

## Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Disperumkimtan Kota Surakarta

Sinta Ramadhanti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Korespondensi penulis: [Sintaramadhanti9898@gmail.com](mailto:Sintaramadhanti9898@gmail.com)

**Abstract.** The purpose of this research is to identify the elements that contribute to the success of the Surakarta City Department of Housing and Residential Areas and Land Affairs. As many as 65 workers participated in this survey. In order to gather information for this research, a questionnaire was developed. Quantitative methods are used here. Workload, work environment, and communication are the independent factors, with employee performance serving as the dependent variable. According to the findings, employees' output is significantly affected by their workload and communication, but not by their working conditions.

Kata Kunci : *Workload, Work Environment, Communication, Performance*

**Abstrak.** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi unsur-unsur yang berkontribusi terhadap keberhasilan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kota Surakarta. Sebanyak 65 pekerja berpartisipasi dalam survei ini. Untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian ini, kuesioner dikembangkan. Metode kuantitatif digunakan di sini. Beban kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi merupakan faktor independen, dengan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Menurut temuan, output karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja dan komunikasi mereka, tetapi tidak oleh kondisi kerja mereka.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja*

### PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, masing lingkup pemerintahan di dorong mempunyai sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang mumpuni dianggap mempengaruhi efektivitas pemerintahan, sehingga pelayanan abdi masyarakat berjalan dengan optimal. Sumber daya manusia tergolong unsur terpenting. Manusia megambil peran penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2001:27) menuturkan sumber daya manusia itu pegawai sebagai sumber aset dan bergerak pada organisasi dimana berperan sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Menurut Mangkunegara (2017), profesionalisme PNS sebagai penyelenggara pemerintahan, abdi negara dan masyarakat, serta meningkatkan akuntabilitas kinerja, dimana kinerja diartikan sebagai kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai pegawai

---

*Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 2, 2023; September 22, 2023*

\* Sinta Ramadhanti, [Sintaramadhanti9898@gmail.com](mailto:Sintaramadhanti9898@gmail.com)

dalam menjalankan tugasnya di sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka. Menurut Muis et al (2018) wewenang dan tanggung jawab berusaha meraih tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Output karyawan sebanding dengan jumlah upaya yang mereka lakukan. Ketika pekerja diberi terlalu banyak pekerjaan, mereka mungkin sakit atau terganggu, menyebabkan mereka melewatkan tenggat waktu atau melakukan tugas lain dengan buruk. Beban kerja, seperti yang didefinisikan oleh Sunyoto (2012: 64), adalah jumlah pekerjaan yang berlebihan yang menempatkan seseorang dalam bahaya stres karena ketegangan yang meningkat.

Ketika karyawan senang dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung bertahan dan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan. Kasmir (2016) berpendapat bahwa istilah “lingkungan kerja” tidak hanya mencakup lingkungan fisik kantor tetapi juga interaksi sosial antar karyawan. Studi yang dilakukan oleh Siahaan (2019) menemukan bahwa tempat kerja tidak memiliki pengaruh yang substansial terhadap kinerja, tetapi studi yang dilakukan oleh Marbun (2022) menemukan hal sebaliknya.

Menurut Robert Bacal (2005) memberitahukan bahwa komunikasi merupakan bagian integral dari proses manajemen lewat komunikasi dan kerja sama untuk mencapai tujuan. Menurut GR Terry (2008) memaparkan bahwa komunikasi menjadi urutan pertama dalam memutuskan usaha dan tindakan pegawai. Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Sumardin (2020) dan Nur et al menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dinas Perumahan dan Permukiman dan Pertanahan Kota Surakarta merupakan bagian dari instansi pemerintah daerah yang bertugas menangani permasalahan yang berkaitan dengan kawasan kumuh, rumah susun sewa (rusunawa), penerbitan sertifikat PRODA, dan penyediaan rumah layak huni di kota.

Indikator Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan Kota Surakarta, Capaian Kinerja di Tahun 2022 apabila dilihat dari realisasi dibandingkan dari target maka trennya masih menunjukkan hal yang positif dimana capaian indikatornya masih diatas target yang telah ditentukan. Pengukuran Capaian Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan tampak pada tabel berikut :

Tabel 1. Capaian Kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman serta Pertanahan Tahun 2021-2022

Sasaran Strategis	Indikator	Satuan	Tahun 2021			Tahun 2022		
			Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Terpenuhinya kebutuhan hak dasar yang inklusi	Persentase Rumah Layak Huni	%	88,52	94,17	106,38%	88,85	95,09	107,02%
	Persentase Fasilitasi Penyelesaian Sengketa Pertanahan	%	80	85,71	107,14%	80	81,25	101,56%
Rata - rata Capaian Kinerja			106,76%			104,29%		

Sumber : Dokumen LKJIP Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman serta  
Pertanahan Kota Surakarta Tahun 2022

Tabel 2. Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2021-2022

No	Nama	Jabatan	Predikat Kinerja Pegawai	
			Tahun 2021	Tahun 2022
1.	Ir.Taufan Basuki Supardi	Kepala Dinas	Baik	Sangat Baik
2.	Saryanta,S.I.P.,S.T	Sekretaris	Baik	Baik
3.	Ir.Sirat Handono	Kepala Bidang Perumahan	Baik	Baik
4.	Iswan Fitriadi P, S.T	Kepala UPT Rumah Sewa	Baik	Baik
5.	Eni Kuswanti, S.E.,M.M	Analisis Sumber Daya Manusia	Baik	Baik
6.	Dwi Wahyuningsih,S.AP		Baik	Baik
7.	Bekti Dharmayani,S.T		Baik	Baik
8.	Sugeng Prajoko	Pengadministrasi Persuratan	Baik	Baik
9.	Diyah Rukmiasih,S.E	Bendahara Pengeluaran	Baik	Baik
10.	Sumarna,S.E	Bendahara Gaji	Baik	Baik
11.	Regilda Salvinia Claudya, A.Md	Pengadministrasi Keuangan	Baik	Baik
12.	Burhanuddin, A.Md		Baik	Baik
13.	Hanjani Antania Andary, ST		Baik	Baik
14.	Laras Ari Indriyanto, ST		Baik	Baik
15.	Umi Barokah, ST		Baik	Baik
16.	Novi Puji Astuti, ST		Baik	Baik
17.	Ardyanto Imam Wicaksono, SH		Baik	Baik
18.	Joko Susanto, SH		Baik	Baik
19.	Yusuf Afif Sinatryo, ST		Baik	Baik
20.	Agung Wicaksono, A.Md		Baik	Baik

Sumber : Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman serta  
Pertanahan Kota Surakarta Tahun 2021 - 2022

Pentingnya penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengkaji apakah terdapat pengaruh antara variabel Beban Kerja,Lingkungan Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini juga bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan baru dan sebagai pengujian dari kebenaran pengetahuan yang sudah ada.

## LANDASAN TEORI

### Beban Kerja

Menurut Kiki (2018:39) Beban Kerja ialah suasana apabila karyawan dihadapkan pada tumpukan pekerjaan yang wajib dikerjakan dan tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan.

Menurut Sunarso dalam Jeky, Sofia dan Wehelmina (2018:21) Istilah "beban kerja" mengacu pada jumlah tugas yang diberikan kepada departemen atau karyawan tertentu di tempat kerja. Sementara itu, Permendagri Jurnal Mahasiswa Manajemen menyatakan bahwa beban kerja merupakan bagian dari tugas yang diwajibkan dari peran/departemen/tim/dll tertentu. Namun, jika kemampuan karyawan berada di bawah persyaratan tugas, hal ini akan menyebabkan peningkatan kelelahan.

Menurut Koesomowidjojo (2017) Indikator - indikator Beban Kerja yaitu :

1. Target yang harus Dicapai  
Tujuan kerja perusahaan tentunya akan berpengaruh terhadap jumlah pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan. Semakin lebar perbedaan antara jumlah waktu yang dialokasikan untuk menyelesaikan tugas dan tenggat waktu penyelesaiannya, serta jumlah pekerjaan yang diberikan, penerima akan semakin stres.
2. Kondisi Pekerjaan  
Kondisi Pekerjaan adalah suasana dan kemampuan daya tahan tubuh dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Kerja Standar  
Waktu yang dibutuhkan pada rutinitas kerja sesuai dengan standar operasional kerja yang berlaku.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja oleh Afand (2018) adalah keadaan lingkungan para pekerja yang menunjang dalam bekerja seperti peralatan kerja, dan keadaan alam sekitar.

Menurut Noah dan Steve (2012 : 37), Hubungan dengan rekan kerja sebagian dibentuk oleh latar tempat mereka berkembang. Indikator kualitas lingkungan kerja diturunkan dari seluruh bagiannya.

Menurut Sedarmayanti (2011) Indikator-indikator Lingkungan kerja yaitu :

1. Penerangan Cahaya di tempat kerja;
2. Temperatur pada tempat kerja;
3. Keamanan pada tempat kerja;
4. Kebersihan lingkungan.

### Komunikasi

Komunikasi Menurut Gatewood dan Taylor (Amirullah, 2015:206) menunjukkan komunikasi sebagai sarana dalam menyebarkan informasi baik lisan maupun tulisan.

Menurut Robbins dan Judge, (2012:7) Indikator-indikator komunikasi yaitu :

1. Komunikasi dengan atasan, dimana kita melakukan pembicaraan dengan atasan / ketua.
2. Komunikasi dengan bawahan. dimana kita melakukan pembicaraan dengan satu tingkat dibawah ketua.

3. Komunikasi dengan sesama rekan kerja komunikasi, dimana antar anggota atau rekan melakukan pembicaraan.

4.

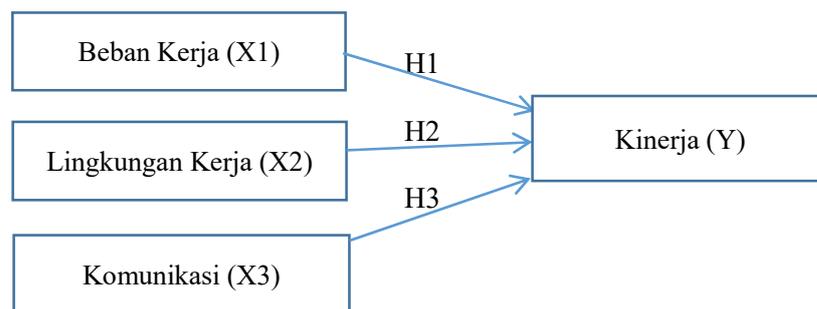
### Kinerja

Kinerja atau *performance* dikategorikan sebagai gambaran sejauh mana rencana strategis organisasi telah diwujudkan melalui pelaksanaan kegiatan dan kebijakan. Menurut Moehariono (2014) *performance* karena hasil yang dihasilkan oleh perusahaan. Indikator-indikator yang dapat memberikan evaluasi objektif atas suatu kinerja sangat penting agar pencapaian dan kinerja dapat dievaluasi secara efektif.

Menurut Mangkunegara(2017) Indikator-indikator Kinerja yaitu :

1. Kualitas adalah penentu baik atau tidaknya karyawan dalam menjalankan tugas yang dipikulnya.
2. Kuantitas adalah waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, kecepatan dalam bekerja.
3. Pelaksanaan tugas adalah aktivitas untuk mengurangi kesalahan dalam bekerja, unuk meminimalisir kesalahan kerja yang terjadi.
4. Tangung jawab ialah kesadaran kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang ditunjukkan perusahaan.

### KERANGKA PEMIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1. Beban Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Disperumkimtan Kota Surakarta.

H2. Lingkungan Kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Disperumkimtan Kota Surakarta.

H3. Komunikasi diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Disperumkimtan Kota Surakarta.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan strategi penelitian deskriptif kuantitatif. Enam puluh lima orang bekerja di Dinas Perumahan dan Permukiman dan Kantor Pertanahan Kota Surakarta dan merupakan populasi untuk penelitian ini. Menurut Arikunto (2012:104) bilamana jumlah populasinya < 100 orang, jumlah sampelnya diambil secara

keseluruhan, namun apabila populasinya > 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Sampling jenuh digunakan untuk mengumpulkan sampel sebanyak 65 orang dari jumlah populasi kurang dari 100 orang di Dinas Perumahan dan Permukiman dan Pertanahan Kota Surakarta.

Peneliti mengumpulkan informasi tentang beban kerja, kondisi tempat kerja, komunikasi, dan kinerja karyawan dengan menggunakan kuesioner studi kasus, sebagai sumber data utama. Survei ini mengandalkan skala Likert untuk pertanyaannya. Responden diminta untuk menilai tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap setiap pernyataan dengan menggunakan skala Likert.

## **TEKNIK ANALISIS DATA**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji validitas berfungsi untuk memperkirakan valid atau tidaknya suatu kuesioner dalam penelitian. Bilamana Uji Validitas yang memiliki nilai *Alpha Cronbach* >0,5 maka pertanyaan tersebut dibilang valid.

Uji reliabilitas berguna untuk menilai suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Data dikatakan reliabel bilamana jawabannya stabil dan konsisten. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha cronbach*, apabila alpha yang dinilai >0,6 maka item pada kuesioner dapat dikatakan reliabel.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **1. Uji Normalitas**

Jika variabel dependen atau independen tidak mengikuti distribusi normal, uji normalitas dapat dilakukan untuk menentukannya (Ghozali,2018). Uji normalitas memakai uji kol mogorov, Smirnov dengan kriteria hasil signifikasi >0,05.

#### **2. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas menentukan apakah dua atau lebih variabel bebas saling berhubungan satu sama lain (Ghozali,2018). Nilai VIF <10 atau nilai toleransi >0,10 dikatakan terbebas dari multikolinieritas.

#### **3. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dipakai untuk melihat dan memeriksa apakah model regresi terjadi perbedaan dari residual satu observasi ke observasi selanjutnya (Ghozali,2013). Jika nilai  $p > 0,05$  berarti tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas, namun jika nilai <0,05 dikatakan terjadi gejala heteroskedastisitas.

### **Uji Hipotesis**

#### **Uji Parsial (Uji t)**

Prosedur untuk menentukan bagaimana beberapa faktor luar mempengaruhi satu hasil yang telah ditentukan sebelumnya. Uji coba dilakukan pakai kriteria signifikansi 0,05. Apabila nilai >0,05 maka hipotesis ditolak, apabila nilai <0,05 maka hipotesis diterima.

### **Analisis Koefisien Determinasi**

Metode statistik yang digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## **Definisi Variabel dan Pengukuran Variabel**

### **Variabel Bebas**

Variabel Bebas merupakan variabel yang berpengaruh dari perubahan variabel terikat yang disimbolkan oleh huruf X . Variabel bebas yang diteliti yaitu *beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi*.

Variabel Terikat

Sederhananya, variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel ini disimbolkan oleh huruf Y. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *kinerja*.

**Kriteria Responden**

1. Pegawai Negeri Sipil
2. Pegawai Kontrak / Honorer

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Uji Instrumen Data**

**Uji Validitas dan Reliabilitas**

**Tabel.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Validitas		Keterangan	Reliabilitas	Keterangan
		r - hitung	r- tabel			
Beban Kerja (X1)	1	0,789	0,2441	Valid	0,833	Reliabel
	2	0,862	0,2441			
	3	0,793	0,2441			
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,854	0,2441	Valid	0,822	Reliabel
	2	0,812	0,2441			
	3	0,827	0,2441			
	4	0,825	0,2441			
Komunikasi (X3)	1	0,935	0,2441	Valid	0,863	Reliabel
	2	0,924	0,2441			
	3	0,848	0,2441			
Kinerja (Y)	1	0,836	0,2441	Valid	0,817	Reliabel
	2	0,839	0,2441			
	3	0,798	0,2441			
	4	0,744	0,2441			

Sumber : Data olahan SPSS,2023

Diketahui jumlah sampel atau N adalah 65 responden dengan signifikansi 5% , nilai  $df = n - 2$  ,  $df = 65 - 2 = 63$  dengan angka r tabel nya yaitu 0,2441.

Hasil uji reliabilitas membuktikan tiap variabel memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,60$  sehingga disimpulkan keseluruhan variabel reliabel dan layak dijadikan sebagai alat ukur.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

**Tabel.2 Uji Normalitas**

	Unstandardized Residual
N	65
Kolmogorov- Smirnov Z	1.062
Asymp.Sig. (2-tailed)	0,210

Sumber : Data olahan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengtesan normalitas menggunakan metode Kolmogorov - Smirnov Test menunjukkan hasil signifikansi 0,210 yang bermakna lebih besar dari 0,05 oleh karena itu data dikatakan normal.

### b. Uji Multikolinearitas

**Tabel.3 Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X1)	1.000	1.000
Lingkungan Kerja (X2)	0,556	1.799
Komunikasi (X3)	0,556	1.799

Sumber : Data olahan SPSS, 2023

Tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini karena semua variabel memiliki nilai tolerance dan VIF lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00.

### c. Uji Heterokedastisitas

**Tabel 4. Uji Heterokedastisitas**

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	-1.087	1.216		-0,894	0,375
X1	0,006	0,056	0,014	0,109	0,914
X2	0,009	0,067	0,022	0,136	0,892
X3	0,158	0,101	0.249	1,571	0,121

Sumber : Data olahan SPSS, 2023

Sig. dari variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi lebih dari 0,05 menunjukkan bebas dari heteroskedastisitas seperti yang terlihat pada tabel di atas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std.Error
(Constant)	6.617	1.960
Beban Kerja(X1)	0,259	0,088
Lingkungan Kerja (X2)	0,165	0,107
Komunikasi (X3)	0,343	0,166

Sumber : Data Olahan SPSS,2023

Hasil pengujian dari Analisis Regresi Linear Berganda ditunjukkan pada tabel.5, dari mana rumus regresi diturunkan:

$$Y = 6,617 + 0,259X_1 + 0,165X_2 + 0,343X_3 + e$$

Berikut penjelasan hasil regresi dari persamaan regresi diatas yaitu :

- Constant = 6,617  
Konstanta sebesar 6,617 mempunyai arti jika variabel beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi tidak ada atau = 0 maka kinerja pegawai akan sebesar 6,617.
- Nilai koefisien regresi beban kerja 0,259, apabila variabel beban kerja (X1) naik 1 berefek variabel kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,259.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja 0,165, apabila variabel lingkungan kerja (X2) naik 1 berefek kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,165.
- Nilai koefisien regresi komunikasi 0,343, apabila variabel komunikasi (X3) naik 1 berefek variabel kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,343.

#### b. Uji Parsial t

**Tabel 6. Uji Parsial t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
(Constant)	6.617	1.960		3.377	0,001
Beban Kerja (X1)	0,259	0,088	0,316	2.931	0,005
Lingkungan Kerja (X2)	0,165	0,107	0,213	1.538	0,129
Komunikasi (X3)	0,343	0,166	0,285	2.063	0,043

Sumber : Data Olahan SPSS,2023

Berdasarkan hasil pada tabel.6 dapat diketahui hasil pengujian dari uji parsial t, sehingga rumusan ini diperoleh :

- Hasil uji t untuk variabel X1 diperoleh dari nilai  $t_{hitung} (2,931) > t_{tabel} (1,66980)$  dan dengan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$  sehingga variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Disperumkimtan Kota Surakarta.
- Hasil uji t untuk variabel X2 diperoleh dari nilai  $t_{hitung} (1,538) > t_{tabel} (1,66980)$  dan dengan nilai signifikansi  $0,129 > 0,05$  sehingga variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Disperumkimtan Kota Surakarta.

- c) Hasil uji t untuk variabel X3 diperoleh dari nilai  $t_{hitung} (2,063) > t_{tabel} (1,66980)$  dan dengan nilai signifikansi  $0,043 < 0,05$  sehingga variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Disperumkimtan Kota Surakarta.

### c. Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

Model	R	R.Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,536	0,287	0,252	1.440

Sumber : Data Olahan SPSS,2023

Dari besaran koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel 7 dapat disimpulkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi pada Dinas Perumahan dan Perum Kota Surakarta sebesar 25,2% dari total varians. Sisanya 74,8% disebabkan oleh faktor-faktor di luar cakupan penyelidikan ini.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Di Dinas Perumahan dan Permukiman dan Kantor Pertanahan Kota Surakarta, temuan ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap karakteristik kinerja pegawai. Beban kerja yang banyak tentunya akan menghambat kinerja pegawai tanpa adanya penunjang fasilitas, namun beban kerja yang banyak dan didukung oleh penunjang aktivitas, akan sebanding dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung terhadap penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nabawi (2019) Fransiska (2020) dan Sholikha et al (2022) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Karakteristik kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Permukiman dan Kantor Pertanahan Kota Surakarta terbukti tidak dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja. Karena badan tersebut bergerak di bidang bangunan, sebagian staf bekerja di lapangan yang mungkin cukup berdebu karena adanya alat berat yang digunakan untuk memudahkan operasional.

Hasil penelitian ini mendukung terhadap penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siahaan (2019) yang menyatakan lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan sedangkan Marbun (2022) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### 3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Analisis data Dinas Permukiman dan Pertanahan Kota Surakarta menunjukkan bahwa variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap output tenaga kerja. Hal berarti bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat tergantung pada seberapa besar pegawai dapat berkomunikasi di antara mereka atau ke atasan atau pimpinan di dalam organisasi sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung terhadap penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sumardin (2020) dan Nur et al menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **KESIMPULAN**

Penelitian ini menarik temuan-temuan berikut berdasarkan analisisnya dan pembahasan hasil selanjutnya:

1. Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Disperumkimtan Kota Surakarta
2. Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Disperumkimtan Kota Surakarta
3. Komunikasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Disperumkimtan Kota Surakarta

### **SARAN**

Oleh karena itu, penulis memberikan rekomendasi berdasarkan kajian dan pembahasan sebagai berikut:

1. Atasan dengan staf atau sebaliknya maupun dengan sesama rekan kerja melakukan komunikasi lebih intens agar bisa saling mengerti, memahami terkait tugas dan tanggung jawab masing - masing maupun bersama.
2. Disarankan untuk melakukan tinjauan dan evaluasi kembali terhadap beban kerja yang diberikan kepada pegawainya bilamana ditingkatkan harus disesuaikan dengan kemampuan agar kinerja menjadi akan lebih optimal.

### **DAFTAR REFRENSI**

- Afandi,P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia:Teori,Konsep dan Indikator Edisi,Zanafa,Pekanbaru*
- Amirullah (2015). *Pengantar Manajemen Jakarta: Mitra Wacana Media*
- A.A Mangkunegara, P,W (2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,Bandung:Remaja Rosdakarya*
- Anwar P, M(2017).*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung*
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244.
- Baccal,Robert. (2005) *Perfomance manajemen,Jakarta:Gramedia*
- Dian, W. (2011). Universitas Kristen Petra Surabaya. *Dimensi Interior*,8(1), 44–51.
- Ferrania P,K. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.*E-jurnal Manejemen Unud* 6(6), 3370–3397
- Fil Jannah, R., & Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya, F. (N.D.). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.

- Hasibuan Melayu (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Junaidi, J. (N.D.) (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik* Vol. 1 Issue 4, 2021
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Moeheiono (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*, Jakarta
- Nur'aini Marzani, B., & Dharmawan, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Land Tbk Tangerang. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* Vol.5 No.3 September 2017
- Nur, M., & Syam, A. H. (2020). Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada BKPSDM Kabupaten Konawe Utara). In *Journal Of Sustainable Business Hub* Vol. 1, Issue 2
- Nabawi Rizal (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol.2 No.2 September 2019 170-183
- Potu, A., Ekonomi, F., Bisnis, D., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*, 1, 1208–1218.
- Riny Chandra. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2), 670–678.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Robbins P. Stephen dan Timothy A Judge (2012) . *Perilaku Organisasi Salemba Empat* Jakarta
- Syalimono Siahaan, D., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai Motivasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 16–30.
- Sumardin, & Nabella, S. D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Semangat Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Bening*, 7(2), 316–328.
- Sunyoto, Danang, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru

Sedarmayati(2014). Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja Bandung;  
CV.Mandar

Maju

Sedarmayanti(2011).Manajemen Sumber Daya Manusia,Reformasi Birokrasi  
ManajemenPegawai Negeri Sipil,Bandung

Kasmir(2016) .Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta:Raja Grafindo Persada,  
Cetakan Kesatu

Koesomowidjojo,S.R.M. (2017).Analisis Beban Kerja,Jakarta,Penebar Swadaya  
Group

Wandi, D., Tinggi, S., Banten, I. E., Adha, S., & Asriyah, I. (2019). Pengaruh  
Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana  
Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Jurnal Ekonomi Vokasi Vol.2 No.2