

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERDAGANGAN  
KABUPATEN KEDIRI**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada Program Studi Manajemen



**OLEH :**  
**FRISMA AYU AYODYA**  
**NPM: 18.1.02.02.0071**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
**UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**  
**2022**

Skripsi Oleh :  
**FRISMA AYU AYODYA**  
NPM : 18.1.02.02.0071

Judul :  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERDAGANGAN  
KABUPATEN KEDIRI**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri

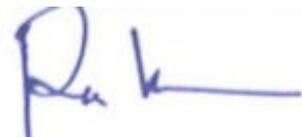
Tanggal :

Pembimbing I



**Prof. Dr. Sugiono, M.M.**  
NIDN. 0014015706

Pembimbing II



**Rony Kurniawan, M.M.**  
NIDN. 07300776804

Skripsi oleh:  
**FRISMA AYU AYODYA**  
NPM : 18.1.02.02.0071

Judul:  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERDAGANGAN  
KABUPATEN KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian / Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri  
Pada tanggal:

**Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji

1. Ketua : Prof. Dr. Sugiono, M.M.
2. Penguji I : Hery Purnomo, M.M.
3. Penguji II : Rony Kurniawan, M.M.



Mengetahui,  
Dekan FEB,

**Dr. Subagyo., M.M.**  
**NIDN. 0717066601**

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Frisma Ayu Ayodya  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat/tgl. lahir : Kediri / 01 Mei 2000  
NPM : 18.1.02.02.0071  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,

Yang Menyatakan



**Friska Ayu Ayodya**  
**NPM. 18.1.02.02.0071**

**MOTTO:**

*“Jangan menjadi pelangi untuk orang yang buta warna.”*

**PERSEMBAHAN**

1. Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW yang selalu terlibat dalam gagasan, penulisan dan pemikiran saya selama menyelesaikan skripsi ini.
2. Seluruh keluarga tercinta saya terutama ayah dan ibu yang selalu medoakan saya, memberikan dukungan dan semangat untuk saya menyelesaikan skripsi ini.
3. Teman - teman seperjuangan, terutama Nurfiah, Rosa, Alfi, dan Rahmadew yang telah berjuang bersama sampai di titik ini. Terima kasih atas kebersamaannya atas kebahagiaan yang selalu terukir indah dan semoga sukses selalu.
4. Orang terkasih, Krisna Yoga Aryana yang selalu mendukung dan mendampingi saya dan selalu ada dalam hal dan situasi apapun.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis serta dosen pembimbing I dan dosen pembimbing II yang telah membimbing saya.

## ABSTRAK

**Frisma Ayu Ayodya** : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan

Penelitian ini dilatar belakangi oleh Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri mengalami berbagai masalah terutama pada karyawannya. Sumber daya manusia yang banyak terjadi masalah seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif dan nyaman, para karyawan merasa belum adanya kepuasan kerja pada diri mereka saat bekerja, dan yang terakhir adalah beban kerja yang terus ada, seperti tugas-tugas yang menumpuk banyak, dan tuntutan target perusahaan yang harus dicapai. Semua itu dapat mempengaruhi dan mengurangi kinerja para karyawan di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui (1) pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan secara parsial terhadap lingkungan kerja di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri, (2) pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan secara parsial terhadap kepuasan kerja di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. (3) pengaruh yang signifikan antara kinerja karyawan secara parsial terhadap beban kerja di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. (4) pengaruh kinerja karyawan secara simultan terhadap lingkungan kerja, kepuasan, beban kerja pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif dengan teknik penelitian kausalitas dimana pengumpulan datanya dengan menyebar kuesioner. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri. Sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 60 responden. Teknik dalam pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini ialah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan signifikan 0,05 menggunakan software IBM SPSS statistics versi 23.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu : 1) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 4) lingkungan kerja, kepuasan, beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat di selesaikan.

Skripsi dengan judul “Pengaruh Kualitas Pelayanan, Harga, dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Mualana Laundry.” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Rektor UN PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa
2. Bapak Dr. Subagyo, M.M. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Ibu Restin Meilina, SE., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Prof. Dr. Sugiono, M.M. Selaku dosen pembimbing pertama.
5. Rony Kurniawan, M.M. selaku dosen pembimbing kedua.
6. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Nusantara PGRI Kediri yang membantu memberikan ilmu-ilmu yang bermanfaat.
7. Orang Tua dan Keluarga yang telah memberikan dorongan spiritual dan material.

8. Ucapan terima kasih disampaikan kepada teman-teman. Diantaranya Nurfiah, Rosa, Alfi, dan Rahmadew dan teman-teman lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Ucapan terima kasih disampaikan kepada Krisna Yoga Aryana yang telah menjadi *support system* dalam situasi apapun.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman penulis miliki. Oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran membangun. Akhir kata semoga proposal skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Kediri,  
Yang Menyatakan

**Friska Ayu Ayodya**  
**NPM. 18.1.02.02.0071**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
MOTTO DN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii

### BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah .....	5
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian .....	6
F. Kegunaan Penelitian .....	6

### BAB II : KAJIAN TEORI

A. Kajian Teori .....	9
B. Kajian Penelitian Terdahulu .....	30
C. Kerangka Berpikir .....	33
D. Kerangka Konseptual .....	41
E. Hipotesis .....	42

### BAB III : METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian .....	43
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian .....	45
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	46
D. Populasi dan Sampel .....	46
E. Instrumen Penelitian .....	47
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	48
G. Teknik Anlisis Data .....	52

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHSAN**

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	59
B. Deskripsi Data Variabel .....	65
C. Analisis Data .....	69
D. Pembahasan .....	76

**BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

A. Simpulan .....	81
B. Saran .....	82

DARFTAR PUSTAKA .....	83
-----------------------	----

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

### Tabel

2.1 : Penelitian Terdahulu .....	30
3.1 : Kisi-kisi Instrumen .....	48
3.2 : Uji Validitas .....	50
3.3 : Uji Reliabilitas .....	52
4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
4.3 : Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan .....	65
4.4 : Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja .....	66
4.5 : Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	67
4.6 : Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja .....	68
4.7 : Hasil Uji Multikolinearitas .....	70
4.8 : Hasil Uji Autokorelasi .....	71
4.9 : Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	72
4.10 : Hasil Uji Koefisien Determinasi $R^2$ .....	73
4.11 : Hasil Uji Parsial (Uji t).....	74
4.12 : Hasil Uji Simultan (Uji F) .....	75

## DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.2 : Kerangka Konseptual .....	41
4.1 : Struktur Organisasi Dinas Perdagangan .....	61
4.2 : Uji Normalitas .....	69
4.3 : Uji Heteroskedastisitas .....	71

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

- 1 : Kuesioner Penelitian
- 2 : Kisi-Kisi Instrumen
- 3 : Hasil Uji Validitas
- 4 : Hasil Uji Reliabilitas
- 5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia
- 6 : Deskripsi Data Variabel
- 7 : Hasil Uji Normalitas
- 8 : Hasil Uji Multikolinieritas
- 9 : Hasil Uji Autokorelasi
- 10 : Hasil Uji Heteroskedastisitas
- 11 : Hasil Analisis Regresi Berganda
- 12 : Hasil Koefisien Determinasi  $R^2$
- 13 : Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)
- 14 : Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi/ kelompok dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi.

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan (*ability*) dan motivasi (Robbins, 2018), yang mana artinya apabila seorang karyawan yang dipekerjakan oleh perusahaan memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya dan ia memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikannya, maka secara jelas bahwa kinerja karyawan

tersebut baik. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi atau perusahaan harus benar-benar memperhatikan faktor kinerja karyawannya juga lingkungan kerja yang kondusif.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat tercipta apabila terdapat hubungan yang baik antara individu satu dengan individu yang lainya dan lingkungan fisik yang ada dalam perusahaan sehingga memunculkan efek positif untuk karyawan dan mampu meningkatkan kinerja dalam perusahaan. Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat mereka melakukan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2018;10). Untuk dapat membuat kinerja karyawan meningkat maka lingkungan kerja sangat berpengaruh, karena lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan menciptakan tingkat hasil kerja yang optimal. Teori tersebut sesuai dengan penelitian oleh Tri Widari pada tahun 2016 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Istilah kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan bagian kepuasan hidup. Apabila seseorang memiliki kepuasan dalam pekerjaannya maka ada kecenderungan ia akan memperbaiki kehidupan kerjanya. Menurut Howell

dan Robert (2018) memandang bahwa kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya pegawai terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Sehingga, semakin kecil derajat ketidaksukaan seorang pegawai terhadap aspek-aspek dari pekerjaannya maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Begitu pula sebaliknya, dengan besarnya ketidaksukaan seorang pegawai terhadap aspek-aspek pekerjaannya, maka tingkat kepuasan kerja pegawai tersebut akan rendah. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Teori tersebut sesuai dengan penelitian oleh Rizal Nabawi pada tahun 2020 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah beban kerja, beban kerja menurut Hariyati (2017) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan menyebabkan hasil yang dicapai menjadi kurang maksimal karena karyawan hanya mempunyai waktu yang sedikit untuk menyelesaikan banyak tugas. Apabila hal ini sering terjadi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Pemberian beban kerja

yang kurang sesuai akan mempengaruhi kondisi karyawan dalam bekerja. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan menimbulkan rasa bosan saat bekerja sehingga karyawan menjadi kurang produktif. Sebaliknya, apabila kemampuan karyawan lebih rendah daripada tuntutan kerja yang diberikan, maka akan menimbulkan kinerja karyawan yang menurun karena kelelahan dan stres saat bekerja. Teori tersebut sesuai dengan penelitian oleh Bagus Setiawan pada tahun 2016 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh dengan kinerja karyawan.

Maka sangat penting untuk mendapatkan gambaran dari setiap keadaan-keadaan tersebut sehingga lingkungan kerja, dan kepuasan kerja yang diadakan dapat berjalan efektif dan beban kerja pada karyawan agar mengalami penurunan untuk benar-benar memberikan daya ungkit pada kinerja kerja para karyawan. Salah satu contoh perusahaan yang harus menerapkan lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dan pengurangan beban kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri adalah Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.

Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri mengalami berbagai masalah terutama pada karyawannya. Sumber daya manusia yang banyak terjadi masalah seperti lingkungan kerja yang kurang kondusif dan nyaman, para karyawan merasa belum adanya kepuasan pada diri mereka saat bekerja, dan yang terakhir adalah beban kerja yang terus ada, seperti tugas-tugas yang menumpuk banyak, dan tuntutan target perusahaan yang harus

dicapai. Semua itu dapat mempengaruhi dan mengurangi kinerja para karyawan di Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.

Menurut Putera (2017) ada tiga indikator beban kerja yaitu target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja dan standar pekerjaan. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Lingkungan, kepuasan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri**".

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kepuasan kerja beberapa karyawan terlihat rendah, hal ini dilihat dari munculnya keluhan-keluhan seperti gaji tidak sesuai, dan rekan kerja yang kurang akrab, dll beberapa pegawai terkait pekerjaan dan penilaian atasan.
2. Beban kerja yang diberikan kepada pegawai dianggap terlalu berat oleh beberapa karyawan seperti tugas yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki.
3. Tidak semua karyawan mampu memberikan kinerja yang maksimal seperti bisa mencapai target yang diberikan perusahaan.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, penulis membatasi masalah yang akan di teliti sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja
2. Subjek penelitian adalah pegawai Dinas perdagangan pada masa kerja 2020-2021.

### **D. Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri?
- b) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri?
- c) Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri?
- d) Apakah ada pengaruh lingkungan, kepuasan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri?

### **E. Tujuan Penelitian**

Agar penelitian ini dapat terlaksana dengan baik dan terarah maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan, kepuasan, dan beban kerja terhadap karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri.

## **F. Manfaat penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri selain itu, untuk memberikan kontribusi sebagai bahan referensi untuk penelitian sejenis.

### 2. Manfaaf Praktis

#### a) Bagi Dinas

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh dinas guna meningkatkan kepuasan kerja dan memperhatikan beban kerja karyawan sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan Dinas Perdagangan Kabupaten Kediri sehingga akan memberikan pengaruh baik dan positif bagi perusahaan.

b) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis secara riil mengenai pengaruh lingkungan, kepuasan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.