

**PENGARUH BUDAYA KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
PT. TELEKOMUNIKASI WITEL  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh:**

**BRILIAN ANING PALUPI**

**NPM. 1901110061**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2023**


**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PALEMBANG**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**


Nama : Brilian Aning Palupi  
Nomor Pokok/NPM : 1901110061  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul skripsi : Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telekomunikasi Witel Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 18-10-2023

Pembimbing I:   
Agustina Marzuki, SE, M. Si.  
(NIDN : 6008086502)



Tanggal 16-10-2023

Pembimbing II:   
Syahyuni, SE, MM  
(NIDN : 0226106101)

Mengetahui :


Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,

Tanggal 18-10-2023

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

Ketua Prodi Manajemen,

Tanggal 18-10-2023

  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

92 /PS/DFEB/23

ii


**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**PALEMBANG**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**


Nama : Brilian Aning Palupi  
Nomor Pokok/NPM : 1901110061  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul skripsi : Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telekomunikasi Witel Palembang

Pembimbing Skripsi :


Tanggal 18-10-2023

Pembimbing I:   
Agustina Marzuki, SE. M. Si.  
(NIDN : 0008086502)

Tanggal 16-10-2023

Pembimbing II:   
Syahyuni, SE, MM  
(NIDN : 0226106101)

Tanggal 18-10-2023


Penguji II :   
Nur Even, SE., MM  
NIDN: 0202076102

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Tanggal 18-10-2023



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

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 18-10-2023

  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN: 0222096301

92 / PS/DFER/23

iii

## MOTO DAN PERSEMBAHAN

Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan. Karena itu bila  
kau telah selesai (mengerjakan yang lain) dan kepada Tuhan,  
berharaplah

(QS Al Insyirah : 6-8)

Intelligence plus character that is the goal of true education  
(Martin Luther King Jr)

Kamu tidak bisa kembali dan mengubah masa lalu, maka dari itu  
tataplah masa depan dan jangan buat kesalahan yang sama dua kali  
(Brilian Aning Palupi)

*Kupersembahkan Kepada:*

1. Kedua orang tuaku Ayah Muntalip dan Ibu Tri Winarni terkasih dan tersayang
2. Keluarga tercinta
3. Dosen Jurusan Manajemen
4. Teman2 seperjuangan
5. Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Brilian Aning Palupi

Nomor Pokok/NPM : 1901110061

Angkatan : 2019

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Pendidikan : Strata 1 (S1)

Judul skripsi : Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telekomunikasi Witel 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, 18 - Oktober - 2023

Penulis,



Brilian Aning Palupi

## **KATA PENGANTAR**

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

Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul "PENGARUH BUDAYA KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI WITEL PALEMBANG". Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarenakan masih 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 ini penulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S, selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, Msi, AK, CA, CSRS, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.

3. Ibu Maryam Zanariah, SE. MM, selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Agustina Marzuki SE, M. Si, selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.
5. Ibu Syahyuni SE, MM, selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
6. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti.
7. Kepada seluruh Karyawan PT. Telekomunikasi Witel Palembang. Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian.
8. Kepada 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, 2023

Peneliti,

Brilian Aning Palupi

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
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 .....	xiii
<i>ABSTRACT</i> .....	xiv
RIWAYAT HIDUP .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	8
2.1.1 Budaya Kerja .....	8
2.1.2 Beban Kerja .....	13
2.1.3 Lingkungan Kerja .....	17
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	22
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	25
2.3 Kerangka Berfikir.....	27
2.4 Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	29
3.1.1 Tempat Penelitian .....	29



3.1.2	Waktu Penelitian.....	29
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data .....	29
3.2.1	Data Primer.....	29
3.2.2	Data Sekunder.....	30
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.4	Populasi, Sampel dan Sampling .....	32
3.4.1	Populasi .....	32
3.4.2	Sampel dan Teknik Sampling .....	32
3.5	Rancangan Penelitian .....	33
3.6	Variabel dan Definisi Operational.....	33
3.6.1	Variabel Penelitian .....	33
3.6.2	Definisi Operational Variabel.....	34
3.7	Instrumen Penelitian .....	35
3.8	Uji Instrumen Penelitian .....	36
3.9	Uji Asumsi Klasik .....	37
3.9.1	Uji Normalitas Data .....	37
3.9.2	Uji Heterokedastisitas.....	37
3.10	Analisis Regresi Linier Berganda .....	38
3.11	Analisis Koefisien Kolerasi .....	38
3.12	Koefisien Determinasi .....	39
3.13	Uji Hipotesis Statistik.....	39
3.13.1	Uji Simultan (Uji F) .....	40
3.13.2	Uji Parsial ( Uji t).....	40
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Hasil Penelitian .....	43
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	43
4.1.2	Visi dan Misi .....	44
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	44
4.1.4	Deskripsi Profil Responden.....	47
4.1.5	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	49
4.1.6	Uji Asumsi Klasik.....	55
4.1.6.1	Uji Normalitas .....	55
4.1.6.2	Uji Multikolonieritas.....	56

4.1.6.3	Uji Heteroskedastisitas.....	57
4.1.7	Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
4.1.8	Analisis Koefisien Kolerasi.....	59
4.1.9	Koefisien Determinasi.....	60
4.1.10	Uji Hipotesis Statistik .....	61
4.2	Pembahasan Penelitian .....	65
4.2.1	Pengaruh budaya kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap karyawan PT. Telekomunikasi Witel Palembang.....	65
4.2.2	Pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Palembang .....	66
4.2.3	Pengaruh Beban Kerja Secara Parsial Terhadap Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Palembang .....	67
4.2.4	Pengaruh lingkungan kerja Secara Parsial Terhadap Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel Palembang.....	67
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan.....	68
5.2	Saran.....	69

## DAFTAR TABEL

Halaman

**Tabel :**

2.1	Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	25
3.1	Waktu Penelitian .....	29
3.2	Definisi Operational Variabel .....	34
3.3	Skala Likert.....	36
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	48
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	49
4.4	Hasil Uji Validitas Budaya Kerja ( $X_1$ ).....	50
4.5	Hasil Uji Validitas Beban Kerja ( $X_2$ ).....	51
4.6	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) .....	52
4.7	Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	53
4.8	Hasil Uji Reliabilitas .....	54
4.9	Uji Normalitas.....	55
4.10	Uji Multikolinieritas .....	56
4.11	Hasil uji Analisis Linier Berganda .....	58
4.12	Kriteria Hubungan Variabel .....	60
4.13	Hasil Uji Koefesien Korelasi .....	60
4.14	Hasil Uji Koefesien Determinasi .....	61
4.15	Hasil Uji F .....	62
4.16	Hasil Uji t.....	63

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
<b>Gambar :</b>	
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	27
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	45
Gambar 4.2 Uji heteroskedastisitas .....	57

## ABSTRAK

**BRILIAN ANING PALUPI, Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telekomunikasi Witel Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Agustina Marzuki, SE. M. Si dan Ibu Syahyuni, SE, MM)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telekomunikasi Witel Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Witel 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 terdapat Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan signifikan F sebesar  $0,000 < 0,005$ . Persamaan regresi linier berganda  $Y = 6,445 + 0,365 X_1 + 0,290 X_2 + 0,181 X_3$ . 2. Budaya Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai dengan signifikan sebesar  $0,004 < \alpha (0,05)$ . Beban Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai dengan signifikan sebesar  $0,010 < \alpha (0,05)$ . Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan variabel Kinerja Pegawai dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ .

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

## **ABSTRACT**

**BRILIAN ANING PALUPI, *The Influence of Work Culture, Workload and Work Environment on Employee Performance at PT. Telecommunications Witel Palembang (Under the guidance of Mrs. Agustina Marzuki, SE. M. Si and Mrs. Syahyuni, SE, MM)***

*This study aims to determine whether there is influence of work culture, workload and work environment on employee performance at PT. Palembang Witel Telecommunications. The population and sample in this study were 70 employees at PT. Palembang Witel Telecommunications. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program version 24.*

*The research results show that there is an influence of work culture, workload and work environment on employee performance. With a significant F of  $0.000 < 0.005$ . Multiple linear regression equation  $Y = 6.445 + 0.365 X1 + 0.290 X2 + 0.181 X3$ . 2. Work culture has a partial effect on employee performance variables with a significant value of  $0.004 < \alpha (0.05)$ . Workload has a partial effect on the employee performance variable with a significant value of  $0.010 < \alpha (0.05)$ . The work environment has a partial effect on the employee performance variable with a significant value of  $0.000 < \alpha (0.05)$ .*

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

## **RIWAYAT HIDUP**

BRILIAN ANING PALUPI, Palembang, 27 Januari 2001 dari Bapak Muntalip dan ibu Tri Winarni.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2013 di Sekolah Dasar SD Negeri 06 Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2016 di SMP Negeri 18 Palembang. Sekolah Menengah Kejuruan diselesaikan pada tahun 2019 di SMK Negeri 3 Palembang. Pada tahun 2019 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tridianti.

Palembang, 2023

BRILIAN ANING PALUPI

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan perusahaan meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja banyak digantikan dengan teknologi yang semakin canggih. Akan tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap perusahaan menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja efektif dan efisien.

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 organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil pencapaian dari karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu maka dari itu kinerja merupakan bagian yang sangat penting demi kelangsungan perusahaan karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen paling serius sebab bagian serana keberhasilan untuk mencapai tujuan

Setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawan meningkat untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan



motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerjanya.

Mengelola karyawan adalah salah satu kunci sukses sebuah organisasi bisnis. Kewajiban manajemen sumber daya manusia dalam mengelola karyawan diantaranya adalah tentang upaya yang memungkinkan untuk dilakukan guna meningkatkan budaya kerja karyawan. Budaya kerja merupakan pertimbangan penting untuk membuat karyawan mengenali lingkungan di suatu perusahaan.

Karyawan menjadi perencanaan, pelaksana, dan pengendalian yang selalu berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi atau industri. Jika karyawan tersebut berkinerja baik, maka dapat memacu perusahaan untuk mencapai kesuksesan sesuai dengan yang diharapkan. Sebaliknya, jika karyawan menurun, maka bisa berbahaya bagi perusahaan. Menurut (L.N.Sitinjak,2018:4) perusahaan harus bisa merefleksikan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status pekerjaan yang sama dalam perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi budaya karyawan adalah meningkatkan kinerja dan untuk memperoleh hasil pekerjaan yang baik dan memuaskan. Ketika karyawan puas dengan pekerjaan, maka ada usaha yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini akan semakin mendukung peningkatan efisien kerja sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Setiap karyawan akan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan umpan balik yang positif jika perusahaan memaksimalkan pemberdayaan karyawan.

Adanya umpan balik yang positif melambangkan karyawan puas dengan apa yang diperolehnya di posisi dia bekerja. Budaya kerja itu sendiri dapat di pengaruhi beberapa hal, diantaranya adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Menurut (Noor, 2013:145) budaya kerja adalah sikap umum karyawan terhadap pekerjaan yang di perhatikan perbedaan antara ekspektasi dengan fakta yang didapat. (Wibowo, 2014:13) mengatakan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja baik itu lingkungan kerja fisik maupun non-fisik. Kondisi seperti itu akan mampu membuat karyawan merasa senang, nyaman dan merasa betah di perusahaan. Lingkungan kerja yang bisa mengurangi kejenuhan dan tingkat stress karyawan, sehingga prestasi kerja karyawan akan bertambah. Fasilitas kerja yang bagus namun tidak mendukung dengan lingkungan kerja yang baik akan menjadi tidak berarti.

Lingkungan kerja fisik maupun non-fisik memainkan peran penting dalam membangun dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Karyawan akan bersifat lebih loyal kepada perusahaan karena merasa puas, sehingga dengan begitu karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab dengan baik. Menurut (Melani & Suhaji, 2012:22) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya kerja adalah kondisi (lingkungan) kerja, keselamatan kerja, kualitas pengawasan, jenis peluang pekerjaan karyawan untuk maju.

Beban kerja adalah pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan dan wajib diselesaikan oleh karyawan. Beban kerja diukur secara kuantitatif dengan berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut

sedangkan dari segi kuantitas, jumlah pekerjaan bisa menyebabkan tekanan mental bagi karyawan dan organisasi, hal itu dapat terjadi jika diberikan beban kerja yang terlalu tinggi dan kemampuan karyawan tidak dapat memenuhi persyaratan pekerjaan, maka perusahaan akan membutuhkan lebih banyak waktu sampai karyawan tersebut bisa melakukan pekerjaannya (sari, 2018:32).

PT. Telekomunikasi Witel Palembang merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak pada bidang jasa dan pelayanan. PT Telkom merupakan sebuah Perusahaan Perseroan (Persero) sebagai penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Telkom menyediakan layanan InfoComm, telepon kabel tidak bergerak (fixed Wireline) dan telepon nirkabel tidak bergerak (fixed wireless), layanan telepon seluler, data dan internet serta jaringan dan interkoneksi, baik secara langsung maupun melalui anak perusahaan.

Persaingan yang semakin ketat di dunia kerja membuat instansi atau perusahaan semakin termotivasi untuk terus meningkatkan produk atau layanan yang bermanfaat dan bernilai tinggi bagi masyarakat. Kesuksesan perusahaan juga dapat dilihat dari kinerja pegawainya, kinerja pegawai yang baik bisa menjadi pertimbangan dalam meningkatkan kualitas dan kuantitas perusahaan tersebut. Pengelolaan karyawan yang dilakukan PT. Telekomunikasi Witel Palembang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan dan meningkatkan tujuan dari PT. Telekomunikasi Witel Palembang.

Lingkungan kerja fisik yang baik dengan memberikan fasilitas kerja yang lengkap dan keamanan kerja yang baik. Namun masih ada pernyataan tentang ketidakpastian karyawan tersebut disebabkan karena suasana lingkungan kerja terasa tidak nyaman dan tidak kondusif untuk bekerja. Hal ini didapatkan dari tingkat kebisingan, pencahayaan dan peralatan pendukung yang terdapat pada ruang kerja karyawan ternyata tidak memberikan kontribusi yang positif untuk karyawan dalam melakukan pekerjaan. Kondisi ini disebabkan karena perbaikan dan pemeliharaan fasilitas cenderung kurang mendapatkan perhatian pimpinan.

Faktor lain yang mempengaruhi belum optimalnya kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Palembang salah satunya adalah tingginya beban kerja karyawan. Adanya pernyataan dari karyawan bahwasannya mereka mengalami pelimpahan pekerjaan yang membuat jumlah beban kerja mereka bertambah. Berdasarkan temuan awal dari observasi pada PT. Telekomunikasi Witel Palembang, didapati beban kerja karyawan sangat tinggi. Tentunya hal tersebut juga tidak lepas dari perilaku karyawan yang selalu menunda-nunda pekerjaan, sehingga mengakibatkan terjadi penumpukan aktifitas kerja.

Berdasarkan uraian di atas penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja” terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Witel Palembang”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh budaya kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap karyawan PT. Telekomunikasi Witel Palembang?
2. Apakah ada pengaruh budaya kerja secara parsial terhadap karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Palembang?
3. Apakah ada pengaruh beban kerja secara parsial terhadap karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Palembang?
4. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun manfaat penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan :

1. Pengaruh budaya kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Witel Palembang
2. Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Witel Palembang
3. Pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Witel Palembang

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Witel Palembang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat bagi :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dengan adanya penelitian ini penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dibidang Manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi suatu masukan yang bermanfaat bagi perusahaan agar kedepannya dapat lebih baik lagi dalam mengatur sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja.

3. Bagi Civitas Akademika

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang relative sama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, M. Z., Alhabsji, T., & Utami, H. H. (2016). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tingkat Pelaksana Perum Jasa Tirta I Wilayah Sungai Brantas dan Bengawan Solo. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 64–75.
- Demak, C., Arfi, H., & Andre, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353–365.
- Dhini, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan( Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus ). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Husein, U. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan : Pardigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*. Rajawali Pers.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51–58.
- Iroth, A. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2098–2107.
- Jufrizen, J. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 1–11.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(01), 34–53. 67

- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Lukiyana, L., & Firdaus, F. D. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Gudang Pada Pt. Sarijasa Transutama Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 14(2), 162–168.
- Luthans. (2011). *Perilaku Organisasi* (Bahasa Ind). PT Indeks.
- Melani, T., & Suhaji. (2012). Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ( Studi pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi ” Yayasan Pharmasi ” Semarang ) The Factors that Influence Job Satisfaction ( Study On Employee of Pharmacy School " pharmaceutical Foundation " Semarang). *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 1–22.
- Munandar, A., Tijan, M., & Rachman. (2014). *Karakter Kepedulian*. Padepokan Karakter PKn FIS Unnes.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Noor, J. (2013). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Prenada Media Group.
- Novita, R., & Kusuma, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan Koperasi Nusantara Cabang. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 164–173.
- Panggabean, M. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pegawai di Kantor Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 13– 80.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Priyono, D. (2016). *Metodelogi Penelitian* (T. Chandra (ed.); Revisi). Zifatama Publishing.
- Rachmah, Y. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Pada Pt Usaha Patra Lima Jaya Surabaya. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 13– 88.
- Rafani, Y. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dealer Honda PT Nusantara Surya



- Sakti Cabang Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 18(2), 40–47.
- Riza, M., Rina, G., & Yulianto, A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ( Studi Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kalimantan Selatan ). *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 1(2), 202– 214.
- Saleh, A. R. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT Inko Java Semarang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(21), 28–50.
- Sari, K. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Grand Duta syariah Di Kota Palembang. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 2(1), 70– 121.
- Sataloff, R. T., Johns, M. M., & Kost, K. M. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant di Grand Jatra Hotel Pekanbaru. *Jom Fisip*, 3(2), 1–12.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sitinjak, D. A., Ayu, I. G., & Suryawardani, O. K. A. (2017). Analisis FaktorFaktor yang Menentukan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Kopi PT. Golden Kirrin Internasional ,Kabupaten Bandung). *Agribisnis Dan Agrowisata*, 6(3), 378–386.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 162–168.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59.
- Talo, S. L., Timuneno, T., & Nursiani, N. P. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(3), 73–91.
- Tarwaka. (2015a). *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi ditempat Kerja Edisi II*. Harapan Press.
- Tarwaka. (2015b). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Di Mediasi Oleh Kepuasan kerja Pegawai. *Jurnal Mebis (Manajemen Dan Bisnis)*, 13(3), 8–63.

- Wati, R., & Rahman, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Tanjung Kabupaten Tabalong. *Japb*, 3(2), 1055–1070.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Wibowo, M. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16(1), 1–9.
- Wijaya, A. (2017). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Pekerja di Hotel Maxone di Kota Malang. *Jurnal Mebis (Manajemen Dan Bisnis)*, 4(3), 278–288.
- Yusuf, R. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 278288.
- Zulkifli. (2016). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Jabal Ghafur. *Journal of Economic Management & Bisnis*, 17(1), 105–116.