



Artikel_Azhar (2)

13%
Suspicious texts



4% Similarities
0 % similarities between quotation marks
0 % among the sources mentioned
2% Unrecognized languages
8% Texts potentially generated by AI

Document name: Artikel_Azhar (2).docx
Document ID: 03079862183e12f9767de62007d73abb21ff1664
Original document size: 141.92 KB

Submitter: UMSIDA Perpustakaan
Submission date: 1/28/2026
Upload type: interface
analysis end date: 1/28/2026

Number of words: 5,941
Number of characters: 46,046

Location of similarities in the document:



Sources of similarities

Main sources detected

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	doi.org ANALYSIS OF THE POTENTIAL USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE, DIVISIO... https://doi.org/10.61796/jaide.v2i10.1503	3%		Identical words: 3% (188 words)
2	dx.doi.org ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHA... http://dx.doi.org/10.46975/aliansi.v18i2.516 20 similar sources	< 1%		Identical words: < 1% (46 words)
3	www.academia.edu (PDF) Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Kerja Terhada... https://www.academia.edu/123958852/Pengaruh_Komunikasi_Dan_Hubungan_Kerja_Terhad... 20 similar sources	< 1%		Identical words: < 1% (26 words)
4	dx.doi.org Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawanbagi... http://dx.doi.org/10.53640/jemi.v15i1.388	< 1%		Identical words: < 1% (23 words)

Sources with incidental similarities

No.	Description	Similarities	Locations	Additional information
1	jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id https://jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id/jurnal/index.php/magisma/article/download/548/377/	< 1%		Identical words: < 1% (38 words)
2	archive.umsida.ac.id The Influence of Professionalism and Work Discipline on ... https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851	< 1%		Identical words: < 1% (11 words)
3	www.academia.edu (PDF) Peran Perceived Organizational Support terhadap W... https://www.academia.edu/60146368/Peran_Perceived_Organizational_Support_terhadap_W...	< 1%		Identical words: < 1% (10 words)

Points of interest



doi.org | ANALYSIS OF THE POTENTIAL USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE, DIVISION OF JOB DESKS AND TEAM COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MIN...

<https://doi.org/10.61796/jaide.v2i10.1503>

Analysis of the potential use of Artificial Intelligence, division of job desks 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 Adji^{2*}, Sumartik³, Khoong Tai Wai⁴

1)



archive.umsida.ac.id | The Influence of Professionalism and Work Discipline on Employee Performance Through Employee Development Programs as Intervening Variabl...

<https://archive.umsida.ac.id/index.php/archive/preprint/download/9555/68851>

Program Studi Manajemen,

Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial Universitas Muhammadiyah

Sidoaro

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

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

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

Abstract.



doi.org | ANALYSIS OF THE POTENTIAL USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE, DIVISION OF JOB DESKS AND TEAM COMMUNICATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MIN...

<https://doi.org/10.61796/jaide.v2i10.1503>

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 Division: 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



jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id

<https://jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id/jurnal/index.php/magisma/article/download/548/377/>

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 faktor 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 antar anggota 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 karena 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 . menjadi kontribusi kebaruan, artikel ini memperluas cakupan variabel independen menggunakan mengintegrasikan potensi pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) serta kejelasan pembagian jobdesk, selain komunikasi tim, pada memengaruhi kinerja karyawan menjadi variabel dependen. Kebaruan penelitian terletak di pengujian simultan ketiga variabel tadi, yg sporadis dilakukan khususnya pada konteks sektor perikanan, sebagai akibatnya menyampaikan wawasan baru perihal bagaimana teknologi serta pengelolaan tugas bisa dipadukan bersama aspek komunikasi buat menaikkan kinerja di industri ini. Selain itu, disparitas signifikan jua ada di pendekatan metodologis, pada mana penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif, sementara studi ini menerapkan metode kuantitatif menggunakan pengumpulan data utama melalui kuesioner yg disebarakan pada karyawan PT. Mina Berkah Selalu. Analisis data yg dilakukan memakai aplikasi SMART PLS 4.0 memungkinkan penilaian yg lebih terukur dan objektif terhadap efek masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan, sehingga studi ini menyampaikan kontribusi praktis serta teoretis yg krusial di 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, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kontribusi sinergis antara pemanfaatan teknologi AI, strukturalisasi 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

Apakah potensi penggunaan Artificial Intelligence



dx.doi.org | ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA LAYANAN SIS N BRO MYBCA YANG DIKELOLA OLEH...
<http://dx.doi.org/10.46975/aliansi.v18i2.516>

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

Apakah pembagian jobdesk berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

Apakah komunikasi tim berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

?

Literatur Review

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];

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.
Intuitive Intelligence, Level kecerdasan intuitif pada konteks Artificial Intelligence (AI) menandakan kapasitas sistem buat mengidentifikasi serta menginterpretasi pola-pola yg bersifat ambigu atau kompleks, yg mungkin sulit ditangkap sang kognisi insan.
Analytical Intelligence, Kecerdasan analitis merepresentasikan strata kognitif yg lebih superior dibandingkan menggunakan kecerdasan mekanis.
Empathetic Intelligence, Integrasi kecerdasan ikut merasakan pada sistem Artificial Intelligence (AI) memungkinkan pemahaman serta respons terhadap spektrum emosi insan, yang pada gilirannya memfasilitasi hubungan yg 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];
Penempatan karyawan, harus didasarkan pada kemampuan, keahlian, dan latar belakang pendidikan mereka. Kesalahan dalam menempatkan karyawan dapat menghambat kelancaran dan efektivitas pelaksanaan pekerjaan.
Beban kerja, tugas pekerjaan yang dipercayakan untuk dikerjakan dan tanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau seorang pegawai tertentu.
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;
Pemahaman: Komunikasi yang efektif ditandai dengan kemampuan penerima pesan untuk menginterpretasikan makna yang disampaikan oleh pengirim secara akurat.
Kesenangan: Keberhasilan komunikasi juga tercermin ketika proses penyampaian informasi berlangsung dalam suasana yang positif dan menyenangkan bagi kedua belah pihak yang terlibat.
Hubungan yang makin baik: Proses komunikasi yang efisien dan efektif berkontribusi pada peningkatan kualitas hubungan interpersonal antarindividu.
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] :
Kualitas kerja, hasil pekerjaan yang tercermin dari tingkat kebaikan atau keburukan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
Kuantitas kerja, jumlah yang dihasilkan oleh individu dan dinyatakan dalam bentuk jumlah siklus atau unit kegiatan yang diselesaikan.
Ketepatan waktu: tingkat kegiatan yang dapat diselesaikan tepat pada waktunya, dilihat dari koordinasi dengan output dan optimalisasi penggunaan waktu untuk kegiatan lain
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.
Kemandirian, tingkat kemampuan seseorang untuk menjalankan fungsi pekerjaannya tanpa bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari pihak lain.

Kerangka Konseptual

□ Penggunaan Artificial Intelligence
(X1)
H1
HhushvbnuefabhjipewH1

Penggunaan Artificial Intelligence
(X1)
H1
HhushvbnuefabhjipewH1

□

□

□

H1

□ Pembagian Jobdesk
(X2)
(

Pembagian Jobdesk
(X2)
(

□ kinerja karyawan
(Y)

kinerja karyawan
(Y)

□

□

□

H2

□

□ Komunikasi Tim
(X3)

Komunikasi Tim
(X3)

H3

□

□

H4
Hipotesis

H1 : Penggunaan Artificial Intelligence

6

dx.doi.org | ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA LAYANAN SIS N BRO MYBCA YANG DIKELOLA OLEH...
<http://dx.doi.org/10.46975/aliansi.v18i2.516>

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
H2 : Pembagian Jobdesk berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
H3 : Komunikasi Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap

7

www.academia.edu | (PDF) Pengaruh Komunikasi Dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Literatur Review
https://www.academia.edu/123958852/Pengaruh_Komunikasi_Dan_Hubungan_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Literatur_Review

motivasi

karyawan

H4 : Potensi penggunaan Artificial Intelligence, pembagian jobdesk, dan komunikasi tim secara simultan
berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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 indicator 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 diguunakan 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;
Mechanical Intelligence, AI dengan kecerdasan mekanis dapat mengeksekusi tugas-tugas rutin dan mekanis seperti melakukan perhitungan, pengurutan data, atau melakukan pencarian

informasi dalam database.
Intuitive Intelligence, kemampuan untuk berpikir secara kreatif dan menyesuaikan diri secara efektif dengan situasi yang baru.
Analytical Intelligence, AI dapat digunakan untuk menganalisis tren penjualan dan membuat prediksi mengenai penjualan di masa mendatang.
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] ;
Penempatan karyawan, karyawan ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki.
Beban kerja,

 **dx.doi.org** | Pengaruh Pembagian Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawanbagian Operasional Pada PT.Rinjani Kartanegara Di Desa Bakungan
<http://dx.doi.org/10.53640/jemi.v15i1.388>

beban kerja yang harus dilaksanakan karyawan hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang karyawan yang mempunyai beban kerja terlalu banyak atau terlalu sedikit.

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 indicator dari komunikasi tim adalah [6];
Pemahaman: Komunikasi yang baik terjadi saat penerima pesan benar-benar mengerti apa maksud si pengirim.
Kesenangan: Komunikasi juga dianggap berhasil jika proses menyampaikan informasi terasa enak dan membuat kedua orang yang berkomunikasi merasa nyaman.
Hubungan yang makin baik: Cara berkomunikasi yang baik dan efektif bisa membuat hubungan antarindividu menjadi lebih dekat dan berkualitas.
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]:
Kualitas kerja, hasil pekerjaan yang tercermin dari tingkat kebaikan atau keburukan kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.
Kuantitas kerja, jumlah yang dihasilkan oleh individu dan dinyatakan dalam bentuk jumlah unit kegiatan yang dirampungkan.
Ketepatan waktu: tingkat kegiatan yang dapat dirampungkan tepat pada waktunya, dilihat dari koordinasi dengan luaran dan optimalisasi penggunaan waktu untuk kegiatan lain.
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.
Kemandirian, tingkat kemampuan seseorang untuk menjalankan fungsi pekerjaannya tanpa bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari pihak lain.

Hasil Pembahasan

Hasil
Uji Convergent Validity
Tabel 2. Hasil Pengujian Convergent Validity
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 (Y1) 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

Sumber : Output SmartPLS4 diolah 2025
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 Artificial Intelligence (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 Artificial Intelligence (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 Artificial Intelligence (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 reliabel 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 (O) Sample Mean (M) Standard Deviation (STDEV) T-Statistics (O/STDEV) P-values
Penggunaan Artificial Intelligence (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

Analisis di PT. Mina Berkah Selalu hasilnya memberikan bahwa AI sudah membuat dampak akbar di kinerja karyawan di lapangan kerja. Data realitas ini membagikan bahwa kinerja pekerja sudah lebih efisien serta produktif. AI sudah mengotomatiskan pekerjaan harian yg mengulang-ulang, dan mengurangi-jam-ing pekerja pekerja supaya mereka bisa penekanan pada tugas dan keputusan strategis. Kinerja pada assessment ini juga didukung sang pengalaman eksklusif pada lapangan kerja yg memberikan bahwa seluruh pekerja sudah bekerja jauh lebih cepat serta yang akan terjadi pekerjaan yang lebih baik. AI juga sudah mendorong kinerja baik menggunakan mendorong pekerja melalui iklim kerja yang lebih berkesan. tetapi, komponen krusial dari implementasi AI pada organisasi artinya pembinaan serta pendampingan karyawan pada lini lapangan menggunakan cara yang memungkinkan mereka menyempurnakan kemampuan-kemampuan ini. dalam hal ini, kepemimpinan perubahan pula perlu di perusahaan MBS buat memfasilitasi adaptasi terhadap teknologi baru, merespons menggunakan cepat, mengurangi resistensi, dan yg paling krusial mengelola keadaan kerja para karyawan. AI, dengan donasi tolok ukur kinerja yang obyektif serta dapat diukur, memungkinkan perusahaan menyampaikan umpan kembali yang efektif serta menghasilkan keputusan lebih cepat dan diinformasikan. dengan demikian, akibat AI termasuk produktivitas yang ditingkatkan dan daya saing berkelanjutan perusahaan pada 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

akibat analisis menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Tim tidak berpengaruh dan tak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Berkah Selalu. Ketidaksignifikanan ini disebabkan sang budaya organisasi yang kurang mendukung komunikasi terbuka serta kolaboratif antar anggota tim. Budaya kerja yg cenderung hierarkis serta individualistis menghasilkan anggota tim kurang terdorong untuk mengembangkan info secara efektif, sebagai akibatnya komunikasi tim tidak berfungsi menjadi faktor penunjang kinerja karyawan secara optimal. Selain itu, keterbatasan sarana komunikasi di PT. Mina Berkah Selalu mengakibatkan info sulit tersampaikan menggunakan baik antar anggota tim. Fasilitas komunikasi yg tidak memadai dan media komunikasi yg tak terintegrasi menghambat aliran info dalam tim. Kemampuan komunikasi interpersonal karyawan pula masih rendah, sehingga pesan yg disampaikan sering kali tidak aporisma serta mengakibatkan 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 pannelitian 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

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah saya lakukan menunjukkan bahwa penggunaan Artificial Intelligence, Pembagian Jobdesk yang Jelas serta Komunikasi yang baik dan Jelas menghasilkan peningkatan kinerja karyawan yang bagus dikarenakan sudah ada otomatisasi yang ada dalam pekerjaan rutin sehari-hari sehingga karyawan tidak bingung atau bertanya-tanya pekerjaan yang perlu dilakukan sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Meskipun terkadang ada karyawan yang masih membutuhkan bantuan dalam melaksanakan tugasnya namun dengan adanya bantuan dari AI sehingga mempermudah pekerjaan dan mengurangi kesalahan dalam bekerja. Di sisi lain Pembagian jobdesk yang jelas dan sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya membuat karyawan dapat mudah melakukannya karna diberi tugas sesuai kriteria dan kemampuan masing-masing sehingga orang yang mengerjakan juga adalah orang yang kompeten di bidangnya.

Selanjutnya dengan komunikasi yang jelas dan terbuka akan masukkan dan membuat para keryawan merasa terlibat dalam pengembangan perusahaan dan dianggap memiliki hak bersuara yang sama dan mengurangi kesalahan dalam melakukan suatu pekerjaan, serta mengurangi kesalahpahaman yang membuat lingkungan yang ada dalam pekerjaan menjadi lebih nyaman, solid dan produktif.

Di sisi lain untuk prakteknya, Pt Mina berkah selalu di mengadakan pelatihan cara penggunaan Artificial Intelligence pada keryawannya agar bisa menggunakannya dalam melaksanakan tugasnya secara baik dan agar para karyawan yang bekerja bisa menghadapi kemajuan teknologi yang semakin maju belakangan ini. Selain itu pembagian Jobdesk tetap terus dilakuakn evaluasi secara berkala agar tidak terjadi miss management dan tetap selaras dengan kebutuhan perusahaan. Dalam upaya membangun komunikasi yang efektif, perusahaan juga dapat membentuk forum diskusi lintas departemen, memanfaatkan platform komunikasi digital yang terintegrasi, serta memberikan pelatihan komunikasi interpersonal yang menekankan pentingnya keterbukaan dan kerja sama.



Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan bahwa integrasi teknologi, pengelolaan tugas yang tepat, dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan secara simultan. Temuan ini menegaskan bahwa pencapaian kinerja yang optimal memerlukan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang komprehensif, dengan menggabungkan aspek teknologi, struktur organisasi, dan hubungan antarindividu.

Ucapan Terimakasih

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 yakni pak Kumara yang selalu menyempatkan waktu untuk bimbingan saya.