

**PENGARUH BEBAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
CHARITAS HOSPITAL PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



**Diajukan Oleh :**

**MARIA EMILIANA AYU KURNIAWATI**

**NPM : 1901110143**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**PALEMBANG**


**2023**

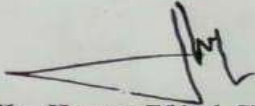
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Maria Emiliana Ayu Kurniawati  
Nomor Pokok/NPM : 1901110143  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 10-10-23 Pembimbing I :   
Agustina Marzuki, SE.,M.Si.  
NIDN : 0008086502

Tanggal 10-10-23 Pembimbing II :   
Herman Efrizal, SE., MM  
NIDN : 0202066602

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Tanggal 10-10-23



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

Ketua Prodi Manajemen,

Tanggal 10-10-23

Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301



UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Maria Emiliana Ayu Kurniawati  
Nomor Pokok/NPM : 1901110143  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang

Penguji Skripsi:

Tanggal 10-10-23

Ketua Penguji :

Agustina Marzuki, SE.,M.Si  
NIDN : 0008086502

Tanggal 10-10-23

Penguji I :

Herman Efrizal, SE., MM  
NIDN : 0202066602

Tanggal 10-10-23

Penguji II :

Firdaus Sianipar, SE. MM  
NIDN : 0203066401

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Tanggal 10-10-23

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

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 10-10-23

Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN: 0222096301

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

"Kepada-mu ya Tuhan, aku berseru, dan kepada Tuhanku aku memohon"

"Sebab kepada-mu, ya Tuhan, aku berharap: engkaulah yang akan menjawab  
aku, ya Tuhan, Allahku"

(Mazmur 38:16)

*Kupersembahkan Kepada:*

- Tuhan Yang Maha Esa
- Kedua Orang Tuaku Tercinta
- Adikku Tersayang
- Suamiku
- Anakku Tersayang
- Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Maria Emiliana Ayu Kurniawati  
Nomor Pokok/NPM : 1901110143  
Angkatan : 2019  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Pendidikan : Strata I (S1)  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang

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,

2023

Penulis,



Maria Emiliana Ayu Kurniawati

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Skripsi yang berjudul " PENGARUH BEBAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CHARITAS HOSPITAL PALEMBANG". Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi program sarjana Strata 1 (satu) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang

Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Namun, penulis sangat bersyukur karna dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak .

Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S Selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, Msi,AK,CA,CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.
3. Ibu Maryam Zanariah, SE. MM Selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti.
4. Ibu Agustina Marzuki, SE.,M.Si Selaku dosen pembimbing I dan Bapak Herman Efrizal, SE., MM Selaku dosen pembimbing II yang

telah memberikan arahan dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi ini sehingga dapat selesai tepat pada waktunya.

5. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan bekal ilmu selama masa studi di Fakultas Ekonomi.
6. Pimpinan dan seluruh staf Charitas Hospital Palembang atas kesempatan dan bantuan yang diberikan kepada penulis dalam melakukan penelitian dan memperoleh informasi yang diperlukan selama penulisan penelitian ini.
7. Kepada kedua orang tua tercinta

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca serta pihak-pihak yang membutuhkan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Sehingga dapat membuat skripsi ini menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat baik kepada penulis. Serta diharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

Palembang,                    2023  
Penulis

Maria Emiliana Ayu Kurniawati

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	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.....	xii
ABSTRACT.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.2 Beban Kerja.....	12
2.1.3 Budaya kerja.....	16
2.1.4 Lingkungan kerja.....	22
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	29
2.3 Kerangka Berfikir.....	32
2.4 Hipotesis.....	34
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.1.1 Tempat Penelitian.....	35
3.1.2 Waktu Penelitian.....	35



3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.2.1	Sumber Data .....	36
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.3	Populasi ,Sampel dan Teknik sampling .....	38
3.3.1	Populasi .....	38
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling .....	38
3.4	Rancangan Penelitian .....	40
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	41
3.5.1	Variabel Penelitian .....	41
3.5.2	Definisi Operasional Variabel .....	42
3.6	Instrumen Penelitian.....	43
3.6.1	Uji Validitas .....	43
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	44
3.7	Teknik Analisa Data.....	44
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	44
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial.....	45
3.8	Uji Hipotesis.....	48
3.8.1	Uji Simultan ( Uji F ) .....	48
3.8.2	Uji Parsial ( Uji t ) .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambar Umum Perusahaan.....	51
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	51
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan. ....	51
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	51
4.1.4	Pembahasan dan interpretasi .....	64
4.1.5	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas. ....	66
4.1.6	Analisis Statistik Deskriptif.....	70
4.1.7	Uji Asumsi Klasik .....	71
4.1.7.1	Uji Normalitas .....	71
4.1.7.2	Uji Multikolinieritas .....	72
4.1.7.3	Uji Heteroskedasitas .....	73
4.1.8	Regresi Linear Berganda .....	78
4.1.9	Koefisien Korelasi.....	74
4.1.10	Koefisien Determinasi.....	77

4.1.11 Uji Hipotesis Penelitian.....	76
4.1.11.1 Uji Simultan ( Uji F ).....	78
4.1.11.2 Uji Parsial ( Uji t ) .....	79
4.1 Pembahasan Penelitian .....	81
4.2.1 Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang.....	81
4.2.2 Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang.....	82
4.2.3 Pengaruh Budaya Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang .....	82
4.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang .....	83

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan .....	84
5.2 Saran.....	84

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	29
Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian .....	35
Tabel 3.3	Jumlah Jabatan .....	38
Tabel 3.4	Jumlah sampel Karyawan Charitas Hospital Palembang.....	40
Tabel 3.5	Variabel Penelitian dan Definisi operasional.....	42
Tabel 3.6	Skala Likert .....	43
Tabel 3.7	Kriteria Hubungan Dua Variabel .....	47
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	65
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	65
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Beban Kerja ( $X_1$ ).....	66
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Kerja Budaya Kerja ( $X_2$ ).....	67
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Kerja Lingkungan Kerja ( $X_3$ ).....	68
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	69
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas .....	70
Tabel 4.9	Statistik Deskriptif .....	71
Tabel 4.10	Uji Multikolinieritas.....	73
Tabel 4.11	Hasil uji Analisis Linier Berganda.....	75
Tabel 4.12	Hasil Uji Koefesien Korelasi .....	76
Tabel 4.13	Hasil Uji Koefesien Determinasi .....	77
Tabel 4.14	Hasil Uji F.....	78
Tabel 4.15	Hasil Uji t.....	79

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	53
Gambar 4.2 Uji Normalitas .....	72
Gambar 4.3 Uji Heteroskedasitas.....	74

## ABSTRAK

**MARIA EMILIANA AYU KURNIAWATI, Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Agustina Marzuki, SE.,M.Si dan Bapak Herman Efrizal, SE., MM)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 orang dari karyawan Charitas Hospital Palembang. 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 Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Persamaan regresi linier berganda  $Y = 17,061 + 0,308 X_1 + 0,179 X_2 + 0,354X_3$  . variabel Beban Kerja memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang dengan signifikan sebesar  $0,002 < \alpha (0,05)$ . variabel Budaya Kerja memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang dengan signifikan sebesar  $0,009 < \alpha (0,05)$ . variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ .

**Kata Kunci : Beban Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

## **ABSTRACT**

***MARIA EMILIANA AYU KURNIAWATI, The Influence of Workload, Work Culture and Work Environment on Employee Performance at Charitas Hospital Palembang (Under the guidance of Mrs. Agustina Marzuki, SE., M.Si and Mr. Herman Efrizal, SE., MM)***

This research aims to determine whether there is an influence of workload, work culture and work environment on employee performance at Charitas Hospital Palembang. The population and sample in this study were 56 employees from Charitas Hospital Palembang. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 24 computer program.

*The research results show that Workload, Work Culture and Work Environment have a simultaneous influence on the Employee Performance variable at Charitas Hospital Palembang with a significance of  $0.000 < \alpha (0.05)$ . Multiple linear regression equation  $Y = 17.061 + 0.308 X1 + 0.179 X2 + 0.354X3$ . The Workload variable has a partial influence on Employee Performance at Charitas Hospital Palembang with a significance of  $0.002 < \alpha (0.05)$ . The Work Culture variable has a partial influence on Employee Performance at Charitas Hospital Palembang with a significance of  $0.009 < \alpha (0.05)$ . The Work Environment variable has a partial influence on Employee Performance at Charitas Hospital Palembang with a significance of  $0.000 < \alpha (0.05)$ .*

***Keywords: Workload, Work Culture, Work Environment, Employee Performance***

## **RIWAYAT HIDUP**

MARIA EMILIANA AYU KURNIAWATI, 08 Febuari 1995 dari Bapak Heribertus Sunardi dan Ibu Veronica Titik Sumarni.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2007 di Sekolah Dasar Sd xaverius 5. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2010 di SMP Mardi Wacana. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2014 di SMA Xaverius 2. Pada tahun 2019 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2023

MARIA EMILIANA AYU KURNIAWATI

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup karyawan. Salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Suatu organisasi harus mampu menampilkan kinerja terbaik agar dapat bersaing dalam dunia usaha. Sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam suatu perusahaan, oleh karenanya sumber daya manusia harus bisa dimanfaatkan secara maksimal agar kelangsungan hidup perusahaan dapat berkembang. Seorang pemimpin terus berupaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya yang dimilikinya, pengelolaan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki bagi karyawannya. Dalam era globalisasi sekarang ini sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan pencapaian terbaik bagi perusahaan tersebut. Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses sumber daya manusia. Dimana ketika perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat dan teknologi terbaru namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses pekerjaan tidak akan berjalan dengan lancar.



Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Adapun dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Sehingga perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Beban kerja juga berkaitan dengan kinerja pegawai. Perencanaan dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan kerja dibutuhkan target yang harus dicapai maka bertambah pula beban pegawai. Menurut Rohman (2021:22) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada Charitas Hospital Palembang, 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 pada Charitas Hospital Palembang peneliti menyimpulkan banyaknya pegawai yang merasa tidak adil dalam pemberian tugas oleh pimpinan, hal ini perlu menjadi perhatian pimpinan agar dapat memberikan jadwal kerja yang merata pada setiap pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Ruliyansa (2018:83) Budaya kerja merupakan hal yang perlu diperhatikan dalam kegiatan perusahaan atau organisasi dalam membangun prestasi dan produktivitas kerja para pegawai sehingga mengarahkan perusahaan kepada keberhasilan yang dilakukan dengan kesadaran masing-masing individu, sedangkan kesadaran adalah merupakan sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada Charitas Hospital Palembang, budaya kerja perlu menjadi perhatian, oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya kerja yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Di peroleh temuan bahwa karyawan di Charitas Hospital Palembang 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.

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. Menurut Khoiri (2018:22) lingkungan kerja merupakan elemen- elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada Charitas Hospital Palembang, banyak pegawai yang mengeluhkan keadaan ruangan kerja di salah satu bidang memang kurang ideal hal ini terlihat dengan masih menyatunya ruangan para karyawan, disamping itu ada beberapa meja kerja karyawan 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 di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang**”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang?
2. Bagaimana pengaruh Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang?

### **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 Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang.
2. Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang.
3. Pengaruh Budaya Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang.

### **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 Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang.
2. Bagi perusahaan.  
Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang.

3. Bagi almamater.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Pada Charitas Hospital Palembang.

## 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.
- Afandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Aluko. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Graha Ilmu
- Amalia, S. *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Transmisi Jawa Bagian Tengah UPT Bekasi)* (Bachelor's thesis, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UIN JAKARTA).
- Darmadi, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Ghozali, 2018, *Enam dimensi Administrasi Public*, Gava Media: Yogyakarta.
- Gering. 2018, *Hubungan Budaya Kerja Terhadap Kinerja*, Jurnal Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Vol 2: Jakarta.
- Kasmir, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Khoiri. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: 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. 2019, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Permitasari, R. (2022). *Pengaruh Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Musi Banyuasin* (Doctoral dissertation, 021008 Universitas Tridinanti Palembang).
- Robbins. 2019, *Metodelogi Penelitian Bisnis* , BPFE: Jogjakarta.
- Rohman, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS

Ruliyansa. 2018, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan

Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV

Sutopo. 2018, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.

Taliziduhu. Ndraha. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.