PENGARUH BEBAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN MUSI BANYUASIN

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Diajukan Oleh :

RATI PERMITASARI

NPM. 1801110074

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: RATI PERMITASARI
Nomor Pokok/NPM	: 1801110074
Jurusan/ Program Studi	: Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata I
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin

Pembimbing Skripsi

Tanggal 03/03/2022 Pembimbing I : Ulil Amri, SE.,M.Si

NIDN : 0229016201

Tanggal 07/03/2022 Pembimbing II : Yun Supriati, SE.,M.Si.

NIDN : 02066701

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen,

Mariyam Zanariah, SE, M.M

NIDN : 0222096301

029/PS/DFE/22

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI

PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: RATI PERMITASARI
Nomor Pokok/NPM	: 1801110074
Jurusan/ Program Studi	: Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata I
Mata Kuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin

Penguji Skripsi

Tanggal 25/03/2022 Ketua Penguji : Ulil Amri, SE.,M.Si

NIDN : 0229016201

Tanggal 25/03/2022 Penguji I : Yuri Suprani, SE.,M.Si.

NIDN : 02066701

Tanggal 23/03/2022 Penguji II : Azmir Ferdiansyah, SE., M.M

NIDN : 0221105801

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal 28/03/2022

Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 28/03/2022

Mariyam Zenariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

021/PS/DFE/22

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Baik sama orang itu bukan karena mau dibalas Atau diingat jasanya, tapi cukup karna kita mau melakukannya, karena itu diri kita apa adanya. Rumusnya adalah lakukan hal baik lalu lupakan, berikan sesuatu dan jangan diingat-ingat lagi

(Rati Permitasari)

Kupersembahkan Kepada:

1. ALLAH SWT
2. Kedua Orang Tuaku Tercinta Bapak Lukman & Ibu Pauzia Raya yang telah memeberikan doa dan kasih sayangnya.
3. Adikku tersayang Yoga Dangker Utara atas doa dan dukungannya
4. Kedua pembimbingku Bapak Ulil Amri, SE.,M.Si dan ibu Yun Suprani, SE.,M.Si.
5. Yudha Wahyu pranata yang selalu mendukungku
6. Sahabat dan Teman Seperjuangan
7. Para Pendidikku yang ku hormati
8. Almamaterku

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	RATI PERMITASARI
Nomor Pokok	:	1801110074
Angkatan	:	2018
Fakultas	:	Ekonomi
Program Study	:	Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan	:	Strata 1 (S1)
Skripsi	:	Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang,22Maret 2022

Penulis.

RATI PERMITASARI

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karna berkat rahmat dan karunia-nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi, sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang

Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul "PENGARUH BEBAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PEMUDA OLAHRAGA DAN PARIWISATA KABUPATEN MUSI BANYUASIN". Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarnakan oleh karnanya terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan akhir skripsi inipenulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr.Msy.Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridinanti Palembang
2. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM, Ketua program studi manajemen

3. Bapak Ulil Amri, SE.,M.Si. Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.
4. Ibu Yun Suprani, SE.,M.Si. Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
5. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
6. Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian
7. Kedua orang tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat

Akhir kata, Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Yarobball Alamin.

Palembang, Desember 2021

Penulis,

RATI PERMITASARI

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL ……. i
HALAMAN PERSETUJUAN ……. ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN …… iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ……. v
KATA PENGANTAR ……..... vi
DAFTAR ISI ……..... viii
DAFTAR TABEL …….. xi
DAFTAR GAMBAR ……..... xii
ABSTRAK …….. xiii
RIWAYAT HIDUP……..... xiv
BAB I PENDAHULUAN
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Perumusan Masalah 6
1.3 Tujuan Penelitian 7
1.4 Manfaat Penelitian 7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA
2.1 Kajian Teoritis 9
2.1.1 Kinerja Pegawai 9
2.1.2 Beban Kerja 13
2.1.3 Budaya kerja 17
2.1.4 Lingkungan kerja 24
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan 31
2.3 Kerangka Berfikir 32
2.4 Hipotesis 33

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian..... 34
3.1.1 Tempat Penelitian 34
3.1.2 Waktu Penelitian 34
3.2 Sumber dan Teknik Peumpulan Data 35
3.2.1 Sumber Data..... 35
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data 35
3.3 Populasi ,Sampel dan Teknik sampling 37
3.3.1 Populasi 37
3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling. 37
3.4 Rancangan Penelitian 38
3.5 Variabel dan Definisi Operasional 39
3.5.1 Variabel Penelitian 39
3.5.2 Definisi Operasional Variabel 39
3.6 Instrumen Penelitian 42
3.6.1 Uji Validitas 42
3.6.2 Uji Reliabilitas 43
3.7 Teknik Analisa Data 43
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif 43
3.7.2 Analisis Statistik Inferensial 44
3.8 Uji Hipotesis 47
3.8.1 Uji Simultan (Uji F) 47
3.8.2 Uji Parsial (Uji t) 48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian 50
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan 50
4.1.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas 51
4.1.2.1 Struktur Organisasi 51
4.1.2.2 Uraian Tugas 53

4.2 Pembahasan dan interpretasi 58
4.2.1 Deskripsi Profil Responden 58
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur 58
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 59
4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 60
4.3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas 60
4.3.1 Uji Validitas 60
4.3.2 Uji Reliabilitas 64
4.4 Teknik Analisis Data 65
4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif 65
4.4.2 Analisis Statistik Inferensial 67
4.4.2.1 Uji Asumsi Klaisk 67
4.4.2.2 Analisi Linier Berganda 69
4.4.2.3 Koefisien Korelasi 71
4.4.2.4 Koefisien Determinasi 72
4.5 Uji Hipotesis Penelitian 73
4.5.1 Uji Simultan (Uji F) 73
4.5.2 Uji Parsial (Uji t) 74

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN
5.1 Kesimpulan 79
5.2 Saran 80

DAFTAR PUSTAKA 81
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel

1.1 Standar-Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Pegawai 1

1.2 Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai 2

2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan 31

3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian 34

3.2 Jumlah Dan Bagian Jabatan Pegawai 37

3.3 Variabel Penelitian dan Definisi operasional 40

3.4 Skala Likert 42

3.5 Kriteria Hubungan Dua Variabel 46

4.1 Krakteristik Responden Berdasarkaan Umur 59

4.2 Krakteristik Responden Berdasarkaan Jenis Kelamin 59

4.3 Krakteristik Responden Berdasarkaan Pendidikan Terakhir 60

4.4 Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X_1) 61

4.5 Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X_2) 62

4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_3) 63

4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y) 64

4.8 Hasil Uji Reliabilitas 65

4.9 Statistik Deskriptif 66

4.10 Uji Multikolinieritasm 68

4.11 Hasil uji Analisi Linier Berganda 70

4.12 Hasil Uji Koefesien Korelasi 72

4.13 Hasil Uji Koefesien Determinasi 72

4.14 Hasil Uji F 73

4.15 Hasil Uji t 74

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar

2.1 Kerangka Berfikir 32
4.1 Struktur Organisasi 52
4.2 Uji Normalitas 67
4.3 Uji Heteroskedasitas 69

ABSTRAK

RATI PERMITASARI, Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin (Di bawah bimbingan Bapak Ulil Amri, SE.,M.Si dan Ibu Yun Suprani, SE.,M.Si.)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang dari seluruh Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin. Dengan signifikan F sebesar 0,000 < 0,005 .Persamaan regresi linier berganda $Y = 5.250 + 0,111\ X_1 + 0,421\ X_2 + 0,213\ X_3$. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin, dengan nilai signifikan 0,002 < 0,005 .Terdapat Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin. dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,005 .Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin dengan nilai signifikan sebesar 0,033 < 0,005

Kata Kunci : Kinerja Pegawai, Beban Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja

RIWAYAT HIDUP

RATI PERMITASARI, lahir Rantau Sialang, 04 NOV 1999 dari Bapak Lukman dan Ibu Pauzia Raya

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Negeri 1 rantau Sialang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di SMP Negeri 1 Sekayu. Sekolah Kejuuruan Atas diselesaikan pada tahun 2017 di SMK Negeri 1 sekayu. Pada tahun 2018 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

RATI PERMITASARI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Basuki (2011) Adakalanya dalam sebuah perusahaan menemukan kinerja karyawan yang menurun. Dimana hal tersebut akhirnya berimbas pada perusahaan seperti menurunnya kinerja karyawan karena banyak pekerjaan tidak tepat waktu. Hal ini tentu merugikan perusahaan dan tidak dapat dibiarkan terus menerus. Sehingga perlu diambil beberapa langkah penting untuk menghindari resiko terjadinya kinerja karyawan buruk tersebut. Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Adapun daftar penilaian Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 1.1
Standar-Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin

No	Nilai	Keterangan
1	91-100	Amat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Sedang
5	50 ke bawah	Kurang

Sumber : Laporan tahunan Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin 2021

Tabel 1.1 merupakan tabel yang menunjukan unsur-unsur penilaian Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin yang terdiri dari lima unsur diantaranya 91-100 merupakan standar nilai amat baik, 76-90 merupakan standar nilai baik, 61-75 merupakan standar nilai cukup, 51-60 merupakan standar nilai sedang dan 50 kebawah merupakan standar nilai kurang. Standar nilai kinerja pegawai diatas akan dicocokkan dengan rekapitulasi rata-rata nilai hasil kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin Tahun 2020-2021

No	UNSUR PENILAIAN	Tahun 2020		Tahun 2021	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Ket.
1	Kejujuran	92	Amat Baik	85	Baik
2	Disiplin kerja	88	Baik	70	Cukup
3	Kerjasama	85	Baik	65	Cukup
4	Kerapian, kebersihan diri dan lingkungan	82	Baik	72	Cukup
5	Ketaatan terhadap prosedur kerja	82	Baik	71	Cukup
6	Ketaatan terhadap atasan	84	Baik	70	Cukup
7	Kemampuan bekerja sesuai skala prioritas	82	Baik	65	Cukup
8	Loyalitas dan dedikasi	85	Baik	78	Baik
9	Motivasi Kerja	85	Baik	65	Cukup
10	Komunikasi	83	Baik	70	Cukup
Jumlah		848	-	711	-
Rata-Rata		84,8%	Baik	71,1%	Cukup

Sumber : Laporan Tahunan Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin 2021

Pada tabel 1.2 tentang hasil penilaian kinerja pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin dapat dilihat

bahwa tahun 2020 rata-rata hasil penilaian kinerja sebesar 84,8%, sedangkan pada tahun 2021 sebesar 71,1%. Hal ini menandakan bahwa terdapat penurunan Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin.

Beban kerja juga berkaitan dengan kinerja pegawai. Perencanaan dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan kerja dibutuhkan target yang harus dicapai maka bertambah pula beban pegawai. Beban kerja menurut Menurut Sutopo (2012) Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kalian antara volume kerja dan norma waktu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin, beban kerja terhadap kinerja karyawan diduga sangat berpengaruh dimana pemberian beban kerja secara efektif berguna untuk mengetahui sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan maksimal dan pengaruhnya terhadap instansi itu sendiri serta pemberian beban kerja hendaknya harus merata, menurut hasil wawancara kepada pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin peneliti menyimpulkan banyaknya pegawai yang merasa tidak adil dalam pemberian tugas oleh

pimpinan, hal ini perlu menjadi perhatian pimpinan agar dapat meberikan jadwal kerja yang merata pada setiap pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aluko (2013) Menjelaskan bahwa budaya kerja adalah sebuah konsep yang berakar dalam Antropologi dan Sosiologi, di mana itu adalah istilah kunci dalam menjelaskan keberadaan dan sifat tatanan sosial. Mengapa budaya kerja penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin, pentingnya masalah budaya kerja terhadap kinerja pegawai, maka hal ini perlu menjadi perhatian kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. diperoleh temuan bahwa pegawai di Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin banyak yang mengeluhkan dalam hal pembagian pekerjaan seringkali pegawai harus melakukan pekerjaan di luar bidangnya ataupun merangkap dikarenakan pekerjaan yang ada melebihi SDM yang tersedia sehingga timbul kesulitan dan kesenjangan kerja. hal ini perlu menjadi perhatian pimpinan agar dapat menciptakan budaya kerja yang baik.

Untuk meningkatkan kinerja, diantaranya juga dengan memperhatikan lingkungan kerja, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan itu sendiri yang akan mempengaruhi pegawai dalam

menjalankan tugas – tugas yang dibebankan dan dapat mengganggu kinerja karyawan. lingkungan kerja yang baik meliputi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, nyaman, aman dan lain sebagainya. kondisi lingkungan kerja fisik yang kurang memadai dan tidak sehat dapat menyebabkan para

karyawan mudah stress dan tidak semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin, banyaknya pegawai yang mengeluhkan keadaan ruangan kerja di salah satu bidang memang kurang ideal hal ini terlihat dengan masih menyatunya ruangan kepala sub bagian dengan para staff, disamping itu ada beberapa meja kerja staff yang saling berdekatan dan tata ruangan yang dinilai kurang rapi, prabotan yang tersusun kurang rapi kurang mencerminkan kenyamanan, sehingga situasinya menjadi kurang nyaman. Pada permasalahan ini tentu tidak akan baik bila dibiarkan begitu saja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai, serta lingkungan kerja yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam hal mengerjakan tugas pekerjaan, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dan kurang nyaman dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja pegawai sehingga pada akhirnya kinerja menjadi menurun. Hal ini perlu menjadi perhatian pimpinan agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai demi meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul "**Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin**".

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka pemasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin?
2. Apakah ada pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin?
3. Apakah ada pengaruh Budaya Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin?
4. Apakah ada pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan:

1. Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Pengaruh Beban Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Pengaruh Budaya Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin

2. Bagi perusahaan.

   Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin

3. Bagi almamater.

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai sebagai dasar perbandingan untuk dijadikan evaluasi pembelajaran.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). ***Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.*** Jurnal Penelitian IPTEKS, 4(1), 47-62.

Aluko. 2013. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Denpasar : Graha Ilmu

Anwar Sanusi, 2011, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, BPFE: Yogjakarta.

Anwar, Prabu, Mangkunegara, 2013, Workshop, ***Workload Analysis Beban Kerja.*** Joernnal.

Arianto, D. A. N. (2013). ***Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar***. Jurnal Economia, 9(2), 191-200.

Arikunto, 2013, Enam dimensi ***Administrasi Public***, Gava Media: Jogyakarta

Basuki. 2011, ***Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*** . STIA LAN: Jakarta.

Casson. 2013, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama***, Prenada Media Group : Bandung

Dwi Priyatno, 2012, ***Asumsi Klasik*** , Fisipol UGM : Yogyakarta.

Edy. Sutrisno. 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Bumi Aksara: Jakarta.

Ferawati, A. (2017). ***Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*** Agora, 5(1).

Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). ***Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai***. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 224-234.

Gering. 2011, ***Hubungan Budaya Kerja Terhadap Kinerja,*** Jurnal Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Vol 2: Jakarta.

Hadari. Nawawi, 2013, ***Metodelogi Penelitian Bisnis*** , BPFE: Jogjakarta.

Hasibuan. Malayu P, 2013, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, PT Bumi Aksara: Jakarta.

Khoiri. 2013, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta

Kuncoro, 2013, Enam dimensi ***Administrasi Public***, Gava Media: Jogyakarta.

Mangkunegara 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan***, Muri Kencana: Jakarta.

Nabawi, R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183.

Nurhadijah. 2017, ***Metode Penelitian Bisnis***, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.

Schein. 2014, ***Manajemen Personalia***. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan

Sedarmayanti 2014, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, PT Bumi Aksara: Jakarta.

Sugiono. 2013, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan***, Muri Kencana: Jakarta.

Sutopo. 2012, ***Metode Penelitian Bisnis***, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.

Suprihhadi. 2014. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Yogyakarta : CAPS

Stephen P. Robbins. 2011, ***Manajemen Personalia***. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan.

Taliziduhu. Ndraha. 2012, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.

Wirawan. 2014. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Bumi Aksara: Jakarta.