

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT.TELKOM INDONESIA
CABANG KEDIRI**

SKRIPSI

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



OLEH :

YOGA ALDI MARDIKA
NPM : 18.1.02.02.0047

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

Skripsi oleh:

YOGA ALDI MARDIKA
NPM: 18.1.02.02.0047

Judul:

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT TELKOM INDONESIA
CABANG KEDIRI**

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

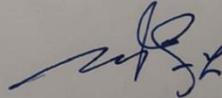
Tanggal: 8 Juli 2022

Pembimbing I



Basthoumi Muslih, M.M.
NIDN. 0701018607

Pembimbing II



Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H., M.M.
NIDN. 0715127402

Skripsi oleh:

YOGA ALDI MARDIKA
NPM: 18.1.02.02.0047

Judul:

**ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT TELKOM INDONESIA
CABANG KEDIRI**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 21 Juli 2022

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Basthoumi Muslih, M.M.
2. Penguji I : Restin Meilina, M.M.
3. Penguji II : Dodi Kusuma Hadi Soedjoko., S.H., M.M.



Mengetahui,
Dekan FEB.



Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066601

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : YOGA ALDI MARDIKA
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat/tgl.lahir : Kediri, 19 Agustus 1998
NPM : 18.1.02.02.0047
Fak/Jur./Prodi. : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini 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 dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,



YOGA ALDI MARDIKA
NPM : 18.1.02.02.0047

Motto:

"Hidup adalah tentang mimpi dan kebahagiaan" .

"Dalam meraihnya, musuh terbesar adalah diri sendiri " .

"Jatuh bangkit, jatuh bangkit cintai diri sendiri untuk menaklukkan musuh itu"

Kupersembahkan karya ini buat:

Keluarga Tercinta di Rumah:)

ABSTRAK

YOGA ALDI MARDIKA : Analisis Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Telkom Indonesia Cabang Kediri, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2022

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

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia Cabang Kediri. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian hubungan kausal, dengan teknik sampling memakai rumus slovinc, besarnya sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 pegawai dan teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis dengan software SPSS Versi 23. Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh signifikan secara simultan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia Cabang Kediri.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kami panjatkan kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “Analisis Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Indonesia Cabang Kediri” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri. Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor Universitas Nusantara PGRI Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Dr. Subagyo, M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Restin Meilina, M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
4. Basthoumi Muslih, M.M. Selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H., M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini
6. Segenap Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri atas segala dedikasinya selama ini.

7. Seluruh karyawan di PT Telkom Indonesia Kediri yang sudah banyak membantu dan membimbing penulis dengan baik dan sabar.
8. Kedua orang tua penulis yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan, baik dukungan moral atau material bagi penulis.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan masukan, kritik, dan saran-saran, dari berbagai pihak sangat diharapkan. Akhirnya, disertai harapan semoga skripsi ini ada manfaatnya bagi kita semua, khususnya bagi dunia pendidikan, meskipun hanya ibarat setitik air bagi samudra luas.

Kediri,

YOGA ALDI MARDIKA
NPM: 18.1.02.02.0047

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Pembatasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Teori.....	8
1. Kinerja	8
2. Lingkungan Kerja	11

3. Kepuasan Kerja.....	14
4. Beban Kerja	16
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu.....	19
C. Kerangka Berpikir	20
1. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai	20
2. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai	21
3. Hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai	21
4. Hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta beban kerja dengan kinerja pegawai	21
D. Kerangka Konseptual	22
E. Hipotesis	23
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Variabel Penelitian	24
1. Identifikasi variabel penelitian.....	24
2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	25
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	25
1. Pendekatan Penelitian	26
2. Teknik Penelitian.....	26
C. Tempat dan Waktu Penelitian	26
1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
2. Waktu Penelitian.....	26
D. Populasi dan Sampel	
1. Populasi.....	27
2. Sampel.....	27
E. Instrumen Penelitian	28
1. Pengembangan Instrumen.....	28
2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	30
F. Teknik Pengumpulan Data	31
1. Sumber data	31
2. Teknik pengumpulan data.....	32
G. Teknik Analisis Data	32

1. Teknik Analisis Deskriptif.....	32
2. Uji Asumsi Klasik.....	33
3. Analisis Regresi Linear Berganda	35
4. Analisis Koefisien Determinasi	36
5. Uji Hipotesis	37

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian	40
1. Sejarah Perusahaan	40
2. Visi dan Misi Perusahaan	44
3. Lokasi Perusahaan	44
4. Struktur Perusahaan	45
5. Deskripsi Karakteristik Responden	50
B. Deskripsi Data Variabel.....	52
1. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai.....	52
2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	55
3. Deskripsi Variabel Kepuasan kerja.....	56
4. Deskripsi Variabel Beban Kerja	59
C. Analisis Data	61
1. Uji Asumsi Klasik.....	61
2. Analisis Regresi Linier Berganda	63
3. Koefisien Determinasi	65
D. Pengujian Hipotesis	65
1. Uji Parsial (Uji-t)	65
2. Uji Simultan (Uji-F).....	66
E. Pembahasan	67
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	67
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	68
3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	69

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	69
BAB 5 : SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan.....	71
B. Saran.....	71
Daftar Pustaka.....	73
Lampiran-lampiran.....	75

DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	25
Tabel 3.2 Pengembangan Instrumen	28
Tabel 3.4 Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha	31
Tabel 3.5 Rata-Rata Distribusi Frekuensi	33
Tabel 4. 1 Data Jenis Kelamin Responden.....	51
Tabel 4. 2 Data Usia Responden	51
Tabel 4. 3 Data Pendidikan Responden	52
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	53
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja	55
Tabel 4. 6 Deskripsi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	57
Tabel 4. 7 Deskripsi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....	59
Tabel 4. 8 Hasil Uji Multikolinieritas	62
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	63
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	65
Tabel 4. 11 Hasil Uji Parsial (Uji-t)	67
Tabel 4. 12 Hasil Uji Simultan (Uji-F)	67

DAFTAR GAMBAR

	halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	22
Gambar 4. 1 Struktur Perusahaan.....	45
Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas.....	61
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	63

DAFTAR LAMPIRAN

	halaman
Lampiran 1 Instrumen Penelitian	77
Lampiran 2	
Uji normalitas	80
<i>Uji Multikolinieritas</i>	80
<i>Uji Heteroskedastisitas</i>	80
Lampiran 3	
<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	81
<i>Uji Koefisien Determinasi</i>	81
<i>Uji Parsial (Uji-t)</i>	81
<i>Uji Simultan (Uji-F)</i>	82
Lampiran 4 Surat Ijin Penelitian	83
Lampiran 5 Lembar Konsultasi.....	84

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah upaya untuk mengelola orang-orang pada suatu organisasi guna mencapai tujuan usahanya. Menurut Edison (2017:155), mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui banyak sekali langkah strategis pada rangka menaikkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Saat ini, globalisasi menuntut potensi sumber daya manusia yang bisa bersaing dan berkualitas pada skala yang besar. Lebih lanjut, Edison (2017:178), mengungkapkan bahwa perkembangan MSDM didorong adanya kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Oleh lantaran itu, upaya mendayagunakan sumber daya manusia secara bersama dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawainya. Menurut Hasibuan (2018:42), sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

Sedarmayanti (2017:53), menjelaskan pengertian bahwa kinerja pegawai adalah *output* kerja yang diberikan pada seorang atau sekelompok orang pada suatu organisasi menggunakan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi, secara legal, melanggar hukum, dan etika. Oleh lantaran itu, tujuan organisasi perlu dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal. Untuk mencapainya, upaya yang dilakukan diawali menggunakan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan data evaluasi kinerja pegawai dalam PT. Telkom Indonesia Cabang Kediri dalam tahun 2017, pegawai produktif berjumlah 43 orang, relatif produktif 36 orang, sangat produktif 23 orang, dan kurang produktif 20 orang. Data yang masih adanya pegawai kurang produktif adalah perseteruan bagi PT Telkom pada pencapaian tujuannya. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi hal tadi, di antaranya merupakan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2017:37), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:60), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hantula (2015:33), kepuasan kerja adalah

tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan pegawai dan organisasinya sedangkan, kepuasan kerja menurut Hasibuan (2018:202), adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Selain itu beban kerja juga akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Hart & Staveland Tarwaka (2018:130), mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja sedangkan, menurut Munandar (2018:381), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Kinerja pegawai PT. Telkom Indonesia Cabang Kediri sangat rendah dilihat dari data absensi pegawai sehingga pegawai belum bisa beradaptasi dengan aturan-aturan baru yang dibentuk perusahaan dan pegawai sering mengeluh atas pekerjaan yang sedang mereka kerjakan karena tuntutan target oleh pimpinan akibatnya pegawai PT Telkom Indonesia Cabang Kediri mengalami penurunan kualitas kerja, dikarenakan adanya faktor-faktor yang tidak membuat nyaman di antaranya lingkungan

kerja kurang kondusif, kepuasan kerja yang didapatkan pegawai belum sesuai harapan dan beban kerja terlalu berat.

PT. Telkom Indonesia Tbk merupakan suatu perusahaan yang bergerak dalam bidang perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia dan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). PT. Telkom Indonesia merupakan salah satu bagian dari Telkom yang bertanggung jawab pada wilayah di bagian Jawa Timur.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Analisis Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Indonesia Cabang Kediri**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah yang terjadi sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai PT. Telkom Indonesia Cabang Kediri sangat rendah dilihat dari data absensi pegawai.
2. Pegawai belum bisa beradaptasi dengan aturan-aturan baru yang dibentuk perusahaan.
3. Pegawai sering mengeluh atas pekerjaan yang sedang mereka kerjakan, karena tuntutan target oleh pimpinan.

4. Pegawai PT Telkom Indonesia Cabang Kediri mengalami penurunan kualitas kinerja, dikarenakan adanya faktor-faktor yang tidak membuat nyaman di antaranya lingkungan kerja kurang kondusif, kepuasan kerja yang didapatkan pegawai belum sesuai harapan dan beban kerja terlalu berat.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Variabel yang akan diteliti hanya terbatas yaitu pada lingkungan, kepuasan dan beban terhadap kinerja pegawai.
2. Subjek penelitian adalah pegawai PT Telkom Indonesia cabang Kediri
3. Tempat penelitian yang diteliti yaitu PT Telkom Indonesia cabang Kediri.
4. Waktu penelitian pada masa kerja tahun 2022.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia cabang Kediri?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia cabang Kediri?

3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia cabang Kediri?
4. Apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia cabang Kediri secara bersama-sama?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Telkom Indonesia cabang Kediri.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Telkom Indonesia cabang Kediri.
3. Untuk mengetahui apakah beban mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Telkom Indonesia cabang Kediri.
4. Untuk mengetahui apakah lingkungan, kepuasan dan beban mempengaruhi kinerja pegawai pada PT Telkom Indonesia cabang Kediri secara bersama-sama.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat atau kegunaan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penulis ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Secara khusus hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam rangka membantu meningkatkan kinerja pegawai dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang ada pada perusahaan tersebut, yaitu : lingkungan, kepuasan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia cabang Kediri.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta mengamati secara langsung dunia bisnis dan perusahaan.

b. Bagi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi positif untuk mengevaluasi lingkungan, kepuasan dan beban sehingga kinerja pegawai meningkat.

BAB II

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

A. Kajian Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Menurut Moehariono (2018:29), *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut Rivai (2018:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

Berdasarkan teori para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif yang diproyeksi dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut Simamora (2018:330), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Karakteristik situasi yaitu lingkungan dan organisasi mempengaruhi pelaksanaan kinerja di dalam organisasi. Organisasi juga mempengaruhi kinerja, menentukan siapa yang memiliki tanggung jawab untuk penilaian.
- 2) Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan yang berbeda mempunyai deskripsi pekerjaan yang berbeda, program evaluasi kinerja haruslah menyediakan cara yang sistematis untuk mempertimbangkan perbedaan-perbedaan ini dan memastikan evaluasi yang konsisten di seluruh pekerjaan dan pegawai yang mendudukinya.
- 3) Tujuan-tujuan penilaian kinerja secara mendasar dapat digolongkan kepada dua bagian besar yaitu evaluasi dan pengembangan.
- 4) Sikap para pekerja dan atasan terhadap evaluasi.

c. Proses Penilaian Kinerja

Menurut Rani & Mayasari (2016:169) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Menurut Nawawi (2018:129) penilaian kinerja adalah kegiatan mengukur/menilai pelaksanaan pekerjaan untuk menetapkan sukses atau gagalnya seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dibidang kerjanya masing-masing. Menurut Snell & Bohlander (2017:362), penilaian kinerja dapat di definisikan sebagai suatu proses penilaian yang dirancang untuk membantu karyawan mengerti peran, tujuan, ekspektasi, dan kesuksesan kinerja yang diadakan secara berkala.

d. Manfaat Kinerja

Manfaat penilaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017:67), sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
- 8) Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- 9) Sebagai kriteria dalam menentukan seleksi dan penempatan karyawan.
- 10) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
- 11) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian pekerjaan.

e. Tujuan kinerja

Menurut Rivai (2018:52), tujuan penilaian kinerja secara umum di antaranya yaitu:

- 1) Melakukan peninjauan ulang terhadap kinerja karyawan di masa lalu.
- 2) Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai suatu pekerjaan.
- 3) Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
- 4) Menganalisis kemampuan karyawan secara individual.

- 5) Menyusun sasaran di masa mendatang.
- 6) Melihat prestasi kinerja karyawan secara realistis.
- 7) Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
- 8) Mendapatkan data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
- 9) Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.

f. Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:75), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas, adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya.
- 3) Pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- 4) Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:37), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya, seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:60), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Berdasarkan definisi pendapat para ahli, maka dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat diperoleh.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018:189-192), menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Tata warna
Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
- 2) Kebersihan
Dapat mewujudkan tenaga kerja yang sehat dan produktif, berkurangnya risiko kebakaran, tempat kerja lebih nyaman dan aman.
- 3) Pertukaran udara
Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur gas dan bau-bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah bekerja.
- 4) Penerangan
Penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
- 5) Keamanan
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap, dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaannya.
- 6) Kebisingan
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya kebisingan, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan

pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

c. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25), Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, sedangkan menurut Ishak dan Tanjung (2018:17), mengenai manfaat lingkungan kerja mengartikan bahwa, manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

Berdasarkan definisi para ahli, maka dapat diambil kesimpulan bahwa dengan menciptakan gairah kerja, maka produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

d. Indikator lingkungan kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2018:159), yaitu sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja. Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir.

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Hantula (2015:33), kepuasan kerja adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan pegawai dan organisasinya sedangkan, kepuasan kerja menurut Hasibuan (2018:202), adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2017:74), kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan, maka dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif dan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Ariati (2017:118), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah imbalan, promosi, rekan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri. Sedangkan, menurut Johan (2018:166), bahwa terdapat faktor ekstrinsik dan intrinsik yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh seseorang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 1) Kondisi kerja, artinya jika seluruh kebutuhan seseorang untuk bekerja terpenuhi baik itu dari bahan yang dibutuhkan ataupun dari lingkungan yang menunjang maka kepuasan kerja akan terjadi.
- 2) Peraturan, budaya serta karakteristik yang ada dalam organisasi tersebut, yang jika peraturan dalam menjalankan pekerjaannya dapat mendukung terhadap

pekerjaannya maka karyawan atau para pekerja akan merasakan kepuasan kerja.

- 3) Kompensasi dari pekerjaannya yang seimbang dengan pekerjaan yang telah ia lakukan.
- 4) Efisiensi kerja, dalam hal ini dikaitkan dengan kemampuan seseorang dalam pekerjaannya, sehingga apabila kepuasan kerja itu ada salah satunya adalah dengan bekerja sesuai dengan kemampuan masing-masing.
- 5) Peluang promosi, yaitu di mana adanya suatu peluang untuk mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja seseorang diberikan jabatan dan tugas yang lebih tinggi dan disertai dengan kenaikan gaji. Promosi ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja dapat dihargai dengan dinaikkan posisinya disertai gaji yang akan diterimanya.
- 6) Rekan kerja atau partner kerja, kepuasan kerja akan muncul apabila dalam suatu organisasi terdapat hubungan yang baik. Misalnya anggota kerja mempunyai cara atau sudut pandang atau kebiasaan yang sama dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga dalam bekerja juga tidak ada hambatan karena terjalin hubungan yang baik.

c. Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2018:113), ada 6 enam manfaat

kepuasan kerja pegawai bagi perusahaan yang meliputi:

- 1) Kinerja pegawai, seorang pegawai yang memiliki tingkat kepuasan tinggi akan memiliki kinerja yang baik, dan ini akan berdampak terhadap kinerja organisasi;
- 2) Perilaku organisasi, pegawai yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi perusahaannya tempat bekerja, selain itu pegawai juga akan berbuat lebih dalam terhadap pekerjaannya;
- 3) Kepuasan pelanggan, pegawai yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif terhadap para pelanggan,
- 4) Kehadiran pegawai, alasan ini dapat diterima sangat masuk akal ketika pegawai yang tidak puas cenderung melalaikan pekerjaan, ini lebih diperparah lagi dengan ketidakhadiran karyawan tersebut karena cenderung malas untuk melaksanakan pekerjaannya;

- 5) Perputaran pegawai *turn over*, karyawan yang merasa puas tidak akan menunjukkan perilaku untuk meninggalkan organisasi perusahaan, termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri;
- 6) Perilaku menyimpang di tempat kerja, ketidakpuasan kerja cenderung menimbulkan perilaku khusus seorang pegawai, seperti upaya pembentukan serikat kerja, penyalahgunaan wewenang, bahkan pencurian.

d. Indikator kepuasan kerja

Menurut Afandi (2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan yaitu Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- 2) Upah yaitu Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- 3) Promosi yaitu Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- 4) Pengawas yaitu Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- 5) Rekan kerja yaitu Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

3. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Menurut Hart & Staveland Tarwaka (2018:130), mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Menurut Munandar (2018:381), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi (2017:384), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian kesimpulan dari beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada pegawai yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam Jurnal Afrika (2017), adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif:
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).
- 2) Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. Indikator beban kerja

Menurut Munandar (2018:20), indikator dalam beban kerja yaitu :

- 1) Target yang harus di capai. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Jika seorang pegawai menganggap target pekerjaannya tinggi, maka ia akan merasa memiliki beban kerja yang berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.
- 2) Kondisi pekerjaan. Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan *extra* di luar waktu yang di tentukan. Dalam hal ini, pegawai dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika pegawai menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka pegawai merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.
- 3) Standar Pekerjaan. Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Standar pekerjaan yang ditetapkan perusahaan kadang menjadikan pegawai terbebani, karena dia tidak atau kurang mampu mengerjakannya, demikian pula sebaliknya, jika standar 11 pekerjaan itu dapat dipahami dan pegawai merasa dapat mengerjakan, maka pekerjaan itu bebannya menjadi tidak berat atau tinggi.

B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun hasil dari penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai:

Tabel 2.1
Kajian Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Judul, Tahun	Variabel	Hasil	Perbedaan	Persamaan
1	Dani Praditya Setiawan, Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jateng, 2016	X1: Beban Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan	Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Menambah variabel kepuasan kerja	Sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja
2	Tri Widarai, Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta, 2016	X1: Disiplin Kerja X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Pegawai	Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel disiplin kerja	Sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja
3	Bagus Setiawan Sutowo Putro, Pengaruh Beban kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Budi Sehat Surakarta, 2016	X1: Beban Kerja X2: Stres Kerja Y: Kinerja Karyawan	Beban kerja dan Stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan	Tidak meneliti variabel kepuasan kerja	Sama-sama meneliti variabel beban kerja dan kinerja
4	Kadek Ferrania Paramitadewi, Pengaruh Beban kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan, 2017	X1: Beban Kerja X2: Kompensasi Y: Kinerja Pegawai	Beban kerja dan Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel kompensasi	Sama-sama meneliti variabel beban kerja dan kinerja
5	Florida Dessy Putri, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa	X1: Kepuasan Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Kepuasan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa	Tidak meneliti variabel motivasi kerja	Sama-sama meneliti variabel kepuasan kerja dan kinerja

Sumber: Data yang diolah 2022

C. Kerangka Berpikir

1. Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai yang didukung oleh teori menurut Afandi (2018:66), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Bila kondisi lingkungan kerja tersebut dirasa sesuai dengan kemampuan dan keinginan pegawai yang bersangkutan, maka akan merasa puas. Sesuai dengan teori ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai yang didukung oleh teori menurut Edison (2017:214), kepuasan kerja ini menunjukkan adanya suatu kesesuaian antara harapan dan kenyataan tentang pekerjaannya. Hubungan dengan kinerja yaitu kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja pegawai yang tinggi maupun rendah. Sesuai dengan teori ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang dirasakan pegawai karena adanya timbal balik yang sesuai dari organisasi atau perusahaan tempat bekerja.

3. Hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai

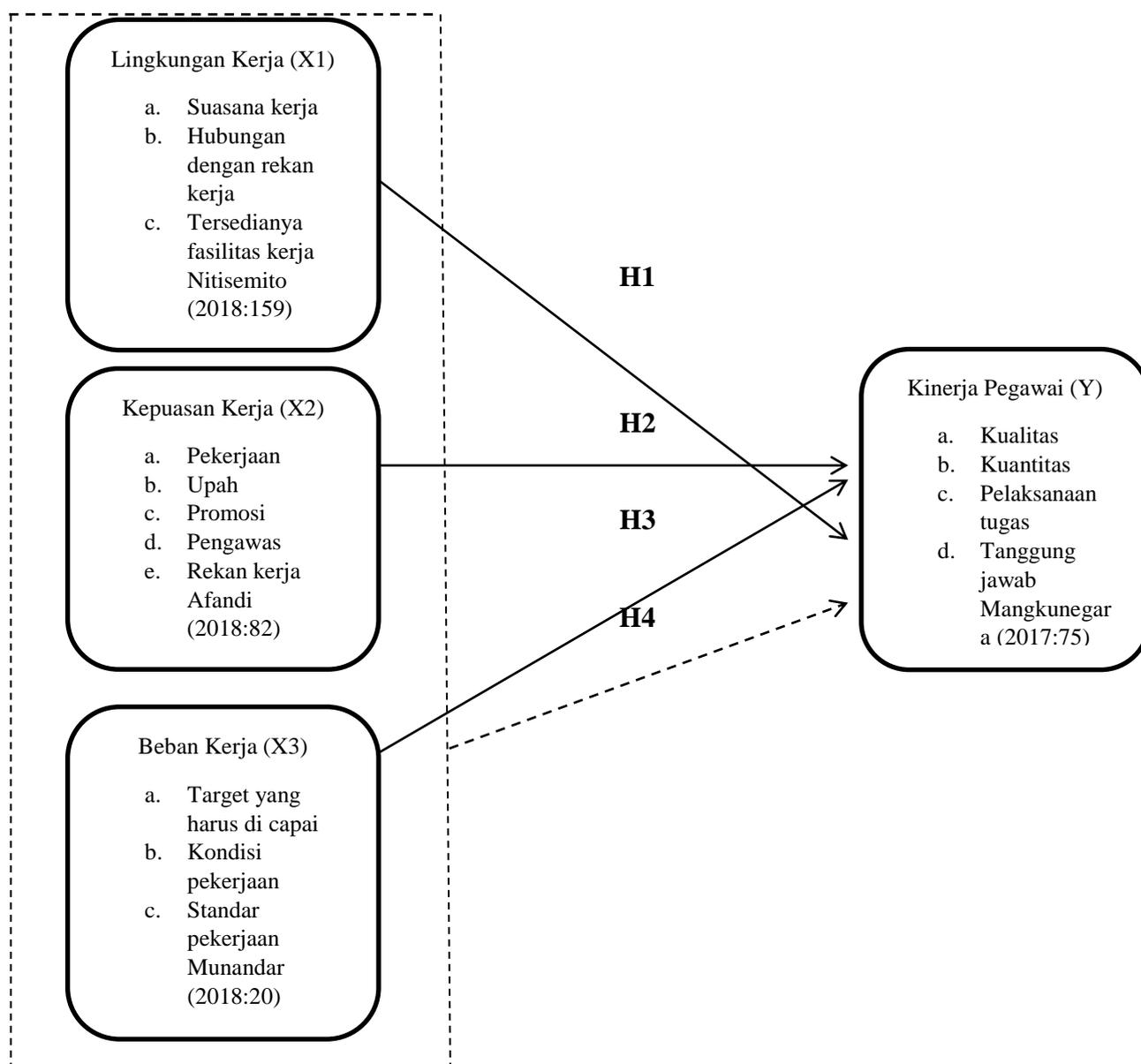
Hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai yang didukung oleh teori menurut Munandar (2018:225-246), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Hubungan dengan kinerja yaitu beban kerja semakin tinggi maka kinerja semakin rendah, sebaliknya beban kerja semakin rendah maka kinerja semakin tinggi. Sesuai dengan teori ini, peneliti dapat menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

4. Hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja serta beban kerja dengan kinerja pegawai

Kinerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal. Menurut Robbin (2016:260), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja. Untuk mengukur kinerja tidaklah mudah, karena banyak aspek yang dapat mempengaruhi tersebut. Oleh sebab itu, adanya kinerja yang maksimal diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

D. Kerangka Konseptual

Penentuan kerangka konsep akan sangat membantu dalam menentukan arah pelaksanaan penelitian. Kerangka konsep merupakan kerangka pikir mengenai hubungan antar variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian dari masalah yang akan diteliti sesuai dengan apa yang telah diuraikan. Maka dari itu, penulis menggambarkan kerangka konsep sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

Keterangan :

Secara Parsial 

Secara Simultan 

E. Hipotesis

Berdasarkan uraian dengan permasalahan yang ada, maka penulis membuat hipotesis bahwa:

H1 : Di duga terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

H4 : Lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi variabel penelitian

a. Independen Variabel (Variabel Bebas)

Menurut Sugiyono (2018:39), adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Tipe variabel yang mempengaruhi variabel lain atau variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), dan Beban Kerja (X3).

b. Dependen Variabel (Variabel Tidak Bebas)

Menurut Sugiyono (2018:39), adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Tipe variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam Penelitian ini yang termasuk variabel terikat adalah kinerja (Y).

2. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian menurut Widjono (2018:69), adalah batasan pengertian yang dijadikan sebagai pedoman untuk melakukan suatu kegiatan ataupun pekerjaan. Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat diperoleh.	Suasana kerja, Hubungan dengan rekan kerja, Tersedianya fasilitas kerja
Kepuasan Kerja (X2)	Kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif dan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya.	Pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja,
Beban Kerja (X3)	Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.	Target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan.
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif yang diproyeksi dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.	Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung jawab.

Sumber : Diolah peneliti 2022

B. Pendekatan dan Teknik Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif sendiri menurut Margono (2018:38), penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan

berpikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian pengujian di lapangan.

2. Teknik Penelitian

Penelitian kausal menurut Sugiyono (2018:93), adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat dan Waktu Penelitian

Penulis memilih tempat yang digunakan untuk dilakukannya penelitian adalah PT.Telkom Indonesia Cabang Kediri yang bertempat di jalan Hayam Wuruk No. 45-47, Dandangan, Kec. Kota Kediri, Kota Kediri, Jawa Timur 64129. Alasan : Karena, Telkom salah satu perusahaan milik BUMN yang bergerak di bidang telekomunikasi yang berhasil secara konsisten terus menunjukkan komitmennya dalam peningkatan penyelenggaraan telekomunikasi. .

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan selama 5 bulan dimulai bulan Maret sampai Juli 2022. Waktu penelitian digunakan untuk berbagai kegiatan penelitian, pembuatan instrumen penelitian, pengumpulan data, analisis data, penyusunan laporan akhir penelitian.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Morissan (2019:19), Populasi ialah sebagai suatu kumpulan subjek, variabel, konsep, atau fenomena. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT Telkom Indonesia Cabang Kediri sejumlah 105 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:127), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Sampel yang ada di penelitian ini adalah sebanyak 52 orang.

Bentuk dari Rumus Slovin adalah :

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana, n adalah jumlah sampel minimal, N adalah populasi, dan e adalah *error margin* (10% atau 0,1)

$$n = 105 / (1 + (105 \times 0,1^2))$$

$$n = 105 / (1 + (105 \times 0,01))$$

$$n = 105 / (1 + 1,05)$$

$$n = 105 / 2,05$$

$$n = 51,21$$

Jadi, sampel pada penelitian ini adalah 52 pegawai PT Telkom Indonesia Cabang Indonesia

E. Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2019:203), instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Sedangkan, menurut Sanjaya (2017:84), Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian agar dapat menghasilkan sesuatu yang diharapkan berupa data empiris. Instrumen penelitian digunakan dalam penelitian ini adalah berupa kuesioner.

1. Pengembangan Instrumen

Kuesioner dipilih oleh penulis sebagai instrumen karena pengumpulan datanya juga relatif cepat dan peneliti tidak perlu hadir pada saat pengisian kuesioner. Adapun kisi-kisi kuesioner sebagai berikut :

Tabel 3.2
Pengembangan Instrumen

Variabel	Indikator	Pernyataan
Lingkungan Kerja (X1)	X.1.1 Suasana kerja X.1.2 Hubungan dengan rekan kerja X.1.3 Tersedianya fasilitas kerja	Dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri Hubungan dengan rekan kerja harmonis Mendukung kelancaran kerja
Kepuasan Kerja (X2)	X.2.1 Pekerjaan X.2.2 Upah X.2.3 Promosi	Memiliki elemen yang memuaskan Jumlah bayaran yang diterima dirasakan adil Berkembang melalui kenaikan jabatan

	X.2.4Pengawas	Memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja
	X.2.5Rekan kerja	Berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan
Beban Kerja (X3) u S S u m b	X.3.1Target yang harus di capai	Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan
	X.3.2Kondisi pekerjaan	Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan
	X.3.3Standar pekerjaan	Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan
Kinerja Pegawai (Y) u m b e r :	Y.1.1Kualitas	Seberapa baik pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
	Y.1.2Kuantitas	Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya
	Y.1.3Pelaksanaan tugas	Mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
	Y.1.4Tanggung jawab	Kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Sumber: Diolah peneliti 2022

Data yang diperoleh penulis dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018:134), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Pernyataan kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut adalah:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

2. Validitas dan Reliabilitas Instrumen

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018:102), Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Validitas instrumen dapat dibuktikan dengan beberapa bukti. Bukti-bukti tersebut antara lain secara konten, atau dikenal dengan validitas konten atau validitas isi, secara konstruk, atau dikenal dengan validitas konstruk, dan secara kriteria, atau dikenal dengan validitas kriteria.

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Item	A	Rhitung	rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	1	0,05	0,688	0,279	Valid
	2	0,05	0,789	0,279	Valid
	3	0,05	0,759	0,279	Valid
	4	0,05	0,688	0,279	Valid
	5	0,05	0,704	0,279	Valid
	6	0,05	0,581	0,279	Valid
Kepuasan Kerja	1	0,05	0,802	0,279	Valid
	2	0,05	0,742	0,279	Valid
	3	0,05	0,642	0,279	Valid
	4	0,05	0,476	0,279	Valid
	5	0,05	0,694	0,279	Valid
	6	0,05	0,577	0,279	Valid
	7	0,05	0,492	0,279	Valid
	8	0,05	0,730	0,279	Valid
	9	0,05	0,737	0,279	Valid
	10	0,05	0,554	0,279	Valid
Beban Kerja	1	0,05	0,712	0,279	Valid
	2	0,05	0,689	0,279	Valid
	3	0,05	0,689	0,279	Valid
	4	0,05	0,590	0,279	Valid
	5	0,05	0,634	0,279	Valid
	6	0,05	425	0,279	Valid
Kinerja Pegawai	1	0,05	0,672	0,279	Valid
	2	0,05	0,794	0,279	Valid
	3	0,05	0,725	0,279	Valid
	4	0,05	0,643	0,279	Valid
	5	0,05	0,669	0,279	Valid
	6	0,05	0,560	0,279	Valid
	7	0,05	0,625	0,279	Valid
	8	0,05	0,409	0,279	Valid

Sumber: Diolah peneliti 2022

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Reliabilitas instrumen dapat diuji dengan beberapa uji reliabilitas. Beberapa uji reliabilitas suatu instrumen yang bisa digunakan antara lain *test-retest*, *ekivalen*, dan *internal consistency*. *Internal consistency* sendiri memiliki beberapa teknik uji yang berbeda.

Tabel 3.4
Tingkat Reliabilitas Berdasarkan Nilai Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Alpha Kritis	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,785	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,839	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,673	0,6	Reliabel
Kinerja	0,782	0,6	Reliabel

Sumber: Diolah peneliti 2022

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber data

Pengumpulan data didasarkan pada 2 jenis data yaitu: data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono (2018:456), data primer adalah sebuah data yang langsung didapatkan dari sumber data diberi kepada pengumpul data atau peneliti. Sedangkan menurut Sunyoto (2018:21), data primer adalah data yang asli dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti sebagai alat jawab rumusan masalah penelitian.

Menurut Sugiyono (2018:225), data sekunder adalah sumber yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data melalui orang atau dokumen lain. Sedangkan, menurut Indrianto dan Supomo

(2017:87), data sekunder adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain).

2. Teknik pengumpulan data

Menurut Sugiyono (2018:194), cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interviu (wawancara), kuesioner (angket), *observasi* (pengamatan), dan gabungan ketiganya.

Menurut Sugiyono (2018:194), Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit. Sedangkan, Menurut Sugiyono (2018:199), Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

G. Teknik Analisis Data

1. Teknik Analisis Deskriptif

Menurut Nazir (2018:43), metode deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Sedangkan, Metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2018:48), adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel

mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Rumus Mean :

$$M = \frac{\sum}{N}$$

Keterangan :

M = Mean

\sum = Nilai

N = Jumlah subjek (responden)

Skor untuk mengukur rata-rata pemahaman konsep akhir setelah diolah antara kelas eksperimen dan kelas kontrol kemudian diperhitungkan pengaruh yang terjadi.

Tabel 3.5
Rata-Rata Distribusi Frekuensi

Rata-rata	Kategori
$1,00 \leq - \leq 2,33$	Rendah/ Tidak Baik
$2,33 \leq - \leq 3,67$	Sedang/ Cukup Baik
$3,67 \leq - \leq 5,00$	Tinggi/ Baik

Sumber : Diolah peneliti 2022

2. Uji Asumsi Klasik

Skor pengukuran homogen-homogen pemahaman konsep akhir sehabis diberi perlakuan antara kelas eksperimen dan kontrol lalu sebagai pertimbangan dampak yang terjadi. Pada tabel 3.5 ini dia merupakan interval atau rentang skala buat dikategorikan homogen-homogen distribusi frekuensi termasuk kategori rendah, sedang, atau tinggi/baik.

a. Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (2016:92), menjelaskan uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan.

Perhitungan uji normalitas dilakukan memakai donasi SPSS V 23 for Windows menggunakan uji normal probability plot. Pedoman buat pengambilan uji ini merupakan apabila uji normal probability plot terletak pada lebih kurang garis diagonal maka data terdistribusi secara normal, apabila nilai normal probability plot menyimpang jauh menurut garis diagonal maka data nir distribusi menggunakan normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Sunyoto (2018:87), menjelaskan uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ($X_1, 2, 3, \dots, n$) di mana akan di ukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r)".

Untuk menemukan apakah masih ada atau tidaknya multikolinearitas dalam contoh regresi bisa diketahui berdasarkan nilai toleransi & nilai *variance inflation factor* (VIF). Jadi nilai toleransi rendah sama menggunakan niali VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/tolerance$, & pertanda masih ada kolinearitas yg tinggi.

Nilai *cut off* yg dipakai merupakan buat nilai *tolerance* 0,10 atau nilai VIF diatas nomor 10.

c. **Uji Heteroskedastisitas**

Sunyoto (2018:90) menjelaskan uji heteroskedastisitas sebagai berikut: "Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain.

Menurut Ghozali (2018:134), yaitu salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linear berganda, yaitu dengan melihat grafik *scatterplot* atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error ZPRED.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Narimawati (2018:5), Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tergantung dengan skala interval.

Secara manual teknik analisis linear berganda pada penelitian ini dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 + e$$

Yaitu:

Y : Kinerja Pegawai

a : Parameter Konstanta

X1 : Variabel Lingkungan Kerja

X2 : Variabel Kepuasan Kerja

X3 : Variabel Beban Kerja

b1: Koefisien Yang Berhubungan Dengan Variabel Lingkungan Kerja

b2: Koefisien Yang Berhubungan Dengan Variabel Kepuasan Kerja

b3: Koefisien Yang Berhubungan Dengan Variabel Beban Kerja

e: Standar Error

4. Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2018:161), uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika adjusted R^2 lebih besar, maka persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X) lebih besar.

Jika Adjusted R^2 menurun, persentase perubahan variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X) menurun. Untuk menentukan nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai R square terkoreksi. Rumus koefisien determinasi adalah:

Yaitu:

Adjusted R^2 = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

Dalam penelitian ini digunakan uji koefisien determinasi untuk menunjukkan besarnya variabel lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), beban kerja (X3) dan variabel kinerja (Y).

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas pada variabel terikat.

a. Uji Statistik Parsial (t-test)

Menurut Sugiyono (2018:223) Uji t merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Untuk melakukan uji t pada penelitian ini, penulis menggunakan alat bantu berupa *software* SPSS V 23. Langkah-langkah yang dilakukan antara lain:

1) Merumuskan hipotesis Ho dan Ha

Ho : Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), dan Beban kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ha : Lingkungan kerja (X1), Kepuasan kerja (X2), dan Beban kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

- 2) Menentukan tingkat signifikansi yaitu sebesar ($\alpha = 0,05$)
 - a) Jika signifikansi $t > 0,05$ dan t hitung $>$ t tabel maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikansi antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)
 - b) Jika signifikansi $t < 0,05$ dan t hitung $<$ t tabel maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh signifikansi antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

b. Uji Statistik Simultan (F-test)

Menurut Sugiyono (2018:96), Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan.

Untuk melakukan uji F dalam penelitian ini, penulis menggunakan alat berupa *software* SPSS V 23. Langkah- langkah yang dilakukan antara lain:

1) Perumusan hipotesis H_1 dan H_0

H_1 : Lingkungan kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Beban kerja (X3), sekaligus tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H_0 : Lingkungan kerja (X1), Kepuasan kerja (X2) dan Beban kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2) Penentuan ambang signifikansi yang sama dengan ($\alpha = 0,05$)/Proses keputusan:

- a) Jika signifikansi tabel $F < 0 > F$, maka H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b) Jika signifikansi $F > 0,05$ dan F hitung F , maka H_0 ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Artinya secara bersamaan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Sejarah PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk atau yang biasa dikenal dengan nama Telkom adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang layanan jasa dan jaringan telekomunikasi terbesar di Indonesia. Telkom melayani jutaan pelanggan di seluruh Indonesia dengan rangkaian lengkap layanan telekomunikasi yang mencakup sambungan telepon kabel tidak bergerak dan telepon nirkabel tidak bergerak, komunikasi seluler, layanan jaringan dan interkoneksi serta layanan internet dan komunikasi data. Telkom juga menyediakan berbagai layanan di bidang informasi, media dan *edutainment*, termasuk *cloud-based and server-based managed services*, layanan *e-Payment* dan IT *enabler*, *e-Commerce* dan layanan portal lainnya.

Pada tanggal 23 Oktober 1856, pemerintahan kolonial Belanda melakukan pengoperasian layanan jasa telegraf elektromagnetik pertama di Indonesia, yang menghubungkan wilayah Jakarta (Batavia) dan wilayah Bogor. Perseroan menganggap peristiwa ini sebagai awal sejarah Telkom dan menetapkan tanggal 23 Oktober sebagai hari jadi Telkom. Pada tahun 1884 pemerintah kolonial Belanda membentuk badan swasta "*Post en Telegraafdienst*" untuk menyediakan layanan pos dan telegraf.

Pada tahun 1906, Pemerintah Kolonial Belanda membentuk sebuah lembaga pemerintah yang mengatur layanan pos dan telekomunikasi di Indonesia, bernama Jawatan Pos, Telegrap dan Telepon (*Post, Telegraph en Telephone Dienst*). Tahun 1961, status jawatan berubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Pada tahun 1965, pemerintah memisahkan jasa pos dan telekomunikasi menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro serta Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi).

Pada tahun 1974 PN Telekomunikasi berubah menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi Indonesia (Perumtel), yang melayani jasa telekomunikasi domestik dan internasional, dan selanjutnya PT Industri Telekomunikasi Indonesia yang memproduksi perangkat telekomunikasi memisahkan diri menjadi perusahaan independen. Perumtel berubah menjadi perseroan terbatas dengan nama Perusahaan Perseroan (Persero) PT Telekomunikasi Indonesia berdasarkan PP No.25 Tahun 1991. Kegiatan usaha Perseroan dibagi dalam 12 Wilayah Telekomunikasi (Witel) yang kemudian pada tahun 1995 ditata ulang menjadi tujuh Divre, yaitu Divre I Sumatera, Divre II Jakarta dan sekitarnya, Divre III Jawa Barat, Divre IV Jawa Tengah dan DI Yogyakarta, Divre V Jawa Timur, Divre VI Kalimantan, dan Divre VII Indonesia Bagian Timur.

Pada 26 Mei 1995, Perseroan bersama Indosat mendirikan Telkomsel, Perseroan melakukan penawaran umum perdana saham pada tanggal 14 November 1995 di Bursa Efek Jakarta dan Bursa Efek

Surabaya (yang kemudian bergabung menjadi BEI). Saham Perseroan juga tercatat di NYSE dan LSE dalam bentuk ADS dan secara publik ditawarkan tanpa listing di *Tokyo Stock Exchange*.

Undang Undang Nomor 36/1999 tentang Penghapusan Monopoli Penyelenggaraan Telekomunikasi yang berlaku efektif pada September 2000, memfasilitasi masuknya pemain baru sehingga mendorong persaingan usaha di industri telekomunikasi. Perseroan dan Indosat menghapuskan kepemilikan bersama (*joint ownership*) dan lintas-kepemilikan (*cross-ownership*) di beberapa perusahaan sebagai bagian dari restrukturisasi industri telekomunikasi di Indonesia. Perseroan mengakuisisi 35,0% kepemilikan saham Indosat di Telkomsel, meningkatkan kepemilikan saham Perseroan menjadi 77,7%. Perseroan melepaskan (melakukan divestasi) 22,5% kepemilikan saham di PT Satelit Palapa Indonesia, atau Satelindo, dan 37,7% kepemilikan saham di PT Lintasarta Aplikanusa. Pada saat yang sama, Perseroan kehilangan hak eksklusif sebagai satu-satunya operator layanan telepon tetap di Indonesia. Perseroan melakukan divestasi 12,72% saham Telkomsel kepada Singapore Telecom Pte, Ltd (“Singtel Mobile”), sehingga Telkom memiliki 65,0% saham Telkomsel. Perseroan membeli seluruh saham Pramindo melalui tiga tahap, yaitu 30,0% saham pada tanggal 15 Agustus 2002, 15,0% pada tanggal 30 September 2003 dan sisanya 55,0% saham pada tanggal 31 Desember 2004.

Telkom meluncurkan layanan sambungan langsung internasional untuk telepon tidak bergerak dengan kode akses 007. Telin Singapore resmi berdiri pada akhir tahun 2007 sebagai *footprint* pertama Telkom di bisnis internasional. Pada tahun 2008, Telin Singapore resmi beroperasi. Telkom bertransformasi dari perusahaan Infokom menjadi perusahaan penyelenggara *Telecommunication, Information, Media dan Edutainment (TIME)*. Image baru Perseroan diperkenalkan kepada publik dengan menampilkan logo dan tagline Perseroan yang baru “*the world in your hand*”.

Perseroan menyelesaikan proyek kabel serat optik bawah laut pada April 2010 yang menghubungkan Jawa, Kalimantan, Sulawesi, Denpasar, dan Mataram. Reformasi infrastruktur telekomunikasi melalui proyek Telkom Nusantara *Super Highway* yang menyatukan Nusantara mulai dari Sumatera hingga Papua, serta proyek *True Broadband Access* yang menyediakan akses internet berkapasitas 20 Mbps - 100 Mbps untuk pelanggan di seluruh Indonesia.

Perseroan meningkatkan penetrasi *broadband* melalui pembangunan Indonesia Wi-Fi untuk merealisasikan “*Indonesia Digital Network*”. Perseroan melakukan perubahan portofolio bisnis dari *TIME* menjadi *TIMES (Telecommunication, Information, Media, Edutainment dan Services)* untuk meningkatkan *business value creation*.

Perseroan mulai beroperasi di delapan negara termasuk Hong Kong, Macau, Timor Leste, Australia, Myanmar, Malaysia, Taiwan, dan Amerika

Serikat. Telkom melalui entitas anak, Telkomsel, adalah operator pertama di Indonesia yang meluncurkan layanan 4G secara komersial di bulan Desember 2014. Pada tahun 2015, Perseroan meluncurkan IndiHome, yang terutama menawarkan layanan akses internet, telepon tetap kabel (telepon rumah), dan TV interaktif (TV kabel UseeTV).

2. Visi dan Misi Perusahaan

Untuk menjawab tantangan industri digital, mendukung digitisasi nasional dan untuk menginternalisasi agenda transformasi, maka PT. Telkom Indonesia telah menajamkan kembali visi dan misinya sebagai berikut:

a. Visi

Menjadi digital telco pilihan utama untuk memajukan masyarakat.

b. Misi

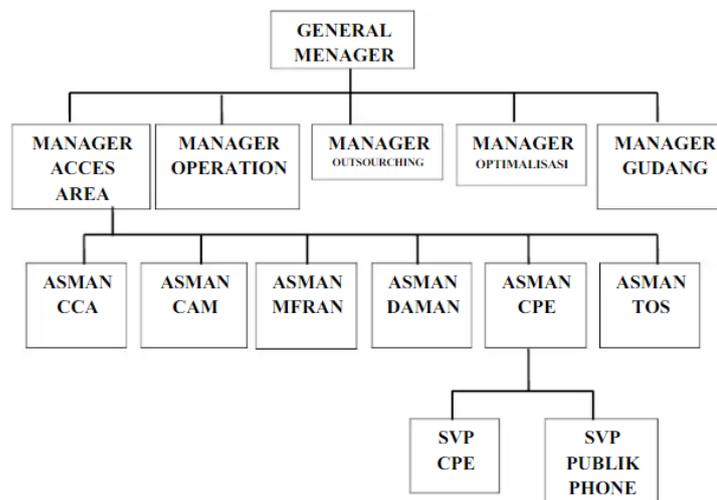
- 1) Mempercepat pembangunan Infrastruktur dan platform digital cerdas yang berkelanjutan, ekonomis, dan dapat diakses oleh seluruh masyarakat.
- 2) Mengembangkan talenta digital unggulan yang membantu mendorong kemampuan digital dan tingkat adopsi digital bangsa.
- 3) Mengorkestrasi ekosistem digital untuk memberikan pengalaman digital pelanggan terbaik.

3. Lokasi Perusahaan

PT. Telkom Indonesia Kediri berlokasi di Jl. Hayam Wuruk No.45-47 Kota Kediri 64129 Provinsi Jawa Timur, Indonesia.

4. Struktur Perusahaan

Berikut adalah bagan struktur organisasi pada PT. Telkom Indonesia:



Gambar 4. 4 Struktur Perusahaan
Sumber: PT Telkom Indonesia Kediri (2021)

a. *General Manager*

Tugas *General Manager* antara lain :

- 1) Mampu menjamin tercapainya target kinerja jaringan *Copper & DSL Access Network* dan mengimplementasikan kebijakan manajemen operasi dan pemeliharaan sistem jaringan.
- 2) Mampu menjamin tercapainya target kinerja sistem CPE dan mengimplementasikan kebijakan manajemen operasi dan pemeliharaan sistem.
- 3) Mampu mengevaluasi, mengukur, memodifikasi prosedur / sistem customer handling untuk tercapainya efektifitas customer handling untuk tiap segmen pelanggan.

- 4) Mampu mengembangkan kriteria pekerjaan *outsourcing existing* dengan mempertimbangkan kapabilitas internal & eksternal sejalan dengan perubahan lingkungan bisnis yang kompetitif dan turbulens.

b. *Manager Acces Area*

Tugas *Manager Acces Area* antara lain :

- 1) Monitoring anggaran operational akses area.
- 2) Monitoring kelancaran operasional di lapangan se area.
- 3) Menjustifikasi / memutuskan hal-hal urgent untuk di eksekusi.

c. *Manager Operation*

Tugas *Manager Operation* antara lain :

- 1) Merencanakan sasaran dan ruang lingkup proyek serta merinci aktivitas proyek dan penjadwalannya.
- 2) Mengevaluasi kinerja sistem *Coper & DSL Access Network* dan memberikan solusi optimalisasi sistem.
- 3) Mengevaluasi kinerja sistem CPE dan memberikan solusi optimalisasi sistem.
- 4) Menganalisis statistik gangguan dan menyusun program penanganan gangguan layanan pelanggan secara efisien dan efektif.
- 5) Menganalisis statistik performansi layanan secara menyeluruh dan membuat rekomendasi solusi peningkatan performansi layanan.

d. *Manager Outsourcing*

Tugas *Manager Outsourcing* antara lain :

- 1) Mengevaluasi kinerja sistem *Copper & DSL Access Network* dan memberikan solusi optimalisasi sistem.
- 2) Menganalisis dampak penerapan peraturan dan kebijakan yang berlaku.
- 3) Menganalisa pelaksanaan outsourcing eksisting dan kedepan sesuai dengan strategi kebijakan makro bidang SDM dan lingkungan bisnis.
- 4) Mengidentifikasi partnership manajemen yang tepat untuk perencanaan dan pengembangan kemitraan/aliansi untuk mendukung strategi perusahaan untuk implementasinya.

e. *Manager Optimalisasi*

Tugas *Manager Optimalisasi* antara lain :

- 1) Mengevaluasi kinerja sistem *Copper & DSL Access Network* dan memberikan solusi optimalisasi sistem.
- 2) Mengevaluasi kinerja sistem CPE dan memberikan solusi optimalisasi sistem.
- 3) Mengevaluasi kinerja sistem *Optical Access Network* dan memberikan solusi optimalisasi sistem.
- 4) Mengalokasikan sumber daya dan memprediksi utilitas masing-masing sumber daya untuk mencapai sasaran secara optimal.

- 5) Mengevaluasi desain *Wireline Access Network* sesuai dengan kebutuhan dan kebijakan perusahaan serta mampu membuat analisis kapabilitas dan menyusun *project plan* implementasi.

f. *Manager Gudang*

Tugas *Manager Gudang* antara lain :

- 1) Menerapkan perancangan dan implementasi internal *control*.
- 2) Melaksanakan pengolahan *Inventory Management*.
- 3) Menyusun produk hukum sesuai metode legal *drafting*.
- 4) Menganalisis efektivitas dan efisiensi pengelolaan sumber penerimaan dan penggunaan kas, penyusunan proyeksi kas serta optimalisasi *idle cash*.
- 5) Menganalisis proses pengelolaan dokumen sesuai dengan standar yang berlaku.
- 6) Mampu menganalisis hasil negosiasi dan memelihara hubungan yang positif dengan pihak lain dalam menyelesaikan masalah.

g. *Asman CCA (Customer Corporate Access)*

Tugas *Asman CCA* antara lain :

- 1) Pemeliharaan saluran data dan internet.
- 2) Perbaiki saluran pelanggan cluster.
- 3) Pemeliharaan saluran LC (*Led Cenal*).

h. *Asman CAM (Cooper Access Maintenance)*

Tugas *Asman CAM* antara lain :

- 1) Pemeliharaan kabel primer dan sekunder tembaga.

2) Penanggulangan gangguan kabel primer dan sekunder.

3) Pembenahan jaringan.

i. Asman MFRAN (*Maintenance Fiber and Radio Access Network*)

Tugas Asman MFRAN antara lain :

1) Pemeliharaan kabel Fiber Optik dan radio.

2) Penanggulangan gangguan kabel Fiber Optik dan radio.

3) *Monitoring availability* perangkat MSOAN dan MSAN.

j. Asman Daman (Data Manajemen)

Tugas Asman Daman antara lain :

1) Purifikasi data jaringan.

2) *Updating* data SSKA.

3) *Updating* gambar skematik.

k. Asman CPE (*Customer Premise Equipment*)

Tugas Asman CPE antara lain :

1) Memonitor pasnag baru *Speedy* sudah terinstal dengan baik dan benar.

2) Mengendalikan gangguan *Speedy* agar tetap sesuai tolok ukur.

3) Menngoptimalkan perangkat yang layak untuk *broadband*.

l. Asman TOS (*Technical Operation Support*)

Tugas Asman TOS antara lain :

1) Mengkompulir kebutuhan material operasional penanggulangan gangguan.

2) Mengendalikan anggaran dan kebutuhan operasional.

3) Validasi BA dari mitra untuk penagihan.

m. SPV CPE

Tugas SPV CPE antara lain :

- 1) Instalansi pasang baru *Speedy*.
- 2) Penanggulangan gangguan *Speedy* sampai dengan perangkat langganan.
- 3) Administrasi BA pasang baru *Speedy*

n. SPV *Public Phone*

Tugas SPV *Public Phone* antara lain :

- 1) Pemeliharaan Telepon Umum dan kartu.
- 2) Pasang baru Telepon Umum dan kartu.
- 3) Memelihara *Avaibility* perangkat Telepon Umum agar tetap handal 100%.

5. Deskripsi Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkom Indonesia Kediri, adapun jumlah responden yang ditentukan sebagai sampel adalah sejumlah 52 responden. Setiap responden diberikan lembar kuesioner untuk memberikan jawaban atas pernyataan yang telah disediakan. Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden dalam penelitian ini maka diperlukan gambaran mengenai karakteristik responden. Adapun gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut merupakan data tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4. 1
Data Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	36	69,2%
Perempuan	16	30,8%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 terlihat bahwa sebanyak 36 responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase 69,2%. Selanjutnya data menunjukkan sebanyak 16 responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase 30,8%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut merupakan data tentang karakteristik responden berdasarkan usia:

Tabel 4. 2
Data Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
20 – 25	24	46,2%
26 – 31	24	46,2%
32 – 37	3	5,7%
>38	1	1,9%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa sebanyak 24 responden berusia 20 - 25 tahun dengan persentase 46,2%, 24 responden berusia 26 - 31 tahun dengan persentase 46,2%, 3 responden berusia 32 – 37 tahun dengan persentase 5,7%. Selanjutnya data menunjukkan

sebanyak 1 responden berusia lebih dari 38 tahun dengan persentase 1,9%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut merupakan data tentang karakteristik responden berdasarkan pendidikan:

Tabel 4.3
Data Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	22	42,3%
SMA	13	25%
SMK	17	32,7%

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa sebanyak 22 responden berpendidikan S1 dengan persentase 42,3%, 13 responden berpendidikan SMA dengan persentase 25%. Selanjutnya data menunjukkan sebanyak 17 responden berpendidikan SMK dengan persentase 32,7%.

B. Deskripsi Data Variabel

Deskripsi tanggapan responden sebanyak 52 responden terhadap item pertanyaan pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan bebann kerja terhadap kinerja pegawai. Dari data kuesioner dapat dilihat deskripsi tanggapan responden pada setiap item pernyataan yang dihitung sebagai berikut:

1. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4. 4
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Kualitas												
1.	Y ₁	0	0	0	0	3	5,8	44	84,5	5	9,6	4,04
2.	Y ₂	0	0	0	0	10	19,2	32	61,5	10	19,2	4,00
Kuantitas												
3.	Y ₃	0	0	0	0	0	0	40	76,9	12	23,1	4,23
4.	Y ₄	0	0	0	0	12	23,1	35	67,3	5	9,6	3,87
Pelaksanaan tugas												
5.	Y ₅	0	0	0	0	12	23,1	35	67,3	5	9,6	3,87
6.	Y ₆	0	0	0	0	31	59,6	20	38,5	1	1,9	3,42
Tanggung jawab												
7.	Y ₇	0	0	0	0	18	34,6	32	61,5	2	3,8	3,69
8.	Y ₈	0	0	1	1,9	12	23,1	36	69,2	3	5,8	3,79
Kinerja Pegawai												3,86

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

a. Kualitas

Pada item “Seberapa pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan” diperoleh jawaban terbesar sebanyak 44 responden (84,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,04 berarti termasuk dalam kategori baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 32 responden (61,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,00 berarti termasuk dalam kategori cukup baik.

b. Kuantitas

Pada item “Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya” diperoleh jawaban terbesar sebanyak 40 responden (76,9%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,23 berarti termasuk dalam kategori baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 35 responden (67,3%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,87 berarti termasuk dalam kategori baik.

c. Pelaksanaan Tugas

Pada item “Mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan” ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 35 responden (67,3%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,87 berarti termasuk dalam kategori baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 31 responden (59,6%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,42 berarti termasuk dalam kategori baik.

d. Tanggung Jawab

Pada item “Kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan” diperoleh jawaban terbesar sebanyak 32

responden (61,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,69 berarti termasuk dalam kategori baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 36 responden (69,2%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,79 berarti termasuk dalam kategori baik.

2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 4. 5
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Suasana Kerja												
1.	X1.1	0	0	1	1,9	3	5,8	44	84,6	5	9,6	4,04
2.	X1.2	0	0	0	0	10	19,2	32	61,5	10	19,2	4,00
Hubungan dengan Rekan Kerja												
3.	X1.3	0	0	0	0	0	0	40	76,9	12	23,1	4,23
4.	X1.4	0	0	0	0	12	23,1	35	67,3	5	9,6	3,87
Tersedianya Fasilitas Kerja												
5	X1.5	0	0	0	0	12	23,1	35	67,3	5	9,6	3,87
6	X1.6	0	0	0	0	31	59,6	20	38,5	1	1,9	3,42
Lingkungan Kerja												3,90

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

a. Suasana Kerja

Pada item “Dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri” diperoleh jawaban terbesar sebanyak 44 responden (84,6 %) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,04 berarti termasuk dalam kategori baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 32 responden (61,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,00 berarti termasuk dalam kategori baik.

b. Hubungan dengan Rekan Kerja

Pada item “Hubungan dengan rekan kerja harmonis” diperoleh jawaban terbesar sebanyak 40 responden (76,9%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,23 berarti termasuk dalam kategori cukup baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 35 responden (67,3%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,87 berarti termasuk dalam kategori baik.

c. Tersedianya Fasilitas Kerja

Pada item “Mendukung kelancaran kerja” diperoleh jawaban terbesar sebanyak 35 responden (67,3%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,87 berarti termasuk dalam kategori baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 20 responden (38,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,42 berarti termasuk dalam kategori baik.

3. Deskripsi Variabel Kepuasan kerja

Tabel 4. 6
Deskripsi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Pekerjaan												
1.	X2.1	0	0	0	0	1	1,9	27	51,9	24	46,2	4,44
2.	X2.2	0	0	0	0	3	5,8	23	44,2	26	50,0	4,44
Upah												
3.	X2.3	0	0	0	0	7	13,5	24	46,2	21	40,4	4,27
4.	X2.4	0	0	0	0	5	9,6	19	36,5	28	53,8	4,44
Promosi												
5	X2.5	0	0	0	0	5	9,6	23	44,2	24	46,2	4,37
6	X2.6	0	0	0	0	5	9,6	26	50,0	21	40,4	4,31
Pengawas												
7	X2.7	0	0	7	13,5	9	17,3	24	46,2	19	36,5	4,19
8	X2.8	0	0	6	11,5	10	19,2	27	51,9	15	28,8	4,10
Rekan Kerja												
9	X2.9	0	0	0	0	14	26,9	19	36,5	19	36,5	4,10
10	X2.10	0	0	1	1,9	9	17,3	27	51,9	16	30,8	4,13
Kepuasan Kerja												4,27

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

a. Pekerjaan

Pada item “Memiliki elemem yang memuaskan” diperoleh jawaban terbesar sebanyak 27 responden (51,9 %) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,44 berarti termasuk dalam kategori baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 23 responden (44,2%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,44 berarti termasuk dalam kategori baik.

b. Upah

Pada item “Jumlah bayaran yang diterima dirasakan adil” diperoleh jawaban terbesar sebanyak 24 responden (46,2%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,27 berarti termasuk dalam kategori cukup baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 19 responden (36,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,44 berarti termasuk dalam kategori baik.

c. Promosi

Pada item “Berkembang melalui kenaikan jabatan” diperoleh jawaban terbesar sebanyak 23 responden (44,2%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,37 berarti termasuk dalam kategori cukup baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 26 responden (50,0%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,31 berarti termasuk dalam kategori baik.

d. Pengawas

Pada item “Memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja” diperoleh jawaban terbesar sebanyak 24 responden (46,2%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang

diajukan dengan rata-rata 4,19 berarti termasuk dalam kategori cukup baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 27 responden (51,9%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,10 berarti termasuk dalam kategori cukup baik.

e. Rekan Kerja

Pada item “Berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan” diperoleh jawaban terbesar sebanyak 19 responden (36,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,10 berarti termasuk dalam kategori cukup baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 27 responden (51,9%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,13 berarti termasuk dalam kategori baik.

4. Deskripsi Variabel Beban Kerja

Tabel 4.7
Deskripsi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

No	Item Pernyataan	STS		TS		N		S		SS		Mean
		Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Target yang Harus Dicapai												
1.	X3.1	0	0	0	0	0	0	40	76,9	12	23,1	4,23
2.	X3.2	0	0	0	0	12	23,1	35	67,3	5	9,6	3,87
Kondisi Pekerjaan												
3.	X3.3	0	0	0	0	12	23,1	35	67,3	5	9,6	3,87
4	X3.4	0	0	0	0	31	59,6	20	38,5	1	1,9	3,42
Standar Pekerjaan												
5	X3.5	0	0	0	0	18	34,6	32	61,5	2	3,8	3,69
6	X3.6	0	0	1	1,9	12	23,1	36	69,2	3	5,8	3,79
Beban Kerja												3,83

Sumber: Data primer yang diolah (2022)

b. Target yang Harus Dicapai

Pada item “Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan” diperoleh jawaban terbesar sebanyak 40 responden (76,9%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 4,23 berarti termasuk dalam kategori baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 35 responden (67,3%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,87 berarti termasuk dalam kategori baik.

c. Kondisi Pekerjaan

Pada item “Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan” diperoleh jawaban terbesar sebanyak 35 responden (67,3%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,87 berarti termasuk dalam kategori baik.

Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 32 responden (61,5%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,42 berarti termasuk dalam kategori baik.

d. Standar Pekerjaan

Pada item “Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan” diperoleh jawaban terbesar sebanyak 40 responden (76,9%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,69 berarti termasuk dalam kategori baik.

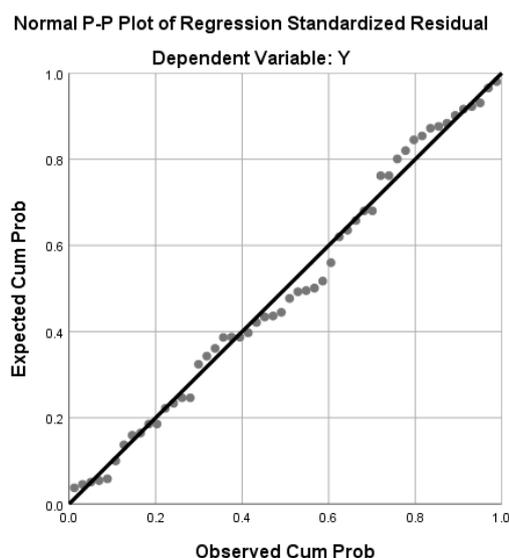
Pada item kedua ini diperoleh jawaban terbesar sebanyak 36 responden (69,2%) dari jumlah keseluruhan responden menjawab setuju atas pernyataan yang diajukan dengan rata-rata 3,79 berarti termasuk dalam kategori baik.

C. Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan cara melihat grafik normal *probability plot*. Hasil uji SPSS diperoleh gambar sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Dari gambar 4.2 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa data dalam variabel-variabel ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Berikut hasil uji multikolinieritas yang ditunjukkan pada tabel 4.8 dibawah ini:

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan kerja	0,149	6,712
Kepuasan kerja	0,979	1,021
Beban kerja	0,148	6,739

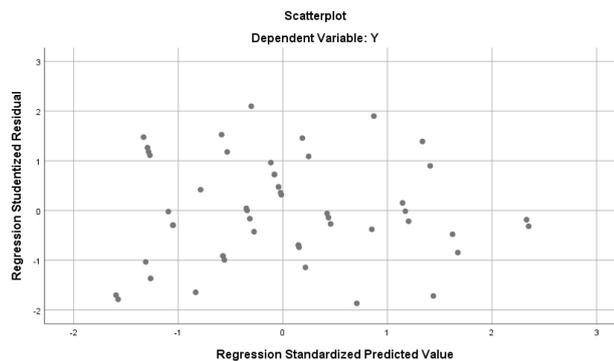
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinieritas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, yaitu lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja VIF lebih kecil dari 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,1.

c. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 4.3 diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar *scatterplots*, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis Linier Berganda yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23, diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.081	.909		.089	.929
1 Lingkungan kerja	.609	.072	.496	8.406	.000
Kepuasan kerja	.018	.014	.028	1.235	.223
Beban kerja	.691	.080	.510	8.636	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka persamaan regresi

disusun sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,081 + 0,609X_1 + 0,018X_2 + 0,691X_3 + e$$

Artinya:

- a. Konstanta = 0,081

Jika variabel lingkungan kerja (X1), kepuasan kerja (X2), beban kerja (X3) = 0, maka kinerja pegawai (Y) akan menjadi 0,081

- b. Koefisien X1 = 0,609

Setiap penambahan satu satuan lingkungan kerja (X1) dengan kepuasan kerja (X2) dan beban kerja (X3) tetap atau tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,609 kali. Sebaliknya, jika lingkungan kerja (X1) turun satu satuan dengan kepuasan kerja (X2) dan beban kerja (X3) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,609 kali.

- c. Koefisien X2 = 0,018

Setiap penambahan satu satuan kepuasan kerja (X2) dengan lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X3) tetap atau tidak berubah, maka akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,018 kali. Sebaliknya, jika kepuasan kerja (X2) turun satu satuan dengan lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X3) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,018 kali.

- d. Koefisien X3 = 0,691

Setiap penambahan satu satuan beban kerja (X3) dengan lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) tetap atau tidak berubah, maka

akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,691 kali. Sebaliknya, jika beban kerja (X3) turun satu satuan dengan lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) tetap dan tidak berubah, maka akan menurunkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,691 kali.

3. Koefisien Determinasi

Tabel 4. 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.987 ^a	.975	.974	.436	1.193

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan *Adjusted R Square* yang didapat adalah 0,974. Hal ini berarti 97,4% lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja menjelaskan kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 2,6% yang tidak dikaji di dalam penelitian ini.

D. Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji-t)

Pengujian secara parsial menggunakan uji t yang dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh lingkungan kerja (X₁), kepuasan kerja (X₂), beban kerja (X₃) secara individual terhadap Kinerja (Y).

Berikut hasil pengujian parsial menggunakan uji t yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	.081	.909		.089	.929
1	Lingkungan kerja	.609	.072	.496	8.406	.000
	Kepuasan kerja	.018	.014	.028	1.235	.223
	Beban kerja	.691	.080	.510	8.636	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan perhitungan sebelumnya diketahui bahwa :

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS versi 23 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai sig. Variabel lingkungan kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan diperoleh nilai $t_{hitung} 8,406 > t_{tabel} 2,353$ yang berarti H_0 ditolak. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Kediri.
- 2) Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS versi 23 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai sig. Variabel kepuasan kerja adalah $0,223 > 0,05$ dan diperoleh nilai $t_{hitung} 1,235 < t_{tabel} 2,353$ yang berarti H_0 diterima. Artinya, tidak ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Kediri.
- 3) Berdasarkan hasil perhitungan pada SPSS versi 23 dalam tabel 4.11 diperoleh nilai sig. Variabel beban kerja adalah $0,000 < 0,05$ dan diperoleh nilai $t_{hitung} 8,636 > t_{tabel} 2,353$ yang berarti H_0 ditolak. Artinya, ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia Kediri.

2. Uji Simultan (Uji-F)

Hasil uji F dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara bersamaan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Simultan (Uji-F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.402	3	119.134	627.239	.000 ^b
	Residual	9.117	48	.190		
	Total	366.519	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan diperoleh F hitung $627,239 > F$ tabel 2,798 yang berarti H_0 ditolak. Hal ini berarti ada pengaruh secara silmutan (bersama-sama) antara lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia Kediri.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan

hasil sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, lingkungan kerja yang diterapkan di PT Telkom Indonesia Kediri sudah sesuai dengan harapan, sehingga kinerja karyawan meningkat. Hal ini terjadi karena kenyamanan lingkungan sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Laksmi Sito Dwi Irvianti, Renno Eka Varina (2018), Yogi Aslian (2019) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan hasil sebesar $0,223 > 0,05$. Dengan demikian, H_0 diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena ketidakpuasan terhadap kinerja pegawai..

Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Astika (2021) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Grand Maleo Makassar, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Grand Maleo Makassar.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis (H_3) telah membuktikan terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikan hasil sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti berdasarkan hasil pernyataan responden penulis menyimpulkan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Reihand (2017) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru..

4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari pengujian hipotesis empat yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan lingkungan, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan tabel 4.9 diperoleh nilai signifikan Uji F sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yaitu 0,05 atau 5%, sehingga dapat dikatakan bahwa secara simultan lingkungan kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien

determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,540 yang berarti bahwa 54% kinerja pegawai menjelaskan ketiga variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 46% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini. Dari ketiga variabel independen tersebut, variabel yang dominan terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja karena mempunyai nilai tertinggi pada *Standardized Coefficients Beta* yaitu sebesar 0,494 yang dapat dilihat pada tabel 4.8.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saragih (2018) yang menyatakan bahwa kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk meneliti apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja pada PT Telkom Indonesia Kediri. Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah di kemukakan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan.

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, lingkungan kerja yang diterapkan di PT Telkom Indonesia Kediri.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia Kediri.
3. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia Kediri
4. Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia Kediri

B. Saran

1. Bagi PT Telkom Indonesia Kediri

Dalam hasil pengujian diatas ditemukan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja terbukti berpengaruh signifikan dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan, oleh karena itu PT Telkom Indonesia Kediri agar mempertahankan serta meningkatkan kenyamanan pegawai agar

kepuasan kerja karyawan dapat meningkat demi meningkatkan kepuasan kerja.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang serupa untuk mengembangkan hasil yang telah dicapai dan menambah variabel lain seperti: budaya kerja, motivasi kerja, dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Afrika. (2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja*. Bandung: Jurnal.
- Ariati. (2017). *Meningkatkan Daya Saing dan Kinerja UMKM*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Arikunto, S. (2019). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison. (2017). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM. SPSS) (8th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hantula, L. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hart & Staveland Tarwaka. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrianto dan Supomo. (2017). *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Ishak dan Tanjung. (2018). *Manfaat Lingkungan Kerja*. Jakarta: Kencana.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moeheriono. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Morissan. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen - Teori Definisi dan Konsep*. Yogyakarta: CV Andi Offest.
- Narimawati. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Nawawi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nazir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nitisemito, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty
- Rani & Mayasari. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi (12th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Snell & Bohlader. (2017). *Pengertian Penilaian Kinerja*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarso dan Kusdi. (2017). *Pengertian Beban Kerja*. Yogyakarta: Liberty
- Sunyoto, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian**KUESIONER PENELITIAN****ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN BEBAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT TELKOM INDONESIA
CABANG KEDIRI**

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian

Lampiran : Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan

PT Telkom Indonesia Kediri

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya akukan dengan judul **Analisis Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt Telkom Indonesia Cabang Kediri**, saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan skripsi. Oleh karena itu mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Jawabanjawaban yang Bapak/Ibu berikan dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian.

Demikian permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Kediri,

Hormat Saya

Yoga Aldi Mardika

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Saya sangat menghargai kejujuran anda dalam mengisi kuesioner ini dan menjamin kerahasiaan anda. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan informasi dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia. Atas bantuan dan kerja samanya saya ucapkan terimakasih.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju (5)

S : Setuju (4)

N : Netral (3)

TS : Tidak Setuju (2)

STS : Sangat Tidak Setuju (1)

A. Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.					
2.	Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja.					
3.	Tersedianya fasilitas kerja untuk mendukung kelancaran kerja.					
4.	Hubungan pegawai dengan atasan sudah baik dan menyenangkan.					
5.	Keamanan lingkungan kerja sudah aman.					
6.	Peralatan pekerjaan sudah cukup dan memadai dalam menunjang pekerjaan.					

B. Kepuasan Kerja (X2)

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Jumlah bayaran yang diterima dirasakan adil					
2.	Pemberian insentif tambahan atau prestasi kerja ekstra.					
3.	Tersedianya peralatan dan perlengkapan yang mendukung pekerjaan.					
4.	Tersedianya fasilitas penunjang seperti musholla, kamar mandi, tempat parkir dan kantin.					
5.	Memiliki elemen yang memuaskan					
6.	Berkembang melalui kenaikan jabatan					
7.	Berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan					
8.	Sikap rekan kerja saling menghargai dan menghormati.					

9.	Kondisi ruangan kerja kondusif.					
10.	Atasan senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.					

C. Beban Kerja (X3)

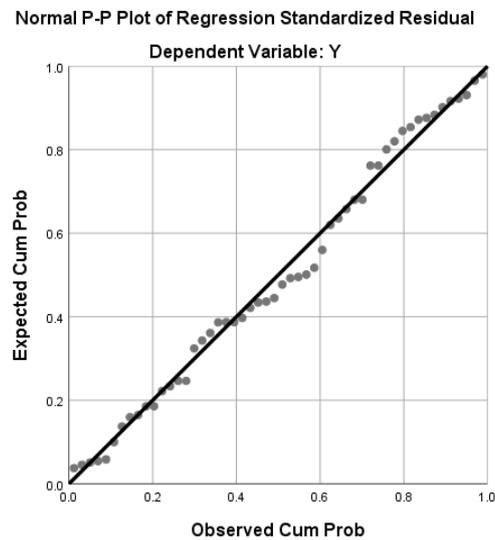
No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan					
2.	Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan					
3.	Kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaan					
4.	Pembagian jadwal setiap shifnya berdasarkan jejang karir.					
5.	Pegawai PT Telkom Indonesia Cabang Kediri menjelaskan prosedur setiap tindakan yang akan diberikan kepada pelanggan.					
6.	Pegawai PT Telkom Indonesia Cabang Kediri melakukan observasi secara ketat selama jam kerja.					

D. Kinerja Pegawai

No.	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
1.	Seberapa baik pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan					
2.	Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya					
3.	Apakah benar rata-rata pekerja yang telah menikah kinerjanya tidak maksimal.					
4.	Mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan					
5.	Apakah pekerjaan saat ini sesuai dengan pegawai PT Telkom Indonesia Cabang Kediri inginkan.					
6.	Kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
7.	Adakah kesempatan untuk ikut serta dalam pelatihan pengembangan diri yang diberikan oleh perusahaan					
8.	Apakah perusahaan mempunyai suasana dan kondisi yang kondusif untuk bekerja					

Lampiran 2 uji

Uji normalitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2022

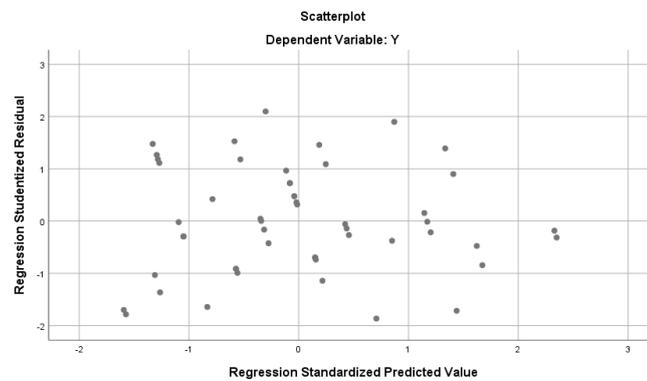
Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan kerja	0,149	6,712
Kepuasan kerja	0,979	1,021
Beban kerja	0,148	6,739

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022



Uji Heteroskedastisitas

Data primer yang diolah, 2022

Lampiran 3

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	.081	.909		.089	.929
1	Lingkungan kerja	.609	.072	.496	8.406	.000
	Kepuasan kerja	.018	.014	.028	1.235	.223
	Beban kerja	.691	.080	.510	8.636	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.987 ^a	.975	.974	.436	1.193

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	.081	.909		.089	.929
1	Lingkungan kerja	.609	.072	.496	8.406	.000
	Kepuasan kerja	.018	.014	.028	1.235	.223
	Beban kerja	.691	.080	.510	8.636	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	357.402	3	119.134	627.239	.000 ^b
	Residual	9.117	48	.190		
	Total	366.519	51			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Lampiran 4 Surat Ijin Penelitian



Yayasan Pembina Lembaga Pendidikan Perguruan Tinggi PGRI Kediri
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT (LPPM)
 Alamat: Kampus I Jl. KH. Achmad Dahlan No. 76 Kediri (64112) Telp. (0353) 779576, Fax. 771576
 Website: <http://lp2m.unp.kediri.ac.id>, Email: lemit@unpkediri.ac.id, lemit.unpkediri@gmail.com

Nomor : 20317.07/LPPM UN PGRI Kd/IV/2022
 Lampiran : -
 Hal : Permohonan Ijin Melakukan Penelitian

19 April 2022

Kepada Yth. Muhammad Taofik, S Si PT Telkom Indonesia Cabang Kediri
 di : Jalan Hayam Wuruk No. 45-47, Kec. Kota Kediri, Kota Kediri, Jawa Timur 64129

Dengan ini kami hadapkan mahasiswa Universitas Nusantara PGRI Kediri:

NAMA : YOGA ALDI MARDIKA
 NPM : 18.1.02.02.0047
 FAK - PRODI : FEB- Manajemen
 Maksud : Ijin melakukan penelitian untuk penulisan Skripsi
 JUDUL :

**Analisis Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT
 Telkom Indonesia Cabang Kediri**

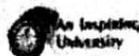
Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon bantuannya untuk memberi ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan guna mendapatkan data-data penelitian pada lembaga yang bapak/ibu/sdr. pimpin sebagai bahan penulisan Skripsi Program Sarjana (S1).



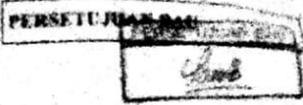
Tembusan :
 1. Kaprodi
 2. Dosen Pembimbing 1 dan 2



Lembaga Penelitian dan Pengabdian pada Masyarakat Universitas Nusantara PGRI Kediri



Lampiran 5 Lembar Konsultasi

BERITA ACARA KEMAJUAN PEMBIMBINGAN PENULISAN KARYA TULIS ILMIAH

1. NAMA MAHASISWA : YOSA ALDI MARDIKA
 NPM : 18.1.02.02.0097
 Fak/Jur/Prodi : FEB / Manajemen
 Alamat Rumah : Dsn. Gathungan Barat Ds. Edunggan kec. Purca Kediri
 Alamat email : yogamardika258aschale@gmail.com
 No. Telp. / HP : 081338862280

2. DOSEN PEMBIMBING I : Basthumi Muslich, M.M.
 Alamat Rumah : Jl. Raya Candi V/1, Pening, Sigatid, B6, Mbay
 Alamat email : basthumi@unp.kediri.ac.id
 No. Telp. / HP : 085233096977

3. DOSEN PEMBIMBING II : Dodi Kusuma Hadi, S.H., M.M.
 Alamat Rumah : Jl. Bagrus RT 001 / RW 009, R. P. Sekeloa, Sema
 Alamat email : dodikusuma@unpked.ac.id
 No. Telp. / HP : 081233260160

4. JUDUL KTI : ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. TELKOM INDONESIA CABANG KEPRI

Catatan :

1. Periode Bimbingan (Sesuai SK Rektor)
2. Jadwal Bimbingan

	Hari	Pukul	Tempat / Ruang
Pembimbing I	Rabu - Jumat	09.00 - 16.00	Area Kampus
Pembimbing II	Senin - Jumat	09.00 - 16.00	Area Kampus

3. Kemajuan Bimbingan

Pembimbing I

NO.	TANGGAL	MATERI	MASALAH	TT. DOSEN
1.	7/3	Judul	ACC	
2.	9/3	Bab 1-3	Latar belakang, sistematika, masalah	
3.	17/3	Bab 1-3	Teori, kerangka, pustaka	
4.	25/3	Bab 1-3	Sampel, pustaka, angket	
5.	31/3	Bab 1-3	ACC	
6.	28/4	Bab 4-5	Interpretasi, pembahasan	
7.	12/5	Bab 4-5	Sistematika, simpulan	
8.	20/5	Bab 4-5	ACC	
9.	2/6	Artikel	Penyesuaian template	
10.	16/6	Artikel	ACC	

Pembimbing II

NO.	TANGGAL	MATERI	MASALAH	TT. DOSEN
1.	8/3	Judul	ACC	
2.	1/4	Bab 1	Latar belakang, sistematika, masalah	
3.	8/4	Bab 2	Teori, kerangka, pustaka	
4.	15/4	Bab 3	Sampel, pustaka, angket	
5.	23/4	Bab 1-3	ACC	
6.	31/5	Bab 4	Pembahasan, Interpretasi	
7.	16/6	Bab 4-5	ACC	
8.	20/6	Artikel	ACC	



Kediri, 08-07-2022
Mahasiswa Ybs,

[Signature]
Tara Alif Mardika
NPM 8.102.02.0097

