

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Wahyu Rohmatulloh
wahyuroh99@gmail.com
Budhi Satrio

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

The globalization era in which the competition among companies become more competitive and high has required all companies to enhance the performance of employees in conducting continuous competition. The purpose of this research is study whether the performance of employees is influenced by work environment, communication, and workload. The data analysis has been carried out by using quantitative approach. The sample collection has been done by using probability sampling technique. The data collection method has been carried out by issuing questionnaires to 50 employees at PT XL Axiata Tbk Surabaya. This research model has been done by using multiple linear regressions. Based on the result of t test, partially it can be concluded that work environment and communication has an influence to the performance of employees whereas workload does not have any influence to the performance of employees. The correlation value of work environment to the performance of employees is the largest and positive so it is recommended for the company to prioritize the enhancement of work environment, the communication of employees is the second largest and positive, and workload is the third largest and negative.

Keywords: Work environment, communication, workload, and performance of employees

ABSTRAK

Era globalisasi, dimana persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin keras sehingga setiap perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam melakukan persaingan yang berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti apakah kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja, komunikasi dan beban kerja. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan pada PT XL Axiata Tbk Surabaya yang berjumlah 50 karyawan. Model penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji t didapatkan simpulan bahwa secara parsial, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai terbesar dan bernilai positif, sehingga disarankan bagi perusahaan untuk terlebih dahulu meningkatkan lingkungan kerja, kemudian komunikasi karyawan memiliki nilai terbesar kedua dan bernilai positif, dan beban kerja memiliki nilai terbesar ketiga dan bernilai negatif.

Kata Kunci: Lingkungan kerja, komunikasi, beban kerja, kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Era globalisasi, persaingan perusahaan semakin tinggi dan semakin kompleks sehingga setiap perusahaan di tuntut untuk memperbaiki hal-hal yang terkait dalam setiap perusahaan dan lebih *responsive* agar terus bertahan dan terus berkembang, dalam hal ini setiap perusahaan diharapkan agar bisa melakukan inovasi maupun kreatifitas terutama pada bidang teknologi yang digunakan, sebab teknologi sekarang ini menjadi salah satu tolak ukur keberhasilan perusahaan tersebut.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan XL yang berada di Surabaya merupakan hal yang wajar, tetapi bila tidak diperbaiki secara keseluruhan, maka akan timbul

ketidaknyamanan. Kinerja erat kaitannya dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan terhadap karyawan dengan membandingkan hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan, dalam hal ini kinerja yang ditetapkan perusahaan kepada karyawan mengutamakan kualitas serta kuantitas dalam menangani suatu pekerjaan, seperti dari segi *customer service* setiap karyawan di bagian CS (*customer service*) setiap berapa bulan dan setiap tahunnya selalu di lihat kinerjanya baik dalam penanganan masalah yang di selesaikan maupun keputusan yang diambil dari setiap masalah yang ada, tetapi untuk kinerja dalam kemampuan pengambilan keputusan secara tepat dan cepat yang dilakukan karyawan tidak selalu berjalan dengan baik serta hasil yang diperoleh kebanyakan tetap (*stagnant*), jadi kinerja karyawan belum menunjukkan naik atau turun.

Menurut Mangkunegara (2002) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Seperti ruang kerja yang kurang kondusif.

Menurut Sule dan Saefullah (2008) komunikasi merupakan proses dimana seseorang berusaha untuk memberikan pengertian atau pesan kepada orang lain melalui pesan simbolik, seperti pemberian informasi paket data atau yang lain yang belum merata, sehingga penyampaian pesan atau info dari pihak manajemen kepada masyarakat kurang dipahami, dampaknya muncul pertanyaan atau permasalahan yang disebabkan dari ketidak tahuan informasi tersebut dan ketidak sesuaian pada yang diinfokan.

Menurut Suwatno (2003) beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Penerapan beban kerja di perusahaan ini yaitu seperti, pemberian tugasnya di bagian marketing, dengan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan karyawan, tetapi yang terjadi biasanya tidak sesuai dengan kualifikasi apa yang di kerjakan atau yang di bebaskan kepada karyawan tersebut, hal ini sebenarnya dilakukan untuk mendapatkan kualitas karyawan yang baik, dengan adanya penambahan beban kerja diharapkan karyawan mendapatkan pengalaman yang lebih dari yang mereka bisa. Oleh sebab itu, judul yang diambil yaitu "Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT XL Axiata Tbk Surabaya)".

Penelitian ini dapat dikemukakan rumusan masalah meliputi (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?(2)Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?(3)Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?. Kemudian dari rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan yaitu (1)Untuk mengetahui dan menganalisis variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (2)Untuk mengetahui dan menganalisis variabel komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (3)Untuk mengetahui dan menganalisis variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

TINJAUAN TEORETIS

Menurut Mangkunegara (2002) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Berikut ini merupakan jenis-jenis lingkungan kerja. Menurut Siagian (2001:57) bahwa lingkungan kerja mempunyai dua macam, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik, yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- b. Ruang kerja yang longgar dalam arti penempatan orang dalam suatu ruangan tidak menimbulkan perasaan sempit.
- c. Tersedianya peralatan yang memadai.
- d. Ventilasi untuk keluar masuknya udara segar yang cukup.
- e. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- f. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla, baik dikelompokkan organisasi maupun sekitarnya.
- g. Tersedianya sarana angkutan baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah, dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan.

Komunikasi

Menurut Sule dan Saefullah (2008) komunikasi merupakan proses dimana seseorang berusaha untuk memberikan pengertian atau pesan kepada orang lain melalui pesan simbolik. Komunikasi disebut efektif jika informasi disampaikan dalam waktu singkat, jelas atau dipahami, dipersepsi atau ditafsirkan dan dilaksanakan sama dengan maksud komunikator oleh komunikan.

Berikut ini hierarki komunikasi. Menurut LittleJhon (2011) dalam bukunya "*Theories of Human Communication*"

1. Komunikasi interpersonal

Komunikasi individu yang terjadi antar manusia dengan media tatap muka.

2. Komunikasi kelompok

Proses komunikasi antar manusia dalam sebuah group atau kelompok kecil.

3. Komunikasi organisasi

proses komunikasi antara manusia yang terjadi dalam sebuah organisasi atau kelompok kerja.

4. Komunikasi massa

Proses komunikasi yang melibatkan kelompok manusia yang melibatkan komunikasi interpersonal, komunikasi kelompok dan komunikasi organisasi.

Beban Kerja

Menurut Suwatno (2003) beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Berikut ini Menurut Prihatini (2007) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor eksternal dan internal, sebagai berikut:

1. Faktor eksternal

Merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-

tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.

- b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Ketiga aspek ini sering disebut sebagai sumber stresor.

2. Faktor internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatis seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan. Faktor psikis seperti motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

Kinerja Karyawan

Menurut Bambang dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Berikut ini merupakan penilaian kinerja Menurut Dessler (2002:514) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yaitu:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi : akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi : volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi : membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kehadiran, meliputi : regularitas, dapat dipercaya, diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Konservasi, meliputi : pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Gardjito *et al* (2014) lingkungan kerja yang nyaman, aman dan bersih akan menimbulkan atau meningkatkan semangat kerja, demikian pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan kinerja. Untuk itu perusahaan akan perlu memperhatikan dan bertindak agar lingkungan kerja dapat dirasakan kenyamanan, keamanan, kebersihan oleh para karyawan, sehingga kinerja karyawan akan naik. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Arida (2010) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Komunikasi Dengan Kinerja Karyawan

Menurut Kiswanto (2010) bahwa komunikasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan, dengan memperhatikan komunikasi yang baik, maka akan menjadikan baik pada kinerja karyawan. Komunikasi juga merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini harus ditingkatkan dan dipertahankan. Pentingnya komunikasi, berdampak pada peningkatan kinerja.

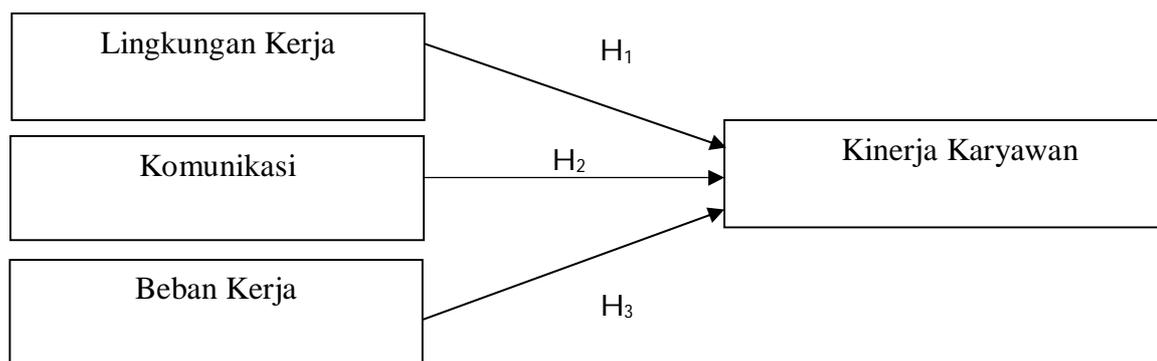
Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Beban kerja bagi perusahaan memiliki ukuran tersendiri, dalam artian setiap karyawan yang diberikan tanggung jawab harus sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimilikinya, tidak mungkin karyawan diberikan tanggungan jawab kerja yang tinggi tetapi karyawan tidak memiliki kemampuan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan,

dengan adanya beban kerja, maka perusahaan memberikan beban kerja sesuai dengan kapasitas karyawan tersebut. Menurut Iskandar dan Sembada (2012) beban kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya beban kerja yang dirasakan dapat menentukan kinerja karyawan.

Rerangka Pemikiran

Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel analisis pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, secara skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 1
Rerangka Pemikiran

METODA PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT XL Axiata Tbk Surabaya yang berlokasi di jalan pemuda nomer. 94 - 98, kelurahan. embong kaliasin kecamatan. genteng, surabaya. Jenis penelitian menggunakan *correlational research* yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel. Kemudian menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2008:8) pendekatan kuantitatif yaitu suatu pendekatan yang digunakan dalam penelitian dimana seorang peneliti tergantung dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian yang sedang dilakukan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam hal ini penelitian bersifat formal maksudnya bertujuan agar dapat menguji hipotesis yang kemudian dilakukan dengan menggunakan statistik untuk mendapatkan hasil apakah dapat diterima atau ditolak hipotesis yang sudah dirumuskan.

Populasi

Menurut Ferdinand (2006) populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT XL Axiata Tbk Surabaya yang berjumlah 57 karyawan. Ferdinand (2006) sampel merupakan subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi.

Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil dari 57 karyawan, digunakan rumus dari Isaac dan Michael sehingga jumlah responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini sebanyak 50 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Supratno (2001) data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan. Data yang digunakan dalam penelitian ini hanya menggunakan data primer tidak dengan data sekunder karena penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif bukan kualitatif.

Menurut Algifari (2002) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.

Definisi Operasional Variabel

Variabel Independen

Ferdinand (2006) variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif.

Variabel Independen pertama (Lingkungan Kerja)

Indikator dari lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:21), yaitu:

1. Pewarnaan
Pemanfaatan warna untuk tiap-tiap ruangan dalam tempat kerja hendaknya dipilih warna-warna yang dingin, lembut, dan menimbulkan perasaan nyaman sehingga tempat kerja tersebut mendukung kelancaran kerja karyawan.
2. Kebersihan
Pendapat yang disampaikan oleh Nitisemito (2006 : 184) bahwa lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan perasaan senang dan perasaan ini akan dapat mempengaruhi seorang karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.
3. Penerangan
Penerangan disini tidak terbatas pada listrik saja tetapi juga termasuk penerangan dari sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas sering kali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup , khususnya pekerjaan yang menuntut ketelitian karyawan.
4. Pertukaran udara
Pertukaran udara sangat dibutuhkan khususnya dalam ruangan kerja yang menampung banyak karyawan, sehingga karyawan tidak merasa pengap dan timbul kelelahan.
5. Musik
Menurut Hadi (2005 : 223) menyatakan bahwa pemakaian musik sambil bekerja memenuhi syarat-syarat, sebagai berikut:
 - a. Musik harus menciptakan suasana akustik yang menghasilkan efek yang menguntungkan pikiran.
 - b. Musik harus bernilai bagi karyawan yang bekerja dengan tangan dan pekerjaan lain yang hanya sedikit membutuhkan kegiatan mental.
 - c. Bila suasana kerja hening, penggunaan musik kurang bernilai.
6. Keamanan
Menurut Nitisemito (2006) berpendapat bahwa menjaga keselamatan pekerja adalah menjadi tanggung jawab dari perusahaan. Ia berpendapat sebenarnya keselamatan kerja karyawan telah ada peraturannya dan setiap perusahaan harus mematuhi peraturan tersebut artinya setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, melatih petugas keamanan serta mengharuskan setiap karyawan memakai alat keselamatan kerja.
7. Kebisingan
Sebagaimana dikatakan menurut Kartono (2001:221) bahwa bising menyebabkan kelumpuhan pada atensinya yang mengarah pada hilangnya konsentrasi dan kecerdasan mental.

Variabel Independen kedua (Komunikasi)

Menurut Suranto (2011), ada beberapa indikator komunikasi efektif, ialah:

1. Pemahaman
Ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator.
2. Kesenangan
Ialah perasaan *relax* dan menyenangkan dalam menjalin hubungan komunikasi.
3. Pengaruh pada sikap
Ialah melakukan komunikasi dengan memberikan *improvisation* baik melalui gerakan tubuh maupun sikap atau perilaku.
4. Hubungan yang makin baik
Ialah adanya kecocokan maupun kemiripan baik secara sengaja maupun tidak sengaja maupun tidak sengaja secara interpersonal dalam melakukan komunikasi.
5. Tindakan
Ialah komunikasi yang dilakukan akan berlanjut kepada tindakan yang nyata dan tidak sekedar percakapan biasa.

Variabel Independen ketiga (Beban Kerja)

Menurut Cohen (2007) menggunakan indikator, antara lain:

1. Pekerjaan yang berlebihan
Ialah pemberian pekerjaan yang diberikan terlalu banyak.
2. Sistem pengawasan yang buruk
Ialah pamantauan dalam aktifitas pekerjaan tidak berjalan dengan baik.
3. Suasana politik yang tidak aman
Ialah setiap pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan berbagai tekanan.
4. Kurangnya umpan balik prestasi
Ialah pekerjaan yang dilakukan hanya semata-mata untuk pencapaian tujuan dan tidak adanya apresiasi dari pekerjaan yang dilakukan karyawan.
5. Frustrasi
Ialah perasaan bosan yang dilakukan karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan.

Variabel Dependen (Kinerja Karyawan)

Ferdinand (2006) variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Menurut Mangkunegara (2002) yang dapat mempengaruhi kinerja terbagi menjadi 2 bagian, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan organisasi, tetapi pembahasan kali ini, lebih menyudutkan kepada faktor lingkungan organisasi sebagai indikator kinerja karena ruang lingkupnya menyeluruh dan tidak menyudutkan salah satu individu atau karyawan. Berikut adalah indikator – indikator yang mempengaruhi kinerja :

1. Jabatan yang jelas
pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan kepada karyawan.
2. Otoritas yang memadai
pemberian kebebasan atau fasilitas kepada setiap karyawan dalam memberikan kontribusi melalui ide dengan tujuan meningkatkan perusahaan.
3. Target kerja yang menantang
pemenuhan target yang dilakukan atasan kepada karyawan dalam meningkatkan pendapatan perusahaan.
4. Pola komunikasi yang baik efektif
penerapann komunikasi kepada karyawan dilakukan dengan sistem yang lebih efektif.
5. Hubungan kerja yang harmonis

aktifitas kerja yang dilakukan memberikan dampak secara kekeluargaan dan lebih harmonis.

6. Iklim kerja yang respek serta dinamis
pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan menimbulkan dampak respon yang lebih tanggap.
7. Peluang berkarir
karyawan diberikan peluang untuk meningkatkan jenjang karirnya sesuai dengan kinerja yang dilakukan.
8. Kualitas kerja yang baik
penerapan aktifitas kerja dilakukan secara baik dengan memperhatikan tanggung jawab yang diberikan dan memperhatikan kualitas yang ada.
9. Fasilitas kerja yang *relative* memadai
kondisi kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan fasilitas yang diberikan secara baik.
10. Penggunaan waktu secara efisien
pemanfaatan waktu selalu diperhatikan agar tingkat efisiensi dalam melakukan pekerjaan dapat terselesaikan secara baik.

Model Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: lingkungan kerja (LK), komunikasi (KM) dan beban kerja (BK) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (KK).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2007):

Model penelitian ini adalah :

$$KK = a + \beta_1 LK + \beta_2 KM + \beta_3 BK + e_i$$

Dimana:

KK = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien garis regresi

LK = Lingkungan Kerja

KM = Komunikasi

BK = Beban Kerja

e_i = error atau variabel pengganggu

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Ghozali (2007) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut. Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Ghozali (2007) suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *cronbach alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0.60 Ghozali (2007).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (Ghozali, 2007) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedstisitas. Ghozali (2007) model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Ghozali (2007) uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, baik itu untuk variabel bebas maupun variabel terikat mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data melalui titik pada sumbu diagonal dari grafik *normal probability plots* atau dengan melihat *one-sample kolmogrov-smirnov test*. Data residual dikatakan berdistribusi normal jika signifikansi *one-sample kolmogrov-smirnov test* bernilai $> 0,05$

Uji Kelayakan Modal

Dalam penelitian ini, uji kelayakan model digunakan untuk menunjukkan apakah model regresi layak untuk diolah lebih lanjut. Uji kelayakan model pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2009:98). Pengujian dilakukan dengan menggunakan level signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model penelitian dikatakan tidak layak.
2. Jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka model penelitian dikatakan layak

Pengujian Hipotesis

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel LK, KM dan BK (lingkungan kerja, komunikasi dan beban kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel KK (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2007).

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

1. Pengujian Hipotesis (H_1)
 - a. Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - b. Jika nilai signifikansi uji t $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Pengujian Hipotesis (H_2)
 - a. Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 - b. Jika nilai signifikansi uji t $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengujian Hipotesis (H_3)

- a. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Jika nilai signifikansi uji $t \leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2007) nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (lingkungan kerja, komunikasi dan beban kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Setelah dilakukan pengambilan data primer melalui kuisisioner, perlu dilakukan uji validitas untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang telah digunakan dapat dinyatakan valid untuk mengukur variabel penelitian. Apabila nilai korelasi antara indikator dengan skor total $> 0,3$ maka item pertanyaan dalam kuisisioner dinyatakan valid.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (LK)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
LK ₁	0,384	0,300	Valid
LK ₂	0,531	0,300	Valid
LK ₃	0,664	0,300	Valid
LK ₄	0,729	0,300	Valid
LK ₅	0,646	0,300	Valid
LK ₆	0,631	0,300	Valid
LK ₇	0,666	0,300	Valid

Sumber: data primer, diolah tahun 2016

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Instrumen Komunikasi (KM)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KM ₁	0,629	0,300	Valid
KM ₂	0,705	0,300	Valid
KM ₃	0,486	0,300	Valid
KM ₄	0,731	0,300	Valid
KM ₅	0,751	0,300	Valid

Sumber: data primer, diolah tahun 2016

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Instrumen Beban Kerja (BK)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
BK ₁	0,625	0,300	Valid
BK ₂	0,715	0,300	Valid
BK ₃	0,669	0,300	Valid
BK ₄	0,773	0,300	Valid
BK ₅	0,807	0,300	Valid

Sumber: data primer, diolah tahun 2016

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (KK)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
KK ₁	0,462	0,300	Valid
KK ₂	0,676	0,300	Valid
KK ₃	0,608	0,300	Valid
KK ₄	0,710	0,300	Valid
KK ₅	0,535	0,300	Valid
KK ₆	0,613	0,300	Valid
KK ₇	0,388	0,300	Valid
KK ₈	0,422	0,300	Valid
KK ₉	0,676	0,300	Valid
KK ₁₀	0,723	0,300	Valid

Sumber: data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan Tabel 1, tabel 2, tabel 3, dan tabel 4, maka instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r_{hitung} lebih dari 0,3.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang digunakan bersifat reliabel dan akan menghasilkan data yang konsisten dari waktu ke waktu, ditunjukkan pada tabel 5.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Nilai r Alpha	Nilai r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,767	0,600	Reliabel
Komunikasi (KM)	0,787	0,600	Reliabel
Beban Kerja (BK)	0,800	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (KK)	0,756	0,600	Reliabel

Sumber: data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan Tabel 5 tersebut, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini bersifat reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen lebih dari 0,6.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk:

$$KK = \alpha + \beta_1 LK + \beta_2 KM + \beta_3 BK + e_i$$

Kinerja karyawan (KK) merupakan variabel terikat. lingkungan kerja (LK), komunikasi (KM), dan beban kerja (BK) merupakan variabel bebas yang diidentifikasi dalam model penelitian ini sedangkan e_i merupakan variabel bebas lainnya yang tidak diidentifikasi dalam model penelitian ini. Koefisien α , β_1 , β_2 , dan β_3 merupakan nilai dari *unstandardized coefficient* yang diperoleh dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel 6 berikut.

Tabel 6
Koefisien Model Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,056	1,484		1,386	,172
LK	,748	,081	,790	9,252	,000
KM	,193	,061	,222	3,162	,003
BK	-,013	,067	-,016	-,194	,847

a. Dependent Variable: KK

Sumber: data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan Tabel 6, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$KK = 2,056 + 0,748LK + 0,193KM - 0,013BK + e_i$$

Selanjutnya deskripsi dari tiap koefisien dijelaskan dengan analisis berikut:

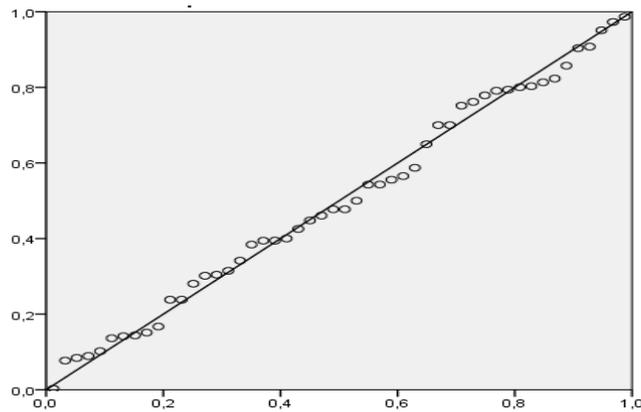
- a. Konstanta (a)
Konstanta 2,056 merupakan nilai dari variabel terikat jika seluruh variabel bebas bernilai 0, konstanta yang bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel bebas yaitu lingkungan kerja (LK), komunikasi (KM), dan beban kerja (BK) seluruhnya bernilai tetap atau konstan, maka variasi perubahan kinerja karyawan (KK) cenderung positif.
- b. Koefisien Variabel Lingkungan Kerja
Koefisien untuk variabel lingkungan kerja bernilai 0,748 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan, hal itu berarti bahwa semakin tinggi tingkat lingkungan kerja yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan, maka tingkat kinerja karyawan juga akan semakin membaik dan meningkat.
- c. Koefisien Variabel Komunikasi
Koefisien untuk variabel komunikasi bernilai 0,193 yang berarti bahwa komunikasi berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa apabila komunikasi yang diterapkan karyawan terhadap pimpinan maupun sebaliknya dilakukan secara baik, maka semakin tinggi dan semakin membaik juga tingkat kinerja karyawan.
- d. Koefisien Variabel Beban Kerja
Koefisien untuk variabel motivasi bernilai -0,013 yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh tidak signifikan dan bernilai negatif terhadap kinerja karyawan, hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja yang diberikan pihak perusahaan terhadap karyawan, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan, tetapi jika beban kerja diberikan sesuai kemampuan yang wajar, maka kinerja karyawan cenderung meningkat.

Uji Asumsi Klasik

Suatu persamaan regresi linier harus bersifat *best linear unbiased estimator*, artinya adalah pengambilan keputusan melalui uji t tidak boleh bias. Untuk menghasilkan keputusan yang tidak bias sebagaimana dimaksud, maka harus dipenuhi beberapa asumsi klasik dasar berikut ini.

Uji Normalitas

Model regresi dikatakan berdistribusi normal jika gambar titik-titik data pada grafik *normal probability plots* menyebar di sekitar garis diagonal dan nilai signifikansi *one-sample kolmogorov-smirnov test* bernilai $> 0,05$.



Sumber: data primer, diolah tahun 2016

Gambar 2

Grafik Normal Probability Plots

Model regresi yang baik adalah jika distribusi data normal atau mendekati normal. Berdasarkan grafik *normal probability plots*, terlihat bahwa tiap titik data menyebar mendekati garis diagonal. Selanjutnya pada tabel 7 berikut ditunjukkan hasil dari *one-sample Kolmogorov-Smirnov test*.

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Standard Deviation	1,06576263
Model Extreme differences	Absolute	,059
	Positive	,053
	Negative	-,059
Kolmogorov-Smirnov Z		,414
Asymp. Sig. (2-tailed)		,995

Sumber: data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,995 dan nilai tersebut lebih dari 0,05. Uji normalitas dengan pendekatan grafik dan pendekatan statistik menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria normalitas, sehingga dinyatakan bahwa variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian ini memiliki data yang terdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel independen, model regresi linier dikatakan baik jika tidak ada korelasi antar variabel independen.

Model regresi menunjukkan adanya multikolinieritas jika :

- Tingkat korelasi > 95%.
- Nilai Tolerance < 0,10.
- Nilai VIF (*variance inflation factor*) > 10.

Pada tabel 8 berikut ditunjukkan hasil uji multikolinieritas.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Correlations		Collinearity Statistics	
	Zero-order		Tolerance	VIF
(Constant)				
LK	,945		,261	3,833
KM	,809		,384	2,608
BK	,809		,273	3,666

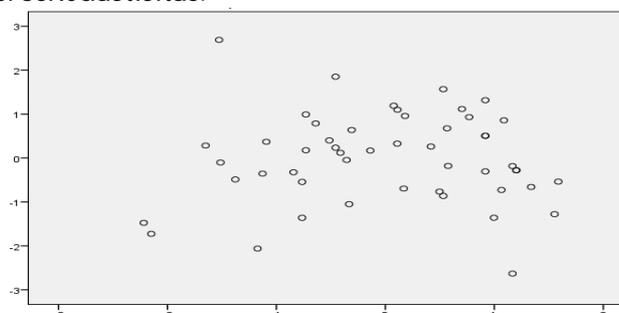
a. Dependent Variable: KK

Sumber: data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa tingkat korelasi tiap variabel independen kurang dari 95%, nilai tolerance tiap variabel independen lebih dari 0,10, dan nilai VIF tiap variabel independen kurang dari 10. Maka dinyatakan bahwa tidak terdapat multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini, dengan kata lain tidak terdapat korelasi diantara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, untuk mengetahuinya digunakan grafik *scatterplot*, Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: data primer, diolah tahun 2016

Gambar 3

Grafik Scatterplot

Berdasarkan grafik *scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Kelayakan Model (*Goodness of Fit*)

Uji kelayakan model digunakan untuk menunjukkan apakah model regresi layak untuk diolah lebih lanjut. Uji kelayakan model pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Kuncoro, 2009:98). Pengujian dilakukan dengan menggunakan level signifikansi sebesar 0,05 ($\alpha=5\%$). Ketentuan penerimaan atau penolakan model penelitian adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $F > 0,05$ maka model penelitian dikatakan tidak layak.
 2. Jika nilai signifikansi $F \leq 0,05$ maka model penelitian dikatakan layak.
- Hasil perhitungan uji kelayakan model ditunjukkan pada tabel 9 berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Kelayakan Model
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	581,963	3	193,988	160,330	.000 ^b
	Residual	55,657	46	1,210		
	Total	637,620	49			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (*Constant*), LK, KM, BK

Sumber: data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak untuk menjelaskan tentang pengaruh dari variabel independen (*predictors*) terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh dari lingkungan kerja, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini, teknik uji hipotesis menggunakan uji t dan analisis dari koefisien determinasi.

Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari tiap variabel independen terhadap variabel dependen, pengaruh tersebut diketahui dengan menganalisis nilai dari t_{hitung} dan signifikansinya, ditunjukkan pada tabel 10 berikut.

Tabel 10
Hasil Uji t

No.	Variabel	Standardized Coefficients Beta	t_{hitung}	Sig.	Alpha (α)	Keterangan
1	LK	,790	9,252	,000	0,05	Signifikan
2	KM	,222	3,162	,003	0,05	Signifikan
3	BK	-,016	-,194	,847	0,05	Tidak Signifikan

a. Dependent Variable: KK

Sumber: data primer, diolah tahun 2016

Analisis dari hasil uji t tersebut adalah:

a. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t untuk lingkungan kerja (LK) diperoleh nilai nilai signifikansi sebesar 0,000, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XL Axiata Tbk Surabaya.

b. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t untuk Komunikasi (KM) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT XL Axiata Tbk Surabaya.

c. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t untuk beban kerja (BK) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,847, nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga disimpulkan bahwa, beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Model regresi dalam penelitian ini terdiri lebih dari dua variabel bebas, sehingga digunakan *Adjusted R Square* sebagai koefisien determinasi. Nilai *Adjusted R Square* diperoleh dari analisis aplikasi SPSS terhadap model regresi linier berganda dalam penelitian ini, yaitu ditunjukkan pada tabel 11 berikut.

Tabel 11
Hasil Analisis Model Regresi Linier Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,955 ^a	,913	,907	1,100

a. Predictors: (*Constant*), BK, KM, LK

b. Dependent Variable: KK

Sumber: data primer, diolah tahun 2016

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 11, diketahui *Adjusted R Square* sebesar 0,907 sehingga dinyatakan bahwa ada pengaruh yang kuat dan positif antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, yaitu lingkungan kerja, komunikasi, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dinyatakan kuat karena nilai *Adjusted R Square* lebih dari 0,5.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,907 juga diartikan bahwa sebesar 90,7% kinerja karyawan (KK) dipengaruhi dan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja (LK), komunikasi (KM), dan beban kerja (BK). Sisanya sebesar 9,3% merupakan variabel bebas (*random*) lainnya yang tidak termasuk dalam model regresi pada penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian Terhadap Kenyataan Situasi Obyek

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berdasarkan hasil penelitian ini memiliki nilai korelasi yang tertinggi terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 0,748 dibandingkan dengan variabel komunikasi sebesar 0,193 dan variabel beban kerja sebesar -0,013. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh terbesar pada kinerja karyawan pada PT XL Axiata Tbk Surabaya disebabkan oleh lingkungan kerja.

Dapat dinyatakan bahwa kebijakan pada manajemen PT XL Axiata Tbk Surabaya yang menerapkan pada aspek lingkungan kerja mempunyai dampak yang dapat membawa perubahan pada suasana kerja dan mempunyai pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan setiap individu yang ada.

Sebanyak tujuh indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini menghasilkan nilai *mean* pada kategori sangat baik, artinya dapat diinterpretasikan bahwa setiap karyawan yang ada pada PT XL Axiata Tbk Surabaya dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang sangat baik.

Nilai *mean* tertinggi terdapat pada indikator pewarnaan yakni perusahaan dapat menerapkan kenyamanan dengan cara mengeksplorasi setiap sudut ruangan sehingga menimbulkan suasana yang tenang dan *relax*, sedangkan nilai *mean* terendah mengenai pertukaran udara yakni perusahaan belum sepenuhnya menerapkan keluar masuknya udara, penyaringan udara yang baik.

2. Komunikasi

Komunikasi berdasarkan hasil penelitian ini memiliki nilai korelasi yang berada pada urutan kedua terhadap kinerja karyawan, yakni mempunyai nilai sebesar 0,193, hal ini komunikasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan pada PT XL Axiata Tbk Surabaya.

Sebanyak lima indikator komunikasi dalam penelitian ini menghasilkan nilai *mean* pada kategori yang baik, artinya dapat diinterpretasikan bahwa setiap karyawan yang ada pada PT XL Axiata Tbk Surabaya dipengaruhi oleh komunikasi yang baik.

Diantara lima indikator nilai *mean* tertinggi diperoleh dari salah satu indikator yaitu tentang hubungan yang makin baik, berarti dalam setiap aktifitas bekerja, manajemen perusahaan menciptakan dan menerapkan sikap maupun hubungan baik dengan cara bertindak dan berkomunikasi dengan baik.

Sedangkan, nilai *mean* yang terendah tentang kesenangan yakni manajemen perusahaan dalam menerapkan suatu kondisi tertentu yang tidak lain untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada, maka hal kesenangan masih dilakukan dalam artian karyawan mendapatkan hak nya untuk dapat *relax* agar tidak terlalu tegang dalam melakukan pekerjaan.

3. Beban Kerja

Beban kerja berdasarkan hasil penelitian ini memiliki nilai korelasi yang ketiga, yakni mempunyai nilai korelasi sebesar -0,013, hal ini beban kerja belum memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan pada PT XL Axiata Tbk Surabaya.

Sebanyak lima indikator beban kerja dalam penelitian ini menghasilkan nilai *mean* pada kategori yang baik, artinya dapat diinterpretasikan bahwa setiap karyawan yang ada pada PT XL Axiata Tbk Surabaya dipengaruhi oleh beban kerja yang baik, tetapi dalam hal penilaian untuk korelasi beban kerja tidak adanya tingkat signifikan dan mendapatkan hasil negatif dengan kata lain kinerja yang diperoleh karyawan maupun perusahaan semakin meningkat, tetapi jika karyawan diberikan pekerjaan yang diluar kemampuan yang ada maupun diberikan pekerjaan yang lebih, maka karyawan tersebut tidak dapat menyelesaikan pekerjaan itu dengan baik dan kinerjanya semakin menurun.

Terdapat salah satu indikator yang memiliki nilai *mean* tertinggi yaitu tentang suasana politik yang tidak aman, dalam hal tersebut manajemen perusahaan memberikan tingkat tekanan yang tinggi terhadap karyawan dalam melakukan aktifitas kerjanya.

Sedangkan, nilai *mean* terendah tentang pekerjaan yang berlebihan yakni setiap pembagian tugas dilakukan sesuai jabatan atau kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut, tetapi dalam suatu kondisi tertentu karyawan diharuskan atau dibebankan tanggung jawab yang lebih dan tidak sesuai dengan jabatan atau kemampuan yang dimilikinya.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka simpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini yaitu (1) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan (2) Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja

karyawan dan (3) Beban kerja berpengaruh tidak signifikan dan bernilai negatif terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Untuk saran bagi perusahaan sebaiknya memperhatikan peningkatan kualitas lingkungan kerja serta peningkatan komunikasi supaya dapat meningkatkan hasil dari kinerja karyawan yang ada dan juga memperbaiki beban kerja yang ada supaya dapat mengembangkan serta meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik. Kemudian saran bagi penelitian selanjutnya tidak hanya sebatas faktor atau variabel tersebut melainkan pembahasan mengenai faktor penentu lain yang memberikan dampak yang lebih baik kepada karyawan maupun perusahaan seperti dari segi eksternal yaitu CSR (*corporate social responsibility*), jadi tidak hanya sekedar faktor dari segi internalnya saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari. 2002. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. BPFE. Yogyakarta.
- Arida. 2010. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. SAI Apparel. Semarang.
- Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI* 1(1): 63-74.
- Cohen. 2007. *Research Methods In Education*. Sixth Edition. Routledge. New York.
- Dessler. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Indeks. Jakarta.
- Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2007. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gardjito. Musadieg dan Nurtjahjono. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). *JAB* 13 (1) Universitas Brawijaya Malang.
- Hadi. 2005. *Perilaku Keorganisasian*. Pusat Penerbitan Universitas Terbuka. Jakarta.
- Hakim. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI* 2(2): 165-180.
- Iskandar dan Sembada. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Entrepreneurship* 6(1): 26-38.
- Kartono. 2001. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Kuncoro. 2009. *Statistika Deskriptif Plus untuk Ekonomi dan Bisnis*. Unit Penerbit dan dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Kiswanto. 2010. Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Kaltim Pos Samarinda. *Jurnal Eksis* 6 (1): 1267-1439.
- Littlejohn. 2011. *Theories Of Human Communication*. Tenth Edition. Waveland. USA.
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nitisemito. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat, PT. Bina Aksara. Jakarta.
- Prihatini. 2007. Analisis Hubungan beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. *Tesis*. Sekolah Pascasarjana USU. Medan.
- Supratno. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi Keenam. Erlangga. Jakarta.
- Siagian. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gunung Agung. Jakarta.

- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Jakarta.
- Suwatno. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Sule dan Saefullah. 2008. *Pengantar Manajemen*. Kencana. Jakarta.
- Suranto. 2011. *Komunikasi Efektif untuk Mendukung Kinerja Perkantoran*.
<http://www.uny.ac.id/home/artikel.php?m=&l=3&k=23>. 27 Agustus 2016 pukul 20.00.