

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

Yoga Aldi Mardika<sup>1</sup>, Basthoumi Muslih<sup>2</sup>, Dodi Kusuma Hadi Soedjoko<sup>3</sup>  
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. Ahmad Dahlan No. 76, Mojoroto, Kec.  
Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur 64112  
yogamerdeka98asolole@gmail.com\*  
[basthoumi@unpkediri.ac.id](mailto:basthoumi@unpkediri.ac.id), [dodikusuma@unpkdr.ac.id](mailto:dodikusuma@unpkdr.ac.id)

Informasi artikel :

Tanggal Masuk: 7 Juli 2022    Tanggal Revisi: 10 Agustus 2022    Tanggal diterima: 10 September 2022

### Abstract

*The purpose of this study was to analyze the significant effect of work environment, job satisfaction and workload partially or simultaneously on the performance of employees of PT Telkom Indonesia Kediri Branch. The approach used in this study is a quantitative approach and the type of causal relationship research, with the sampling technique using the Slovinc formula, the sample size in this study as many as 52 employees and the data analysis technique using descriptive statistics, classical assumption test, multiple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing with SPSS Version 23 software. The results of this study are that there is a significant effect between work environment and workload on employee performance, there is no significant effect between job satisfaction on employee performance, there is a simultaneous significant effect between work environment, job satisfaction, and workload on the performance of employees of PT Telkom Indonesia Kediri Branch.*

**Keywords:** Work Environment, Job Satisfaction, Workload, Employee Performance

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh sig lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja secara parsial maupun deskriptif 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 analisa data menggunakan statistik, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesa dengan software SPSS Versi 23. Hasil dari penelitian ini adalah ada pengaruh sig antara lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh tidak sig antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh sig secara simultan antara lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja Telkom Indonesia Cabang Kediri.

**Keywords:** Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

MSDM yakni tindakan pada mengelola anggota organisasi untuk mencapai tujuan usaha [1]. Bahwa MSDM adalah ilmu selalu fokus terhadap anggota melewati banyak sekali jalan rawan pada hal menaikkan kerja pegawai mengarah dalam proses tuntutan lembaga. Sekarang itu, masuknya ruang lingkup mengembangkan kemampuan SDM akan bisa berlomba karena mempunyai kualitas pada lajur kuat. Oleh lantaran itu, untuk mengembangkan SDM secara bersama dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Kinerja pegawai yakni *output* yang diberikan pada sesuatu anggota menggunakan kewenangan untuk menghasilkan sebuah lembaga, secara tidak resmi, larangan ketentuan, dan kesopanan [2]. Sebab lantaran ia, harapan lembaga dapat diraih dengan kinerja yang bagus dan efisien. Lingkungan kerja merupakan semua barang bekas dan bahan yang dilawan, lingkungan sekitar, seorang pekerja, tahap kerja ikut pengarahannya menjadi seorang hingga anggota [3]. Selain lingkungan, kepuasan juga bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah tanggung jawab pemimpin untuk mempertahankan pegawai dan organisasinya. Tindakan itu dicontoh oleh sikap

kerja, ketekunan, dan kemampuan kerja [4]. Kepuasan itu dirasakan dari pekerja, *output* pekerja, atau gabungan dari pekerja. Selain itu beban kerja selalu dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Beban kerja ialah sesuatu hal saling melakukan aksi permintaan tugas, lingkungan kerja dipakai sebagai lokasi kerja, terampil, etika, atau tanggapan pekerja[5].

Kinerja pegawai PT. Telkom Indonesia Cabang Kediri yang rendah terlihat dari absensi pegawai sehingga pegawai belum bisa adaptasi dengan aturan yang baru 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, dikarena 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.

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 di bidang telekomunikasi. *Research* dilakukan selama lima bulan dilaksanakan dari Maret- Juli 2022. Waktu pemeriksaan dipakai untuk kegiatan pemeriksaan, instrumen penelitian, pengumpulan data, analisa data, susunan laporan akhir penelitian.

Penelitian sebelumnya mempunyai judul Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jateng memaparkan Beban dan lingkungan berpengaruh positif dan signifikasi terhadap kinerja pegawai [6]. Penelitian mempunyai judul Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta menyatakan Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikasi terhadap kinerja pegawai [7]. Penelitian yang berjudul Pengaruh Beban dan Stres terhadap kinerja pegawai PT. Budi Sehat Surakarta menyatakan Beban kerja dan Stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai [8]. Penelitian yang berjudul Pengaruh Beban kerja dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan menyatakan Beban dan Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikasi terhadap kinerja pegawai [9]. Penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Semen Tonasa menyatakan Kepuasan kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Semen Tonasa [10].

## METODE

Penelitian itu menggunakan proses penelitian kuantitatif dan jenis penelitian hubungan kausal. Data penelitian ini yaitu data primer dari pendapat responden berdasarkan angket yang disebar peneliti kepada pegawai PT Telkom Indonesia Cabang Kediri. Variabel yang dipakai yaitu lingkungan, kepuasan, beban kerja dan kinerja. Teknik analisisa memakai *classic assumption test, multiple linear regression, coefficient of determination, dan hypothesis testing*.

### Validity Test

Berdasarkan hasil analisis SPSSv23 dari item dalam angket dapat diuraikan antara lain:

Tabel 1. *Validity Test*

Variable	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
	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
Kepuasan Kerja	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	0,73	0,279	Valid
	9	0,05	0,737	0,279	Valid
	10	0,05	0,554	0,279	Valid
	1	0,05	0,712	0,279	Valid
	2	0,05	0,689	0,279	Valid
Beban Kerja	3	0,05	0,689	0,279	Valid
	4	0,05	0,59	0,279	Valid
	5	0,05	0,634	0,279	Valid
	6	0,05	0,425	0,279	Valid
	1	0,05	0,672	0,279	Valid
	2	0,05	0,794	0,279	Valid
	3	0,05	0,725	0,279	Valid
Kinerja Pegawai	4	0,05	0,643	0,279	Valid
	5	0,05	0,669	0,279	Valid
	6	0,05	0,56	0,279	Valid
	7	0,05	0,625	0,279	Valid
	8	0,05	0,409	0,279	Valid

Sumber: SPSSv23

Berdasarkan SPSSv23, rhitung dari item pernyataan > rtabel 0,279 sehingga semua item dikatakan valid

## HASIL PENELITIAN

### *Classic Assumption Test*

#### 1. *Normality Test*

Menurut analisa diketahui gambar menyeluruh di sekeliling bersebelahan dengan menurunkan jurusan bersebelahan. Maksud variabel-variabel tersebut menyalur pola yang umum.

#### 2. Uji Muultikolonearitas

Menurut analisa menunjukkan hasil toleransi  $0,663 > 0,1$  atau VIF  $1,509 < 10$  pada *variable* X1, hasil toleransi  $0,626 > 0,1$  dan nilai VIF  $1,598 < 10$  pada variabel X2, nilai tolerance  $0,568 > 0,1$  atau hasil VIF  $1,760 < 10$  pada *variable* X3. Maka model regresi terbebas dari kesalahan multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil analisis diketahui tanda menyeluruh lebih rendah daripada tinggi sumbu y, artinya model regresi jangan langsung berlaku heteroskedastisitas.

## Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut tabel hasil analisis regresi linear berganda

**Table 2. Multiple linear regression**

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: SPSSv23

Berdasarkan tabel 2, konstanta sebesar 0,081 artinya seluruh *variable independen* memiliki kaitan positif terhadap variabel terikatnya. Koefisien regresi variabel X1 sebesar 0,609 artinya setiap peningkatan kinerja secara positif naik 1 (satuan) maka variabel X1 akan mempengaruhi kinerja sebesar 609 bila variabel lainnya konstan. Koefisien regresi variabel sebesar 018 bila variabel lainnya konstan. Koefisien regresi variabel X3 sebesar 0,691 artinya setiap peningkatan beban kerja secara positif naik 1 (satuan) maka variabel X3 mempengaruhi kinerja sebesar 691 bila variabel lainnya konstan.

## Koefisien Determinasi

Berikut tabel hasil analisis koefisien Determinasi

**Tabel 3. Koefisien Determinasi**

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

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber: SPSSv23

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.

## Uji-t (Parsial)

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

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (Uji-t)

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: SPSSv23

Hasil dari tabel 4. diketahui nilai sig variabel X1 yaitu  $0,000 < 0,05$  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 pegawai PT Telkom Indonesia Kediri, nilai sig variabel X2 yaitu  $0,223 > 0,05$  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 pegawai PT Telkom Indonesia Kediri, nilai sig variabel X3 yaitu  $0,000 < 0,05$  dan diperoleh nilai  $t_{hitung} 8,636 > t_{tabel} 2,353$  yang berarti  $H_0$  ditolak. Artinya, ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai PT Telkom Indonesia Kediri.

#### Uji-F (Simultan)

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

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

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

a. Dependent Variable: Y  
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1  
Sumber: SPSSv23

Hasil dari tabel 5, diketahui 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.

#### PEMBAHASAN

1. Analisis Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai, dari nilai percobaan hipotesa ( $H_1$ ) memperlihatkan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Dari perhitungan diperoleh tingkat sig  $0,000 < 0,05$ . Maka,  $H_0$  ditolak. Jadi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Artinya, lingkungan kerja yang diterapkan Telkom Kediri sudah sesuai dengan harapan, sehingga kinerja pegawai meningkat. Hal ini terjadi karena kenyamanan lingkungan sangat mempengaruhi kinerja. Penelitian ini sama seperti sebelumnya yang berjudul Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jateng, mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

2. Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, hasil  $H_2$  memperlihatkan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Dari perhitungan diperoleh tingkat sig  $0,223 > 0,05$ . Maka,  $H_0$  diterima. Jadi, kepuasan kerja berpengaruh namun tidak sig terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena ketidakpuasan kinerja. Penelitian ini beda seperti Astika (2021) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Hotel Grand Maleo Makassar, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Hotel Grand Maleo Makassar.
3. Analisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, dari hasil pengujian hipotesa ( $H_3$ ) telah memperlihatkan terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. Dari perhitungan diperoleh tingkat sig  $0,000 < 0,05$ . Maka,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Jadi, beban kerja terhadap kinerja. Hal ini berarti berdasarkan hasil menyatakan responden pengarang mengikatakan bahwa semakin nyaman lingkungan kerja maka kinerja juga semakin meningkat. Penelitian ini sama seperti terdahulu yang dilakukan Reihand (2017) yang mengajukan lingkungan kerja berpengaruh sig terhadap kinerja pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru.
4. Analisis Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maka, hipotesa 4 memperlihatkan secara simultan lingkungan, kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh sig terhadap kinerja pegawai. Maka, hasil didapat nilai sig Uji F sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari taraf signifikan yaitu 0,05 atau 5%, karena bisa dikatakan secara simultan lingkungan, kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh sig terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,540 berarti 54% kinerja pegawai menerangkan ketiga variabel independen yaitu lingkungan, kepuasan, dan beban kerja melainkan sisanya hanya 46%. Penelitian ini sejajar seperti sebelumnya yaitu Saragih (2018) yang menyatakan kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh sig secara simultan terhadap kinerja.

## KESIMPULAN

Dalam hasil pengujian ditemukan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja terbukti berpengaruh signifikan dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan, oleh karena itu PT Telkom Indonesia Cabang Kediri agar mempertahankan serta meningkatkan kenyamanan pegawai agar kepuasan kerja pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja. Maka dari itu, penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan mempengaruhi kinerja pegawai, kepuasan mempengaruhi kinerja pegawai, dan beban kerja mempengaruhi kinerja pegawai PT Telkom Indonesia Cabang Kediri.

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan berpengaruh sig terhadap kinerja artinya lingkungan kerja yang diterapkan di PT Telkom Indonesia Cabang Kediri, kepuasan berpengaruh terhadap kinerja Telkom Indonesia Cabang Kediri, beban kerja berpengaruh sig terhadap kinerja Telkom Kediri, lingkungan, kepuasan, beban kerja berpengaruh sig secara simultan terhadap kinerja Telkom Indonesia Kediri.

Maka, bisa menjadikan arah guna menerapkan penelitian khususnya dibidang yaitu lingkungan, kepuasan, dan beban kerja. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan penulis dalam menerapkan penelitian yang sama untuk mengembangkan hasil yang telah dicapai seperti halnya variabel stress kerja dan kepemimpinan.

## DAFTAR RUJUKAN

- [1] Y. A. Emron Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA, 2017.
- [2] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- [3] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- [4] L. Hantula, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2015.
- [5] Hart and S. Tarwaka, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2018.

- [6] D. P. Setiawan, "Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Jateng," *S1 thesis, Fakultas Ekonomi*, 2016.
- [7] YuliantoHarinugroho and F. Willis, "Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta," *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, vol. 13, no. 1, pp. 76–86, 2022.
- [8] B. S. S. Putro and B. Setiawan, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Budi Sehat di Surakarta," *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2016.
- [9] K. F. Paramitadewi, "Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan," *Diss. Udayana University*, 2017.
- [10] Sanuddin, Florida Dessy Putri, and AM Rosa Widjojo, "Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. semen tonasa," *Modus*, vol. 25, no. 2, pp. 217–231, 2013.