

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA,
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KECAMATAN SEBERANG ULU 1 PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1
Ilmu Administrasi Publik**



Diajukan oleh:

SELPIA DITA MARDIANA

NIM. 07011381924139

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
PALEMBANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA,
DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI
KECAMATAN SEBERANG ULU 1 PALEMBANG

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Menempuh Derajat
Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Publik

Oleh:

SELPIA DITA MARDIANA
NIM. 07011381924139

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 06 Februari 2023

Pembimbing

Dr. Sena Putra Prabujaya, S.AP.,M.AP
NIP. 198701052015041003



Mengetahui,
Ketua Jurusan



Dr. M Nur Budiyo, S.Sos., MPA
NIP. 196911101994011001

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN
BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN
SEBERANG ULU I PALEMBANG

SKRIPSI

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji
pada Tanggal 16 Februari 2023
dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

TIM PENGUJI SKRIPSI

Dr. Sena Putra Prabujaya, S.Ap., M.Ap
Ketua

Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA
Anggota

Januar Eko Aryansah, S.Ip., SH., M.Si
Anggota



Mengetahui,



LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Selpia Dita Mardiana
NIM : 07011381924139
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang“ ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang membuat pernyataan
Palembang, 27 Februari 2023



Selpia Dita Mardiana
NIM. 07011381924139

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang secara parsial maupun simultan. Penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier sederhana dan berganda, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji korelasi, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang. Secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis haturkan atas ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang” ini dengan sebaik-baiknya. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih ada banyak kekurangan. Namun penulis telah berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik. Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua Orang Tua penulis yang selalu mendoakan dan mendukung penulis dalam menjalankan dan menyelesaikan skripsi ini.
2. Kakak laki-laki penulis yang selalu mendoakan, mendukung dan membantu penulis.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, IPU., ASEAN. Eng, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.S, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Azhar, SH., M.Sc., LL.M., LL.D, selaku Wakil Dekan I, Ibu Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd, selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Dr. Andries Lionardo, M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

6. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA, selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Dr. Sena Putra Prabujaya, S.Ap., M.Ap, selaku Dosen Pembimbing skripsi.
8. Bapak Mukhtiar Hijrun, S.STP, selaku Camat Seberang Ulu 1 Palembang.
9. Bapak M. Azli Febiansyah, S.STP.,MH, selaku Sekretaris Camat Seberang Ulu 1 Palembang.
10. Seluruh staf dan pegawai Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Atas segala bantuan dan bimbingan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Penulis harap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca serta instansi terkait. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk penyempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Palembang, Februari 2023

Selpia Dita Mardiana

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI	i
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	ii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINIL	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan.....	8
1.4 Manfaat.....	9
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kinerja Pegawai	10

2.1.2 Lingkungan Kerja.....	13
2.1.3 Kepuasan Kerja	18
2.1.4 Beban Kerja.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu.....	24
2.3 Kerangka Pemikiran	31
2.4 Hipotesis	31
BAB III	34
METODE PENELITIAN.....	34
3.1 Jenis Penelitian	34
3.2 Definisi Konsep Dan Definisi Operasional	34
3.2.1 Definisi Konsep.....	34
3.2.2 Definisi Operasional.....	35
3.3 Jenis dan Sumber Data	36
3.4 Populasi dan Sensus	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data	37
3.6 Teknik Analisis Data	38
3.6.1 Uji Validitas	38
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	39
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	40
3.6.3.1 Uji Normalitas	40
3.6.3.2 Uji Multikolinearitas.....	41

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas	42
3.6.4 Analisis Regresi Linier Sederhana	43
3.6.5 Analisis regresi linier berganda	43
3.6.6 Uji hipotesis.....	44
3.6.6.1 Uji T.....	44
3.6.6.2 Uji F.....	45
3.6.7 Uji Koefisiensi Determinasi (R).....	45
BAB IV	46
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Deskripsi Wilayah Penelitian	46
4.2 Deskripsi Responden	48
4.3 Hasil Penelitian.....	49
4.3.1 Uji Validitas	49
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	52
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	53
4.3.3.1 Uji Normalitas	53
4.3.3.2 Uji Multikolinearitas.....	54
4.3.3.3 Uji Heteroskedastisitas	55
4.3.4 Analisis Regresi Linier Sederhana	57
4.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda	61
4.3.6 Uji Hipotesis.....	62

4.3.6.1 Uji T.....	62
4.3.6.2 Uji F.....	65
4.3.7 Uji Koefisien Determinasi (R)	67
4.4 Pembahasan	68
BAB V.....	76
PENUTUP.....	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	77
DAFTAR PUSTAKA	78

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 2 Definisi Operasional	35
Tabel 3 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan	48
Tabel 4 Hasil Uji Validitas.....	49
Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 6 Hasil Uji Normalitas	54
Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser	56
Tabel 9 Hasil Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	58
Tabel 10 Hasil Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	59
Tabel 11 Hasil Regresi Linier Sederhana Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	60
Tabel 12 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 13 Hasil Uji T Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	63
Tabel 14 Hasil Uji T Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai.....	64
Tabel 15 Hasil Uji T Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	65
Tabel 16 Hasil Uji F Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai	66
Tabel 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kondisi Ruang Kerja Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang	4
Gambar 2 Ruang Pelayanan Umum Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang	4
Gambar 3 Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Scatterplot.....	57
Gambar 5 Foto Bersama Sekretaris Camat dan Kassubag Kepegawaian Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang	90
Gambar 6 Foto Bersama Kasi Kesos di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang.....	90
Gambar 7 Foto Besama Salah satu staf di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang ..	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	80
Lampiran 2 Data Hasil Penyebaran Kuesioner Di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang.....	84
Lampiran 3 Dokumentasi.....	90

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi pemerintahan, ada berbagai macam tujuan organisasi yang ingin di capai. Salah satu tujuan organisasi pemerintahan yang ingin di wujudkan adalah dalam hal pelayanan publik. Dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, organisasi pemerintah harus memberikan pelayanan yang baik dan bermutu. Hal ini tentu berkaitan dengan tugas umum pemerintah yaitu memberikan pelayanan publik disamping tugasnya sebagai regulasi dan pemberdayaan.

Pelayanan publik yang baik tentu tidak bisa terlepas dari kinerja pegawainya. Dalam pemerintahan, peran aparatur sangat penting dalam setiap kegiatan pemerintahan. Hal ini dikarenakan aparatur yang menjalankan setiap kegiatan atau program yang telah dirancang oleh organisasi. Oleh karena itu, kinerja aparatur atau pegawai pemerintahan sangat penting dan mempengaruhi pelayanan yang diberikan (Sudiyanto, 2020). Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan kerja inilah yang menentukan kinerja pegawainya (Muliadi et al., 2018). Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan (Nabawi, 2019).

Salah satu instansi pemerintah yang memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah Kecamatan Seberang Ulu 1 yang berlokasi di Palembang, Sumatera Selatan. Kecamatan seberang Ulu 1 Palembang merupakan instansi pemerintah yang bertugas untuk memberikan pelayanan yang bentuk pelayanannya dapat dirasakan langsung oleh masyarakat sebagai penerima layanan.

Ada beberapa layanan yang diberikan oleh Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang yang berkaitan dengan pelayanan administrasi, yaitu diantaranya ada Pelayanan Penerbitan Kartu Keluarga (KK), Pelayanan Penerbitan dan Perekaman E-KTP, Pelayanan Surat Pindah, Pelayanan Izin Mendirikan Bangunan (IMB), dan Sebagainya. Dengan layanan-layanan tersebut, maka diperlukan pegawai yang profesional dan berkualitas agar pelayanan yang diberikan dapat berjalan dengan baik.

Dalam memberikan dan menjalankan pelayanan-pelayanan tersebut, Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang harus memiliki pegawai yang berkualitas sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Namun pada kenyataannya, kinerja pegawai Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan pada bulan Agustus 2022 dengan beberapa masyarakat yang ada di sekitar Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang.

Dari hasil wawancara tersebut, masyarakat mengungkapkan bahwa pegawai Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang sangat lambat dalam memberikan respon kepada masyarakat terkait pelayanan yang akan dilakukan. Seperti pada pelayanan perbaikan KTP dan KK, yang pelayanannya sudah dapat dilakukan melalui

aplikasi *WhatsApp* yang seharusnya membuat pelayanan itu menjadi lebih efisien. Namun pada kenyataannya, pegawainya sangat lambat dalam merespon dan bahkan ada beberapa masyarakat yang belum mendapatkan respon sama sekali. Selain itu, pada pelayanan perbaikan KTP dan KK tersebut, seharusnya selesai dalam 7 hari sesuai dengan pemberitahuan yang tertera di Google Form pada saat pengisian identitas. Akan tetapi, pada kenyataannya ada yang baru bisa diambil setelah 14 hari. Dari pernyataan masyarakat tersebut, maka dapat kita ketahui bahwa masih terdapat masalah terkait dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang belum maksimal tersebut dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para pekerja dapat bekerja secara optimal, sehingga dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Kurangnya kinerja salah satunya diakibatkan oleh kurang lancarnya pelaksanaan kerja dan sering tertundanya penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggungjawab para pegawai. Lingkungan kerja di suatu instansi harus kondusif dan nyaman, agar pegawai dapat bekerja secara optimal (Nabawi, 2019).

Di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang, lingkungan kerjanya dapat dikatakan belum cukup kondusif dan nyaman. Hal ini dapat terlihat dari beberapa kondisi ruang kerja sebagai berikut:

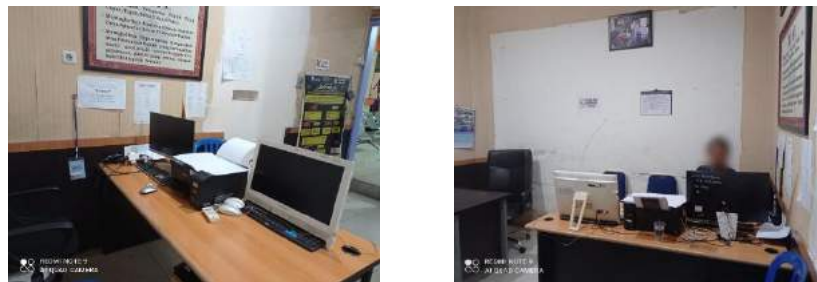
1. Ruang kerja yang tidak terlalu besar, tetapi diisi oleh lebih dari 5 orang pegawai. Selain itu, jarak antar meja kerja cukup dekat sehingga ruang gerak sangat terbatas. Hal ini dapat dilihat seperti pada gambar berikut ini:

Gambar 1 Kondisi Ruang Kerja Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang



2. Memiliki alat kantor yang banyak dengan meja kerja yang terbatas. Ada beberapa meja kerja yang di isi oleh 2 orang pegawai yang seharusnya hanya di isi oleh 1 orang pegawai saja. Selain itu, ada beberapa ruangan yang tidak memiliki lemari arsip sendiri sehingga harus keluar masuk ruangan lain untuk menyimpan ataupun mengambil dokumen. Hal ini dapat dilihat seperti pada gambar berikut ini:

Gambar 2 Ruang Pelayanan Umum Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang



Lingkungan kerja suatu instansi harus kondusif dan nyaman agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan nyaman. Pegawai akan menyenangi lingkungan kerjanya apabila lingkungan tersebut nyaman untuk bekerja. Pegawai akan merasa betah di tempat kerja jika ia menyukai lingkungan tempat ia bekerja dan akan membatasi jumlah pegawai di luar kantor sehingga

pegawai dapat berpartisipasi dalam kegiatan dan menyelesaikan pekerjaannya (Tambunan, 2018).

Selain lingkungan kerja, kepuasan kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Menurut Hasibuan (dalam Tambunan, 2018), kepuasan kerja adalah sikap emosional seorang pegawai yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dari hasil wawancara dengan salah satu pegawai di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang, maka didapatkan hasil bahwa masih Beberapa karyawan diberi tugas yang tidak sesuai dengan keterampilan dan keahlian mereka, sehingga pegawai cenderung merasa tidak senang dan tidak puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu, beberapa pegawai merasa besarnya gaji yang diterima tidak sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang dilakukan.

Di Dalam Dokumen Perubahan Rencana Strategis (Renstra) Kecamatan Seberang Ulu 1 Kota Palembang Tahun 2018-2023 disebutkan bahwa sampai akhir tahun 2020, Kantor Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang memiliki pegawai sebanyak 47 Orang, yang terdiri atas 16 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 31 orang pegawai yang Non PNS atau honorer. Jika dilihat dari segi tingkat pendidikannya, pegawai yang dominan adalah dari jenjang pendidikan S1 dan SMA yakni 74,57 % dari 47 orang pegawai yang ada. Dari perbedaan tersebut, ada beberapa pegawai yang cenderung khawatir dengan posisi dan jabatannya serta pemberian kompensasi di instansi tersebut.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Andriani Muliadi, dkk mengemukakan bahwa tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mencerminkan

tingkat kompetensi dan kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang tingkat pendidikannya lebih rendah dari pegawai yang lain cenderung merasa khawatir dengan kenaikan jabatan. Selain itu, pegawai juga mengalami ketidakadilan dalam pemberian kompensasi, seperti kurang mendapat kesempatan untuk melakukan perjalanan dinas dibandingkan dengan rekan kerjanya yang lain (Muliadi et al., 2018).

Selain itu, beban kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Jumlah pekerjaan fisik dan mental yang diharapkan untuk diselesaikan oleh karyawan dikenal sebagai beban kerja mereka (Mahawati et al., 2021). Penurunan aktivitas karena kurangnya pekerjaan juga akan menyebabkan kebosanan. Pegawai dapat berada dalam bahaya jika mereka tidak memperhatikan pekerjaan mereka karena mereka bosan atau tidak melakukan cukup banyak pekerjaan. (Nabawi, 2019).

Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang berkoordinasi dengan Kelurahan 1 Ulu, Kelurahan 2 Ulu, Kelurahan 3-4 Ulu, Kelurahan 5 Ulu, dan Kelurahan 7 Ulu dalam melakukan pelayanan administrasinya. Dengan pegawai yang cukup sedikit dan harus berkoordinasi dengan beberapa kelurahan tersebut, tentu beban kerjanya akan banyak. Menurut hasil wawancara dengan salah satu pegawai di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang, akibat terlalu banyaknya pekerjaan dengan jumlah pegawai yang sedikit, mengakibatkan beberapa pegawai ada yang juga mengerjakan pekerjaan yang bukan tugasnya dikarenakan sudah mendekati waktu yang telah ditentukan dan sering kali juga pegawai non PNS juga mengerjakan pekerjaan yang harusnya dilakukan oleh PNS.

Peneliti telah melakukan kajian terhadap beberapa penelitian sebelumnya. Berdasarkan kajian tersebut, peneliti menemukan bahwa penelitian yang paling banyak dilakukan adalah penelitian mengenai kinerja pegawai. Dari beberapa topik terkait dengan kinerja pegawai, beberapa penelitian sebelumnya lebih banyak yang mengkaitkan kinerja pegawai dengan analisis kinerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan perilaku organisasi. Pada beberapa penelitian sebelumnya, ada beberapa penelitian yang menyatakan bahwa baik lingkungan kerja, kepuasan kerja, maupun beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, ada beberapa penelitian sebelumnya juga yang menyatakan bahwa baik lingkungan kerja, kepuasan kerja, maupun beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beberapa penelitian yang menyatakan adanya pengaruh tersebut diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti & Nunur Rahardyan, yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja (Sedarmayanti & Rahadian, 2018). Sedangkan Salma Halida menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja (Fadilah, 2020). Dan Totok Sudiyanto dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Sudiyanto, 2020).

Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh Bayu dan Corry menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai (Hanafi & Yohana, 2017). Dan pada penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi menyatakan bahwa baik lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja

memiliki hubungan atau pengaruh terhadap kinerja pegawai namun tidak signifikan (Nabawi, 2019)

Berdasarkan latar belakang dan kajian yang telah dilakukan tersebut, peneliti melihat bahwa belum banyak penelitian yang membahas mengenai lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja secara bersama-sama. oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus pada pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja, terhadap kinerja pegawai yang akan dilakukan di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat beberapa rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang?

1.3 Tujuan

1. Untuk menguji secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang.

2. Untuk menguji secara parsial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang.
3. Untuk menguji secara parsial pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang.
4. Untuk menguji secara simultan pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang.

1.4 Manfaat

1. Secara teoritis dapat memberikan kontribusi secara konseptual yang terkait dengan kinerja pegawai dimana penelitian ini akan memberikan kontribusi terhadap pengaruh beberapa variabel terhadap kinerja pegawai, khususnya variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja. Sehingga memberikan kontribusi dalam pengembangan pengaruh variabel-variabel terhadap kinerja pegawai.
2. Secara praktis diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pimpinan dan pegawai Kecamatan Seberang Ulu 1 Palembang dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama yang terkait lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anita, J., Aziz, N., & Yunus, M. (2013). Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. *Jurnal Manajemen Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 2(1), 12.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Pena Persada.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). SAGE Publications.
- Fadilah, S. H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2), 5–24.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPBE)*, 5(1). <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hidayat, R. (2015). Performance Appraisal sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karayawan. *Ilman*, 3(1), 1–8.
- Indrayani, G. A. D., Suwena, K. R., & Suwendra, I. W. (2018). Kompetensi Individu dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Di Inspektorat Daerah Kabupaten Buleleng. *International Journal Of Social Science And Business*, 2(3).
- Loka, I., & Mahalayati. (2019). Analisis Kinerja Karyawan PT. Putra Kediangan Propertindo. *Gema : Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2).
- Lukiman, R. H., & Lestianto, J. W. (2016). Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan Sistem Informasi, Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Kepercayaan Atas Teknologi Sistem Informasi Akuntansi, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individu Karyawan. *Ultima Accounting*, 8(2).
- Mahawati, E., Yuniwati, I., & Ferinia, R. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Kita Menulis.
- Muliadi, A., Suaib, E., & Gunawan. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Kolaka Timur. *Publica : Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 9(2), 1–10.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Literatur. *Diponegoro Journal Of Management*, 7(4), 1–11.
- Rahmawati, I., Sa'adah, L., & Chabibi, M. nur. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A Wahab Hasbullah.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93.
- Sugiharjo, R. J., & Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 128–137.
- Supratno, J. (2007). *Statistik Untuk Pemimpin Berwawasan Global*. Salemba Empat.
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Public Policy (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101–114.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 180.
- Virgiyanti, & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Palu. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 61(2), 55–60.