

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era modern saat ini, baik organisasi maupun perusahaan dituntut untuk mengembangkan perusahaan dengan mempersiapkan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor terkait perbaikan kinerja perusahaan. Menurut Fikri, et al., (2022) salah satu faktor penting yang harus diperhatikan adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan maupun organisasi merupakan faktor utama karena kemajuan perusahaan tergantung pada SDM yang terlibat dibelakangnya. Suparman (2020) menyatakan untuk dapat merealisasikan tujuan secara optimal maka diperlukan SDM yang cakap dalam melaksanakan tugasnya.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Siska, et al., 2020). MSDM digunakan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kapabilitas serta kinerjanya (Setiati dan Hikmawati, 2019). Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu aktivitas penting dalam manajemen sumber daya manusia. Aktivitas ini penting karena berperan dalam proses perencanaan strategis sumber daya manusia di dalam

organisasi (Dewi, 2019). Tujuan dari perencanaan SDM menurut Dewi (2019) yaitu menyiapkan sumber daya manusia, antisipasi kebutuhan rekrutmen, untuk memperbaiki kualitas, penghematan biaya, dan menjaga loyalitas. Menurut Setiati dan Hikmawati (2019) setiap organisasi harus mampu mengantisipasi adanya hambatan untuk memperoleh dan mengembangkan SDM yang dibutuhkan. Hal tersebut akan berdampak pada investasi dan aset yang dimiliki perusahaan, sebaliknya akan berkurang apabila dikelola oleh SDM yang rendah kualitasnya dan tidak kompetitif dalam melaksanakan kegiatan bisnis. Oleh karena itu SDM sangat diperlukan untuk mengembangkan organisasi terlebih dalam kinerjanya menyelesaikan tugas.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis et al., 2018). Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis et al., 2018). 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. Selain itu kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil

yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Arianty, 2015).

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi, 2002).

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan (Supardi, 2014). Kinerja guru merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata, hasil kerja dan tanggung jawab dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah (Priansa, 2014). Sekolah merupakan jaringan budaya yang dapat menjadi ukuran dari semua panutan budaya yang ada di sekelilingnya. Sebagaimana pendapat Leo (1982) *“Schools, in carrying out their transmitter of the culture role can be viewed as a barometer that reflect the complexity of the surrounding*

culture” yang berarti sekolah sebagai mediator budaya dapat dilihat sebagai barometer yang mencerminkan kompleksitas budaya di sekitarnya.

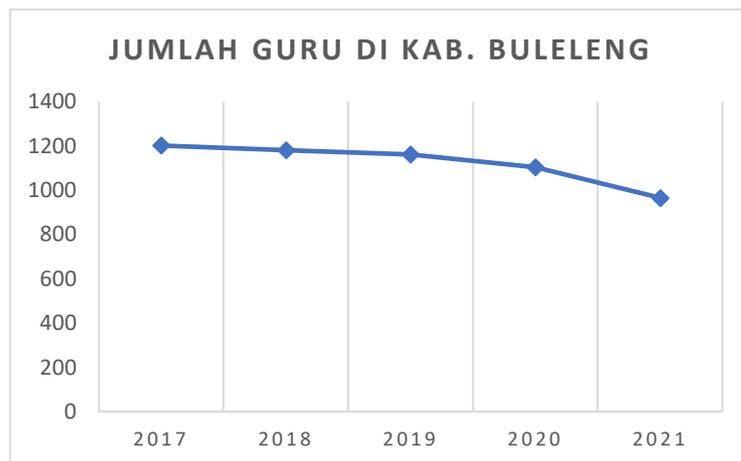
Berkenaan dengan kinerja guru, UU Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 39 ayat (2), menyatakan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Keterangan lain menjelaskan dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 20 (a) tentang Guru dan Dosen menyatakan bahwa standar prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, guru berkewajiban merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran. Tugas pokok guru tersebut yang diwujudkan dalam kegiatan belajar mengajar merupakan bentuk kinerja guru.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) No. 41 tahun 2007, memberikan pengertian kinerja guru adalah prestasi mengajar yang dihasilkan dari aktivitas yang dilakukan oleh guru dalam tugas pokok dan fungsinya secara realisasi konkrit merupakan konsekuensi logis sebagai tenaga profesional bidang pendidikan. Pengertian kinerja guru menurut Burhanudin (2007), mengemukakan bahwa kinerja guru adalah gambaran kualitas kerja yang dimiliki guru dan termanifestasi melalui penguasaan dan aplikasi atas kompetensi guru. Pandangan ini menunjukkan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan gambaran dari penguasaan dan aplikasi terhadap kompetensi guru dalam mengaktualisasikan tugas dan perannya sebagai guru. Berdasarkan berbagai pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja guru merupakan hasil pekerjaan atau prestasi kerja yang

dilakukan oleh seorang guru berdasarkan kemampuan mengelola kegiatan belajar mengajar, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi pembelajaran dan membina hubungan antar pribadi (interpersonal) dengan warga sekolah.

Menurut Teori Gibson (1997) bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh tiga kelompok variabel yaitu variabel individu, variabel organisasi dan variabel psikologi. Dalam kaitan dengan penelitian ini variabel individu meliputi: kemampuan dan keterampilan mental fisik (dalam hal ini kemampuan dan keterampilan dalam memahami kurikulum), latar belakang (keluarga, tingkat sosial dan pengalaman), demografis (umur, etnis dan jenis kelamin). Variabel organisasi meliputi: sumber daya, kepemimpinan (dalam hal ini pemberian layanan supervisi), imbalan struktur dan desain pekerjaan (variabel-variabel ini akan memengaruhi dan menciptakan iklim kerja). Variabel psikologi meliputi: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi, kepuasan dan iklim kerja.

Berdasarkan teori tersebut, maka sumber daya sangat penting dalam pengembangan kinerja guru. Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 8 Singaraja. SMP Negeri 8 Singaraja merupakan salah satu sekolah yang ada di Kabupaten Buleleng dengan beban kerja yang tinggi berdasarkan data pada Data Pokok Pendidikan Kemendikbudristek tahun 2021. Berikut ini data jumlah guru seluruh SMP di Kabupaten Buleleng pada tahun 2017-2021.



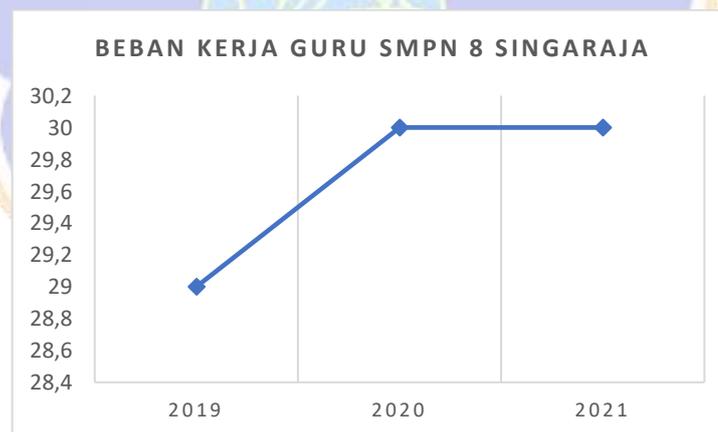
Gambar 1.1 Jumlah Guru di Kabupaten Buleleng

Sumber: Disdikpora Kab. Buleleng Bidang Pembinaan GTK SMP 2021

Berdasarkan data diatas, terlihat bahwa setiap tahun jumlah guru mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini tentu berdampak pada jumlah guru di sekolah-sekolah yang ada di Buleleng. Rata-rata jumlah guru SMP di Buleleng adalah 56-62 orang menurut Data Pokok Pendidikan Kemendikbudristek Tahun 2021. Jumlah guru merupakan salah satu indikator beban kerja guru akan berlebih atau tidak sesuai dengan pembagian jam mengajar. Selain itu, kinerja guru dapat diukur dengan Penilaian Kerja Guru (PKG) yang dilaksanakan secara berkala. Capaian PKG merupakan indikator rendahnya kinerja guru. Terdapat dua sekolah dengan jumlah guru yang rendah yaitu SMPN 7 Singaraja dengan jumlah guru 27 orang dan SMPN 8 Singaraja dengan jumlah guru 44 orang.

Berdasarkan data tersebut, terlihat bahwa SMPN 7 Singaraja dan SMPN 8 Singaraja memiliki jumlah guru lebih rendah dibandingkan dengan enam sekolah negeri lainnya. Hal ini tentu menjadi indikator bahwa beban kerja lebih tinggi di SMPN 7 Singaraja dan SMPN 8 Singaraja. Hal ini dapat dikatakan bahwa kedua sekolah tersebut mengalami masalah pada kinerja guru, namun pada SMPN 8 Singaraja lebih tinggi karena sekolah ini baru berdiri 4 tahun dan sekolah ini

bekerjasama dengan Putera Sampoerna Foundation dalam program *Lighthouse School Program* (LSP). Fokus dari *Lighthouse School Program* sendiri adalah pengembangan guru, sistem manajemen sekolah, siswa dan komunitas sekolah. Dengan adanya program ini nantinya akan tercipta sekolah model yang unggul dan juga memberikan dampak positif kepada sekolah lainnya melalui pengimbasan berkala. Program ini berlangsung selama 4 tahun sejak 2019. Dengan adanya program ini, guru-guru di SMPN 8 Singaraja harus mengikuti pelatihan secara daring maupun luring, dan tetap mengajar siswa sesuai jam pelajaran. Dalam UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 35 (2) tentang Guru dan Dosen menyatakan beban kerja guru adalah 24 jam tatap muka. Berkurangnya jumlah guru akan berakibat pada banyaknya beban kerja guru yang dibebankan sehingga guru harus mengajar lebih dari 24 jam tatap muka. Berikut ini data rata-rata jumlah beban kerja guru di SMPN 8 Singaraja tahun 2019-2021.



Gambar 1.2 Beban kerja Guru SMPN 8 Singaraja

Sumber: Bidang Kurikulum SMPN 8 Singaraja

Berdasarkan diagram tersebut, beban kerja guru di SMPN 8 Singaraja melebihi tuntutan yang ada pada UU No. 14 Tahun 2005 Bab IV Pasal 35 (2) tentang Guru dan Dosen yaitu 24 jam tatap muka. Berdasarkan wawancara dengan

Wakasek Kurikulum SMPN 8 Singaraja, kelebihan jam yang didapatkan oleh para guru ini tidak mampu dibayarkan oleh sekolah karena dana BOS tidak mencukupi untuk membayar honor guru. Menurut Danang (2012) 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 dapat memengaruhi kinerja.

Kehidupan suatu organisasi secara mendasar adalah sangat ditentukan oleh adanya manusia dan segenap sumber dayanya. Manusalah yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Komunikasi dalam organisasi yang berjalan dengan baik, sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja, komunikasi merupakan hal yang sangat penting, baik dalam organisasi, perusahaan, maupun instansi pemerintahan. Khususnya untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia. Disamping itu, sumber daya manusia juga penentu untuk tercapainya keberhasilan suatu usaha. Oleh sebab itu dibutuhkan pengurus yang mampu berprestasi, mempunyai produktivitas tinggi, bersemangat kerja tinggi, setia dan mau bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi (Effendi, 1992: 146).

Menurut pengamatan awal penulis bahwa kondisi yang ada di SMPN 8 Singaraja menunjukkan bahwa sebagian guru mempunyai kinerja yang rendah, walaupun mereka telah mempunyai kemampuan yang relatif memadai. Rendahnya kinerja ini ditunjukkan dari lemahnya mereka dalam penyelesaian-penyelesaian

suatu pekerjaan. Kurang terjalinnya hubungan yang baik antara guru dan pimpinan maupun sesama guru. Keadaan ini dapat dilihat dari hubungan antar rekan kerja sehari-hari, bahwa mereka kurang kedekatan antara satu dengan yang lainnya.

Selain beban kerja, kinerja dipengaruhi oleh kompensasi (Paramitadewi, 2017). Rohman dan Ichsan (2021) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh beban kerja dan stress kerja. Asriani (2018) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja. Sari dan Luturlean (2022) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh beban kerja dan disiplin kerja. Perdana (2021) kinerja dipengaruhi oleh beban kerja dan komunikasi. Pradana (2017) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh komunikasi, beban kerja dan lingkungan kerja. Kurniawan (2014) kinerja dipengaruhi oleh komunikasi dan kepuasan kerja. Arisca, et al. (2019) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komunikasi. Ardiansyah (2016) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh komunikasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasibuan (2021) menyatakan kinerja dipengaruhi oleh komunikasi dan beban kerja melalui kepuasan kerja. Jadi dapat disimpulkan variabel-variabel yang memengaruhi kinerja adalah beban kerja, komunikasi, kepuasan kerja, stress kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan disiplin kerja. Dalam penelitian ini hanya memfokuskan menggunakan variabel beban kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja. Hal ini karena variabel beban kerja berpengaruh signifikan pada penelitian Perdana (2021), variabel komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada penelitian Arisca, et al (2019), kemudian variabel komunikasi berpengaruh signifikan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada penelitian Ardiansyah (2016), serta beban kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan melalui kepuasan kerja pada penelitian Hasibuan (2021).

Menurut Pemendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010). Beban kerja yang terlalu berlebihan akan dapat menimbulkan kelelahan (baik fisik maupun mental) dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Beban kerja yang terlalu sedikit cenderung akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial juga membahayakan pekerja (Manuaba, 2000). Berdasarkan hal tersebut diharapkan beban kerja menurun, dengan harapan kinerja guru meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017) pada Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian lain oleh Pradana (2017) pada Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Tumanggung menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Namun penelitian oleh Rohman dan Ichsan (2021) pada PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Serta penelitian oleh Irawati dan Carollina (2017) pada PT Giken Precision Indonesia menyatakan beban kerja berpengaruh positif secara internal terhadap kinerja.

Komunikasi adalah pengiriman informasi beserta pemahamannya dengan menggunakan simbol verbal dan non-verbal, lisan maupun tulisan, baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penerima bisa menerima pesan dan

menginterpretasikan pesan yang diterima untuk mendapatkan umpan balik (Ardana, et al., 2012). Arni Muhammad (2009) menyatakan komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja suatu organisasi. Hal ini dapat dipahami sebab komunikasi yang tidak baik mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik organisasi. Sebaliknya, komunikasi yang baik dapat meningkatkan saling pengertian, Kerjasama, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, hubungan komunikasi yang terbuka harus diciptakan dalam organisasi agar tercapai kinerja yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2014) pada Departmen Front Office Hotel “X” Surabaya menyatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lain oleh Arisca, et al. (2019) pada Bank BJB Kota Depok menyatakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Manurung dan Prana (2020) pada PT Amtek Engineering Batam menyatakan komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja. Serta penelitian oleh Silalahi, et al. (2021) pada PT Esun Internasional Utama Indonesia Batam menyatakan komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2009). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatannya tersebut (V Rivai, 2014). Penelitian oleh

Hendrawan (2017) pada PT. Indra Kelana Yogyakarta menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun penelitian oleh Nur Abidin (2016) pada Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, penting dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 8 Singaraja”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut.

1. Kinerja guru kurang maksimal di Kabupaten Buleleng karena penurunan jumlah guru setiap tahun. Penurunan jumlah guru berakibat pada banyak jam mengajar yang dilakukan oleh guru sehingga kinerja guru menjadi kurang maksimal.
2. Adanya inkonsistensi hasil penelitian berkaitan dengan pengaruh komunikasi organisasi, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar permasalahan penelitian lebih terarah, maka permasalahan penelitian ini difokuskan pada pengaruh beban kerja, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Singaraja.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, dapat dirumuskan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh beban kerja, komunikasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Singaraja?
2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Singaraja?
3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Singaraja?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Singaraja?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis tentang hal-hal sebagai berikut.

1. Pengaruh beban kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Singaraja.
2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Singaraja.
3. Pengaruh komunikasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Singaraja.
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri 8 Singaraja.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini bermanfaat dalam dunia pendidikan khususnya manajemen sekolah untuk memperkaya khasanah ilmiah tentang pengaruh

beban kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru yang dapat dipergunakan dalam pengembangan kualitas SDM.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terkait dalam penelitian ini, diantaranya:

- a) Sebagai masukan bagi instansi mengenai pengaruh beban kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru serta sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan kinerja guru.
- b) Sebagai bahan informasi untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya pengaruh beban kerja, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.
- c) Dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain dalam pengembangan penelitian yang berkaitan dengan beban kerja, komunikasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

1.7 Penjelasan Istilah

Untuk membahas permasalahan dalam penelitian ini, perlu penegasan beberapa kata kunci yang pengertian dan pembatasannya perlu dijelaskan.

a) Beban Kerja

Beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu (Monika, 2018). Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu (Vanchapo, 2020:1). Tingkat

pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

b) Komunikasi

Kata komunikasi berasal dari bahasa Latin *Communicare* yang artinya memberitahukan. Kata tersebut kemudian berkembang dalam bahasa Inggris *Communication* yang artinya proses pertukaran informasi, konsep, ide, gagasan, perasaan, dan lain-lain antara dua orang atau lebih. Secara sederhana dapat dikemukakan pengertian komunikasi ialah proses pengiriman pesan atau simbol-simbol yang mengandung arti dari seorang sumber atau komunikator kepada seorang penerima atau komunikan dengan tujuan tertentu (Susanto, 2010). Komunikasi adalah suatu proses penyampaian pesan oleh komunikator kepada komunikan melalui media yang menimbulkan efek tertentu (Lasswell, 1960).

c) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2016). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan. Menurut Luthans (2011) kepuasan kerja adalah hasil sebuah persepsi pegawai tentang sejauh mana pekerjaan dapat memberikan segala sesuatu yang berarti untuk pegawai itu sendiri. Kepuasan kerja adalah kebutuhan yang selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhannya tersebut (Rivai dan Sagala, 2013)

d) Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2018). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas.

1.8 Asumsi Penelitian

Asumsi atau anggapan dasar ini merupakan suatu gambaran sangkaan, perkiraan, satu pendapat atau kesimpulan sementara, atau suatu teori sementara yang belum dibuktikan. Asumsi atau anggapan dasar adalah sebuah titik tolak pemikiran yang kebenarannya diterima oleh penyelidik (Suharsimi, 2006). Berdasarkan dari pengertian asumsi di atas, maka asumsi yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah beban kerja, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru.

1.9 Rencana Publikasi

Hasil penelitian ini akan dipublikasikan pada *Jurnal FAIR VALUE: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Institut Manajemen Koperasi Indonesia*.