaku yang memberikan sumbangan penting dalam perkembangan instansi atau perusahaan, bergantung pada tingkat beban kerja yang dihadapi oleh para karyawan yang bekerja di kantor atau pabrik.

Menurut Danang (2012:64) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres.

Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi. Kecepataan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya. Dalam pekerjaan tidak bisa dihindari bahwa setiap karyawan yang berada di sebuah kantor atau pabrik pasti melakukan interaksi dengan karyawan lainnya, tidak hanya untuk merampungkan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, tetapi juga untuk saling bertukar informasi mengenai setiap perubahan yang terjadi di kantor atau pabrik tempat mereka bekerja.

Liweri (2014) mengungkapkan bahwa komunikasi organisasi adalah studi tentang bagaimana orang-orang yang bekerja di dalam organisasi berkomunikasi dalam konteks organisasi, serta interaksi dan pengaruh antar struktur organisasi dan pengorganisasian. Selain beban kerja dan komunikasi organisasi. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan ketika tingkat kepuasan kerja tinggi maka pegawai akan cenderung bekerja dengan baik, begitu juga sebaliknya jika pegawai memiliki tingkat kepuasan yang rendah maka pegawai cenderung untuk bekerja sesukanya. Oleh karena itu kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Wibowo (2016) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat umum terhadap suatu pekerjaan, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini yang seharusnya mereka terima.

Penelitian yang dilakukan Dahliawati (2015), menunjukkan hasil dari variabel komunikasi organisasi dan kepuasan kerja pegawai berpengaruh

signifikan. Ketika dalam suatu organisasi terdapat komunikasi organisasi yang baik, maka karyawan akan merasakan nyaman berada di dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat termotivasi dalam bekerja. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lalujan dkk (2016) menunjukkan bahwa komunikasi organisasi tidak menunjukan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Komunikasi organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Jika di suatu organisasi memiliki komunikasi yang kurang baik maka akan memepengaruhi kinerja karyawan. Karyawan akan merasa tidak nyaman berada di lingkungan pekrjaan tersebut dan mengakibatkan ketidakpuasan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan (2017) menytakan bahwa terdapat hasil positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa apabila didalam suatu instansi karyawan merasakan hasil atau persatai didalam bekerja, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerjanya hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang akan meningkat. Berbeda dengan riset yang dilakukan oleh Nur Abidin (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dikarenakan semakin rendah kepuasan kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan Adidah (2017), dan Moh Rizal (2018) menyimpulkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang dirasakan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya beban kerja yang tinggi menjadikan karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditanggung jawabkan kepada karyawan tersebut. Sedangakan riset Jeky (2018) menunjukan beban kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak terhadap rasa stres yang dirasakan oleh karyawan, sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kesenjangan dari hasil penelitian-penelitian terdahulu menarik untuk diteliti kembali. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti kembali dengan menambahkan variabel yang berbeda.

Seiring dengan persaingan di dunia kerja yang semakin kompetitif, setiap karyawan dituntut untuk selalu memiliki peran aktif agar dapat mencapai target yang telah di tetapkan dengan baik dan tepat waktu. Salah satunya pada karyawan yang ada di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Magelang. Beban kerja tinggi dan jadwal yang berlebihan selalu dirasakan para pekerja. Hal tersebut membuat karyawan merasa tertekan sehingga mengakibatkan stres, terlebih lagi masalah kesehatan yang dihadapi oleh pekerja karena beban kerja yang tinggi dan jadwal yang berlebihan tersebut, dapat mempengaruhi kinerja mereka.

BPN Kabupaten Magelang bergerak dalam kegiatan pendaftaran tanah yang ada di daerah Kabupaten Magelang. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, beban kerja pada kantor BPN tergolong

tinggi, hal ini disebabkan oleh jam kerja yang tidak sesuai standar. Berikut merupakan data tidak kesesuaian jam kerja pada BPN Kabupaten Magelang.

Tabel 1.1
Realisasi Jam Kerja pada BPN Kabupaten Magelang

No	Uraian Pekerjaan	Standar Jam Kerja	Realisasi
1	Hubungan Hukum pertanhan	08.00-16.00	08.00-19.00
2	Tata Usaha	08.00- 16.00	08.00-19.00
3	Infrastruktur Pertanahan	08.00-16.00	08.00-19.00

Sumber: Data diolah tahun 2019

Berdasarkan informasi yang diperoleh standar waktu bekerja 8 jam sehari tetapi pada kenyataanya tidak sesuai dengan standar bekerja yang ada di kantor BPN. Hal ini mengakibatkan bertambahnya beban kerja karyawan. Pemberlakuan beban kerja yang tinggi tersebut menuntut karyawan untuk menyelesaikan target yang ditentukan. Para karyawan di kantor BPN Kabupaten Magelang mempunyai standar waktu bekerja 8 jam sehari, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa para karyawan tetap bekerja meskipun telah melewati jam pulang kantor karena tuntutan target atau *deadline* yang harus segera diselesaikan. Selama 5 tahun terakhir terdapat 3 (tiga) orang karyawan yang *resign*, jika dilihat jumlah tersebut termasuk angka yang tinggi untuk perusahaan negeri. Berdasarkan fakta-fakta tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan mengambil judul " Pengaruh beban kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi Empiris pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Magelang) ".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya dapat ditarik pertanyaan berhubungan tentang pengaruh beban kerja, komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Magelang.

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komunikasi organisasi berepengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja?
7. Apakah komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Magelang.

1. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawaan
6. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan manfaat paraktis sebagai berikut:

1. Bagi para akademisi

   Manfaat teoritis dapat memberikan pengetahuan informasi organisasi untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia khusunya pengaruh beban kerja dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi penelitian ini diharapkan untuk dijadikan tambahan refernsi dan informasi bagi peneliti selanjutnya.

2. Bagi perusahaan

   Manfaat penelitian ini dapat memberikan masukan bagi instansi atau perusahaan, mengenai pengaruh beban kerja dan komunikasi

organisasi terhadap kepuasan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Serta untuk memberikan informasi dan pertimbangan dengan menentukan kebijakan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulis

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan suatu komponen yang saling terkait. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

1. Bagian Awal

   Bagaian ini berisis halaman judul, halaman pengesahan, halaman pertanyaan keaslian, halaman riwayat hidup, moto, kata pengantar, daftar isi, dafatar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan abastrak.

   Bagaian Isi

   Bagaian ini terdiri dari :

   Bab I : pendahuluan

   Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang latar belakang masalah, perusahaan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

2. Bab II : Tinjuan Pustaka

   Pada bagaian ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya badan teori-teori yang mendasari analisis data yang diamabil dari beberapa literature atau pustaka sperti teori beban kerja, komunikasi organisasi,

kepusan kerja dan kinerja karyawan serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, dan hipotesisis.

Bab III : Metode Penelitian

Pada bagian ini akan diberikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian, populasi, dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi oprasional variabel, uji data, dan metode analisis data.

Bab VI : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis *SPSS*, sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

Bab V : Penutup

Pada bagian ini merupakan bagian terakhir dari penyusunan skripsi dimana dalam bab ini meliputi kesimpulan, keterbatasan peneliti, dan saran.

3. Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB II
TINJUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. Teori Atribusi.

Menurut Friz Heider (1958) teori ini merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab motif tentang perilaku seseorang. Teori atribusi mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.

Teori ini menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap persitiwa disekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi menjelasakan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat diartikan bahwa dengan melihat perilakunya akan dapat diketahui sifat atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Friz Haider juga menyatakan kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak

langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruh terhadap evisual kinerja induvidu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya, dan mempengaruhi sikap serta kepusan induvidu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada eksternalnya.

Teori atribusi ini dijadikan sebagai pijakan untuk menganalisis penelitian kinerja karyawan didalam suatu perusahaan, karena teori ini merupakan proses tingkah laku kerja seseorang. Tidak dapat dipungkiri bahwa tidak semua karyawan mampu untuk meningkatkan kinerjanya, apabila mendapatkan situasi yang sama. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor individu maupun faktor situasi perihal tersebut merupakan salah satu cara yang mampu digunakan untuk melihat suatu perkembangan perusahaan. Dengan adanya teori atribusi pemimpin mampu untuk melihat hasil dari peneilian kinerja karyawan. Ketika suatu perusahaan dapat mengetahui bagaimana sifat, keadaan, dan perilaku setiap karyawan dengan baik. Karyawan tersebut akan mengerti apa yang sebenarnya diinginkan sehingga dapat menghasilkan sesuatu yang menjadikan tujuan dari pekerjaannya. Berdasarkan hal tersebut sangat berkaitan dengan teori atribusi yang menjelasakan tentang perilaku seseorang.

2. Pengertian Kinerja

Mangkunegra (2015:57) mengumukakan bahwa kinerja adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Wibowo (2016) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun serta diimplementasikan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Dalam hal ini, bagaimana sikap organisasi menghargai dan memberlakukan sumber daya manusianya sehingga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam menjalankan kinerja. Edison dkk (2016) mengungkapkan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

a. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:67), menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1) Faktor Kemampuan (*ability)*

   Secara psikologis, kemampuan (*ability)* pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job)*.

2) Faktor Motivasi

   Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam

menghadapi situasi *(situation)* motivasi merupakan kondisi yang menggerakan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh bebrapa faktor yaitu:

a. Sasaran.
b. Standar.
c. Umpan balik.
d. Peluang.
e. Sarana.
f. Kompetensi.
g. Motivasi.

b. Indikator Kinerja-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2015), untuk mengukur kinerja karyawan dapat menggunakan sebagai berikut:

1) Jumlah pekerjaan

Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyarataan yang menjadi standar pekerjaan.

2) Kualitas pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan sesuai kualitas pekerjaan.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan harus diselesaikan tepat waktu sesuai dengan ketentuan.

4) Kehadiran

Setiap pekerjaan harus memenuhi absensi atau kehadiran karyawan dalam bekerja sesuai waktu yang ditentukan.

5) Kemampuan

Kerjasama antara karyawan sangat dibutuhkan karena kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya berkerjasama.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Sutarto (2013) beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau karyawan hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau karyawan yang sedikit beban kerjanya nampak terlalu banyak menganggur. Danang (2012:64) mengemukakan beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi. Kecepataan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak, dan sebagainya. Menurut Munandar (2013:383) Beban kerja suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu.

Berdasarkan berbagai definisi diatas, dapat diambil kesimpulan, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja beban fisik maupun mental dapat dipandang dari sudut obyektif dan subyektif.

b. Faktor-Faktor Beban Kerja

Menurut Suci (2017:24) menyatakan bahwa perusahaan hendaknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1) Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti berupa jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, dan keinginan atau persepsi (faktor pesikis).

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:

a) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam proses penyelesaian tugas. Apabila lingkungan kerja kurang dalam hal pencahayaan, suhu, ruangan yang panas, banyaknya debu dan asap, bahkan sirkulasi udara yang kurang, tentunya akan menimbulkan

ketidak nyamanan untuk karyawan. Sehingga akan menggangu proses penyelesaian tugas yang mengakibatkan ketidaksesuaian target yang telah ditetapkan akibat kondisi lingkungan yang kurang mendukung.

b) Tugas-tugas fisik.

Tugas-tugas yang dimaksud yakni hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam proses penyesuaian tugas. Apabila kurangnya pemahaman dalam masalah mesin bantu misalanya, itulah yang menjadi faktor penyebab penghambatnya proses penyelesaian kerja yang memicu adanya penurunan angka produksi.

c) Organisasi kerja

Karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi pastinya memerlukan waktu kerja teratur untuk proses penyelesaian sehingga lamanya istirahat, *shift* kerja, dan perencanaan karir sampai pengupahan ikut serta dalam pemberian kontribusi pada beban kerja yang dirasakan oleh karyawan. Apabila organisasi kurang bertanggung jawab atas beban kerja yang berlebihan, akan meningkatkan dampak buruk untuk karyawan, baik fisik maupun psikis.

Dampak fisik yang dirasakan karyawan yakni kelelahan berlebihan saat menyelesaikan pekerjaan seperti sakit kepala, sakit perut, keringat dingin, ketegangan otot dan sendi yang

berlebihan. Sedangkan dampak psikis yang dialami oleh karyawan apabila beban kerja yang dihadapi cukup tinggi akan menimbulkan kebingungan, kecemasan kemarahan baik pada teman kerja, atasan, maupun perusahaan. Dengan kondisi yang seperti ini yang mengakibatkan penurunan produktivitas karyawan. Bahkan dengan kurangnya beban kerja diterima oleh karyawan akan menimbulkan kebosanan sehingga dengan minimnya tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya yang berakibat timbulnya kecelakaan kerja seperti mengantuk atau lengah saat bekerja.

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Suci (2017) untuk mengidentifikasikan beban kerja, dalam dunia kerja dikenal beberapa indikator untuk mengetahui seberapa besar beban kerja yang harus diemban oleh karyawan. Indikator tersebut antara lain:

1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud yakni bagaimana cara karyawan dapat memahami suatu pekerjaannya dengan baik. Kesalahan dalam mengerjakan tugas.

2) Pengguna waktu

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun ada kalanya suatu organisasi tidak

memiliki SOP. Pengguna waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cederung berlebihan atau sangat sempit.

3) Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaaan tertentu atau tidak seimbangnya antara waktu peneyelesaian terget pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan,

4) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.

4. Komunikasi Organisasi

a. Pengertian Komunikasi Organisasi

Menurut Zainal, dkk (2014:337) komunikasi sebagai pengirim dan penerima pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan tersebut dapat dipahami. Menurut Liweri, (2014) komunikasi organisasi adalah studi tentang bagaimana orang-orang yang bekerja di dalam organisasi berkomunikasi dalam konteks organisasi, interaksi dan pengaruh antar struktur organisasi, dan pengorganisasian. Robbins (2013) mengemukakan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus

dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik, dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika dibawah standar. Berdasarkan berbagai difinisi diatas, dapat diketahui bahwa komunikasi sebagai penghidup sebuah organisasi, karena komunikasi diperlukan untuk saling bertukar informasi, bertukar pendapat membuat rencana, dan melaksanakan keputusan.

b. Faktor- Faktor Yang Mempengaruh Komunikasi Organisasi

Menurut Pace dan Fules dalam Nasution (2014) terdapat bebrapa faktor yang mampu mempengaruhi komunikasi organisasi. Faktor-faktor tersebut yaitu:

a) Kepercayaan

Tingakat kepercayaan semua anggota organisasi sangat diperlukan untuk membuat komunikasi yang baik. Setiap anggota organisasi harus berusaha untuk mengurangi *gap* dan mempertahankan hubungan dalam organisasi agar kepercayaan, keyakinan, dan kredibilitas dapat terjalin dengan baik.

b) Pembuatan keputusan bersama

Dalam setiap pegambilan keputusan dalam sebuah organisasi lebih diutamakan untuk mengikuti setiap anggota organisasi. Setiap anggota diajak untuk berkomunikasi dan diberikan ruang bagi mereka untuk berpendapat. Dengan ruang tersebut akan memudahkan bagi anggota untuk berkonsultasi dan menyampaikan aspirasi mereka dalam setiap pengambilan keputusan.

c) Kejujuran

Sikap kejujuran dan ketrebukaan dalam sebuah organisasi merupakan sebuah faktor penting dalam sebuah komunikasi. Hal ini harus tertanam dalam setiap pribadi anggota untuk senantiasa berterus terang dan menyampaikan apa yang ada dalam fikiranya. Dengan tercapainya kejujuran maka mempermudah siklus komunikasi antar tiap anggota organisasi, baik itu berupa atasan kepada bawahan ataupun kepada tingkat yang sama.

c) Keterbukaan dalam komunikasi ke bawah

Untuk informasi yang bersifat umum seperti kondisi organisasi saat itu, tugas-tugas yang harus dilakukan oleh anggota ataupun kendala-kendala yang sedang terjadi merupakan salah satu hal yang harus disampaikan oleh seorang atasan kepada bawahan. Kecuali untuk beberapa informasi yang memang hanya seorang pemimpin yang boleh tahu atau disampaikan informasi tersebut akan membuat kinerja organisasi akan memburuk. Rencana-rencana yang akan dijalankan oleh organisasi juga merupakan informasi yang perlu disampaikan.

d) Mendengarkan dalam komunikasi keatas

Setiap anggota organisasi dalam semua tingkat harus mendengarkan saran-saran ataupun laporan yang berkenaan dengan masalah yang sedang terjadi dalam organisasi dengan perasaan tanpa merendahkan dan pikiran terbuka. Infromasi dari bawahan juga

merupakan informasi yang perlu diketahui oleh semua lapisan dalam organisasi untuk keberlangsungan organisasi itu sendiri.

e) Perhatian-perhatian pada tujuan-tujuan berkinerja tinggi

Setiap anggota dalam organisasi harus memperhatikan pentingnya komitmen dalam organisasi. Setiap tujuan-tujuan yang terdapat dalam organisasi juga merupakan salah satu perhatian penting bagi seorang anggota organisasi. Untuk mewujudkannya anggota harus memperlihatkan tingginya komitmen mereka pada organisasi menghasilkan kulitas kinerja yang tinggi, dan juga perhatian kepada sesama anggota organisasi.

c. Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut Suranto AW dalam Sumaki,dkk (2015) beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat komunikasi organisasi sebagai berikut:

1) Pemahaman

Pemahaman yaitu kemampuan bagi *receiver* (penerima informasi) dalam mengelola informasi yang dia terima dari *sender* (pengirim informasi) dengan cermat dan dapat mengerti maksud dari informasi tersebut.

2) Pengaruh pada sikap

Komunikasi bisa dikatakan mempengaruhi sikap ketika seseorang yang telah menerima informasi dan mengerti akan maksud dari informasi mampu untuk mengubah sikapnya sesuai dengan yang

dimaksud dalam informasi. Hal ini bertujuan untuk mengubah sikap seseorang anggota organisasi yang dinilai kurang bagus. Sebagai misalnya yaitu seorang atasan yang memberikan arahan atau nasehat kepada bawahannya.

3) Hubungan yang semakin baik

Dalam sebuah komunikasi yang terjadi bisa menjadi salah satu faktor penguat hubungan antara anggota. Komunikasi tidak hanya bertujuan untuk memberikan informasi atau arahan saja, tapi dengan komunikasi yang baik akan tercapai suatu hubungan antara kedua belah pihak. Ketika terjadi komunikasi yang baik. Hubungan ini akan menguatkan organisasi karena setiap anggota organisasi merasakan akan kepemilikan organisasi.

4) Tindakan

Dalam komunikasi mengundang informasi yang bertujuan bagi seseoraang untuk melakukannya. Biasanya komunikasi ini bersifat arahan atau pemberian intruksi. Jika komunikasi berjalan dengan baik maka seseorang yang menjadi penerima akan melakukan sebuah tindakan sesuai dengan seperti yang dimaksudkan dalam informasi. Namun apabila komunikasi tidak berjalan dengan bagus maka terkadang tindakan yang dilakukan tidak sesuai dengan informasi yang diberikan. Hal ini tentunya akan merugikan organisasi itu sendiri.

5. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Hasibun (2013) karyawan yang lebih puas dalam pekerjaannya akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada imbalan atau balas jasa. Menurut Sri Widodo (2015) kepuasan kerja tidak lain adalah bagian dari ekspresi SDM terhadap hasil atau prestasi yang dihasilkannya. Sedangkan Wibowo (2016) mengukapkan bahawa kepuasan kerja merupakan sifat umum terhadap suatu pekerjaan, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini yang sehrusnya mereka terima.

Berdasarkan divinisi diatas dapat dismpulkan bahwa kepusan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan diamana pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan hasil atau prestasi yang dihasilkanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan

Menurut Mangkunegara (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1) Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2) Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan

finansial, kesempatan promosi jabatan, intraksi sosial, dan hubungan kerja.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robins (2015) indikator-indikator yang mentukan kepuasan kerja yaitu:

a) Pekerjan yang secara mental menentang karyawan

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menimbulkan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

b) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan peribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Disamping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, fasilitas yang bersih, dan relative moderen dengan alat-alat yang memadai.

c) Gaji dan upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persiapkan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, standar pengupahan komunitas, dan kemungkinan menghasilkan kepuasan.

d) Target pekerjan yang terpenuhi

Setiap perushaan menerapkan sistem target, setiap karyawan harus memenuhi target tersebut perbulannya. Jika setiap karyawan target tersebut sudah terepenuhi maka karyawan tersebut akan mendapatkan kepuasan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini melihat pada beberapa penelitian terdahulu sesuai dengan variabel yang diteliti yaitu beban kerja, komunikasi organisasi, kinerja karyawan, dan kepuasan kerja. beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/tahun	Variabel yang diteliti	Sampel	Hasil
1.	Octavia dkk 2018	Stres Kerja, Beban Kerja dan Kinerja pegawai	Sampel jenuh	Secara parsial bahwa stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan beban kerja mempengaruhi kinerja. Secara bersamaan menunjukkan bahwa stres kerja dan beban

No	Peneliti/tahun	Variabel yang diteliti	Sampel	Hasil
				kerja secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja
2.	I Gede Mahendrawan dkk 2015	Beban Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja	Sampling jenuh	Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan juga menghasilkan variabel kompensasi memberikan pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja
3.	Lalajuna Paramita dkk 2016	Komunikasi Organisasi, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja	Sampling jenuh	Komunikasi organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, stres kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi organisasi dan kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Dahliawati 2015	Komunikasi organisasi dan kepuasan kerja pegawai	Simple random sampling	Terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto.
5.	Adidha Fiqi Rindyantama dkk 2017	Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, Beban Kerja dan	Sampling jenuh	Pengaruh gaya kepemipinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Peneliti/tahun	Variabel yang diteliti	Sampel	Hasil
		Kinerja Karyawan		Loyalitas yang dialami oleh karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh gaya kepemimpina yang dialami oleh karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
6	Moh Rizal dkk 2018	Stress Kerja, Beban Kerja, Kinerja Karyawan	Random sampling	Secara simultan sters kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial menunjukan bahwa variabel sters kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. dan beban kerja berpengaruh positif siginifikan terhadap kinerja karyawan.
7	Jeky K dkk (2018)	Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan	Sampling Jenuh	Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Dimas Okta Ardiansyah (2016)	Komunikasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja	Random sampling	Variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, peran kepuasan kerja memediasi pengaruh komunikasi dan kinerja

No	Peneliti/tahun	Variabel yang diteliti	Sampel	Hasil
				karyawan
9	Mariska Arista Putri (2018)	Konflik Kerja, Beban Kerja, Komitmen Efektif, Kinerja, Dan Kepuasan Kerja	Purposive sampling	Kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.
10	Iska Maulina (2017)	.komunikasi, Self Esteem, Sele Efficacy, kepuasan kerja, Kinerja	Smpling jenuh	Tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel komunikasi terhadap kinerja memlalui kepuasan kerja
11	Nur Abidin (2016)	Kepuasan, Mtivasi, Kedisiplan Kerja, dan Kinerja,	Purposive sampling	Kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Hendrawan (2017)	Kepuasan Kerja, Komitmen dan kinera karyawan	Angket Tertutup	Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Data Penelitian Terdahulu diolah, 2019

C. Pengembangan Hipotesis

1) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Munandar (2013:383) Beban kerja suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja dapat berasal dari luar tubuh atau berasal dari dalam tubuh perkerja.

Penelitian oleh Jeky K dkk (2018) menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika beban kerja yang dirasakan karyawan sangat tinggi maka kinerja karyawan

akan menurun. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesisi penelitian sebagai berikut:

H_1: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Liweri, (2014) komunikasi organisasi adalah studi tentang bagaimana orang-orang yang bekerja di dalam organisasi berkomunikasi dalam konteks organisasi, serta interaksi dan pengaruh antar struktur organisasi dan pengorganisasian.

Riset yang dilakukan oleh Dimas Okta (2016) menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila didalam suatu instansi terdapat komunikasi yang baik maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang akan meningkat. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesisi penelitian sebagai berikut:

H_2: Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepusan Kerja

Menurut Danang (2012:64) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi. Kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya. Beban kerja dapat berasal dari luar tubuh atau berasal dari dalam tubuh perkerja.

Penelitian yang dilakukan oleh I Gede (2015) Variabel beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan, apabila beban kerja yang dirasakan oleh

karyawan sangat tinggi karyawan tidak akan merasakan kepuasan didalam bekerja hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang menurun. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesisi penelitian sebagai berikut:

H_3: Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4) Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Zainal dkk (2014:337) komunikasi sebagai pengirim dan penerima pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan tersebut dapat dipahami.

Penelitaian yang dilakukan oleh Dahliwati (2015) terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi dengan kepuasan kerja, apabila didalam suatu kantor atau istansi terdapat komunikasi yang baik maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesisi penelitian sebagai berikut:

H_4: Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Wibowo (2016) mengukapkan bahawa kepuasan kerja merupakan sifat umum terhadap suatu pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini yang seharunya mereka terima.

Penelitian yang dilakukan oleh Dimas (2016) variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila didalam suatu instansi karyawan merasakan hasil atau prestasi

dalam bekerja maka akan berdampak pula terhadap karyawan yang akan merasakan kepuasan didalam bekerja. Hal tersebut juga akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang akan meningkat. Maka dapat dirumuskan hipotesisi penelitian sebagai berikut:

H_5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Menurut Munandar (2013:383) Beban kerja suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja dapat berasal dari luar tubuh atau berasal dari dalam tubuh perkerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Mariska (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Apabila beban kerja yang dirasakan oleh karyawan sangat tinggi tetapi karyawan merasakan kepuasan didalam bekerjanya maka hal tersebut juga akan berdampak pula terhadap kinerja karyawan yang akan meningkat. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipottesis penelitian sebagai berikut:

H_6: beban kerja berpengruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

7) Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karywan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Menurut Zainal dkk (2014:337) komunikasi sebagai pengirim dan penerima pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan tersebut dapat dipahami.

Riset yang dilakukan Iska Maulina (2017) menyatakan bahwa peran kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh komunikasi dan kinerja karyawan, jika didalam suatu instansi terdapat komunikasi yang baik dan karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka akan berdampak terhadap kinerja karyawan yang akan meningkat. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesisi penelitian sebagai berikut:

H_7: Komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

D. Model Penelitian

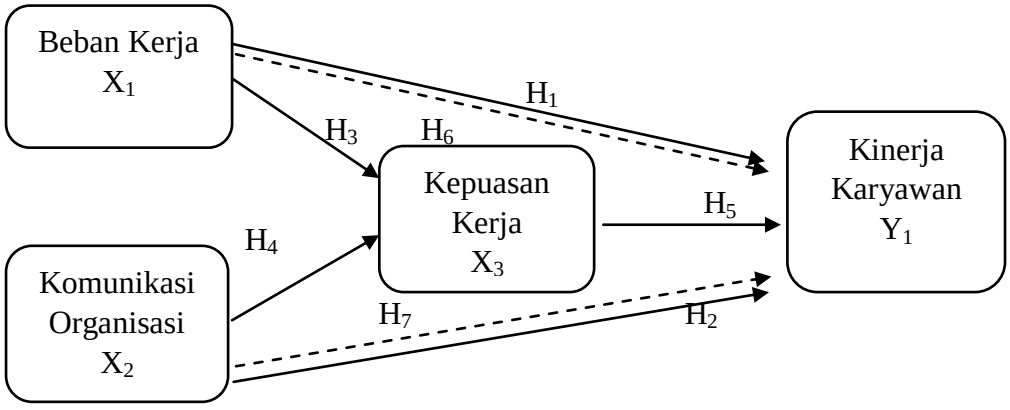
Penelitian ini menekankan pada hubungan beban kerja, komunikasi organisasi, terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi karena masih terdapat perbedaan hasil pada penelitian sebelumnya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu beban kerja, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi. Kecepataan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak, dan sebagainya.

Komunikasi organisasi adalah studi tentang bagaimana orang-orang yang bekerja di dalam organisasi berkomunikasi dalam konteks organisasi, serta interaksi dan pengaruh antar struktur organisasi dan pengorganisasian.

Kepuasan kerja tidak lain adalah bagian dari ekspresi SDM terhadap hasil atau prestasi yang dihasilkannya. Berdasarakan hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja, komunikasi organisasi, dan kepuasan kerja didalam suatu perusahaan baik. Maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila beban kerja komunikasi organisasi, kepuasan kerja didalam suatu perusahan kurang baik maka akan berpengaruh negatif pada karyawan. Berdasarkan pola Fikir di atas, maka dapat digambarkan kerangka fikir sebagai berikut:



Gambar 2. 1
Model penelitian

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Lokasi Penelitian

   Lokasi penelitian adalah suatu tempat dimana peneliti akan melakukan penelitian. Adapun penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Magelang.

2. Populasi

   Menurut Sugiyono (2015:167) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang ada pada kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Magelang yang mempunyai sekitar 120 karyawan.

3. Sampel dan teknik sampling

   Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

   Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 karyawan kantor Badan Pertanahan Nasioanl (BPN) Kabupaten Magelang Teknik

sampling dalam penelitian ini adalah mengunakaan *purposive sampling* yakni teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu kriteria responden metode *purposive sampling* adalah: Responden karyawan tetap. Hal ini dikarenakan karyawan tetap sudah dirasa mampu memahami tentang situasi yang ada dalam instansi/ perusahaan tersebut.

B. Jenis Data dan sumber data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang berkaitan secara langsung dengan masalah yang diteliti. Data primer meliputi jawaban pertanyaan responden atas persepsi beban kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

1. Data primer

   Menurut (Sugiyono, 2016) sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Magelang.

2. Data sekunder

   Sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data menggunakan data sekunder apabila peneliti mengumpulkan informasi dari data yang telah dioleh oleh pihak lain.

3. Metode pengumpulan data

   Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner adalah suatu bentuk pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada

responden. Teknik pengumpulan data ini dilakukan secara langsung pada karyawan BPN Kabupaten Magelang. Kuesioner ini didesain, terdiri dari dua bagian. Bagian pertama, berisi deskripsi responden merupakan uraian responden secara demografis. Bagian kedua, berisi instrumen pertanyaan untuk masing-masing variabel penelitian.

C. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua varaiabel yaitu variabel endogen (*independent variabel)*. Menurut Sugiyono (2017) variabel eksogen (*independent variabel)*: variabel ini sering disebut sebagai *stimulus, paradiktor Antecedent* dalam bahaasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebasa. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan varaiabel endogen (*dependent variabel)* sering disebut sebagai varaiabel otput, kreteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikar. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Penelitian ini menggunakan 4 variabel antara lain:

1. Variabel endogen (*dependent variabel)*: Kinerja Karyawan (Y)
2. Variabel eksogen (*independent variabel)*: Beban Kerja, Komunikasi Organisasi dan Kepuasan Kerja.

D. Definisi Oprasional dan pengukurannya

1. Definisi Oprasional
    a. Kinerja

Menurut Edison dkk (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Wirawan (2015) mengungkapkan untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

(1) Jumlah pekerjaan.

(2) Kulitas pekrjaa.

(3) Ketepatan waktu.

(4) Kehadiran.

(5) Kerjasama antar karyawan.

b. Munandar (2013:383) menyatakan Beban kerja suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Menurut Suci (2017) indikator beban kerja meliputi:

1. Kondisi pekerjaan.
2. Penggunaan waktu kerja.
3. Target yang dicapai.
4. Lingkungan kerja.

c. Komunikasi Organisasi

Menurut Zainal dkk (2014:337) komunikasi sebagai pengirim dan penerima pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan tersebut dapat dipahami. Sumaki dkk menyatkan (2015:542) Indikator komunikasi organisasi yaitu:

1) Pemahaman

Kemapuan dalam mengolah informasi yang disampaikan.

2) Kesenangan

Perasaan nyaman ketika berkomunikasi.

3) Pengaruh pada sikap

Mampu merubah sikap menjadi lebih baik.

4) Hubungan yang semakin baik

Membuat hubungan menajadi lebih baik.

5) Tindakan

Mampu melaksanakan setiap arahan.

c. Kepuasan kerja

Menurut Sri Widodo (2015) kepuasan kerja tidak lain adalah bagian dari ekspresi SDM terhadap hasil atau prestasi yang dihasilkannya. Robins (2015) mengukapkan Indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang.
2. Kondisi kerja yang mendukung.
3. Gaji atau upah yang pantas.
4. Rekan kerja yang mendukung.

2. Pengukuran

Metode pengukuraan seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala Likerat yang terdiri dari:

5= Sangat Setuju (SS)

4= Setuju (S)

3= Kurang Setuju (KS)

2= Tidak Setuju (TS)

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

E. Metode Analisis Data

Pada teknik pengolahan data ini menguraikan metode-metode analisis yang akan digunakan untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian metode analisis data sangat tergantung pada jenis penelitian dan metode penelitian. Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data diikuti dengan pengujian hipotesis penelitian.

1. Uji Validitas

Ghozali (2016) menyatkan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Pengujian validitas yang digunakan adalah korelasi *pearson*, signifikan korelasi *pearson* yang dipakai dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikanya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2016:43) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kouesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisiten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas diukur dengan uji statistik *cronbach Alpha* > 0,7 sebaliknya apabilai nilai *Cronbach Alpha* < 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

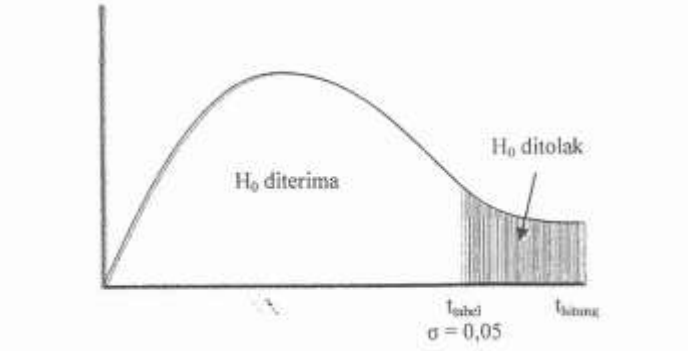
F. Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dikatakan berepengaruh signifikan apabila sig. < α. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

a) Bila nilai signifikan t < 0,05, maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antra stau variabel independen terhadap dependen.

b) Apabila nilai signifikan t > 0,05, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan anatara satu variabel indepnden terhadap variabel dependen. Hasil uji-t dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil anlisis berganda.



Gambar 3.1
Uji t (Parsial)

2. Uji Path Analysis

Mediasi atau intervening merupakan variabel antara yang berfungsi memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Menurut Ghozali (2013:249) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear untuk menaksir hubungan kaualitas antra variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Analisis jalur dinyatakan dalam dua bentuk persamaan sebagai berikut:

$Y= a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2+ \beta_3X_3+e$

$Z= a +\beta_1X_1 + \beta_2X_2+ e$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

Z = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

B_1-b_2 = Koefisien regresi yang menyatakan perubahan nilai Y

apabila terjadi perubahan nilai X

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Komunikasi Organisasi

E = *eror trem,* yaitu tingakat kesalahan penduga dalam penelitian.

3. Uji Sobel

Untuk mengetahui pengaruh mediasi signifikan atau tidak, dapat diuji dengan *sobel test* mengehendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal. Hasil *sobel test* memberikan nilai estimasi *indirect effect* yang kemudian dicari nilai t_{hitung}nya dengan cara membagi besarnya nilai data terhadap nilai *standar eror* dan membandingkan dengan t_{tabel} jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} berarti pengaruh mediasi dikatakan signifikan.

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (*P2.P3*) signifikan atau tidak, diuji dengan *sobel test* dengan rumus

$$Sp2\,p3 = \sqrt{p3^2 Sp2^2 + p2^2 Sp3^2 + Sp2^2 p3^2}$$

Berdasarkan hasil *SP2P3*, kemudian menghitung nilai t_{hitung} untuk mengetahui apakah ada pengarauh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{P2P3}{SP2P3}$$

Nilai t_{hitung} yang diperoleh kemudian dikonfirmasikan dengan t_{tabel} apabila $t_{hitung} > t_{tabel,}$ dengan tingkat signifikan (α) 0,05 maka dapat

disimpulkan bahwa koefisien mediasi (*SP2P3*) adalah signifikan atau ada pengaruh mediasi variabel intervening dengan X terhadap Y.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dengan hasil yang telah didapat, maka diperoleh sejumlah kesimpulan pada pengujian beban kerja, dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

1. Variabel beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan Badan Pertanahan Nasional sangat tinggi, dengan tidak sesuainya waktu jam kerja dengan standar waktu bekerja yang ada pada kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) hal tersebut dapat dipastikan akan berdampak terhadap menurunya kinerja karyawan pada kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Magelang.
2. Variabel komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa dengan adanya komunikasi yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Magelang.
3. Variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil ini membuktikan bahwa Beban kerja yang ada pada Badan Pertanahan Nasional (BPN) terlalu tinggi, berdasarkan hal tersebut akan berdampak terhadap karyawan Badan Pertanahan Nasional yang tidak merasakan kepuasan didalam bekerja. Dikarena BPN tidak

mengevaluasi beban kerja yang diberikan dan memperhatikan suasana kerja yang ada.

4. Variabel Komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Jika didalam suatu organisasi terdapat komunikasi yang baik, maka hal tersebut juga akan berdampak terhadap kepuasan kerja yang akan dirasakan karyawan Badan Pertanahan Nasional.
5. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan merasakan kepuasan bekerja didalam kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Magelang, maka hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja mereka yang akan meningkat.
6. Variabel kepuasan kerja sebagai variabel yang memediasi antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja sendiri mencermikan hasil atau perstasi kerja seseorang didalam bekerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh lebih kuat terhadap kinerja karyawan. Jika beban kerja yang dirasakan oleh karyawan cukup tinggi, tetapi karyawan merasakan kepuasan didalam bekerja maka hal tersebut akan berdampak pula dengan kinerja mereka yang akan meningkat.
7. Variabel kepuasan kerja belum dapat memediasi antara komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan. Adanya komunikasi yang baik didalam suatu organisasi dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat. Suatu komunikasi yang terjadi bisa menjadi salah satu faktor penguat hubungan antara anggota. Komunikasi tidak hanya bertujuan untuk memberikan informasi atau arahan saja, tapi dengan komunikasi yang baik akan tercapai suatu hubungan antara kedua belah pihak

B. Keterbatasan Penulis

1. Tanggapan atau jawaban responden yang kurang menggabarkan kondisi yang sebenenarnya dengan alasan:
   a. Adanya kesibukan dan keterbatasan waktu yang dimilliki oleh responden
   b. Adanya perasaan takut dari sebagian responden bahwa jawaban yang diberikan akan mempengaruhi penilian tentang diri reponden sendiri.
2. Penelitian ini fokus pada pengujian variabel beban kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Maka tidak dapat dipungkir apabila terdapat teori-teori lain di luar variabel tersebut yang memepngaruhi kinerja karyawan.
3. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber refernsi penelitian terdahulu yang meneliti tentang beban kerja terhadap kinerja karyawan, komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan, kempuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Saran

1. Bagi kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Magelan

   Bagi pemimpin Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kabupaten Magelang, dirasakan untuk mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan pada karyawannya agar mereka tidak merasakan terbebani dan memperhatikan suasana kerja yang ada didalam lingkungan kerja karyawan agar mereka lebih nyaman dalam bekerja.

2. Bagi peneliti selanjutnya

   Peneliti selanjutnya perlu menambahkan variabel-variabel yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan, seperti: motivasi kerja, dan stres kerja. Hasil penelitian ini digunakan sebagai bahan tambahan refernsi untuk penelitian selanjutnya pada bidang penelitian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung. Remaja Ros.

Dahliawati. 2015. Hu*bungan Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai DI Dinas Pendidikan Kota Sawahlunto*. Administrasi Pendidikan.

Danang Sunyoto. 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. (CAPS).

Dimas Okta Ardiansyah 2016 *Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Empiris Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung).* Universitas Brawijaya. Jurnal Bisnis dan Manajemen.

Edison dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Alfabeta. Bandung. Alfabeta.

Ghozali Imam 2013 *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS Edisi 7.* Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali Imam 2016. *APLIKASI analisis Multivariate Dengan Peogram IBM SPSS Semarang*; BPFE Universitas Diponegoro.

Harsuko. 2011. *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*.Malang. UB Press.

Heider, Frizt.1958 *ThePpsychology of interpersonal relations*, New York: Wiley

Hendrawan Qunit Mekta. 2017. P*engaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana* Yogyakarta. Profita, 2.

Iska Mulana 2017 *Pengaruh Komunikasi. Self Esteem, Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit TGK. Fakinah Banda Aceh.* Universitas Syariah Kuala. Jurnal Manajemen dan Inovasi

Jeky K R Rolos. Sofia, A P Sambul, Wehelmina Rumawas (2018) *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kkinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.* Universitas Sam Ratulangi. Jurnal Administrasi Bisnis

Koesmowidjojo Suci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* . Jakarta. Raih Asa

Lalujan dkk. 2016. *Pengaruh Komunikasi Organisasi Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional* Sulawesi Utara. EMBA.

Liweri, A. (2014). *Strategi dan Komunikasi Organisasi* . Jakarta. Bumi Askara.

Meriska Arista Putri (2018) *Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Komitmen Afektif Terhadap Kinerja Auditor Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Empiris Kasus Di Kantor Akuntan Publik Di Kota Semarang)* Universitas Pandanaran Semrang.

Nur Abidin. 2016. *Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah*.

Robins, S. . dan T. A. J. 2015. *Prilaku Organisasi Edisi 16* . Jakarta. Selamba Empat.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Prilaku Organisasi*. Jakarta. Selamba Empat

Soedarso, S. W. 2015. *Sistem Informasi Manajemen* (Manggu Med). Bandung.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (M*ixed Methodes). Bandung. Alfabeta

Sumaki, Windy j, D. (n.d.). Pe*ngaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan* Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Berkala Ilmiah Efesien, 15.

S.P, Hasibuan, Malayu 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.

Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. (Edisi Kelima), Jakarta. Selamba Empat.

Wirawan (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia.* Jakarta:: PT Raja Grafindo Persada

Zainal, veithzal Rivai, dkk. 2014. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi* Rajagrafin. Jakarta.