

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Profil Perusahaan Bumi Karsa

Sejak berdiri pada tahun 1969, Bumi Karsa yang bergerak dibidang jasa konstruksi dan pembangunan infrastruktur ini telah turut membantu menunjang pembangunan nasional yang tersebar di berbagai wilayah tanah air, khususnya dikawasan Indonesia Timur. Bumi Karsa memiliki visi untuk menjadi perusahaan infrastruktur berskala internasional yang berdaya saing inovatif. Jasa konstruksi yang dihasilkan antara lain jalan, jembatan, bendungan, irigasi, pelabuhan, pusat perbelanjaan, gedung perkantoran, sekolah, universitas, rumah sakit, pabrik dan proyek strategis nasional. Suatu kebanggaan tersendiri yang diraih bagi Bumi Karsa, karena dapat memberikan kepuasan bagi pelanggannya melalui inovasi yang terus-menerus, peningkatan kualitas dan pelayanan dengan tepat waktu. Yang dimana dengan pengalaman serta penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien, Bumi Karsa terdepan dalam memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan.

2. Visi & Misi Perusahaan

a. Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan Infrastruktur berskala Internasional yang berdaya saing dan inovatif.

b. Misi Perusahaan

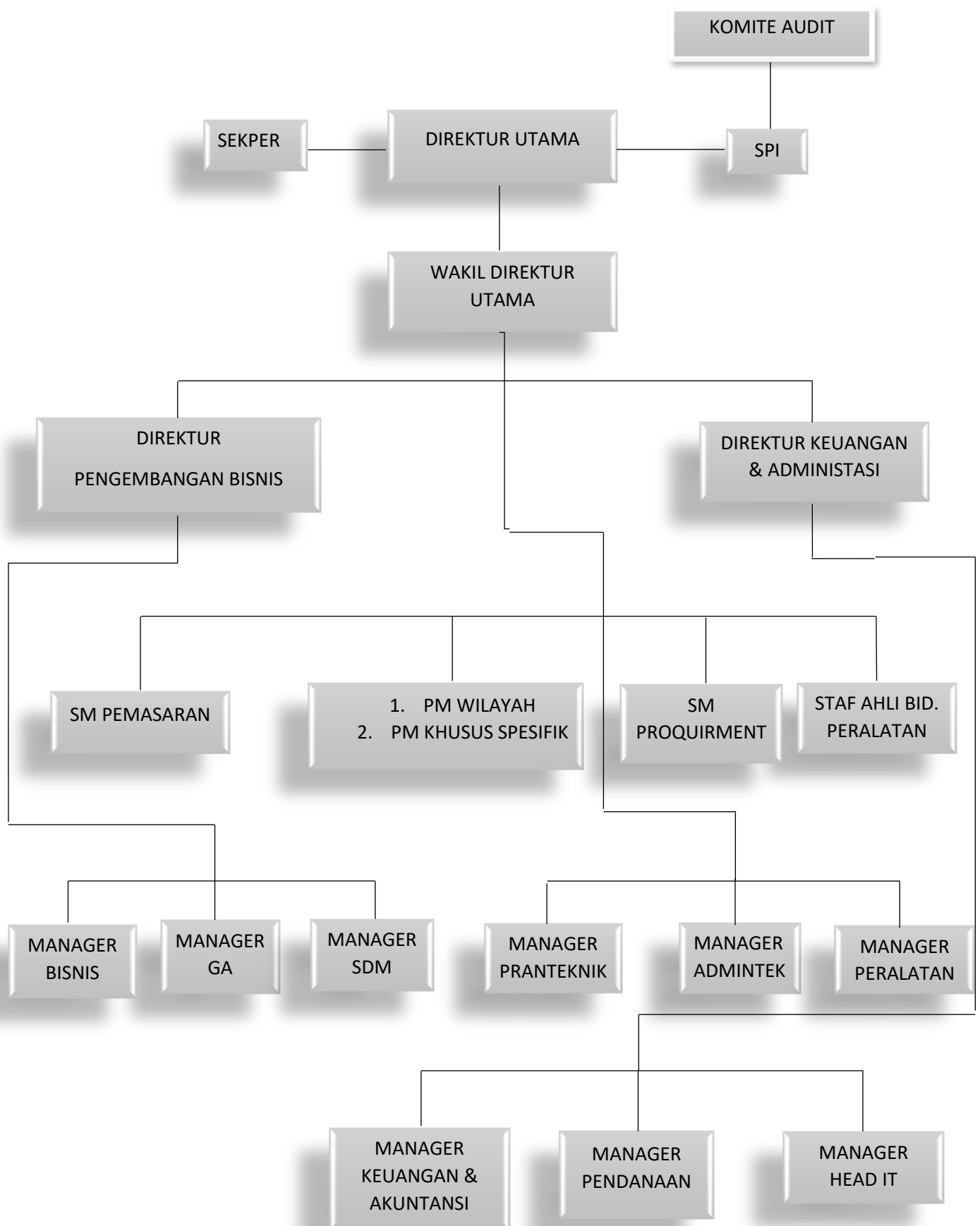
Membumi dan berkarya bersama dengan mitra dan pelanggan.

c. Kebijakan QHSE

Manajemen PT. Bumi karsa senantiasa mengutamakan QHSE (Quality Healty Safety and Enviromental) dalam mencapai kepuasan pelanggan dan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki dan teknologi yang digunakan serta menunjang program pengembangan penerapan manajemen QHSE (Quality Healty Safety and Enviromental) untuk meningkatkan kemampuan Perusahaan.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan suatu susunan komponen atau unit kerja dalam sebuah organisasi atau Perusahaan. Struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda antar satu dengan yang lainnya yang dikoordinasikan dan juga menunjukkan spesialisasi dari pekerjaan, sebagai saluran perintah serta penyampaian laporan. Didalam struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa yang bertanggung jawab kepada siapa, sehingga adanya rasa tanggung jawab dari setiap bagian didalam organisasi. Adapun struktur organisasi yang dimiliki oleh PT. Bumi Karsa sebagai berikut.



Gambar 2 Struktur Organisasi

4. Job Description

a. Direktur Utama

Direktur Utama yang sekaligus pemilik perusahaan bertanggungjawab atas seluruh kegiatan perusahaan, menetapkan kebijaka-kebijakan perusahaan dan mengkoordinir kegiatan-kegiatan bawahannya, dan mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan pada setiap periode berkala (setiap tahun) serta membangun hubungan dengan pihak luar Perusahaan untuk menjalin Kerjasama.

b. Direktur Teknik/Operasional

Direktur Operasional juga bertanggungjawab terhadap terciptanya koordinasi yang baik agar kegiatan operasional perusahaan khususnya proses produksi dapat dipertahankan.

c. Direktur Keuangan

1) Membuat perencanaan anggaran Perusahaan yang dibutuhkan.

2) Mengatur pencatatan dan pengelolaan administrasi

Keuangan dengan baik dan teliti.

3) Mengadakan kontrol pelaksanaan administrasi keuangan dan pembukuan kepada kinerja bawahannya.

4) Membuat laporan intern keuangan, perpajakan dan laporan bank.

5) Melapor dan bertanggungjawab kepada Direktur.

d. Manager Operasional

Manajer Operasional bertanggungjawab terhadap operasi bagian-bagian yang ada didalamnya, yaitu bagian produksi, bagian peralatan, bagian logistik, dan bagian laboratorium.

e. Manager Teknik

- 1) Memelihara alat dan mesin yang ada didalam perusahaan.
- 2) Memeriksa alat dan mesin sebelum dioperasikan.
- 3) Membuat nota pesanan permintaan spare part, bilamana mesin perlu diadakan pergantian spare parts.

f. Manager keuangan & Umum

- 1) Melakukan analisis keuangan perusahaan seperti penetapan anggaran dan analisis kinerja keuangan.
- 2) Mengawasi pembagian upah/gaji.
- 3) Mengawasi pengeluaran uang untuk kebutuhan perusahaan.

g. Manager Accounting

- 1) Mengontrol penyelenggaraan pembukuan dan proses akuntansi sesuai sistem yang berlaku pada PT. Bumi Karsa.
- 2) Mempersiapkan laporan keuangan setiap periode akuntansi.
- 3) Menangani administrasi perpajakan.

h. Manager Pemasaran

- 1) Melakukan analisis penjualan dan mengusahakan peningkatan penjualan.

2) Melakukan promosi dan mencari peluang-peluang pasar yang baru untuk meningkatkan pangsa pasar (market share). Serta mempertanggung jawabkan aktivitasnya kepada Direktur.

i. Manager SDM & Umum

1) Bertanggungjawab kepada manager Administrasi Umum dan Keuangan.

2) semua aktivitas yang berhubungan dengan Administrasi Umum yang mencakup urusan ketenagakerjaan atau personalia.

3) Mempersiapkan dokumen-dokumen yang dapat menjadi masukan bagi Direktur dalam melakukan analisis/pengambilan Keputusan untuk ke depannya.

4) Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan pihak luar seperti pemerintah, pihak fiskus atau mahasiswa yang akan melakukan penelitian.

5) Mengadakan evaluasi terhadap staf-staf atau karyawan-karyawan dalam hubungannya untuk meningkatkan kinerja Perusahaan.

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, responden yang digunakan untuk bahan penelitian adalah karyawan PT. Bumi Karsa, Makassar. Pengolahan data dalam bentuk pernyataan yang terdiri atas 3 pernyataan untuk variabel X1 yaitu beban kerja, 3 pernyataan untuk variabel X2 yaitu keseimbangan kehidupan kerja,

3 pernyataan untuk variabel X3 yaitu lingkungan kerja, dan yang terakhir 3 pernyataan untuk variabel Y yaitu kinerja karyawan. Kuesioner diberikan kepada karyawan indoor di kantor pusat PT. Bumi Karsa yang berjumlah 58 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* berbentuk bobot nilai 1 sampai dengan 5.

- a) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, Pendidikan, dan berdasarkan umur.

Data yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan tersebut akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden yang digunakan sebanyak 58 responden. Adapun data berdasarkan jenis kelamin, Pendidikan, dan berdasarkan umur yang terdiri atas 58 responden disajikan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 3 Karakteristik Responden

Karakteristik	Frequency	Percent (%)
Jenis Kelamin :		
-Laki-laki	34	58.6
-Perempuan	24	41.4
Total	58	100.0
Pendidikan :		
-S 1 Strata	50	86.2
-S 2 Magister	8	13.8
Total	58	100.0
Umur :		
-20 – 30 tahun	40	69.0
-31 – 40 tahun	14	24.1
-41 – 50 tahun	4	6.9
Total	58	100.0

Sumber : Data primer diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel karakteristik responden di atas, sehingga dapat disimpulkan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin yang paling dominan adalah laki-laki dengan Tingkat persentase sebesar 58.6%. Pada karakteristik berdasarkan Pendidikan diketahui bahwa sebagian responden yang telah mengisi memiliki Pendidikan terakhir S 1 dengan Tingkat persentase sebesar 86.2%. Sedangkan pada karakteristik responden berdasarkan umur diketahui bahwa dalam pengisian kuesioner dengan pengambilan sampel sebanyak 58 responden pada umur 20 – 30 lebih dominan dengan Tingkat persentase sebesar 69.0%

2. Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada karyawan PT. Bumi Karsa, Makassar, responden yang telah mengisi kuesioner tersebut memiliki jawaban yang beragam. Dalam melakukan penelitian tersebut penulis menggunakan variabel beban kerja (X1), keseimbangan kehidupan kerja (X2), dan variabel lingkungan kerja (X3) sebagai variabel independen. Sedangkan variabel kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Berdasarkan variabel-variabel tersebut maka penulis dapat mendeskripsikan masing-masing variabel dari hasil pengisian kuesioner untuk mengetahui secara detail bobot penilaian terhadap masing-masing pernyataan.

a) Tanggapan responden variabel beban kerja (X1)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, berikut disajikan tabel tanggapan responden pada variabel beban kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Tanggapan responden variabel beban kerja

N0. Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		MEAN	TOTAL %
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pernyataan 1	0	0	0	0	0	0	46	79.3	12	20.7	4.206	100.0
Pernyataan 2	0	0	0	0	0	0	33	56.9	25	43.1	4.431	100.0
Pernyataan 3	0	0	0	0	1	1.7	22	37.9	35	60.3	4.586	100.0

Sumber : Data primer diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden variabel beban kerja di atas dapat dijelaskan bahwa pada indikator target yang harus dicapai yaitu pada pernyataan ketiga “pimpinan di tempat kerja sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik di dalam maupun di luar kantor” memiliki nilai rata-rata lebih besar dibandingkan dengan indikator pernyataan lain sebesar 4.586 dengan dominan responden menjawab sangat setuju dengan persentase 60.3%. Sedangkan pada indikator kondisi pekerjaan yaitu pada pernyataan pertama “saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi” memiliki nilai rata-rata yang paling kecil di antara indikator pernyataan lain sebesar 4.206 dengan jawaban responden sangat setuju memiliki persentase 20.7%. sehingga dapat disimpulkan bahwa PT Bumi Karsa harus lebih memperhitungkan dalam memberikan pekerjaan yang memiliki kesulitan yang sangat tinggi kepada karyawan agar tidak

mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak buruk terhadap Perusahaan.

b) Tanggapan responden variabel keseimbangan kehidupan kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, berikut disajikan tabel tanggapan responden pada variabel keseimbangan kehidupan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5 Tanggapan responden keseimbangan kehidupan kerja

No. Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		MEAN	TOTAL %
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pernyataan 1	0	0	0	0	1	1.7	46	79.3	11	19.0	4.172	100.0
Pernyataan 2	0	0	0	0	0	0	30	51.7	28	48.3	4.482	100.0
Pernyataan 3	0	0	0	0	0	0	26	44.8	32	55.2	4.551	100.0

Sumber : Data primer diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden variabel keseimbangan kehidupan kerja di atas dapat dijelaskan bahwa pada indikator tanggung jawab yaitu pada pernyataan ketiga “saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan” memiliki nilai rata-rata lebih besar dibandingkan dengan indikator pernyataan lain sebesar 4.551 dengan dominan responden menjawab sangat setuju dengan persentase 55.2%. Sedangkan pada indikator keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yaitu pada pernyataan pertama “saya mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan di kantor dengan kehidupan pribadi” memiliki nilai rata-rata yang paling kecil di antara indikator pernyataan lain sebesar 4.172 dengan jawaban responden sangat setuju memiliki persentase 19.0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa PT

Bumi Karsa harus lebih memperhatikan dalam memberikan waktu dalam bekerja di kantor agar karyawan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan pribadi begitupun untuk karyawan harus mampu menyelaraskan atau mampu membagi waktu pekerjaan dengan waktu untuk kehidupan pribadi agar tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak buruk terhadap Perusahaan.

c) Tanggapan responden variabel lingkungan kerja (X3)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, berikut disajikan tabel tanggapan responden pada variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 6 Tanggapan responden variabel lingkungan kerja

No. Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		MEAN	TOTAL %
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pernyataan 1	0	0	0	0	1	1.7	44	75.9	13	22.4	4.206	100.0
Pernyataan 2	0	0	0	0	0	0	28	48.3	30	51.7	4.517	100.0
Pernyataan 3	0	0	0	0	0	0	27	46.6	31	53.4	4.534	100.0

Sumber : Data primer diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden variabel lingkungan kerja di atas dapat dijelaskan bahwa pada indikator hubungan antara karyawan yaitu pada pernyataan ketiga “komunikasi antara karyawan dan atasan di tempat saya bekerja terjalin dengan baik” memiliki nilai rata-rata lebih besar dibandingkan dengan indikator pernyataan lain sebesar 4.534 dengan dominan responden menjawab sangat setuju dengan persentase 53.4%. Sedangkan pada indikator ruang gerak karyawan yaitu pada pernyataan pertama “ruang kerja yang saya tempati memiliki ruang gerak cukup

sehingga mendukung dalam bekerja” memiliki nilai rata-rata yang paling kecil di antara indikator pernyataan lain sebesar 4.206 dengan jawaban responden sangat setuju memiliki persentase 22.4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa PT Bumi Karsa harus lebih memperhatikan terkait dengan ruangan yang di tempati karyawan dalam bekerja yang berhubungan dengan indikator ruang gerak karyawan agar tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan yang akan berdampak buruk terhadap Perusahaan.

d) Tanggapan responden variabel Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, berikut disajikan tabel tanggapan responden pada variabel kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Tabel 7 Tanggapan responden variabel kinerja karyawan

No. Pernyataan	STS		TS		CS		S		SS		MEAN	TOTAL %
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Pernyataan 1	0	0	0	0	2	3.4	38	65.5	18	31.0	4.275	100.0
Pernyataan 2	0	0	0	0	0	0	32	55.2	26	44.8	4.448	100.0
Pernyataan 3	0	0	0	0	0	0	23	39.7	35	60.3	4.603	100.0

Sumber : Data primer diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel tanggapan responden variabel kinerja karyawan di atas dapat dijelaskan bahwa pada indikator inisiatif yaitu pada pernyataan ketiga “saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah jika pekerjaan saya kuasai” memiliki nilai rata-rata lebih besar dibandingkan dengan indikator pernyataan lain sebesar 4.603 dengan dominan responden menjawab sangat setuju dengan persentase 60.3%. Sedangkan pada indikator disiplin yaitu pada pernyataan pertama “saya

selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu” memiliki nilai rata-rata yang paling kecil di antara indikator pernyataan lain sebesar 4.275 dengan jawaban responden sangat setuju memiliki persentase 31.0%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk karyawan PT Bumi Karsa harus lebih meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja utamanya yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan begitupun bagi pihak Perusahaan harus menyesuaikan rentang waktu yang diberikan apabila tingkat pekerjaan memiliki kesulitan yang tinggi terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan agar tidak mempengaruhi terhadap kinerja yang akan berdampak buruk terhadap Perusahaan.

3. Analisis Data

a. Analisis uji instrumen

Dalam melakukan pengujian instrumen bertujuan untuk mengetahui apakah kuesioner yang telah dibagikan dan telah diisi serta diolah menggunakan SPSS 23 valid dan reliabel atau tidak. Valid sendiri merupakan mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sedangkan reliabel memiliki keandalan yang cukup sebagai alat untuk mengukur data.

1) Uji validitas

Uji validitas adalah derajat ketepatan yang terjadi antara obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti, dengan demikian tersebut dapat dikatakan valid apabila data yang dilaporkan oleh

peneliti tidak berbeda dengan data yang sebenarnya (sugiyono, 2012).

Adapun kriteria dalam melakukan uji validitas antara lain :

- Nilai r hitung positif serta r hitung lebih besar dari r tabel hal tersebut dapat dikatakan valid.
- Nilai r hitung negative dan r hitung lebih besar dari r tabel hal tersebut dapat dikatakan tidak valid.

Berikut dibawah ini adalah hasil uji instrumen yang telah dilakukan melalui validasi data kuesioner dengan menggunakan tiga variabel independen dan satu variabel dependen adalah sebagai berikut :

Tabel 8 Hasil output uji validitas

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1 (Pernyataan 1 variabel X1)	0.690	0.2144	Valid
X1.2 (Pernyataan 2 variabel X1)	0.844	0.2144	Valid
X1.3 (Pernyataan 3 variabel X1)	0.823	0.2144	Valid
X2.1 (Pernyataan 1 variabel X2)	0.633	0.2144	Valid
X2.2 (Pernyataan 2 variabel X2)	0.826	0.2144	Valid
X2.3 (Pernyataan 3 variabel X2)	0.835	0.2144	Valid
X3.1(Pernyataan 1 variabel X3)	0.634	0.2144	Valid
X3.2 (Pernyataan 2 variabel X3)	0.798	0.2144	Valid
X3.3 (Pernyataan 3 variabel X3)	0.823	0.2144	Valid
Y1 (Pernyataan 1 variabel Y)	0.709	0.2144	Valid
Y2 (Pernyataan 2 variabel Y)	0.845	0.2144	Valid
Y3 (Pernyataan 3 variabel Y)	0.861	0.2144	Valid

Sumber : Data primer diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan menggunakan SPSS versi 23, maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada kuesioner dengan variabel beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang berdasarkan indikator yang masing-masing terdiri atas tiga item pernyataan setiap variabel

menunjukkan keseluruhan korelasi atau nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0.2144 sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan pernyataan setiap variabel dikatakan valid, dengan demikian penelitian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

2) Uji realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk membuktikan apakah instrumen penelitian adalah instrumen yang handal serta dapat dipercaya, dalam melakukan pengujian realibilitas dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha* yang mana apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari batas nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.60 maka dapat dikatakan variabel tersebut reliabel (Juliandi et al, 2014). Berikut di bawah ini hasil uji realibilitas untuk mengukur Tingkat keandalan data kuesioner pada variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 9 Hasil output SPSS uji realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban kerja	0.694	>0.60	Reliabel
Keseimbangan kehidupan kerja	0.656	>0.60	Reliabel
Lingkungan kerja	0.623	>0.60	Reliabel
Kinerja karyawan	0.725	>0.60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah SPSS 2023

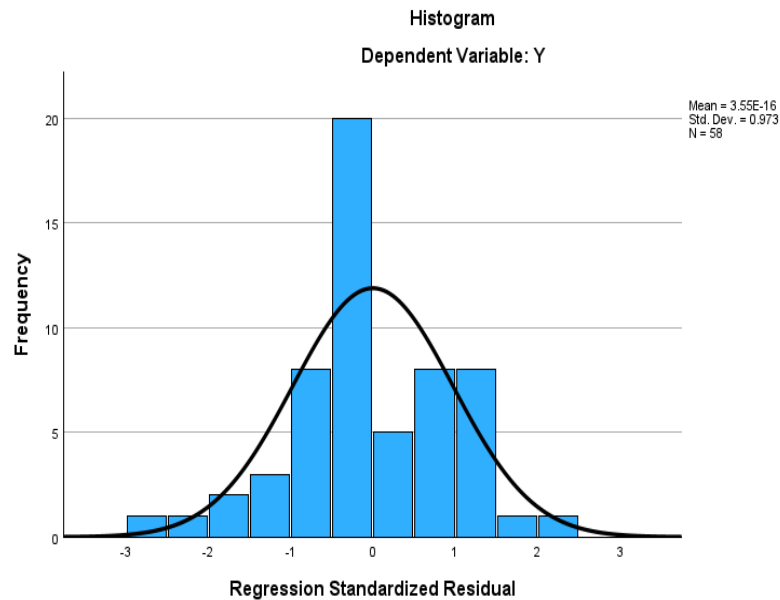
Berdasarkan hasil output uji realibilitas pada variabel beban kerja dapat diketahui bahwa variabel tersebut reliabel dengan *cronbach's alpha* yaitu 0.694 lebih besar dari 0.60. Pada variabel keseimbangan

kehidupan kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.656 sehingga nilai pada variabel tersebut 0.656 lebih besar dari 0.60. Pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai *cronbach's alpha* yaitu 0.623 yang berarti nilai pada variabel tersebut 0.623 lebih besar dari 0.60. Serta pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* sebesar 0.725 yang berarti nilai 0.725 lebih besar dari 0.60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dapat dikatakan variabel tersebut reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari batas nilai *cronbach's alpha* yang telah ditetapkan.

b. Uji asumsi klasik

1) Uji normalitas data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui data yang digunakan apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal, dalam melakukan pengujian normalitas data dapat menggunakan dua cara untuk menguji, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik (Juliandi at al, 2014). Pada pendekatan histogram data dapat dikatakan distribusi normal apabila distribusi tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Sedangkan pada pendekatan grafik dapat dikatakan distribusi normal apabila titik mengikuti data sepanjang garis diagonal.

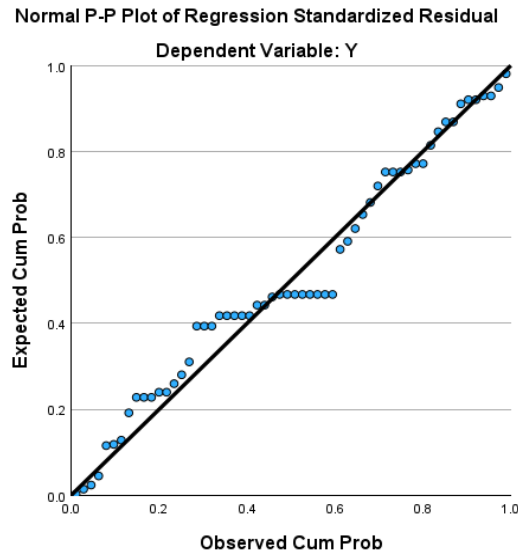


Gambar 3 Output pendekatan histogram

Sumber : Data primer diolah SPSS 2023

Berdasarkan gambar di atas dapat diinterpretasikan bahwa data yang digunakan dengan melakukan pengujian pada pendekatan histogram dapat dikatakan terdistribusi normal, karena distribusi menunjukkan tidak melenceng ke kiri maupun melenceng ke kanan. Dengan demikian dapat dilakukan pengujian selanjutnya melalui pendekatan grafik untuk membuktikan.

Output grafik kurva normal P-Plot



Gambar 4 Output pendekatan grafik kurva normal P-Plot

Sumber : Data primer diolah SPSS 2023

Pada pengujian dengan menggunakan pendekatan kedua pada gambar di atas menunjukkan hasil pengolahan data dengan menampilkan grafik yang normal, plot yang ada pada grafik menyebar di sekitar diagonal serta penyebaran yang ada mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian hasil data menunjukkan bahwa data yang digunakan terdistribusi normal setelah melakukan pengujian dengan dua pendekatan, sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke proses selanjutnya.

2) Uji multikolinearitas

Uji multikolineritas merupakan pengujian untuk membuktikan apakah terdapat adanya korelasi yang kuat antar variabel independen dengan menggunakan cara melihat nilai faktor inflasi varian (variance inflasi factor/VIF) yang tidak melebihi nilai tolerance yaitu 0.1 dan nilai VIF kurang dari 10 (Sugiyono, 2014). Berikut adalah hasil uji multikolineritas dilakukan sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil output uji multikolineritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.458	2.184
	X2	.297	3.368
	X3	.327	3.060

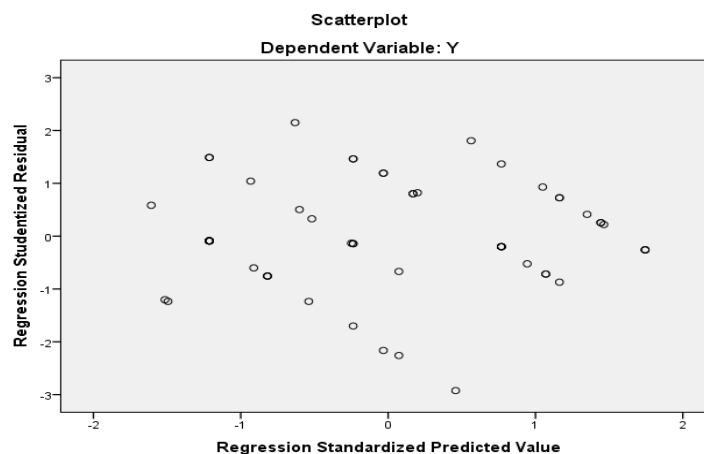
Sumber : Data primer diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil pengujian di atas menunjukkan bahwa pada variabel beban kerja nilai tolerance $0.458 > 0,1$ dan nilai VIF $2,184 < 10$, pada variabel keseimbangan kehidupan kerja memiliki nilai tolerance $0,297 > 0,1$ dan nilai VIF $3,368 < 10$, selanjutnya pada variabel kinerja karyawan memiliki nilai tolerance $0,327 > 0,1$ dan nilai VIF $3,060 < 10$. Dengan demikian dari hasil pengujian tersebut dengan tiga item variabel independen menunjukkan tidak terjadi multikolineritas atau terbebas dari salah satu penyimpangan.

3) Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lainnya tetap sehingga disebut heteroskedastisitas (Juliandi at al, 2014). Adapun dasar analisis yang digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas sebagai berikut :

- Jika terdapat pola tertentu seperti titik yang membentuk pola tertentu yang teratur baik itu, bergelombang, melebar, ataupun menyempit, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak terdapat pola yang jelas seperti titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 5 Hasil output uji heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah SPSS 2023

Berdasarkan gambar scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik tersebut menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi oleh karena itu,

model regresi tersebut layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebas.

c. Uji regresi linear berganda

1) Analisis regresi linear berganda

Uji regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui sejauh mana korelasi variabel independen terhadap variabel dependen, di mana dalam analisis regresi sederhana hubungan antara variabel X akan diikuti oleh variabel Y secara tetap (Sugiyono, 2014). Adapun rumus yang digunakan

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Berikut di bawah ini hasil pengujian regresi linear berganda adalah sebagai berikut ;

Tabel 11 Hasil output uji regresi linear berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-.120	.371		-.325	.747		
X1	.418	.110	.391	3.803	.000	.458	2.184
X2	.297	.141	.270	2.112	.039	.297	3.368
X3	.319	.135	.289	2.372	.021	.327	3.060

a. Dependent Variable: Y Kinerja

Sumber : Data primer diolah SPSS 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -0,120 + 0,418 X1 + 0,297 X2 + 0,319 X3$$

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear berganda di atas dapat interpretasikan sebagai berikut :

- a) Nilai konstanta yang di dapatkan sebesar 0.120 menunjukkan bahwa jika tidak terdapat penambahan nilai dari variabel beban kerja (X1), keseimbangan kehidupan kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0.120.
- b) Apabila variabel beban kerja (X1) naik sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.418 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Berdasarkan indikator-indikator pernyataan yang telah diolah dari hasil jawaban responden.
- c) Demikian juga apabila keseimbangan kehidupan kerja (X2) naik sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.297 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Hal tersebut berdasarkan indikator-indikator pernyataan yang telah diolah dari hasil jawaban responden.
- d) Dan begitu pun pada variabel lingkungan kerja (X3) apabila naik sebesar 1% maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0.319 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Hal tersebut berdasarkan indikator-indikator pernyataan yang telah diolah dari hasil jawaban responden.

d. Uji hipotesis

1) Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen, dalam melakukan pengujian dilakukan dengan kriteria apabila nilai signifikansi kurang dari 0.05 maka hipotesis dapat diterima begitupun sebaliknya apabila nilai signifikansi lebih dari 0.05 maka hipotesis dapat diterima (Ghozali, 2018). Berikut di bawah ini adalah interpretasi hasil uji t (parsial) menggunakan output SPSS 2023 dilihat pada tabel regresi linear berganda pada kolom hasil uji t sebagai berikut :

- a) Berdasarkan hasil pengujian t (parsial) di atas dapat diinterpretasikan bahwa pada variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), karena nilai t hitung yang di dapatkan sebesar 3.803 lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1.674 sehingga **hipotesis 1 ditolak**. Hal tersebut dibuktikan berdasarkan hasil jawaban responden pada indikator kondisi pekerjaan pada pernyataan pertama yaitu “saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi” dengan jawaban karyawan sangat setuju sebesar 20.7% dan jawaban setuju sebesar 79.3%. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa walaupun Perusahaan memberikan pekerjaan dengan Tingkat kesulitan yang tinggi tetapi hal tersebut tidak menjadi beban yang besar bagi karyawan, karena karyawan mampu menyelesaikan dengan baik tugas yang memiliki kesulitan yang tinggi didukung dengan Perusahaan

selalu memberikan pelatihan skill kepada karyawan. Selanjutnya pada indikator penggunaan waktu pada pernyataan ke dua yaitu “saya telah menyelesaikan pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan” dengan jawaban karyawan sangat setuju sebesar 43.1% dan jawaban setuju sebesar 56.9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa walaupun Perusahaan memberikan pekerjaan yang harus diselesaikan setiap harinya tetapi karyawan mampu menyelesaikan dengan baik tugas yang telah diberikan sehingga tidak mempengaruhi kinerja yang ada. Dan pada pernyataan ke tiga yaitu “pimpinan di tempat kerja sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik di dalam maupun di luar kantor” pada indikator target yang harus dicapai dengan jawaban karyawan sangat setuju sebesar 60.3% dan jawaban setuju sebesar 37.9%. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa walaupun pimpinan di kantor mengharuskan karyawan memiliki target kerja yang baik di dalam maupun di luar Perusahaan hal ini sejalan dengan yang diinginkan oleh karyawan agar dapat bersaing di luar Perusahaan.

- b) Pada variabel keseimbangan kehidupan kerja (X2) hasil pengujian t (parsial) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), karena nilai t hitung 2.112 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.674 sehingga **hipotesis 2 diterima**. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil jawaban responden yang menunjukkan pada indikator keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan pada pernyataan pertama yaitu “saya mampu

menyeimbangkan kehidupan pekerjaan di kantor dengan kehidupan pribadi” dengan jawaban responden sangat setuju sebesar 19.0% dan jawaban setuju sebesar 79.3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Perusahaan mampu memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk bisa menyeimbangkan antar kehidupan dalam bekerja maupun kehidupan pribadi begitupun dengan karyawan mampu membagi waktu dengan baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga kinerja karyawan tidak berpengaruh buruk. Selanjutnya pada indikator memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan pada kuesioner pernyataan ke dua yaitu “saya mampu melaksanakan kegiatan sosial di luar pekerjaan tanpa mengganggu pekerjaan saya” dengan jawaban responden sangat setuju sebesar 48.3% dan jawaban setuju sebesar 51.7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu membagi waktu dengan baik sehingga karyawan yang memiliki kegiatan sosial di luar pekerjaan tetap bisa menjalankan kegiatan tersebut tanpa mengganggu pekerjaan begitupun dengan Perusahaan tidak menghalangi karyawan untuk bisa ikut dalam mengikuti kegiatan sosial di luar pekerjaan sehinggal tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan pada pernyataan terakhir yaitu “saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh Perusahaan” yang masuk dalam indikator tanggung jawab dengan jawaban responden sangat setuju sebesar 55.2% dan jawaban responden setuju sebesar 44.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Perusahaan telah memberikan jam kerja kepada

karyawan sesuai dengan peraturan dan disepakati oleh karyawan dan memberikan jam lembur apabila karyawan setuju dengan memberikan bonus tambahan, serta karyawan telah memenuhi tanggung jawab bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan dan mengambil jam lembur apabila tidak ada kegiatan penting yang mengharuskan pulang segera, sehingga dengan peraturan yang telah ditetapkan dan tanggung jawab yang ada tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.

- c) Selanjutnya pada variabel lingkungan kerja (X3) hasil pengujian t (parsial) didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), karena nilai t hitung yang didapatkan sebesar 2.372 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1.674 sehingga **hipotesis 3 diterima**. Hal tersebut dibuktikan dari jawaban responden yang menunjukkan pada indikator ruang gerak karyawan pada pernyataan pertama yaitu “ruang kerja yang saya tempati memiliki ruang gerak cukup sehingga mendukung dalam bekerja” dengan jawaban responden sangat setuju sebesar 22.4% dan jawaban setuju sebesar 75.9%. hal tersebut menunjukkan bahwa Perusahaan telah memberikan ruang kerja yang diharapkan oleh karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan tidak berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada indikator keamanan pada pernyataan ke dua yaitu “satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman” dengan jawaban responden sangat setuju sebesar 51.7% dan jawaban setuju sebesar

48.3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Perusahaan telah memberikan satuan keamanan yang baik dalam Perusahaan sehingga karyawan merasa aman dalam menjalankan pekerjaan tanpa harus menjadi beban pikiran masalah keamanan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan berdampak buruk terhadap Perusahaan. Dan pada pernyataan terakhir yaitu “komunikasi antara karyawan dan atasan di tempat saya bekerja terjalin dengan baik” dengan jawaban responden sangat setuju sebesar 53.4% dan jawaban setuju sebesar 46.6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang terjalin antara atasan dan karyawan terjalin dengan baik hal tersebut terlihat dari jawaban responden, atasan mampu mengkomunikasikan tentang segala hal kepada karyawan sehingga komunikasi dapat terjalin dengan baik yang di mana dengan komunikasi yang baik tidak akan berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan.

2) Uji determinan (R^2) atau koefisien korelasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$) (Ghozali, 2018). Berikut di bawah ini adalah hasil pengujian determinan atau koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Tabel 12 Hasil output uji determinan

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.859 ^a	.739	.724	.21373

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y kinerja

Sumber : Data primer diolah SPSS 23

Berdasarkan tabel model summary di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan nilai R 0,859 yang berarti menunjukkan hubungan antara beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 85,9%. Dengan hasil yang di dapatkan tersebut dapat dikatakan kuat karena hasil nilai lebih dari 0.5 atau di atas 50%. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,739 yang menunjukkan pengaruh beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 73,9% dan sebesar 26,1% di pengaruhi oleh faktor lain, misalnya budaya organisasi, stress kerja, dan kepemimpinan.

3) Uji F (simultan)

Uji F (simultan) dilakukan untuk menunjukkan variabel bebas atau variabel independen dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Ghozali, 2018). Dalam melakukan pengujian Tingkat signifikansi harus kurang dari 0.05 artinya model penelitian layak untuk digunakan begitupun sebaliknya. Berikut di

bawah ini adalah hasil uji F (simultan) dengan menggunakan SPSS 2023 sebagai berikut :

Tabel 13 Hasil output uji F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.975	3	2.325	50.892	.000 ^b
	Residual	2.467	54	.046		
	Total	9.441	57			

a. Dependent Variable: Y kinerja

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data Primer diolah SPSS 2023

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di dapatkan melalui uji F (simultan) dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan adalah sebesar 0.00 yang di mana nilai tersebut kurang dari 0,05, sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersamaan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen).

C. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Karsa, Makassar.

Hasil dari uji hipotesis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa meskipun beban kerja yang diberikan kepada karyawan PT Bumi Karsa sangat banyak tetapi karyawan yang ada mampu menyelesaikan dengan baik dan bekerja secara professional terhadap tanggung jawab yang telah diberikan. Hal ini dapat dilihat pada jawaban responden yang telah mengisi kuesioner pada indikator kondisi

pekerjaan pada pernyataan pertama yaitu “saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi” dengan jawaban karyawan sangat setuju sebesar 20.7% dan jawaban setuju sebesar 79.3%. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa walaupun Perusahaan memberikan pekerjaan dengan Tingkat kesulitan yang tinggi tetapi hal tersebut tidak menjadi beban yang besar bagi karyawan, karena karyawan mampu menyelesaikan dengan baik tugas yang memiliki kesulitan yang tinggi didukung dengan Perusahaan selalu memberikan pelatihan skill kepada karyawan. Selanjutnya pada indikator penggunaan waktu pada pernyataan ke dua yaitu “saya telah menyelesaikan pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan” dengan jawaban karyawan sangat setuju sebesar 43.1% dan jawaban setuju sebesar 56.9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa walaupun Perusahaan memberikan pekerjaan yang harus diselesaikan setiap harinya tetapi karyawan mampu menyelesaikan dengan baik tugas yang telah diberikan sehingga tidak mempengaruhi kinerja yang ada. Dan pada pernyataan ke tiga yaitu “pimpinan di tempat kerja sering mengharuskan setiap karyawan memiliki target kerja baik di dalam maupun di luar kantor” pada indikator target yang harus dicapai dengan jawaban karyawan sangat setuju sebesar 60.3% dan jawaban setuju sebesar 37.9%. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa walaupun pimpinan di kantor mengharuskan karyawan memiliki target kerja yang baik di dalam maupun di luar Perusahaan hal ini sejalan dengan yang

diinginkan oleh karyawan agar dapat bersaing di luar Perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut sehingga **hipotesis 1 ditolak**.

Hasil penelitian yang di dapatkan sejalan dengan hasil penelitian yang di dapatkan (Muticara S. Siburian Riane Johnly Pio Sofia A. P Sambul, 2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun dengan hasil penelitian (Fadhilah, Mursito & Aryati 2022) yang mana menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui *work life balance*. Sedangkan hasil penelitian dengan variabel beban kerja yang telah di dapatkan bertentangan dengan hasil penelitian (Sulastri & Onsardi, 2020), dengan hasil penelitian pengaruh negatif yang signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Karsa, Makassar.

Hasil dari uji hipotesis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa pada Perusahaan Bumi Karsa mampu memberikan karyawan untuk bisa menyeimbangkan antara keseimbangan kehidupan dalam bekerja maupun dalam kehidupan pribadi serta begitupun dengan karyawan mampu membagi atau menyeimbangkan kehidupan bekerja dan kehidupan pribadi. Hal tersebut dapat dilihat pada hasil penelitian yang telah dilakukan dengan jawaban responden atau karyawan yang telah mengisi kuesioner pada indikator keseimbangan

antara kehidupan pribadi dan pekerjaan pada pernyataan pertama yaitu “saya mampu menyeimbangkan kehidupan pekerjaan di kantor dengan kehidupan pribadi” dengan jawaban responden sangat setuju sebesar 19.0% dan jawaban setuju sebesar 79.3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Perusahaan mampu memberikan keleluasaan kepada karyawan untuk bisa menyeimbangkan antar kehidupan dalam bekerja maupun kehidupan pribadi begitupun dengan karyawan mampu membagi waktu dengan baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi sehingga kinerja karyawan tidak berpengaruh buruk. Selanjutnya pada indikator memiliki kehidupan sosial di luar pekerjaan pada kuesioner pernyataan ke dua yaitu “saya mampu melaksanakan kegiatan sosial di luar pekerjaan tanpa mengganggu pekerjaan saya” dengan jawaban responden sangat setuju sebesar 48.3% dan jawaban setuju sebesar 51.7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan mampu membagi waktu dengan baik sehingga karyawan yang memiliki kegiatan sosial di luar pekerjaan tetap bisa menjalankan kegiatan tersebut tanpa mengganggu pekerjaan begitupun dengan Perusahaan tidak menghalangi karyawan untuk bisa ikut dalam mengikuti kegiatan sosial di luar pekerjaan sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan pada pernyataan terakhir yaitu “saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang sudah ditentukan oleh Perusahaan” yang masuk dalam indikator tanggung jawab dengan jawaban responden sangat setuju sebesar 55.2% dan jawaban responden setuju sebesar 44.8%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Perusahaan telah memberikan jam kerja

kepada karyawan sesuai dengan peraturan dan disepakati oleh karyawan dan memberikan jam lembur apabila karyawan setuju dengan memberikan bonus tambahan, serta karyawan telah memenuhi tanggung jawab bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan dan mengambil jam lembur apabila tidak ada kegiatan penting yang mengharuskan pulang segera, sehingga dengan peraturan yang telah ditetapkan dan tanggung jawab yang ada tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut sehingga didapatkan bahwa pada **hipotesis 2 diterima**.

Hasil penelitian yang didapatkan sejalan dengan hasil penelitian (Siti Nurwahyuni, 2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun dengan hasil penelitian (Syihabudhin, Elfia Nora, Lohana Juariyah, Afwan Hariri, & Ofan Dhika, 2019), hasil penelitian menunjukkan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian (Fadhilah, Mursito & Aryati 2022), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Bumi Karsa, Makassar

Hasil dari uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa Perusahaan Bumi Karsa mampu memberikan lingkungan kerja yang diharapkan oleh para karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil olah data yang telah dilakukan dengan jawaban responden pada indikator ruang gerak karyawan pada pernyataan pertama yaitu “ruang kerja yang saya tempati memiliki ruang gerak cukup sehingga mendukung dalam bekerja” dengan jawaban responden sangat setuju sebesar 22.4% dan jawaban setuju sebesar 75.9%. hal tersebut menunjukkan bahwa Perusahaan telah memberikan ruang kerja yang diharapkan oleh karyawan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan tidak berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya pada indikator keamanan pada pernyataan ke dua yaitu “satuan keamanan tempat kerja saya sudah bekerja dengan baik sehingga saya merasa nyaman” dengan jawaban responden sangat setuju sebesar 51.7% dan jawaban setuju sebesar 48.3%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Perusahaan telah memberikan satuan keamanan yang baik dalam Perusahaan sehingga karyawan merasa aman dalam menjalankan pekerjaan tanpa harus menjadi beban pikiran masalah keamanan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan yang akan berdampak buruk terhadap Perusahaan. Dan pada pernyataan terakhir yaitu “komunikasi antara karyawan dan atasan di tempat saya bekerja terjalin dengan baik” dengan

jawaban responden sangat setuju sebesar 53.4% dan jawaban setuju sebesar 46.6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa komunikasi yang terjalin antara atasan dan karyawan terjalin dengan baik hal tersebut terlihat dari jawaban responden, atasan mampu mengkomunikasikan tentang segala hal kepada karyawan sehingga komunikasi dapat terjalin dengan baik yang di mana dengan komunikasi yang baik tidak akan berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah di dapatkan dan telah diinterpretasikan di atas sehingga dapat dinyatakan bahwa **hipotesis 3 diterima**.

Hasil penelitian yang di dapatkan sejalan dengan hasil penelitian ((Mutiaras S. Siburian Riane Johnly Pio Sofia A. P Sambul, 2021), dengan hasil penelitian lingkungan kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitupun dengan hasil penelitian (Leonardo Hendy Lukito & Ida Martini Alriani, 2018), dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian bertentangan dengan hasil penelitian (Yenni Hartati, Sri Langgeng R & Erwin N. S.) dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.