

Analysis of the Potential use of Artificial Intelligence, Division of Jobdesks and Team Communication on Employee Performance at PT. Mina Berkah Selalu

[Analisis Potensi Penggunaan Artificial Intelligence, Pembagian Jobdesk dan Komunikasi Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mina Berkah Selalu]

Mochammad Azharuddin Haidi¹, Kumara Adji², Sumartik³, Hasan Ubaidillah³, Khoong Tai Wai⁴

1) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

2) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

3) Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

4) Tunku Abdul Rahman University of Management and Technology (TARUMT), Kuala Lumpur, Malaysia

*Email Penulis Koresponden : adji@umsida.ac.id

Abstract. *This study aims to find out and measure how much influence the potential use of Artificial Intelligence, job desk division and team communication on employee performance at PT. Mina Berkah Selalu. This research includes quantitative research using an explanatory research approach. The population in this study is taken from the number of all employees at PT. Mina Berkah Selalu. The sample obtained amounted to 50 respondents with a total sampling data collection technique. Data collection in this study was by observation and distribution of questionnaires measured using the Likert scale. This study uses the Structural Equation Modeling (SEM) analysis method. The data analysis technique used in this study uses PLS (Partial Least Square) version 4.0. The results of this study show that the use of Artificial Intelligence and the division of jobdesks have a positive and significant influence on employee performance. However, team communication has no effect and is not significant to employee performance.*

Keywords : *the potential use of artificial intelligence; Jobdesk Devision; Team Communication; Employee Performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur seberapa besar pengaruh dari potensi penggunaan Artificial Intelligence, pembagian jobdesk dan komunikasi tim terhadap kinerja karyawan pada PT. Mina Berkah Selalu. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang menggunakan pendekatan explanatory research. Populasi pada penelitian ini diambil dari jumlah seluruh karyawan pada PT. Mina Berkah Selalu. Sampel yang diperoleh berjumlah 50 responden dengan teknik pengambilan data total sampling. Pengambilan data pada penelitian ini dengan cara observasi dan menyebarkan kuisioner yang diukur dengan menggunakan skala likert. Penelitian ini menggunakan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan PLS (Partial Least Square) versi 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penggunaan Artificial Intelligence dan pembagian jobdesk memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, komunikasi tim tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan*

Kata Kunci: *potensi penggunaan artificial intelligence; pembagian jobdesk: komunikasi tim; kinerja karyawan*

I. PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang intens di era ini mengharuskan perusahaan untuk mengandalkan sumber daya yang dapat berperan aktif dan memberikan kontribusi positif dalam setiap aspek kegiatan. Ini menjadi kunci untuk mencapai target dan meraih sukses perusahaan. Perusahaan juga menjadi semakin ketat sehingga kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang sangat diperhatikan. Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting karena secara langsung berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM) serta kelancaran operasional perusahaan [1]. Kinerja karyawan yang baik umumnya dapat diukur dari dua aspek utama, yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja yang

dihasilkan. Dengan kuantitas yang memadai dan kualitas yang tinggi, karyawan mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan [2].

karyawan ini dapat dilihat dari beberapa indikator, seperti kualitas dan kuantitas kerja, menyesuaikan pada orientasi setiap perusahaan. Pada penelitian ini menjadikan pt. Mina berkah selalu yang teletak di Desa Penatarsewu, Kec. Tanggulangin, Kab. Sidoarjo. Perusahaan ini bergerak padaa bidang perikanan dan menjadikan

kualitas hasil kinerja sebagai tujuannya. Tujuan dari pengambilan data pada objek ini adalah terletak pada hasil kinerja karyawan pada PT. Mina Berkah Selalu masih mengalami fkuktuasi, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut terkait faktor-faktor yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Berikut dibawah ini adalah tabel hasil kinerja dari setiap karyawan pada tahun 2024.

Tabel 1. Hasil Kinerja Karyawan PT. Mina Berkah Selalu Tahun 2024

Bulan	Jumlah Karyawan	Produktivitas Kerja	Kualitas Hasil Kerja	Rata-rata Kinerja (%)
Januari	50	89	80	84.5
Februari	50	102	95	98.5
Maret	50	80	68	74
April	50	88	93	90.5
Mei	50	92	98	95
Juni	50	80	73	76.5
Juli	50	92	86	89
Agustus	50	80	107	93.5
September	50	95	88	91.5
Oktober	50	98	81	89.5
November	50	87	83	85
Desember	50	70	104	87

Dapat diketahui dari tabel 1. Jumlah karyawan pada PT. Mina Berkah Selalu sebanyak 50 orang. Secara rata-rata, produktivitas kerja karyawan PT. Mina Berkah Selalu pada tahun 2024 adalah 87,75, sedangkan kualitas hasil kerja rata-rata adalah 88. Hasil kinerja karyawan juga diketahui masih fluktuatif pada setiap bulannya. Produktivitas Kerja tertinggi terjadi pada bulan Februari (102), sedangkan terendah pada bulan Desember (70). Kualitas Hasil Kerja tertinggi pada bulan Agustus (107), sedangkan terendah pada bulan Maret (68). Hal ini mengindikasikan bahwa fluktuasi produktivitas dan kualitas hasil kerja cukup signifikan antar bulan, yang dapat menjadi perhatian untuk evaluasi lebih lanjut terkait faktor-faktor penyebab naik turunnya kinerja.

Salah satu factor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu Komunikasi. Komunikasi tim menjadi salah satu faktor yang berpengaruh langsung terhadap efektivitas kerja. Kualitas komunikasi dalam tim sangat menentukan kelancaran koordinasi, penyampaian informasi, serta hubungan antaranggota tim. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kejelasan tugas, memperkuat kerja sama, dan meminimalisir kesalahan [13]. Di PT. Mina Berkah Selalu, dinamika komunikasi antara staf operasional dan manajemen masih mengalami kendala, seperti keterlambatan informasi dan miskomunikasi antar tim.

Oleh karna itu, komunikasi tim juga tidak luput menjadi faktor yang perlu diperhatikan [3]. Komunikasi tim dalam konteks organisasi tidak terbatas pada fungsi transmisi informasi antar individu, melainkan esensial sebagai

mekanisme koordinasi integral bagi seluruh aktivitas perusahaan [4]. Efektivitas pelaksanaan tugas setiap anggota organisasi secara signifikan dipengaruhi oleh kompetensi komunikasi dan kualitas relasi interpersonal yang komprehensif. Implementasi komunikasi yang bersifat cepat dan transparan antara pimpinan dan staf bawahan merupakan prasyarat krusial dalam memfasilitasi pencapaian tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan [5]. Dalam proses komunikasi, interaksi resiprokal antara pemberi pesan (komunikator) dan penerima pesan (komunikan) merupakan aspek fundamental. Komunikasi teridentifikasi sebagai salah satu faktor signifikan yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam lingkungan perusahaan [6]. Tujuan utama komunikasi adalah mentransmisikan pesan dari sumber kepada penerima, dan idealnya, mendapatkan respons atau umpan balik dari pihak penerima [6].

Selain itu, pembagian jobdesk atau distribusi tugas kerja yang proporsional juga menjadi penentu dalam efisiensi kerja. Pembagian tugas yang tidak merata bisa menyebabkan beban kerja yang timpang dan menurunkan motivasi kerja [9]. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi apakah struktur tugas yang ada saat ini sudah sesuai dengan kapasitas dan spesialisasi masing-masing karyawan., salah satu pilar penting dalam manajemen

adalah bagaimana tugas dan tanggung jawab didistribusikan di antara para karyawan [7]. Pembagian kerja yang terstruktur dan proporsional bukan sekadar alokasi beban kerja, melainkan sebuah strategi yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu maupun kolektif [8]. Upaya manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan dilakukan dengan membagi tugas secara merata. Tujuannya adalah agar setiap karyawan menerima beban kerja yang adil dan proporsional [9]. Spesialisasi yang lahir dari pembagian kerja memungkinkan karyawan untuk fokus mengembangkan keahlian di area tertentu, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Menurut penelitian dari [10], setiap terjadi peningkatan penerapan indikator-indikator pembagian kerja maka akan terjadi peningkatan terhadap efektivitas kerja karyawan, sehingga jika ingin meningkatkan efektivitas kerja karyawan maka harus memperhatikan penerapan indikator-indikator pembagian kerja.

Selanjutnya, munculnya teknologi Artificial Intelligence (AI) membawa peluang baru bagi perusahaan, termasuk dalam mendukung efisiensi pekerjaan. Namun, potensi AI ini belum dimanfaatkan secara optimal oleh perusahaan, dan bahkan masih menjadi perdebatan di kalangan karyawan terkait dampaknya terhadap beban kerja dan efektivitas komunikasi. Meskipun Perkembangan teknologi informasi membuat sebagian orang menyatakan bahwa revolusi industri 4.0 menghilangkan batas antara bidang fisik, digital, dan biologis. Artificial intelligent atau yang kerap disingkat menjadi AI ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan saat ini [11].

Dengan penggunaan AI, perusahaan dapat membuka peluang besar untuk menciptakan nilai tambah melalui otomatisasi tugas, penyesuaian layanan secara individual, dan pengambilan keputusan yang informatif berdasarkan data. Sebagai ilustrasi [7]. AI dapat membantu perusahaan memproses dan menganalisis data skala besar dengan kecepatan dan ketelitian tinggi, mendeteksi kecenderungan pasar, serta menyusun rekomendasi strategis [12]. AI berpotensi besar meningkatkan nilai organisasi melalui otomatisasi, personalisasi, dan keputusan berbasis data. Dalam manufaktur, AI dapat mengotomatisasi produksi, meningkatkan efisiensi, dan kepuasan pelanggan [13]. Namun, implementasi AI yang tidak tepat dapat merugikan perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian dari [14] yang menyatakan bahwa penggunaan Artificial intelligent dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan.

Penelitian ini dibangun di atas landasan studi sebelumnya [15] yang telah mengeksplorasi pengaruh komunikasi dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Sebagai kontribusi kebaruan, artikel ini memperluas cakupan variabel independen dengan mengintegrasikan potensi pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) dan kejelasan pembagian jobdesk, selain komunikasi tim, dalam memengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Kebaruan penelitian terletak pada pengujian simultan ketiga variabel tersebut, yang jarang dilakukan khususnya dalam konteks sektor perikanan, sehingga memberikan wawasan baru tentang bagaimana teknologi dan pengelolaan tugas dapat dipadukan bersama aspek komunikasi untuk meningkatkan kinerja di industri ini. Selain itu, perbedaan signifikan juga terdapat pada pendekatan metodologis, di mana penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif, sementara studi ini menerapkan metode kuantitatif dengan pengumpulan data primer melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT. Mina Berkah Selalu. Analisis data yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SMART PLS 4.0 memungkinkan evaluasi yang lebih terukur dan objektif terhadap pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, sehingga studi ini memberikan kontribusi praktis dan teoretis yang penting pada pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor perikanan.

Berdasarkan gap research dan permasalahan diatas, peneliti memutuskan untuk mengangkat penelitian dengan judul “Analisis potensi penggunaan Artificial Intelligence, pembagian jobdesk dan komunikasi tim terhadap kinerja karyawan”. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menginvestigasi secara empiris dan komprehensif besaran serta arah pengaruh dari masing-masing variabel independen tersebut yakni potensi penggunaan AI, pembagian jobdesk, dan komunikasi tim terhadap variabel dependen kinerja karyawan dalam konteks organisasi. Dengan demikian,

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted..

penelitian ini berupaya memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kontribusi sinergis antara pemanfaatan teknologi AI, strukturisasi pekerjaan yang jelas, dan kualitas interaksi tim terhadap peningkatan produktivitas dan efisiensi kerja di lingkungan perusahaan. Hasil penelitian ini tidak hanya memberikan implikasi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia, tetapi juga menjadi novelty atau keluaran baru dalam relevansi penelitian SDM. Temuan ini diharapkan mampu memperkaya literatur terkait pemanfaatan teknologi, pembagian jobdesk dan komunikasi tim, sekaligus memberikan arah baru dalam pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap perubahan kebutuhan organisasi.

Pertanyaan Penelitian : Apakah potensi penggunaan Artificial Intelligence, pembagian jobdesk dan komunikasi tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Kategori SDG's : Sesuai uraian pada pendahuluan dan latar belakang masalah dalam penelitian ini sesuai poin yang terdapat pada sustainable development goals yakni poin 8 di mana mendukung pekerjaan yang layak dan pertumbuhan ekonomi (decent work and economic growth).

Rumusan Masalah

1. Apakah potensi penggunaan Artificial Intelligence berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah pembagian jobdesk berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah komunikasi tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

Literatur Riview

Penggunaan Artificial Intelligence

Artificial Intelligence (AI) dapat dikonseptualisasikan sebagai disiplin ilmu dan praktik perekayasaan sistem cerdas yang memiliki kemampuan untuk menjalankan serangkaian tugas yang secara tipikal membutuhkan kognisi manusia [16]. Hubungan Artificial Intelligence (AI) terhadap kinerja karyawan terletak pada efisiensi tenaga sdm, sehingga memudahkan para karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara tepat dan efektif [12]. AI memberikan alat dan sistem otomatisasi yang memungkinkan karyawan bekerja lebih produktif, memperoleh akses informasi yang lebih baik, dan menyelesaikan tugas dengan lebih presisi. Artificial Intelligence (AI) merujuk pada upaya memampukan mesin, seperti sistem komputasi, untuk memanifestasikan perilaku yang secara kognitif setara dengan kemampuan intelektual manusia [17]. Sistem komputer yang memiliki kapabilitas untuk mengeksekusi tugas-tugas yang secara konvensional memerlukan inteligensi manusia dikenal sebagai Artificial Intelligence (AI) atau kecerdasan buatan [18]. Implementasi Artificial Intelligence (AI) cenderung memiliki karakteristik persistensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan kecerdasan alami yang rentan terhadap perubahan akibat faktor kognitif manusia seperti lupa. Stabilitas fungsionalitas AI terjaga selama arsitektur sistem komputasi dan program yang mendasarinya tidak mengalami modifikasi [19]. Indikator dari penggunaan Artificial Intelligence (AI) adalah [20];

- a. Mechanical Intelligence, sistem Artificial Intelligence (AI) dengan kapabilitas kecerdasan mekanis memiliki kemampuan untuk menjalankan serangkaian tugas yang bersifat repetitif dan terstruktur, seperti melakukan komputasi numerik, mengorganisir data, atau melakukan penelusuran informasi dalam basis data.
- b. Intuitive Intelligence, Level kecerdasan intuitif dalam konteks Artificial Intelligence (AI) mengindikasikan kapasitas sistem untuk mengidentifikasi dan menginterpretasi pola-pola yang bersifat ambigu atau kompleks, yang mungkin sulit ditangkap oleh kognisi manusia.
- c. Analytical Intelligence, Kecerdasan analitis merepresentasikan tingkatan kognitif yang lebih superior dibandingkan dengan kecerdasan mekanis.
- d. Empathetic Intelligence, Integrasi kecerdasan empati dalam sistem Artificial Intelligence (AI) memungkinkan pemahaman dan respons terhadap spektrum emosi manusia, yang pada gilirannya memfasilitasi interaksi yang terasa lebih intuitif dan humanis.

Penggunaan Artificial Intelligence (AI) ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan [11]. Jadi semakin tinggi penggunaan AI maka akan meningkatkan kinerja karyawan pula. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu [14],

[11] bahwa penggunaan AI berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian dari [21] yang menyatakan bahwa AI memiliki dampak negative terhadap kinerja.

Pembagian Jobdesk

Pembagian kerja berarti menguraikan pekerjaan menjadi tugas-tugas yang lebih spesifik, di mana setiap anggota organisasi memiliki tanggung jawab atas serangkaian aktivitas tertentu, bukan seluruh pekerjaan [22]. Menurut penelitian dari [9] pembagian kerja adalah deskripsi tertulis mengenai berbagai elemen suatu pekerjaan, termasuk fungsi utamanya, tugas-tugas yang harus dilakukan, tanggung jawab yang diemban, batasan wewenang, kondisi lingkungan kerja, dan aspek-aspek khusus lainnya. Melalui pembagian kerja, organisasi dapat mengembangkan kompetensi karyawan secara mendalam di bidang masing-masing. Keahlian yang terasah ini memungkinkan karyawan untuk berkontribusi secara optimal terhadap keberhasilan tujuan bersama [10]. Pembagian kerja melibatkan penguraian dan pengelompokan tugas-tugas serta aktivitas-aktivitas yang sejenis dan berhubungan erat, yang kemudian dialokasikan untuk dikerjakan oleh organisasi [23]. Indikator dari pembagian jobdesk adalah [22];

- a. Penempatan karyawan, harus didasarkan pada kemampuan, keahlian, dan latar belakang pendidikan mereka. Kesalahan dalam menempatkan karyawan dapat menghambat kelancaran dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.
- b. Beban kerja, tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan tanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu.
- c. Spesialisasi pekerjaan, pembagian kerja yang mempertimbangkan keahlian atau keterampilan spesifik yang dikuasai oleh masing-masing individu.

Menurut penelitian dari [9] yang pada hasilnya menyatakan bahwa pembagian jobdesk berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pembagian jobdesk yang tepat dapat meningkatkan efisiensi kerja serta meminimalisir terjadinya stress kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari [22] yang juga menyatakan bahwa pembagian jobdesk dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun berbanding terbalik dengan penelitian dari [24] yang menyatakan bahwa pembagian jobdesk memiliki pengaruh negative terhadap kinerja.

Komunikasi Tim

Komunikasi tim merupakan proses berbagi informasi di antara anggota tim dengan tujuan untuk mencapai pemahaman yang sama [16]. Menurut penelitian dari [5] komunikasi merupakan sebuah proses di mana seseorang menyampaikan pesan kepada orang lain dengan tujuan untuk berbagi informasi, memengaruhi pandangan, sikap, atau perilaku, baik secara verbal langsung maupun melalui perantara media. Proses ini memerlukan adanya respons atau umpan balik antara pengirim (komunikator) dan penerima pesan (komunikan). Komunikasi yang berlebih dan tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawan karena komunikasi juga berfungsi untuk memperkuat motivasi kinerja karyawan [3]. Menurut [6] indikator dari komunikasi tim adalah;

- a. Pemahaman: Komunikasi yang efektif ditandai dengan kemampuan penerima pesan untuk menginterpretasikan makna yang disampaikan oleh pengirim secara akurat.
- b. Kesenangan: Keberhasilan komunikasi juga tercermin ketika proses penyampaian informasi berlangsung dalam suasana yang positif dan menyenangkan bagi kedua belah pihak yang terlibat.
- c. Hubungan yang makin baik: Proses komunikasi yang efisien dan efektif berkontribusi pada peningkatan kualitas hubungan interpersonal antarindividu.
- d. Tindakan: Dalam komunikasi yang berhasil, kedua belah pihak merespons atau bertindak sesuai dengan pesan yang telah dikomunikasikan.

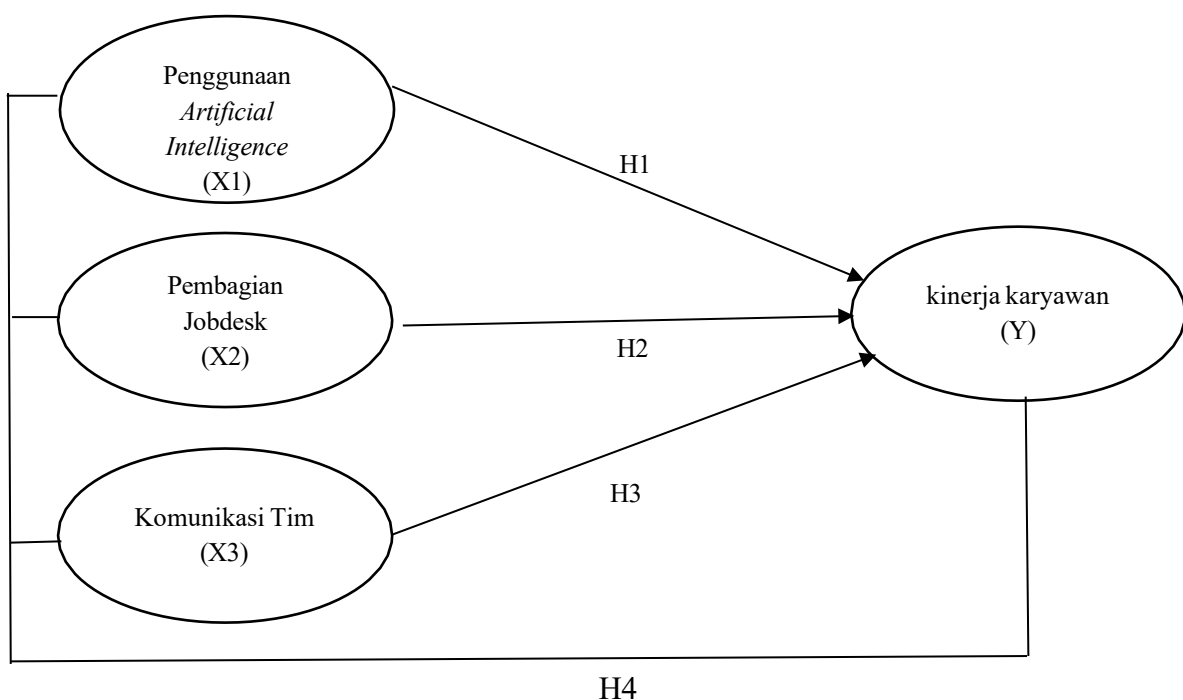
Menurut hasil penelitian dari [5] komunikasi tim dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jadi semakin baik komunikasi tim pada sebuah perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja seorang karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari [25] [26] dimana pada hasil penelitiannya menyatakan bahwa komunikasi tim dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tetapi berbanding terbalik dengan penelitian dari [27] bahwa komunikasi tim tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau tim dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan, dengan tujuan memenuhi target perusahaan secara legal [28]. Kinerja karyawan secara spesifik adalah hasil, baik dari segi jumlah maupun mutu, yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja individu dalam menjalankan kewajibannya yang dipengaruhi oleh kesungguhan, kemampuan, pengalaman, serta alokasi waktu [29]. Kinerja karyawan merupakan acuan pada hasil pekerjaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas, yaitu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [30]. Kinerja karyawan adalah merujuk pada pencapaian yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [31]. Karyawan dengan kinerja yang unggul tidak hanya berhasil mencapai target, tetapi melakukannya dengan cara yang efisien dan berkualitas [32]. Sedangkan indikator-indikator kinerja karyawan adalah [33] :

- a. Kualitas kerja, hasil pekerjaan yang tercermin dari tingkat kebaikan atau keburukan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
- b. Kuantitas kerja, jumlah yang dihasilkan oleh individu dan dinyatakan dalam bentuk jumlah siklus atau unit kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu: tingkat kegiatan yang dapat diselesaikan tepat pada waktunya, dilihat dari koordinasi dengan output dan optimalisasi penggunaan waktu untuk kegiatan lain
- d. Efektivitas, tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (uang, teknologi, tenaga kerja, dan bahan baku) yang maksimal dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, tingkat kemampuan seseorang untuk menjalankan fungsi pekerjaannya tanpa bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari pihak lain.

Kerangka Konseptual



Hipotesis

- H1 : Penggunaan Artificial Intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Pembagian Jobdesk berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H3 : Komunikasi Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan
- H4 : Potensi penggunaan Artificial Intelligence, pembagian jobdesk, dan komunikasi tim secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

II. METODE

Jenis penelitian ini adalah dekskriptif kuantitatif dengan mendeskripsikan angka yang telah didapatkan sebagai hasil penelitian. Penelitian ini menggunakan explanatory research yang adalah metode penelitian yang menjabarkan posisi variabel-variabel yang diteliti dan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Alasan peneliti menggunakan metode ini adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan dan karena kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel. Populasi yang digunakan yaitu seluruh karyawan di PT Mina Berkah Selalu yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu total sampling, jumlah populasinya adalah 50 orang di mana >100 orang, Jika populasi terdiri dari 100 individu atau kurang, maka sampelnya diambil dari seluruh populasi. Namun, jika populasi lebih dari 100, sampel diambil sebanyak 10%-15% atau 20%-25% dari total populasi.

Lokasi penelitian ini berada di PT. Mina Berkah Selalu. Data yang diperlukan pada penelitian ini adalah data primer dan juga data sekunder. Penelitian di lapangan dilakukan dengan cara observasi dan penyebaran kuisioner kepada para responden. Pengukuran pada kuisioner menggunakan pengukuran interval yaitu skala likert. Skala likert dapat digunakan untuk mengukur hal tersebut dari jawaban responden. Kuisioner berisi pertanyaan tentang karakteristik responden dan pernyataan terkait indikator variabel. Data yang terkumpul kemudian akan dianalisis menggunakan pendekatan Partial Least Squares (PLS), yang diimplementasikan dengan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0. PLS adalah model persamaan struktural yang berfokus pada komponen atau variabel laten.

Definisi Operasional

Penggunaan Artificial Intelligence

Menurut penelitian dari [17] Artificial Intelligence (AI) adalah pemanfaatan kecerdasan buatan pada computer atau mesin yang digunakan sebagai operasional perusahaan dengan kemampuan yang memadai dan lebih canggih. Penggunaan AI pada PT. Mina Berkah Selalu ini merujuk pada penggunaan computer yang memanfaatkan teknologi atau kecerdasan buatan dalam memperlancar kegiatan operasional. Indikator dari Penggunaan Artificial Intelligence (AI) yaitu;

- a. Mechanical Intelligence, AI dengan kecerdasan mekanis dapat mengeksekusi tugas-tugas rutin dan mekanis seperti melakukan perhitungan, pengurutan data, atau melakukan pencarian informasi dalam database.
- b. Intuitive Intelligence, kemampuan untuk berpikir secara kreatif dan menyesuaikan diri secara efektif dengan situasi yang baru.
- c. Analytical Intelligence, AI dapat digunakan untuk menganalisis tren penjualan dan membuat prediksi mengenai penjualan di masa mendatang.
- d. Empathetic Intelligence, AI bisa digunakan dalam layanan pelanggan untuk memahami dan merespons emosi pelanggan.

Pembagian Jobdesk

Menurut penelitian dari [9] pembagian kerja adalah deskripsi tertulis mengenai berbagai elemen suatu pekerjaan, termasuk fungsi utamanya, tugas-tugas yang harus dilakukan, tanggung jawab yang diemban, batasan wewenang, kondisi lingkungan kerja, dan aspek-aspek khusus lainnya. Indikator dari pembagian jobdesk yaitu [23];

- a. Penempatan karyawan, karyawan ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki.
- b. Beban kerja, beban kerja yang harus dilaksanakan karyawan hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang karyawan yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit.
- c. Spesialisasi pekerjaan, pembagian kerja berdasarkan oleh keahlian atau ketrampilan khusus.

Komunikasi Tim

Menurut penelitian dari [5] komunikasi merupakan sebuah proses di mana seseorang menyampaikan pesan kepada orang lain dengan tujuan untuk berbagi informasi, memengaruhi pandangan, sikap, atau perilaku, baik secara verbal langsung maupun melalui perantara media. Proses ini memerlukan adanya respons atau umpan balik antara pengirim (komunikator) dan penerima pesan (komunikan). Sedangkan indikator dari komunikasi tim adalah [6];

- a. Pemahaman: Komunikasi yang baik terjadi saat penerima pesan benar-benar mengerti apa maksud si pengirim.
- b. Kesenangan: Komunikasi juga dianggap berhasil jika proses menyampaikan informasi terasa enak dan membuat kedua orang yang berkomunikasi merasa nyaman.
- c. Hubungan yang makin baik: Cara berkomunikasi yang baik dan efektif bisa membuat hubungan antarindividu menjadi lebih dekat dan berkualitas.
- d. Tindakan: Ketika komunikasi berhasil, kedua orang yang terlibat akan memberikan respons atau melakukan tindakan yang sesuai dengan pesan yang disampaikan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan acuan pada hasil pekerjaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas, yaitu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan [30]. Kinerja karyawan adalah merujuk pada pencapaian yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [31]. Sedangkan indicator-indikator kinerja karyawan adalah [34]:

- a. Kualitas kerja, hasil pekerjaan yang tercermin dari tingkat kebaikan atau keburukan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
- b. Kuantitas kerja, jumlah yang dihasilkan oleh individu dan dinyatakan dalam bentuk jumlah unit kegiatan yang dirampungkan.
- c. Ketepatan waktu: tingkat kegiatan yang dapat dirampungkan tepat pada waktunya, dilihat dari koordinasi dengan luaran dan optimalisasi penggunaan waktu untuk kegiatan lain.
- d. Efektivitas, tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (uang, teknologi, tenaga kerja, dan bahan pokok) yang maksimal dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian, tingkat kemampuan seseorang untuk menjalankan fungsi pekerjaannya tanpa bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari pihak lain

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Pengujian Convergent Validity

Tabel 2. Sumber : Output SmartPLS4 diolah 2025

o	Variabel	Indikator	Outer Loading	Ket
	Penggunaan Artificial Intelligence (X1)	X1.1	0,660	Valid
		X1.2	0,684	Valid
		X1.3	0,785	Valid
		X1.4	0,778	Valid
		X1.5	0,870	Valid
		X1.6	0,655	Valid
	Pembagian Jobdesk (X2)	X2.1	0,756	Valid
		X2.2	0,693	Valid
		X2.3	0,793	Valid
		X2.4	0,688	Valid
		X2.5	0,739	Valid
		X2.6	0,840	Valid
	Komunikasi Tim (X3)	X3.1	0,871	Valid
		X3.2	0,853	Valid
		X3.3	0,731	Valid
		X3.4	0,852	Valid
		X3.5	0,813	Valid
		X3.6	0,791	Valid
		X3.7	0,779	Valid
		X3.8	0,801	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,910	Valid
		Y.2	0,806	Valid

Y.3	0,832	Valid
Y.4	0,657	Valid
Y.5	0,712	Valid
Y.6	0,632	Valid

Tabel 2 menunjukkan hasil pengujian convergent validity untuk variabel Penggunaan Artificial Intelligence (X1), Pembagian Jobdesk (X2), Komunikasi Tim (X3), dan Kinerja Karyawan (Y1) berdasarkan nilai outer loading setiap indikatornya. Semua indikator dari keempat variabel memiliki nilai outer loading di atas 0,6, yang menunjukkan bahwa masing-masing indikator valid dalam mengukur konstruk yang dimaksud. Nilai outer loading untuk variabel X1 berkisar antara 0,655 hingga 0,870, variabel X2 antara 0,688 hingga 0,840, variabel X3 antara 0,731 hingga 0,871, dan variabel Y1 antara 0,632 hingga 0,910, mengindikasikan bahwa seluruh indikator mampu menggambarkan variabelnya dengan baik sehingga validitas konvergen terpenuhi.

Uji Average Variant Extracted (AVE)

Tabel 3. Hasil Uji Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	Average Variant Extracted (AVE)	Ket
Penggunaan <i>Artificial Intelligence</i> (X1)	0,585	Valid
Pembagian Jobdesk (X2)	0,660	Valid
Komunikasi Tim (X3)	0,568	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,552	Valid

Sumber : Output SmartPLS4 diolah 2025

Tabel 3 memperlihatkan hasil uji Average Variance Extracted (AVE) untuk keempat variabel yaitu Penggunaan Artificial Intelligence (X1), Pembagian Jobdesk (X2), Komunikasi Tim (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Semua variabel menunjukkan nilai AVE di atas 0,5, dengan nilai masing-masing 0,585 untuk X1, 0,660 untuk X2, 0,568 untuk X3, dan 0,552 untuk Y. Hal ini menandakan bahwa setiap variabel mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya, sehingga validitas konvergen terpenuhi dan konstruk pada penelitian ini dianggap valid.

Uji Composite Reliability

Table 4. Hasil Uji Composite Reliability

Variable	Composite Reliability	Note
Penggunaan <i>Artificial Intelligence</i> (X1)	0,892	Reliable
Pembagian Jobdesk (X2)	0,939	Reliable
Komunikasi Tim (X3)	0,887	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,880	Reliable

Sumber : Output SmartPLS4 diolah 2025

Tabel 4 memperlihatkan hasil uji Composite Reliability untuk variabel Penggunaan Artificial Intelligence (X1), Pembagian Jobdesk (X2), Komunikasi Tim (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai masing-masing sebesar 0,892 untuk X1, 0,939 untuk X2, 0,887 untuk X3, dan 0,880 untuk Y. Semua nilai berada di atas ambang batas 0,7 sehingga menunjukkan bahwa keempat variabel memiliki reliabilitas yang tinggi dan konsisten dalam mengukur konstruk masing-masing. Dengan demikian, variabel-variabel tersebut dapat reliabel dan valid untuk dianalisis.

Uji Cronbach's Alpha

Table 5. Hasil Uji Cronbach's Alpha

Variable	Cronbach's Alpha	Note
Penggunaan <i>Artificial Intelligence</i> (X1)	0,853	Reliable
Pembagian Jobdesk (X2)	0,926	Reliable
Komunikasi Tim (X3)	0,846	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,836	Reliable

Sumber : Output SmartPLS4 diolah 2025

Tabel 5 menunjukkan hasil uji Cronbach's Alpha untuk variabel Penggunaan Artificial Intelligence (X1), Pembagian Jobdesk (X2), Komunikasi Tim (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai berturut-turut 0,853, 0,926, 0,846, dan 0,836. Semua nilai Cronbach's Alpha tersebut berada di atas ambang batas 0,7, yang mengindikasikan bahwa keempat variabel memiliki konsistensi internal yang baik dan dapat dipercaya sebagai ukuran yang andal dalam penelitian ini. Dengan demikian, variabel-variabel tersebut dinyatakan reliable untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Validitas Diskriminan

Table 6. Cross Loading Values

	X1	X2	X3	Y
X1.1	0,660	0,539	VB	0,402
X1.2	0,684	0,483	0,446	0,473
X1.3	0,785	0,554	0,588	0,507
X1.4	0,778	0,566	0,486	0,546
X1.5	0,870	0,724	0,665	0,693
X1.6	0,655	0,515	0,413	0,571
X2.1	0,669	0,756	0,680	0,709
X2.2	0,477	0,693	0,567	0,568
X2.3	0,600	0,793	0,681	0,664
X2.4	0,499	0,688	0,625	0,597
X2.5	0,439	0,739	0,564	0,669
X2.6	0,740	0,840	0,776	0,767
X3.1	0,568	0,686	0,871	0,726
X3.2	0,605	0,804	0,853	0,748
X3.3	0,585	0,614	0,731	0,645
X3.4	0,518	0,721	0,852	0,789
X3.5	0,633	0,656	0,813	0,695
X3.6	0,496	0,674	0,791	0,652
X3.7	0,438	0,642	0,779	0,628
X3.8	0,620	0,815	0,801	0,708
Y.1	0,660	0,818	0,756	0,910
Y.2	0,681	0,771	0,771	0,806
Y.3	0,548	0,689	0,672	0,832
Y.4	0,481	0,550	0,600	0,657
Y.5	0,479	0,610	0,496	0,712
Y.6	0,457	0,567	0,619	0,632

Sumber : Output SmartPLS4 diolah 2025

Tabel 6 menampilkan nilai cross loading dari indikator-indikator terhadap variabel Penggunaan Artificial Intelligence (X1), Pembagian Jobdesk (X2), Komunikasi Tim (X3), dan Kinerja Karyawan (Y). Secara umum, setiap indikator menunjukkan loading tertinggi pada variabel yang seharusnya diukur, sehingga mendukung validitas diskriminan. Misalnya, indikator X1.5 memiliki loading tertinggi pada X1 sebesar 0,870 dibandingkan variabel lain, indikator X2.6 paling tinggi pada X2 dengan 0,840, indikator X3.1 tertinggi pada X3 sebesar 0,871, dan indikator Y.1 paling tinggi pada Y dengan nilai 0,910. Meskipun terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai loading cukup besar pada variabel lain, perbedaan loading pada variabel utama tetap dominan, yang menunjukkan bahwa masing-masing indikator lebih kuat merepresentasikan konstruk yang bersangkutan. Dengan demikian, hasil ini mendukung bahwa model memiliki validitas diskriminan yang baik antar variabel.

Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

Table 7. Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

	Y	X3	X2	X1
Y	0,765			
X3	0,863	0,813		
X2	0,884	0,866	0,753	
X1	0,731	0,687	0,766	0,743

Sumber : Output SmartPLS4 diolah 2025

Tabel 7 menunjukkan hasil uji discriminant validity menggunakan Fornell-Larcker Criterion, di mana nilai diagonal (berwarna tebal) mewakili akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) untuk masing-masing variabel, dan nilai di bawah diagonal merupakan korelasi antar variabel. Semua nilai diagonal lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel yang bersangkutan, misalnya nilai AVE variabel Y sebesar 0,765 lebih besar dari korelasinya dengan X1, X2, dan X3, serta variabel lainnya yang juga memenuhi kriteria ini. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk lebih memiliki asosiasi yang kuat dengan indikator-indikatornya dibandingkan dengan konstruk lain, sehingga validitas diskriminan antar variabel dapat dikatakan terpenuhi dan model penelitian memiliki distinctiveness antar konstruk yang baik.

Uji Hipotesis

Table 8. Uji Path Coefficients

	Original Samples (0)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (0/STDEV)	P-values
Penggunaan <i>Artificial Intelligence</i> (X1)-> Kinerja Karyawan (Y)	0,379	0,382	0,135	2,816	0,005
Pembagian Jobdesk (X2))-> Kinerja Karyawan (Y)	0,474	0,489	0,126	3,770	0,000
Komunikasi Tim (X3))-> Kinerja Karyawan (Y)	0,108	0,085	0,126	0,853	0,394

Sumber : Output SmartPLS4 diolah 2025

Tabel 8 menunjukkan hasil uji path coefficients yang mengukur pengaruh variabel Penggunaan Artificial Intelligence (X1), Pembagian Jobdesk (X2), dan Komunikasi Tim (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil menunjukkan bahwa Penggunaan Artificial Intelligence memiliki koefisien jalur 0,379 dengan nilai t-statistik 2,816 dan p-value 0,005, yang berarti pengaruhnya signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Pembagian Jobdesk juga memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,474, t-statistik 3,770, dan p-value 0,000. Sementara itu, Komunikasi Tim memiliki koefisien jalur 0,108 dengan t-statistik 0,853 dan p-value 0,394, yang menunjukkan pengaruhnya tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hanya Penggunaan Artificial Intelligence dan Pembagian Jobdesk yang berkontribusi signifikan dalam meningkatkan Kinerja Karyawan dalam model ini.

Pembahasan

Penggunaan *Artificial Intelligence* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis di PT. Mina Berkah Selalu menunjukkan bahwa penggunaan Artificial Intelligence (AI) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di lapangan. Berdasarkan data empiris yang diperoleh, implementasi AI mampu meningkatkan efisiensi kerja dan produktivitas karyawan secara individual. Sistem AI membantu mengotomatisasi tugas-tugas rutin dan administratif sehingga karyawan dapat lebih fokus pada pekerjaan strategis dan pengambilan keputusan. Hasil ini didukung oleh pengamatan langsung di lapangan yang menunjukkan peningkatan ketepatan waktu penyelesaian tugas dan peningkatan kualitas output kerja. Selain itu, AI juga meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, sehingga secara keseluruhan memberikan kontribusi positif terhadap performa organisasi.

Dalam praktiknya di PT. Mina Berkah Selalu, implementasi AI menuntut adanya pelatihan dan pendampingan bagi karyawan agar mereka dapat mengoptimalkan penggunaan teknologi tersebut. Perusahaan juga perlu menerapkan kepemimpinan perubahan untuk mengelola adaptasi terhadap teknologi baru ini dengan baik, menghindari resistensi, serta memastikan suasana kerja yang kondusif. Dengan dukungan AI, perusahaan dapat memonitor dan mengevaluasi kinerja karyawan secara lebih objektif dan real-time, memberikan umpan balik yang konstruktif dan mempercepat proses pengambilan keputusan berbasis data. Implikasi dari penggunaan AI ini adalah peningkatan produktivitas yang berkelanjutan sekaligus peningkatan daya saing perusahaan di pasar, sehingga menjadi faktor kunci dalam transformasi digital yang tengah dijalankan PT. Mina Berkah Selalu. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian dari [19] dan [35] yang menyatakan bahwa penggunaan AI dapat meningkatkan kinerja. Namun berbanding terbalik dengan penelitian dari [14] yang menyatakan bahwa penggunaan Artificial intelligent tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

Pembagian Jobdesk berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis di PT. Mina Berkah Selalu menunjukkan bahwa pembagian jobdesk memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data empiris yang telah diolah, penempatan tugas yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian masing-masing karyawan mampu meningkatkan efektivitas kerja dan motivasi karyawan. Hal ini terlihat dari capaian target kerja yang lebih optimal dan penyelesaian tugas yang lebih efisien. Pembagian jobdesk yang jelas dan terstruktur membantu mengurangi kebingungan, tumpang tindih tanggung jawab, serta mempermudah koordinasi antar tim, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Data tersebut sejalan dengan temuan dalam beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa pembagian tugas yang baik berdampak secara langsung terhadap peningkatan prestasi dan kinerja karyawan.

Implementasi pembagian jobdesk di lapangan PT. Mina Berkah Selalu dilakukan dengan memperhatikan kesesuaian antara tugas dan kompetensi karyawan serta kebutuhan operasional perusahaan. Perusahaan secara konsisten melakukan evaluasi berkala untuk memastikan pembagian tugas tetap relevan dan responsif terhadap perubahan situasi kerja. Selain itu, perusahaan juga memberikan pelatihan dan pembinaan agar karyawan dapat menjalankan tugasnya secara maksimal sesuai pembagian tersebut. Dengan pembagian jobdesk yang tepat, karyawan merasa memiliki tanggung jawab yang jelas sehingga meningkatkan kedisiplinan dan profesionalisme kerja. Implikasi dari pembagian jobdesk yang efektif ini adalah peningkatan kinerja karyawan yang berdampak pada kualitas produk dan pelayanan perusahaan, serta membantu PT. Mina Berkah Selalu mempertahankan produktivitas dan daya saingnya di pasar. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian dari [10] dan [9] yang menyatakan bahwa pembagian jobdesk memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini memiliki kesenjangan hasil dengan penelitian dari [36] yang menyatakan bahwa pembagian kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Komunikasi Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Tim tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Berkah Selalu. Ketidaksignifikan ini disebabkan oleh budaya organisasi yang kurang mendukung komunikasi terbuka dan kolaboratif antar anggota tim. Budaya kerja yang cenderung hierarkis dan individualistik membuat anggota tim kurang terdorong untuk berbagi informasi secara efektif, sehingga komunikasi tim tidak berfungsi sebagai faktor penunjang kinerja karyawan secara optimal.

Selain itu, keterbatasan sarana komunikasi di PT. Mina Berkah Selalu menyebabkan informasi sulit tersampaikan dengan baik antar anggota tim. Fasilitas komunikasi yang tidak memadai dan media komunikasi yang tidak terintegrasi menghambat aliran informasi dalam tim. Kemampuan komunikasi interpersonal karyawan juga masih rendah, sehingga pesan yang disampaikan sering kali tidak maksimal dan menimbulkan miskomunikasi. Kondisi ini membuat komunikasi tim menjadi kurang efektif dan akhirnya tidak berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi mendalam terkait budaya organisasi, memperbaiki sarana komunikasi, serta memberikan pelatihan komunikasi untuk meningkatkan peran komunikasi tim dalam mendukung kinerja. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian dari [36] yang menyatakan komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja. Namun berbanding terbalik dengan penelitian dari [37] yang menyatakan bahwa komunikasi tim memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan

VII. SIMPULAN

Dari hasil pembahasan di PT. Mina Berkah Selalu, dapat disimpulkan bahwa penggunaan Artificial Intelligence, pembagian jobdesk yang tepat, dan komunikasi tim yang efektif secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Implementasi AI meningkatkan efisiensi dan produktivitas dengan mengotomatisasi tugas rutin, sehingga karyawan dapat lebih fokus pada pekerjaan strategis. Pembagian jobdesk yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi karyawan memudahkan koordinasi, memperjelas tanggung jawab, serta meningkatkan motivasi dan profesionalisme kerja. Sementara itu, komunikasi tim yang terbuka dan terstruktur memperlancar arus informasi, mengurangi kesalahpahaman, dan meningkatkan sinergi antar anggota tim, yang semuanya berkontribusi pada lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Secara keseluruhan, ketiga faktor ini menjadi pilar penting dalam menjaga performa dan daya saing PT. Mina Berkah Selalu di pasar, sekaligus mendukung transformasi digital dan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Sebagai rekomendasi praktis, PT. Mina Berkah Selalu perlu menyelenggarakan pelatihan rutin bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan penggunaan Artificial Intelligence secara maksimal dalam proses kerja. Selain itu, evaluasi jobdesk harus dilakukan secara berkala agar pembagian tugas selalu sesuai dengan perkembangan kompetensi dan kebutuhan organisasi. Untuk membangun budaya komunikasi yang efektif, perusahaan dapat menerapkan strategi seperti pembentukan forum diskusi rutin antardepartemen, penggunaan platform komunikasi digital yang terintegrasi, serta pelatihan komunikasi interpersonal yang menekankan keterbukaan dan kolaborasi. Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan bahwa integrasi teknologi, pengelolaan tugas yang tepat, dan komunikasi yang efektif secara simultan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen SDM yang mengkombinasikan aspek teknologi, organisasi, dan hubungan antarpribadi untuk mencapai hasil optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya Ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Diri saya sendiri karna bisa menyelesaikan Tugas akhir ini dengan rasa bangga dan haru. Serta tak lupa juga kepada tim idolah saya klub Manchester United yang mengajarkan saya arti berjuang dan jangan patah semangat yang selalu menemani saya setiap mengerjakan tugas akhir ini serta sangat berterima kasih kepada teman-teman saya yakni Firza, Vio, rizal dan lainnya yang selalu memberikan masukan dan dorongan kepada saya agar terus semangat dalam mengerjakan tugas akhir ini tak lupa juga saya mengucapkan banyak-banyak terimah kasih kepada Dosen pembimbing saya yang selalu menyempatkan waktu untuk bimbingan saya.

REFERENSI

- [1] S. Setyaningsih and K. K. Wacana, "Pengaruh Disiplin Kerja , Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Kerja," vol. 2, pp. 1–15, 2022.
- [2] S. Selfanita and ira meirana Chair, "Analisis kualitas dan kuantitas kerja karyawan receptionist di rocky hotel padang," *J. Pariwisata Bunda*, vol. 1, no. 2, pp. 33–38, 2021.
- [3] H. A. Najuti and A. H. Susanto, "Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta," *J. Ris. Rumpun Ilmu Ekon.*, vol. 1, no. 2, 2022, [Online]. Available: <https://prin.or.id/index.php/JURRIE/article/view/355>
- [4] I. A. Wijaya, R. A. Shahirah, and M. E. Yuliana, "The Effect of Communication and Teamwork on Employee Performance," *J. Ilm. Multidisiplin Indones. Vol*, vol. 2, no. 3, pp. 058–079, 2022, doi: 10.53866/jimi.v2i1.109.
- [5] H. Nugrahaningsih, "Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres

- Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi,” *Media Manaj. Jasa*, vol. 10, no. 2, pp. 66–83, 2022, doi: 10.52447/mmj.v10i2.6622.
- [6] Y. Prasetya Yuditho, R. Nastiti, M. Maladi, and I. Daud, “Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Barito Timur,” *Manaj. J. Ekon.*, vol. 6, no. 1, pp. 143–151, 2024, doi: 10.36985/rpnx1454.
- [7] A. Info, “Hubungan antara Penguasaan Literasi Digital dan Pemanfaatan AI dengan Kinerja Karyawan di Industri Ekonomi,” vol. 1, no. 1, pp. 6–10, 2025.
- [8] Akbar Wahbi, Jamal Bake, Malik, and Syamsul Alam, “Pembagian Tugas, Iklim Kerja, Tambahan Penghasilan Pegawai Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai,” *J. Publicuho*, vol. 6, no. 1, pp. 297–317, 2023, doi: 10.35817/publicuho.v6i1.137.
- [9] N. K. A. Riastini, I. W. R. Junaedi, and M. Meitiana, “Pengaruh Pembagian Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Front Office Di The Ritz-Carlton Bali,” *J. Manaj. Sains dan Organ.*, vol. 3, no. 1, pp. 49–59, 2022, doi: 10.52300/jmso.v3i1.3459.
- [10] P. N. Divya Amrita, Sutaryadi, “PEMBAGIAN KERJA DALAM RANGKA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN,” vol. 11, no. 1, pp. 1–14, 2021, [Online]. Available: http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.w.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTAR
- [11] A. S. Pratama, S. M. Sari, M. F. Hj, M. Badwi, and M. I. Anshori, “Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data Dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital,” *J. Publ. Ilmu Manaj.*, vol. 2, no. 4, pp. 108–123, 2023, [Online]. Available: <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2739>
- [12] Bunga Amira and Muhammad Irwan Padli Nasution, “Pemanfaatan Kecerdasan Buatan (Ai) Dalam Meningkatkan Efisiensi Dan Pengembangan Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah (Umk),” *J. Ris. Manaj.*, vol. 1, no. 4, pp. 362–371, 2023, doi: 10.54066/jurma.v1i4.1354.
- [13] Siti Masrichah, “Ancaman Dan Peluang Artificial Intelligence (AI),” *Khatulistiwa J. Pendidik. dan Sos. Hum.*, vol. 3, no. 3, pp. 83–101, 2023, doi: 10.55606/khatulistiwa.v3i3.1860.
- [14] Y. Novita and R. Zahra, “Penerapan Artificial Intelligence (AI) untuk Meningkatkan Efisiensi Operasional di Perusahaan Manufaktur : Studi Kasus PT XYZ,” *J. Manaj. dan Teknol.*, vol. 1, no. 1, pp. 11–21, 2024.
- [15] A. A and Rahyono, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan,” *journal.stiejayakarta.ac.id*, 2021.
- [16] M. R. Iryadana, G. Sartika, A. Gunawan, F. Tialonawarmi, and A. Muslimat, “Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan,” *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 7, no. 3, pp. 839–851, 2024, doi: 10.37481/sjr.v7i3.908.
- [17] A. P. Sudaryanto and S. Hanny, “Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Menghadapi Kemajuan Kecerdasan Buatan (Artificial Intelligence),” *Musamus J. Public Adm.*, vol. 6, no. 1, pp. 513–521, 2023, doi: 10.35724/mjpa.v6i1.5402.
- [18] M. Sobron and Lubis, “Implementasi Artificial Intelligence Pada System Manufaktur Terpadu,” *Semin. Nas. Tek. UISU*, vol. 4, no. 1, pp. 1–7, 2021, [Online]. Available: <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/semnastek/article/view/4134>
- [19] T. Wahyudi, “Studi Kasus Pengembangan dan Penggunaan Artificial Intelligence (AI) Sebagai Penunjang Kegiatan Masyarakat Indonesia,” *Indones. J. Softw. Eng.*, vol. 9, no. 1, pp. 28–32, 2023, [Online]. Available: <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ijse>
- [20] F. P. A. Ramadhini, A. Pebrianggara, M. R. Yulianto, and R. E. Febriansah, “Artificial intellegence (AI), digital marketing, and popularity on purchase intention of virtual concert Korean girlband AESPA,” *COSTINGJournal Econ. Bus. Account.*, vol. 7, no. 3, pp. 5627–5642, 2024.
- [21] C. V. W. Contractor, “Menumbuhkan Budaya Kerja Profesional Dalam Lingkungan Proyek,” vol. 4, no. 2, pp. 4319–4323, 2025.
- [22] R. Pahlepi, R. A. L. Gaol, A. A. Setiawan, A. S. Dewi, and T. Josiah, “Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Departement Operasional Inbound Pt. Jne Cabang Bandar Lampung,” *SENTRI J. Ris. Ilm.*, vol. 2, no. 12, pp. 5324–5340, 2023, doi: 10.55681/sentri.v2i12.1929.
- [23] I. Kania and W. Widiawati, “Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Pasar Cisarupan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kecamatan Cisarupan Kabupaten Garut,” *J. Pembang. dan Kebijak. Publik*, vol. 10, no. 2, pp. 23–32, 2019, doi: 10.36624/jpkp.v10i2.67.
- [24] E. P2, “No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における 健康関連指標に関する共分散構造分析 Title,” no. Table 10, pp. 4–6, 2024.
- [25] Djuari, I. Kristiawati, J. Prastyorini, and Mudayat, “Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya,” *J. Adm. Bisnis*

- (JUTRANIS), vol. 1, no. 1, pp. 1–19, 2024.
- [26] N. Oktober, “Pengaruh Komunikasi , Kerjasama Tim Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Mcdonald ' s Sri Ratu Kediri Erika Novya Lestari Taufik Akbar Universitas islam Kadiri indikator pelayanan yang masih kurang memuaskan para pelanggan . Misalnya masih pesanan mereka ,” vol. 1, no. 4, 2023.
- [27] I. A. Wana and A. R. Syamsuri, “YUME : Journal of Management Pengaruh Kepemimpinan Transformasional , Komunikasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Penelitian dan Pengembangan Provinsi Riau,” vol. 8, no. 2, pp. 1017–1029, 2025.
- [28] M. S. Rahayu and R. Rushadiyati, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini,” *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 11, no. 2, pp. 136–145, 2021, doi: 10.52643/jam.v11i2.1880.
- [29] H. Basri, “Pengaruh OCB dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batara Titian Kencana (Xtrans) Cabang Menteng - Jakarta Pusat,” *Ilmu Ekon. Manaj. dan Akunt.*, vol. 1, no. 1, pp. 42–52, 2020, doi: 10.37012/ileka.v1i1.145.
- [30] W. D. Desty Febrian, M. Al Faruq Abdullah, M. Ekhsan, D. Hikmah Perkasa, and E. Lika Kabdiyono, “Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment Di Kabupaten Tangerang,” *journal.ipm2kpe.or.id*, vol. 15, no. 1, pp. 37–48, 2024.
- [31] E. Widiyadari and S. Padmantyo, “Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo Jelly Gum Karanganyar,” *J. Ilm. Manajemen, Ekon. Akunt.*, vol. 7, no. 2, pp. 1245–1257, 2023, doi: 10.31955/mea.v7i2.3124.
- [32] J. Jurnal, I. Mea, P. Kompetensi, and T. I. Dan, “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Kepuasan Kerja, Ketidakjelasan Peran Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rs. Efarina Etahangroup,” *journal.stiemb.ac.id*, vol. 8, no. 3, pp. 681–700, 2023.
- [33] E. Susanto, “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan,” *Edukatif J. Ilmu Pendidik.*, vol. 4, no. 6, pp. 7851–7857, 2022, doi: 10.31004/edukatif.v4i6.4247.
- [34] F. N. S. L. Qodriah, “PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. SHAHILA JAYA FOOD,” *J. Account. Bus. Stud.*, vol. 07, no. 01, pp. 25–37, 2022.
- [35] M. Chaidir, D. Irawan, and Benardi, “Strategi Pemasaran Digital: Memahami Perjalanan Konsumen di Era Digital,” *J. Int. Penelit. dan Manaj. Ilm.*, vol. 4, no. 4, pp. 356–363, 2024, doi: 10.53866/jimi.v4i4.650.
- [36] G. A. Mustikasari, T. Akbar, and E. Syahputra, “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Driver Maxim di Kediri,” *Pop. J. Penelit. Mhs.*, vol. 2, no. 4, pp. 62–72, 2023, doi: 10.58192/populer.v2i4.1396.
- [37] E. Sukmawati, S. L. Ratnasari, and Z. Zulkifli, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan,” *J. Dimens.*, vol. 9, no. 3, pp. 461–479, 2020, doi: 10.33373/dms.v9i3.2722.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.