

THE EFFECT OF JOB CONDITION, INTERPERSONAL COMMUNICATION, AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PDAM COMPANY SURABAYA, INDONESIA

Purwanti

Forum Dosen Ekonomi ISEI Surabaya

Purwati@gmail.com

ABSTRACT

The aims of this study is to examine the effect of working condition, Interpersonal Communication and Perceived Organizational Support on performance employment of PDAM company, Surabaya, Indonesia. Methode used in this research is descriptive Explanatory which is a method that explains causal relationships between the variables observed. This research is limited by data collected from a sample of the population to represent the whole population. Data analyzed by multiple linear regression to, T-test, and F test, with SPSS program. The test result of multiple regression show that every increasing Working condition, Interpersonal Communicationa and perceived organizational support will increase performance of the employes. The results of Hyphothesis thest shows that as a simultaneously there were significant effect between Working condition, Interpersonal Communicationa and perceived organizational support to employee performance, eventhough as a partially that Working condition, and Interpersonal Communicationa are significant effect to employee performance but Perceived Organizational Support has no significant effect to employee performance.

Keywords: Working conditions, Communication Interpersonal, Perceived Organizational Support and Employee performance

Introduction

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan dalam menghadapi perubahan yang tidak bisa dihindari lagi di dunia usaha. SDM yang di miliki oleh suatu lembaga harus dikembangkan sesuai dengan kemampuan yang dituntut di bidangnya sehingga setiap sumberdaya manusia harus memiliki kompetensi dalam menghadapi persaingan global yang tidak bisa di hindari. Hasibun (2006:15), Menyatakan bahwa “ Peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dan rumit”, Hal ini di karenakan “ manusia memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang masing-masing yang berbeda satu sama lain yang di bawa dalam organisasi” sebagaimana yang dikatakan Hasibun (2006:10) bahwa HRD harus berusaha memahami aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sebagaimana yang di ugkapkan

Fathoni (2006:12) “ sebagai sebuah system bagi kehidupan manusia setiap aspek aling mempengaruhi dalam perubahan atau peningkatan kualitas sumber daya manusia”.

Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini, perusahaan dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan secara efektif, terarah, dan terencana, sehingga perusahaan dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain, mengingat kedepan persaingan antara perusahaan akan semakin ketat. Perusahaan yang mampu bersaing hanyalah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu berkomunikasi dengan baik. Dalam suatu organisasi terdapat tujuan yang ingin dicapai, salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu-individu atau sumber daya

manusia di dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia didalam suatu organisasi harus selalu dikembangkan dengan memberikan pelatihan yang kemudian diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi Manajemen Sumber Daya Manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. (Yuniarsih dan Suwatno, 2011).

Sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya terdapat suatu tujuan yang ingin di capai, namun perusahaan juga harus mampu memberikan pelayanan fasilitas berupa kondisi dan suasana lingkungan kerja yang baik yang akan terdapat tercipta apabila ada penyusunan organisasi secara baik dan benar. Sedangkan suasana kerja yang kurang baik banyak di timbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula. (Sarwoto, 1991). Hal ini sependapat juga tentang teori Ishak dan Tanjung (2003) yang menyatakan bahwa, "Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat".

Dalam lingkungan perusahaan karyawan tidak hanya di berikan fasilitas kerja namun karyawan juga di tuntut untuk berkomunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi. Menurut (Devito, 2013), Menyatakan bahwa "komunikasi antar pribadi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan antara dua individu atau antar individu dalam kelompok dengan beberapa efek dan umpan balik seketika. maka karyawan akan memiliki persepsi dan penilaian tentang orang itu dari pengamatan yang di lakukan, hal ini juga berlaku sebaliknya. Persepsi kita berikan tentang orang lain di pegaruhi oleh faktor personal dan situasional. Selain itu, cara pandang kita tentang orang lain atau sebaliknya juga dipengaruhi oleh konsep diri sehingga

akan berpengaruh juga terhadap pola interaksi yang kita lakukan serta proses hubungan interpersonal yang berperan penting dalam pengembangan kepribadian dalam suatu organisasi.

Dukungan organisasi yang di presepsikan atau dalam istilah nya adalah *Perceived Organizational Support (POS)* merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. *Perceived organizational support (POS)* atau persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2002:698). Menurut Nurmalia Ariarni Tri Wulida Afrianty (2017) bahwa Karyawan yang memiliki *Perceived Organizational Support* yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi juga.

Kinerja merupakan pencapaian seseorang yang didapat dari motivasi dan kemampuannya serta dukungan dari pekerjaan itu sendiri. Penelitian yang di lakukan oleh (Susilaningsih,2008) Menyatakan bahwa: Perusahaan harus berusaha memahami apa yang diinginkan karyawan tersebut, agar kinerja seorang karyawan baik.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar. Penurunan karyawan di berikan biasanya kepada karyawan yang kinerjanya kurang baik atau buruk serta bisa di berikan kepada karyawan yang bermasalah sebagai sanksi hukuman, Kinerja karyawan ada kalanya mengalami peningkatan dan ada kalanya mengalami penurunan, bahkan penurunan tersebut dapat mencapai titik yang dapat mengakibatkan institusi atau perusahaan demi meningkatkan kualitas kerja, dan juga sebagai motivasi bagi karyawan agar

mau berusaha untuk memperoleh yang di inginkan.

Perusahaan Daerah Air Mimum (PDAM) Kota Surabaya adalah perusahaan milik pemerintah Daerah Surabaya yang bergerak dalam pelayanan jasa penyedia Air Minum bagi warga Surabaya. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan perusahaan daerah sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi oleh eksekutif maupun legislatif daerah. Perusahaan air minum ini dikelola sudah sejak tahun 1890 dan karena perusahaan ini tidak bisa semauanya memberikan tarif mahal terhadap konsumen karena kepentingan masyarakat luas, untuk itu efisiensi dan efektifitas pengelolaannya harus betul-betul diterapkan. Hal ini dapat ditentukan oleh beberapa faktor salah satunya adalah kualitas sumberdaya manusia, yang terlibat didalamnya. Untuk itu diperlukan kondisi kerja yang nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya dengan, adanya komunikasi yang baik dan adanya dukungan organisasi yang tepat bagi karyawannya. Sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Berdasarkan fenomena diatas maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah kondisi kerja, komunikasi interpersonal dan perceived organizational support berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surabaya.

Kajian Teori

Kondisi kerja adalah kondisi atau lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja bagi karyawan yang bekerja dalam lingkungan kerja. Kondisi kerja juga mencakup segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai. Hal ini sebagaimana yang disampaikan oleh

Nitisemito (2002) bahwa kondisi kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja, yang dapat memengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan. Sementara Mangkunegara, (2005) mengungkapkan bahwa kondisi kerja atau lingkungan kerja ialah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

Kondisi lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Sedarmayanti, 2001:21). Contoh lingkungan kerja fisik adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan, dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan, dan budaya organisasi. Kondisi kerja yang baik dan nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini sesuai dengan hasil penelitiannya Jonly Piere Unepetty, Masruchin dan Djoharsyah (2017 yang menyatakan bahwa kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitiannya Delvin Alexasander Gunawan dkk. (2018), yang menyatakan bahwa Hubungan Interpersonal, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut DeVito (2013) Menyatakan bahwa Komunikasi interpersonal adalah interaksi verbal dan nonverbal antara dua atau lebih dari dua orang yang saling tergantung satu sama lain. Menurut Ronald B. Adler (2000) Menyatakan bahwa Komunikasi interpersonal adalah semua komunikasi antara dua orang atau secara kontekstual komunikasi interpersonal. Sedangkan menurut Mulyana (2010) menyatakan bahwa, "Komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi adalah

komunikasiantara orang-orang secara tatap muka, yangmemungkinkan setiap pesertanya menangkapreaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal maupun non verbal.

Hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan kinerja yang lebih tinggi hal ini seperti yang disampaikan oleh Delvin Alexasander Gunawan, dkk. (2018) bahwa Hubungan Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sebagaimana hasil penelitian dari Benny Usman (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai, hal ini juga di dukung oleh Khafit Ashar dkk. (2020) yang menyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2008:103) dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Kecuali jika manajemen tidak mendukung bagi karyawan, karyawan dapat melihat tugas-tugas tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan memperlihatkan hasil kerja yang tidak efektif untuk organisasi. POS menunjukkan perlakuan yang baik dari organisasi menciptakan kewajiban, umum berdasarkan norma timbal balik dari karyawan untuk peduli kepada organisasi mereka dan memperlakukan organisasi mereka dengan baik dengan sebagai pengembalian nya.

Organizational support yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka, hal ini seperti hasil penelitiannya Delvin Alexasander Gunawan dkk. (2018) yang menyatakan bahwa perceived organization support berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian juga hasil penelitiannya Khafit Ashar dkk. (2020) yang menyatakan bahwa Organizational

Support berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Artinya, kinerja seseorang dapat dilihat baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Anwar Prabu Mangkunegara (2009). Sedangkan Sedarmayanti (2007) bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dapat diukur (dibandingkan standar yang telah ditentukan)

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian Klausal eksplanatori yang akan (membuktikan dan menganalisis) pengaruh (hubungan klausal) variabel kondisi lingkungan kerja, Komunikasi Interpersonal, dan *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di bagian Human Resource Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surabaya yaitu sejumlah 52 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survey dengan instrumen Kuesioner yang dibagikan terhadap responden dengan kriteria skala 5 dari Sangat Tidak Setuju sampai Sangat Setuju. Sebelum kuesioner di gunakan telah di lakukan proses uji validitas dan reliabilitas dimana hasilnya menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner menunjukkan angka korelasi diatas 0,30 dan alpha crombact menunjukkan angka diatas 0,60, hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Sedangkan analisis data dilakukan dengan teknik analisis Regresi dan pengujian hipotesis

Uji F dan Uji t. Analisis di lakukan dengan bantuan software SPSS veri 22.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Kondisi Kerja, komunikasi interpersonal dan Perceived Organizational Support terhadap kinerja karyawan di PDAM Surabaya. Sebelum dilakukan analisis hubungan dan pengujian hipotesis maka analisis diskripsi dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 1 menunjukkan hasil diskripsi tentang kondisi Kerja yang telah di tanggap oleh responden,.

Tabel 1: Deskripsi Variabel Kondisi Kerja

Pernyataan	Skor				
	STS	TS	CS	S	SS
X1.1	0	0	1	11	40
X1.2	0	0	1	24	27
X1.3	0	0	0	16	36
X1.4	0	2	7	18	25
X1.5	0	1	13	28	10
Rata-Rata Variabel Kondisi Kerja (X1)	4,422				

Sumber: Hasil penelitian diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat bahwa persepsi responden terhadap variabel kondisi kerja termasuk dalam kategori sangat baik karena nilai total skor pada rata-rata variabel kondisi kerja diperoleh sebesar 4,422, ini artinya kondisi kerja di PDAM (Perusahaan Air Minum) Kota Surabaya telah di rasakan oleh karyawan dengan sangat nyaman dan tidak ada keluhan untuk hal ini.

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap komunikasi interpersonal juga telah di nilai oleh karyawan dalam kategori sangat baik, hal

ini ditunjukkan oleh jawaban responden dengan nilai rata-rata sebesar 4,616.

Tabel 5.2 : Deskripsi Variabel Komunikasi Interpersonal

Pernyataan	Skor					Rata-r
	STS	TS	CS	S	SS	
X2.1	0	0	1	11	40	4,75
X2.2	0	0	7	19	26	4,37
X2.3	0	0	0	16	36	4,69
X2.4	0	0	0	16	36	4,69
X2.5	0	0	1	20	31	4,58
Rata-Rata Variabel Komunikasi Interpersonal (X2)						4,61

Sumber Data diolah

Tabel 5.3 menunjukkan persepsi responden terhadap variabel POS adalah telah dinilai dalam kategori Baik sebagaimana di tunjukkan oleh nilai rata-rata sebesar 3,908, ini artinya bahwa PDAM telah memberikan dukungan

terhadap karyawan dengan baik.

Tabel 3 : Deskripsi Variabel POS

Pernyataan	Skor					Rata-r
	STS	TS	CS	S	SS	
X3.1	0	0	2	12	38	4,69
X3.2	0	0	7	11	34	4,52
X3.3	0	1	26	15	10	3,65
X3.4	0	1	37	9	5	3,35
X3.5	0	2	34	13	3	3,33
Rata-Rata Variabel POS (X3)						3,90

Sumber Data diolah

Tabel 5.3 menunjukkan persepsi responden terhadap variabel kinerja karyawan yang dimana karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini telah memiliki kinerja dalam kategori Tinggi, hal ini dapat dilihat pada nilai rata-rata variabel Kinerja karyawan sebesar 4,24.

Tabel 4 : Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Pernyataan	Skor	Rata-r
------------	------	--------

	STS	TS	CS	S	SS	apabila variabel Kondisi Kerja (X ₁), Komunikasi Interpersonal(X ₂), dan Perceived Organizational Support(X ₃) pada tingkat nilai nol (0), maka nilai perusahaan akan mengalami penurunan sebesar 3,194. Sangat Baik
Y1.1	0	0	0	16	36	4,69
Y2.2	0	1	13	28	10	3,90
Y3.3	0	2	15	22	13	3,88
Y4.4	0	0	6	20	26	4,38
Y5.5	0	0	4	26	22	4,55
Rata-Rata Variabel Kinerja Karyawan (Y)						4,24

Sumber Data diolah

5.1.1.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, adapun analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Kondisi Kerja, Komunikasi Interpersonal, Perceived Organizational Support terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Mineral (PDAM) Surabaya. Analisis ini dilakukan menggunakan program SPSS. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linier berganda untuk penelitian ini:

Tabel 5 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	
1	(Constant)	-3,194	2,906	
	KONDISI	,348	,120	,226
	KOMUNIKASI	,572	,138	,431
	POS	,180	,094	,226

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari hasil analisis pada tabel 5 maka persamaan regresi dapat di rumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + (b_1X_1) + (b_2X_2) + (b_3X_3) + e$$

$$Y = -3,194 + 0,348X_1 + 0,572X_2 + 0,180X_3 + e$$

Nilai konstanta (a) sebesar -3,194 artinya apabila variabel Kondisi Kerja (X₁), Komunikasi Interpersonal(X₂), dan Perceived Organizational Support (X₃) nilainya adalah nol (0), maka variabel kinerja (Y) nilainya adalah 3,194. Nilai konstan bertanda negatif di sini artinya

Nilai koefisien (b₁) sebesar 0,348 nilai (b₁) yang positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel Kondisi (X₁) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). koefisien Kondisi (X₁) artinya jika nilai variabel Kondisi (X₁) naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,348 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Nilai koefisien regresi (b₂) sebesar 0,572 nilai (b₂) yang positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel Komunikasi Interpersonal dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Koefisien Komunikasi Interpersonal (X₂) artinya jika nilai variabel Komunikasi Interpersonal (X₂) naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,572 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat

konstan. Nilai koefisien regresi (b₃) sebesar 0,180 nilai (b₃) yang positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel POS (X₃) dengan kinerja karyawan (Y). Koefisien POS (X₃) artinya jika nilai variabel POS (X₃) naik sebesar 1 satuan, maka besarnya nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,180 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya bersifat konstan.

Uji Korelasi

Uji korelasi merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui kuat lemahnya hubungan variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini akan dilakukan dengan bantuan SPSS dan hasil perhitungannya yaitu:

Tabel 6: Hasil Uji Korelasi

Correlations	
KONDISI	KOMUNI

KONDISI	Pearson Correlation	1	Berdasarkan Tabel 7 dapat
	Sig. (2-tailed)		diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,656, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X ₁ , X ₂ , X ₃ secara simultan terhadap Y adalah sebesar 63,4% dan sisanya di teliti luar penelitiannya 36,6% yang diperoleh dari 100% - 63,4% = 36,6%
	N	52	
KOMUNIKASI	Pearson Correlation	,443**	
	Sig. (2-tailed)	,001	
	N	52	
POS	Pearson Correlation	,615**	
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	
KINERJA	Pearson Correlation	,645**	
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	52	

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
Sumber Output SPSS 23

Sumber: Hasil penelitian diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa variabel kondisi kerja (X₁), Komunikasi Interpersonal (X₂), dan Pos (X₃) terdapat hubungan korelasi yang signifikan pada variabel kinerja. Hal ini dikarenakan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 atau (p < 0,05).

Uji Determinan (R²)

Tabel 7 menunjukkan hasil analisis “koefisien determinasi (R²) yaitu untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen”. Nilai R² mendekati angka 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan variansi variabel bebas terhadap variabel terikat. R² mendekati 0 maka semakin lemah variansi variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan computer dengan program SPSS.

Tabel 7 : Hasil Uji Determinan (R²)

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,810 ^a	,656	

a. Predictors: (Constant), POS, KOMUNIKASI, KONDISI

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil penelitian diolah menggunakan SPSS 23

5.1.1.2 Pengujian Hipotesis Uji F (Uji Simultan)

Uji Simultan digunakan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dengan menggunakan distribusi F, yang dihitung menggunakan program SPSS yaitu:

Tabel 8 : Hasil Uji F

ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean
1	Regression	135,540	3	
	Residual	71,133	48	
	Total	206,673	51	

Sumber: Hasil penelitian diolah menggunakan SPSS 23

Berdasarkan tabel 8 diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Kondisi Kerja (X₁), Komunikasi Interpersonal (X₂), POS (X₃) secara simultan terhadap Y adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 30,487 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X₁, X₂, X₃ secara simultan terhadap Y.

Pengujian Hipotesis Uji Parsial (Uji t)

Untuk membuktikan hipotesis dilakukan uji t, yaitu menguji pengaruh antara variabel-variabel bebas secara satu persatu (parsial) terhadap variabel terikat. Berikut ini adalah hasil uji parsial yang dilakukan menggunakan SPSS :

Tabel 9: Hasil Uji T

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	-3,194	2,906		
	KONDISI	,348	,120	,351	,006
	KOMUNIKASI	,572	,138	,411	,000
	POS	,180	,094	,226	,063

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil penelitian diolah menggunakan SPSS 23

Tabel 9 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kondisi (X_1) adalah sebesar 2,905 sedangkan diketahui nilai t_{tabel} sebesar 2,01063 dan tingkat signifikannya $0,006 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka H_0 ditolak dan H_a dapat di terima. Artinya variabel kondisi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Kesimpulannya, H_1 yang menyatakan bahwa kondisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Daerah Air Minum Surabaya.

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai T_{hitung} variabel komunikasi interpersonal (X_2) adalah sebesar 4,143 sebesar 0,000 $< 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka H_0 di tolak dan H_a dapat diterima. Artinya komunikasi interpersonal (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Kesimpulannya H_2 diterima yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Perusahaan Daerah Air Minum Surabaya.

Pada tabel 9 juga diketahui bahwa nilai T_{hitung} variabel POS (X_3) adalah sebesar 1,907 sebesar $0,063 < 0,05$. Berdasarkan hasil pengujian tersebut maka H_0 di terima dan H_a di tolak. Artinya bahwa POS berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya berapapun tingginya dukungan organisasi yang di persepsikan oleh karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum Surabaya.

Tabel 9 juga menunjukkan bahwa variabel partisipasi dalam Komunikasi interpersonal merupakan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dari nilai standarsized koefisien b sebesar 0,431 dibandingkan dengan variabel Kondisi kerja dan Perceived Organizational Support.

Pembahasan

Pembahasan lebih lanjut mengenai pengaruh Variabel bebas (kondisi lingkungan, komunikasi interpersonal dan perceived organizational support) dalam mempengaruhi variabel terikat (kinerja karyawan).

Hasil penelitian berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa variabel Kondisi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. hal ini dapat dilihat dari nilai variabel Kondisi Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,905 >$ nilai t_{tabel} sebesar 2,0163 dan tingkat signifikannya sebesar 0,006. Jadi dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian tersebut H_0 ditolak dan H_a dapat diterima. Artinya Variabel kondisi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Ini berarti hasil penelitian ini mendukung hasil penelitiannya Jonly Piere Uneputty, Masruchin dan Djoharsyah (2017) dan hasil penelitiannya Delvin Alexasander Gunawan, Siti Mujanah, Murgiyanto (2018), yang menyatakan bahwa Hubungan Interpersonal, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan Pengaruh Komunikasi Interpersonel terhadap Kinerja karyawan juga dapat dibuktikan dengan hasil uji t (uji parsial) dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,143 >$ nilai t_{tabel} sebesar 2,0163 dan tingkat signifikannya sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. maka H_0 ditolak dan H_a dapat diterima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Delvin Alexasander

Gunawan, Siti Mujanah, dan Murgiyanto (2018), Benny Usman (2013) dan Khafit Ashar dkk. (2020) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan kebenarannya, hal ini seperti yang dapat kita lihat pada hasil analisis nilai t_{hitung} sebesar $0,197 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar $2,0163$ dan tingkat signifikannya sebesar $0,063 > 0,05$ sehingga hipotesis di tolak. Hal ini menunjukkan bahwa POS tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Delvin Alexasander Gunawan, Siti Mujanah, dan Murgiyanto (2018) dan Khafit Ashar (2020) yang menyatakan bahwa *perceived organization support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,

Untuk mengetahui variabel mana yang paling besar berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat hasil *standardized Coefisien Beta* yaitu antara variabel Kondisi kerja, Komunikasi interpersonal dan *Perceived Organizational support* yang memiliki nilai tertinggi adalah Komunikasi Interpersonal yaitu sebesar $0,431$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi interpersonal merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Surabaya.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

Kondisi kerja, komunikasi Interpersonal, dan *Perceived Organizational Support* secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga secara Parsial

Kondisi kerja, komunikasi Interpersonal, dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa

Berdasarkan simpulan yang didapat dari hasil penelitian ini, maka saran yang dapat penulis berikan pada pihak manajemen perlu memperhatikan faktor komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi yang efektif dalam setiap aktifitas kehidupan. Sehingga hubungan yang terjadi dapat berlangsung secara harmonis dan dapat membantu mempermudah pencapaian tujuan dalam aktivitas pekerjaan. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surabaya sebaiknya memperhatikan kondisi kerja, komunikasi interpersonal dan Pos terhadap kinerja karyawan, karena dari hasil penelitian terbukti bahwa kondisi kerja dan komunikasi interpersonal dan Pos secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan Bagi penelitian selanjutnya disarankan kepada peneliti-peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang serupa untuk menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar penelitian dapat lebih lengkap.

Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Benny Usman, (2013), Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang , *Jurnal Media*

- Wahana Ekonomika*, Vol. 10, No.1, Tahun 2013, Hal. 1 -18
- Deddy Mulyana, (2010). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar, Cet. XIV*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Delvin Alexasander Gunawan, Siti Mujanah, dan Murgiyanto (2018) "Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, dan Perceived Organizational Support Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Surya Persada" *Global Jurnal*, Vol. 02, No. 02. 2018. Hal. 11 – 22.
- DeVito, Joseph A. (2013). *The Interpersonal Communication Book*, 13th Edition. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar*, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.
- Jonly Piere Uneputty, Masruchin, dan Djoharsyah, (2017), pengaruh kondisi kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada tenaga kefarmasian pt. kimia farma apotek unit bisnis manado), *PHARMACON Jurnal Ilmiah Farmasi* , Vol. 6 No. 4. Hal. 266 – 275.
- Khafit Ashar, Siti Mujanah, Murgianto Murgianto (2020), Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya, *Jurnal Global*, Vol. 04, No. 01. Tahun 2019 Hal 16 – 29
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalita*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurmalia Ariarni Tri Wulida Afrianty (2017), Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*,|Vol. 50 No. 4 Hal. 169 – 177
- Robbins, S. 2008. *Perilaku Organisasi, Jilid I dan II*, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo. Samsudin, Sadili. 2009. *Manajemen Sumber*
- Rhoades, L. and R. Eisenberger (2002). "Perceived organizational support: a review of the literature." *Journal of Applied Psychology*, 87(4): 698–714. Robbins, P.S., Judge,
- Ronald B. Adler dan George Rodman, 2000,*Understanding Human Communication*. Tenth Edition, Oxford University Press
- Sarwoto, (1991). *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*, Jakarta Penerbit Ghalia
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Susilaningsih, Nur. (2008), Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Motivasi, Pengawasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Wonogiri, *EXCELENT*, vol 1, no 2.
- Yuniarsih, Tjutju, dan Suwatno, (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Penerbit Alfabeta