

**PENGARUH BEBAN KERJA, PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN TVRI PALEMBANG**



Oleh:

RAODAH

NIM : 1526200142

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang untuk

Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

**PALEMBANG**

**2020**

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perkembangan industri media massa khususnya stasiun televisi, berkembang cukup pesat pasca runtuhnya rezim order baru dan peristiwa reformasi pada tahun 1998. Peristiwa tersebut telah membuka peluang bagi dunia penyiaran khususnya televisi di Indonesia. Selain itu reformasi juga mendorong dengan cepat peralihan sistem penyiaran yang lebih demokratis, jika sebelum sistem penyiaran di Indonesia didominasi oleh TVRI dan RRI<sup>1</sup>.

Sumber daya Manusia yang terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usaha mereka pada organisasi<sup>2</sup> jika ingin perusahaan ingin maju maka perusahaan tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia, kinerja yang dicari pada perusahaan dari seseorang tergantung pada kemampuan, motivasi dan dukungan individu yang diterima. apabila seseorang

---

<sup>1</sup>Peraturan menteri komunikasi informatika no 43/PER/kominfo/10/2009 tentang ‘penyiaran melalui sistem jaringan oleh lembaga swasta jasa penyiaran televisi’ dalam <https://publikasi.kominfo.go.id/handle/543261/259?show=full> diakses 13agustus 2019

<sup>2</sup>Handoko, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia (Yogjakarta:Graha Ilmu 2003) hal 98

dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia dapat berjalan efektif maka perusahaan akan tetap berjalan efektif<sup>3</sup>

Kinerja adalah suatu proses bagaimana pekerjaan langsung untuk mencapai hasil kerja, kinerja karyawan dalam pengertian *performance* ada pula yang memberikan pengertian *performance*, adalah hasil kerja atau prestasi kerja namun ada pula kinerja mempunyai arti yang lebih luas bukan yang hanya hasil kerja, tetapi bagaimana proses pekerjaan tersebut.. Kinerja merupakan bagaimana yang dikerjakan dan apa yang dikerjakan bagaimana cara mengerjakannya<sup>4</sup>

Menurut Robert L. Malthis dan Jackson, kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi<sup>5</sup> dan menurut Hariandja, kinerja adalah hasil kerja yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi<sup>6</sup> hasil penilaian kerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang diingikan perusahaan baik dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas hasil yang dicapai dan tanggung masing-masing dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika<sup>7</sup>

Karyawan merupakan faktor produksi yang penting sebagai penentu kinerja perusahaan secara keseluruhan kinerja karyawan dipengaruhi

---

<sup>3</sup>Mathis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Salemba Empat, 2002) hal 89

<sup>4</sup>Wibowo, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta:Raja Wali Pers, 2016) hal 7

<sup>5</sup>Robert L. Malthis dan Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta:Graha Ilmu 2003) hal 98

<sup>6</sup>Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia pengadaan, pengembangan, pengkompensasian dan peningkatan produktivitas pegawai* (Jakarta:Grasindo, PT Gramedia, 2008) hal 180

<sup>7</sup>Perwira Sentono, *Pencapaian keunggulan bersaing yang berkelanjutan melalui fungsi dan peran SDM* (Semarang:STIK Sikubank 199) hal 2

beberapa faktor diantaranya adalah kepemimpinan, kompesasi lingkungan kerja, rekan kerja, motivasi semuanya mempunyai peranan sangat penting dalam menumbuhkan kinerja karyawan<sup>8</sup> sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam perusahaan, dimana manusia berperan sebagai pengatur dalam melaksanakan berjalanya suatu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan tertentu sebaik-baiknya program yang dibuat oleh perusahaan akan sulit tanpa peran aktif karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dani pradityah Setiawan di PT. jaya macan cemerlang klaten jawa tengah dibidang produksi prestasi kerja yang sesungguhnya yang dicapai seseorang hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penurunan kinerja karyawan dalam hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan target kualitas dan kuantitas yang ditentukan oleh perusahaan, Tingginya beban kerja karyawan PT.MJC membawa dampak negtif bagi kinerja karyawan PT. MJC untuk meningkatkan kineja karyawan antara lain meperhatikan beban kerja karyawan<sup>9</sup>

Menurut Tarwakala dan Staveland (2011) yang dikup oleh sugiharjo dan aldata mengatakan beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan presepsi dari pekerjaan<sup>10</sup> beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja fsik adalah beban yang diterima

---

<sup>8</sup>Pengabeian, *Manajemen sumber Daya Manusia* , edisi kedua, (Jakarta ghalia 204)hal 21

<sup>9</sup>Dani praditya Setiawan, *Pengaruh Beban Kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Macan Jaya Cemerlang Klaten jawa tengah* ( skripsi universitas:Jogjakarta)hal 18

<sup>10</sup>Sugiharjo dan Aldata , *Pengaruh Beban kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Ilmia Manajemen Bisnis , Volume 4, NO 1 Maret 2018*)hal 128

oleh fisik semata akan mengakibatkan perubahan fungsi-fungsi alat-alat tubuh maupun penilaian beban kerja fisik dapat dilakukan dengan dua metode secara objektif yaitu penilaian langsung maupun tidak langsung metode pengukuran langsung yaitu mengukur energi yang dikeluarkan melalui dengan asupan oksigen selama bekerja, metode pengukuran tidak langsung dengan menghitung denyut nadi selama bekerja, beban kerja mental merupakan beban pekerjaan yang diterima pekerja sebagai tuntutan kerja mental dengan kemampuan mental yang dimiliki oleh pekerja yang bersangkutan<sup>11</sup>

Pemberian beban kerja yang efektif bagi perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan terhadap perusahaan itu, beban kerja sangat penting bagi perusahaan atau instansi<sup>12</sup>

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Febri Furgon Artadi mengenai beban kerja karyawan dari perusahaan rokok yang memang memiliki beban kerja yang sangat tinggi, dituntut untuk bekerja memenuhi target yang ditetapkan oleh PT. Merapi Agung Lestari memberikan beban kerja dengan sistem target yang tinggi. setiap karyawan diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaannya memenuhi target yang telah ditetapkan yaitu 2.150 batang perhari

Menurut para karyawan banyak pekerja belum melaksanakan dengan tepat target, dan tepat waktu diketahui bahwa distribusi beban kerja belum

---

<sup>11</sup>Dewin Purnawingsi, dkk *Analisis Beban kerja fisik dan mental PT energy agro nusantara dengan metode cardiovascular load (CVL) & nasa-tlk* (seminar nasional teknik industry universitas islam mojopahit)

<sup>12</sup>F.R Tjiabrata B dkk, *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT sabar Ganda manado* (Jurnal EMBA Vol 5 no 2 juli 2017, hal 1570-1580)

kosisten setiap bulanya. Perusahaan dalam menentukan jumlah beban kerja menyesuaikan dengan kondisi stok digudang, sehingga beban kerja yang diterima karyawan fluktuatif atau berbeda setiap bulanya pada keadaan stok gudang yang normal dalam artian stok tidak menupuk karyawan harus menyesuaikan target 2.150 batang rokok, apabila stok gudang menupuk, maka perusahaan melakukan pengurangan beban kerja yang berimbas pada berkurangnya kegiatan produksi pada bulan agustus 2014 mengurangi produksi dengan cara meliburkan karyawan dari 6 hari kerja menjadi 3 hari kerja<sup>13</sup>

faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam memajukan perusahaan dan merupakan salah satu faktor yang penting dalam persaingan baik dari dalam maupun dari luar perkembangan ilmu dan teknologi yang sangat cepat dalam menangani dan menjalankan perusahaan tersebut, penyesuaian kemampuan untuk melaksanakan tugas melaksanakan pelatihan pada para karyawan pelatihan menurut Soekidjo Notoadmojo adalah pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan intelektual dan keperibadian manusia<sup>14</sup> pemberian pelatihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Safitiri Indriyanti di PT Paradise Island Furniture tentang pelatihan tetapi indikator keberhasilan pelatihan belum terlihat karena mebel dihasilkan masih sama dengan hasil

---

<sup>13</sup>Febri Furqon Artadi, *Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap Kinerja karyawan PT Merapi Agung Lestari*, skripsi fakultas ekonomi universitas negeri Yogyakarta

<sup>14</sup>Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta 2009) hal

mebel ketika karyawan belum mengikuti pelatihan, terkait prestasi karyawan ternyata karyawan yang mengikuti pelatihan belum menghasilkan produk kayu yang kualitas yang lebih baik daripada karyawan yang mengikuti pelatihan, keahlian karyawan yang diwujudkan dalam praktek desain, ukir, dan amplas belum menunjukkan hasil pemahaman teknis yang berarti produk kayu yang dihasilkan masih dengan desain yang lama, dengan adanya pelatihan menambah pengetahuan bagi karyawan namun pengetahuan baru karyawan yang dimiliki karyawan untuk dirinya sendiri tidak dibagikan kepada rekan kerja lainnya, metode pelatihan di PT. Paradise furniture meliputi meliputi metode pekerjaan dengan diberikan instruksi dengan cara-cara bekerja, metode demonstrasi dan contoh metode simulasi, dan metode simulasi, dan metode pengembangan *skill* namun pelatihan yang dilakukan oleh PT. Paradise belum berjalan dengan cara efektif dan efisien karena masih banyak target mebel yang diselesaikan tidak sesuai dengan jadwal yang ditetapkan.<sup>15</sup>

Hal lain yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun kelompok<sup>16</sup> lingkungan kerja, adalah salah faktor utama yang memicu karyawan dapat bekerja secara maksimal, lingkungan kerja tidak kondusif akan membuat karyawan mudah sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja jika ruangan

---

<sup>15</sup>Safitri Indriyanti, *Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt paradise island furniture*, skripsi fakultas ekonomi universitas jogjakarta

<sup>16</sup>Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2001) hal 1

kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara yang kurang memadai, ruang kerja yang terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik tentu besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan

Selain itu lingkungan kerja menurut islam adalah keberadaan manusia disekeliling untuk saling mengisi dan melengkapi satu dengan yang lainnya sesuai dengan perannya masing-masing dengan menjaga alam (lingkungan) dan makhluk ciptaan allah yakni sebagai khlifah yang harus menggunakan nilai-nilai syariat islam dalam segala aktifitasnya agar dapat tercapainya kebahagiaan didunia dan diakhirat<sup>17</sup>

Berdasarkan peneelitan yang dilakukan oleh Kasmawati bahwa banyak karyawan yang mengudurkan diri dari perusahaan PT. Sermani Steel, disebabkan karna lingkungan kerja yang kurang memadai sehingga karyawan satu persatu menarik diri dengan alasan tidak betah dengan kondisi perusahaan yang panas dan adanya kerja lembur setiap minggunya<sup>18</sup> oleh karna itu hendaknya lingkungan kerja harus baik, dengan kata lain lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.karyawan akan berkerja produktif atau tidak tergantung atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan tekanan-tekanan sosial dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Stasiun Televisi TVRI Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pertelevisian, Stasiun televisi TVRI sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja perusahaan karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan

---

<sup>17</sup>Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah Kaya Didunia Terhormat diakhirat* (Yogyakarta :Pustaka pelajar , 2009)hal 159

<sup>18</sup>Kasmawati, *Pengaruh Lingkunagn kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT semani Steel Makasar* ,(skripsi Fakultas ekonomi dan bisnis islam Alauddin Makasaar 2014)

perusahaan karena berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkatkan sehingga produktifitas perusahaan juga akan meningkatkan

Informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan salah satu karyawan TVRI Palembang saat ini adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu mneghadapi diera persaingan yang ketat. Beban kerja yang di stasiun televisi TVRI Palembang. Masalah yang saya temukan mlalui wawancara dengan salah satu karyawan TVRI banyak target pkerjaan yang harus dicapai oleh karyawan misalkan dalam meliputi berita dalam satu hari harus 25-27 liputan serta karyawan bekerja selama 8 jam serta ditambah jam operasional 4 jam, pelatihan bagi karyawan mengajarkan keahlian tertentu seperti jurnalistik, diklat cameramen dan teknik penulisan naska seperti disain grafis, desain web dan penghubungan media yang dan lingkungan kerja yang disatsiun televisi TVRI Palembang harus dilengkapi dengan sarana dan prasarana seperti mesin poto copi computer ruangan ber AC computer Satu Jaringan atau LAN

Berdasarkan uraian di atas fenomena, mengidikasikan adanya *research gap* dari variabel yang mepengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut

**Tabel 1.1**

**Research gap beban kerja**

**terhadap kinerja karyawan**

	Hasil penelitian	Peneliti
<b>Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan</b>	Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan	1.R joko Sugiharjo dan fisika Aldata (2018) <sup>19</sup> 2. Dani Praditiyah Setiawan (2016) <sup>20</sup> 3. Ferbri Furqon Artadi (2015) <sup>21</sup>
	Tidak Terdapat Pengaruh antara Beban Kerja terhadap kinerja karyawan	1.Kusuma Wardhani (2017) <sup>22</sup> 2. Rusda irawati, Dini Arimbi Carollina (2017) <sup>23</sup>

<sup>19</sup>Sugiharjo dan alda, *Pengaruh Beban Kerja dan MOTivasi terhadap kinerja karyawan BPJS Ketenaga kerjaan Cabang Salemba* (Jurnal ilmia manajemen bisnis, Volume 4, No maret 2018)hal 128-137

<sup>20</sup>Dani praditya Setiawan, *Pengaruh Beban Kerja Dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan PT macan Klaten Jawa tengah* (skripsi universitas Yogyakarta 2016)

<sup>21</sup>Febri Furqon Artadi, *Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Merapi Agung lestari* (Skripsi universitas yogyakarta:2015)

<sup>22</sup>Kusuma Wardani,A *nalisis Pengaruh Beban Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Administrasi* (Skripsi fakultas ekonmi universitas sanata dharama 2017)

<sup>23</sup>Rusda Irawati, Dini Arimbi Carollina, *Analisis pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT. Giken Precision Indonesia* (Jurnal inovasi dan bisnis VOL 5 No 1 jini 2017 )hal 9

		3. Hendri Kurniawan dkk (2016) <sup>24</sup>
--	--	---

Sumber: Dikumpulkan dari Berbagai sumber 2019

Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh R Joko Sugiharjon, Fisik Aldata Dani Praditayah Setiawan, dan Ferbri Furqon Artadi Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan hal ini berbading terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh kusuma Wardhani, Rusd irawati, Dini Arimbi Carrollina, dan Hendri Kurniawan dkk tidak terdapat pengaruh terhadap beban kerja terhadap kinerja karyawan bagian administrasi

**Tabel 1.2**

***Research gap* pelatihan terhadap kinerja karyawan**

Pengaruh pelatihan Terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap	1. Trsofia Junita Mamangkey dan Altje Tumbel, yantje Uhing (2015) <sup>25</sup> 2. Indri Andesta Dyastuti (2018) <sup>26</sup>

<sup>24</sup>Hendri Kurniawan, dkk, *Pengaruh Reward, punishment, beban kerja dan pelatihan terhadap produktifitas kerja karyawan* (Jurnal of managemen, Volume 2 no 2 maret 2016) hal9

<sup>25</sup>Trisofian Junita Mamangkey, dkk, *Pengaruh pelatihan pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT Bangun wenang beverages company manado* ( Jurnal EMBA vol 3 No 1 maret 2015,) hal 737747

	kinerja karyawan	3. Safitri Indriyani <sup>27</sup>
	Tidak ada terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan	1. Nita Nur Mazidah (2018)

Sumber: Dikumpulkan Berbagai Sumber tahun 2019

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Trsofia Junita Mamangkey dan Altje Tumbel, yantje Uhing Indri Andesta Dyastuti Safitri Indriyani menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bertentangan terbalik dengan hasil penelitian Nita Nur Mazidah yang menunjukkan hasil penelitian tidak ada pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan

---

<sup>26</sup>Indri Andesta Dyastuti, *pengaruh Beban pelatihan kerja ,terhadap kinerja karyawan ditinjau dari preseptif ekonomi islam* (skripsi fakultas ekonomi dan bisnis islam UIN Raden intan lampung)

<sup>27</sup>Safitri Indriyani, *Penagruh Pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktiiftas kerja karyawan pada PT. paradise iland furniture* (skrpsi fakulas ekonomi unversitas negeri :Yogyakarta 2015)

**Tabel 1.3**

***Research gap lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan***

<b>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Lingkungan kerja</b>	Hasil penelitian	Peneliti
	Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hamida Nayati utami</li> <li>2. Bambang Swasto Sunuharyo</li> <li>3. Ferry Moulana<sup>28</sup></li> </ol>
	Tiddak terdpat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jerry M.logahan</li> <li>2. Tjie fie tjoe</li> <li>3. Naga (2012)<sup>29</sup></li> </ol>

Sumber:dikumpulkan dari berbagai sumber

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diteliti oleh Hamida Nayati utamiBambang Swasto SunuharyoFerry Moulana

<sup>28</sup>Ferry m, Bambang SS, Hamida NU''*Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan malalui Variabel moderator motivasi kerja (studi pada karyawan PT telkom Indonesia TBK witel jatim Slatan''jurnal admistarasi bisnis (jab vol 44 n0 1 maret 2017, fakultas ilmu aministrasi univarsitas barawijya 2017)*

<sup>29</sup>Jerry M.logahan Tjie F.T Naga, *Analisis pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karya CV mun Indonesia jurnal bisnis business review vol 3 no 1 mae 2012*( fakultas ekonomi dan komunikasi jurusan manajemen, universitas BINUS 2012)

bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini bertentangan terbalik dengan hasil penelitian Jerry M. Loggahan Tjje Ft Naga yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dari *Research gap* diatas dapat disimpulkan bahwa tidak semua empiris sesuai dengan teori yang ada hal ini diperkuat dengan adanya *Research gap* dalam penelitian-penelitian terdahulu, berbagai penelitian yang diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda-beda dari variabel beban kerja, pelatihan, dan lingkungan kerja

Berdasarkan dengan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang **”pengaruh Beban Kerja, Pelatihan, Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan TVRI Palembang”**

## **B. Rumusan masalah**

1. Bagaimana Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan TVRI Palembang?
2. Bagaimana Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan TVRI Palembang?
3. Bagaimana Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan TVRI Palembang?
4. Bagaimana pengaruh Beban kerja, Pelatihan Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan TVRI Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Pembahasan diatas tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan TVRI Palembang.
2. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan TVRI Palembang.
3. Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan TVRI Palembang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian dengan penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan secara teoritis  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna menambahkan pengetahuan mengenai beban kerja pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan TVRI Palembang
2. Kegunaan secara pragmatis
  - a. Bagi Perusahaan  
Hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan yang menunjukkan beban kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
  - b. Bagi penulis  
Bagi penulis dapat menambah pengetahuan dan wawasan, mengenai pengaruh beban kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan TVRI Palembang
  - c. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini dapat menambah referensi dan bacaan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan ilmu pengetahuan Sumber Daya Manusia, khususnya yang berhubungan dengan beban kerja, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

## **E. Sistematika penulisan**

Untuk menghasilkan pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika sedemikian rupa sehingga dapat menunjukkan hasil penelitian yang baik dapat dipahami, adapun sistematika tersebut sebagai berikut

### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan sistematika penulisan

### **BAB II Landasan Teori Dan**

Bab ini menguraikan tentang penelitian terdahulu, teori-teori yang mendasari penelitian ini, kerangka pemikiran, serta hipotesis penelitian

### **BAB III Metode Penelitian**

Bab ini berisi tentang definisi operasional variabel, jenis dan sumber data populasi sampel teknik pengumpulan data, uji validasi dan teknik analisis data

### **BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini berisi tentang dari hasil analisis dan pembahasan dari hasil penelitian berdasarkan data pengaruh Beban kerja Pelatihan Dan Lingkungan Kerja karyawan TVRI Palembang.

## **BAB V Penutup**

Bab ini terdiri dari kesimpulan yang menunjukkan keberhasilan tujuan dari penelitian. Kesimpulan juga juga hipotesis yang di dukung dan yang tidak di dukung oleh data empiris dari penelitian yang menunjukkan kemungkinan penerapan. Kelebihan dan kekurangan-kekurangan, saran-saran yang berisi keterbatasan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran bagi peneliti yang akan datang