

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Jatibening Baru

Rini Kurniawati Rusmadi¹, Sri Wahyuningsih², Nurwulan Kusumadevi³

¹⁻³ Universitas Mitra Bangsa dan dokterini@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Jatibening Baru. Penelitian ini dilaksanakan dengan metode deskriptif kuantitatif yang menggunakan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui membagikan kuesioner penelitian dengan menggunakan sampel 30 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan menggunakan uji kualitas data, analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Pengelolaan data menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Berdasarkan hasil secara statistik hipotesis terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai Hasil analisis menunjukkan bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 77.4%. Sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 54.6%. secara bersama-sama (simultan), berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Jatibening Baru dengan kontribusi sebesar 83.7%. Sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa Semakin Beban Kerja dan lingkungan kerja akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja, Pegawai, Puskesmas Jatibening Baru*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of workload and the work environment on the performance of employees at the Jatibening Baru Community Health Center. This study used a quantitative descriptive method using primary and secondary data obtained through questionnaires distributed to a sample of 30 respondents. Data analysis in this study used data quality testing, simple linear regression analysis, and multiple linear regression analysis. Data management used SPSS version 25. Based on the statistical results, the hypothesis is that there is a positive and significant influence between workload and employee performance. The analysis shows that the contribution of the work environment to performance is 77.4%. Meanwhile, the work environment has a positive and significant influence on employee performance. The analysis results show that the contribution of the work environment to performance is 54.6%. Together (simultaneously), they significantly influence the performance of employees at the Jatibening Baru Community Health Center, contributing 83.7%. The remaining 16.3% is influenced by factors outside this study. Therefore, it can be concluded that increasing workload and the work environment will improve employee performance.

Keywords: *Workload, Work Environment, Performance, Staff Member, Jatibening Baru Community Health Center*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada umumnya adalah untuk menciptakan hubungan yang serasi di antara para pegawai dan menyatu padukan sumber daya manusia secara efektif serta tujuan efisiensi dan kerjasama diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini tentunya menjadi tanggung jawab bersama diantara para manajer dan pegawai.

Manajer bertanggung jawab untuk menjalankan tugas dan peranan yang telah diberikan. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia tidak kompeten dengan kinerja buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi.

Tak jarang hal ini membuat setiap individu meningkatkan performa agar mampu bekerja lebih keras lagi dan beradaptasi terhadap perubahan yang tengah terjadi. Menurut Permenkes Nomor 19 Tahun 2024 mengatur tentang Penyelenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Peraturan ini bertujuan untuk memperkuat peran Puskesmas sebagai fasilitas kesehatan primer dalam memberikan pelayanan kesehatan yang terintegrasi, mulai dari promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, hingga paliatif, dengan penekanan pada promosi kesehatan dan pencegahan penyakit. Puskesmas mengedepankan upaya promotif dan preventif guna mencapai derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Upaya kesehatan tersebut diselenggarakan dengan menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan. Puskesmas dipimpin oleh seorang kepala Puskesmas yang bertanggung jawab kepada Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Peranan dan kedudukan Puskesmas adalah sebagai ujung tombak sistem pelayanan kesehatan terdepan Indonesia, maka Puskesmas bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat, juga bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kedokteran.

Puskesmas merupakan instansi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan dijenjang tingkat pertama yang terlibat langsung dengan masyarakat menjadi sangatlah penting dalam keberadaannya. Dalam melaksanakan tugas dan fungsi pembangunan kesehatan yang ditetapkan oleh dinas kesehatan Kota Bekasi berdasarkan geografi, demografi, sarana, dan prasarana, transportasi, masalah kesehatan setempat, keadaan sumber daya yang dimiliki serta beban kerja yang diemban Puskesmas. Puskesmas diharapkan dapat bertindak sebagai motivator, fasilitator dan turut serta memantau terselenggaranya proses pembangunan di wilayah kerjanya agar berdampak positif terhadap kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Hasil yang diharapkan dalam menjalankan fungsi ini antara lain adalah terselenggaranya pembangunan di luar bidang kesehatan yang mendukung terciptanya lingkungan dan perilaku sehat. Dengan adanya Puskesmas Jatibening Baruini dapat memberikan pemulihan kesehatan dan kesembuhan para pasien (masyarakat) dengan baik, tidak terhitung pasien tersebut apakah berasal dari golongan ekonomi atas, menengah ataupun pada golongan ekonomi lemah. Puskesmas Jatibening Barujuga menjadi alternatif yang dipilih oleh masyarakat sebagai instansi kesehatan bagi masyarakat yang membutuhkannya, untuk itu sebagai instansi kesehatan masyarakat, utamanya lebih mengedepankan kesehatan pasien yang datang berobat secara langsung meskipun dengan cara bertahap. Untuk memberikan pelayanan terbaik untuk pasien pegawai puskesmas harus memiliki kinerja yang baik.

Pentingnya kinerja dalam sebuah organisasi adalah mencapai tujuan yakni bekerja secara efektif menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Jika tenaga medis tidak bekerja secara efektif maka pasien akan merasa bahwa organisasi tersebut tidak peduli dengan kesehatan pasien (masyarakat). Usaha untuk meningkatkan kinerja tenaga medis, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya suatu organisasi memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan masa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan atau instansi. Dengan pemberian kerja yang efektif instansi dapat mengetahui sejauh mana tenaga medisnya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruh terhadap kinerja instansi itu sendiri. Menurut Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera

diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Apapun menurut Koesomowidjojo, (2017:21) Beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Peneliti menduga bahwa adanya keterlambatan dalam penyelesaian laporan. Idealnya, Puskesmas harus memiliki standar Analisis Beban Kerja (ABK). Namun, praktik di lapangan sering menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kesehatan yang tersedia dengan volume dan kompleksitas pekerjaan. Kekurangan SDM menyebabkan beban kerja bertambah karena harus menggantikan pekerjaan pegawai lain sambil menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Akibatnya tenaga medis merasa tertekan dengan beban kerja yang harus dilakukan.

Prinsip penyelenggaraan pelayanan kesehatan Puskesmas adalah kebutuhan dan tuntutan dari pengguna jasa, pelayanan kesehatan dimana pasien mengharapkan suatu penyelesaian dari masalah kesehatannya. Oleh karena itu Puskesmas harus memberikan pelayanan medis sebagai upaya pemulihan atau penyembuhan dan tindakan ringan yang memenuhi standar kualitas. Membangun citra Puskesmas adalah memperbaiki segi kualitas pelayanan sehingga akan tercipta kepuasan masyarakat terus untuk berinteraksi. Kepuasan masyarakat dapat dilihat dari sikap kesukaan atau ketidaksukaannya terhadap pelayan yang dirasakan sesudah terjadinya pengguna jasa pelayanan Puskesmas.

Selain beban kerja, Penulis menduga faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sebagai salah faktor utama yang memicu mereka untuk dapat bekerja secara optimal. Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baiknya sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai/karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja (Tanjung, 2016). Dalam pencapaian suatu kerja yang maksimal ada faktor yang mempengaruhi, diantaranya sarana dan prasarana. Lingkungan kerja yang baik sangat di pengaruhi oleh sarana dan prasarana yang memadai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga medis, tenaga medis akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada kondisi pekerjaan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak pada kelangsungan organisasi/instansi. Menurut Wibowo (2007:65) Lingkungan kerja internal adalah komponen-komponen yang ada dalam organisasi ataupun perusahaan.

Mengenai lingkungan kerja yang ada di Puskesmas Jatibening Baru yaitu Gedung puskesmas sempit, masih ada beberapa ruangan seperti ruang tunggu, pendaftaran yang belum mempunyai AC, masih terbatasnya alat-alat medis yang tersedia. Tenaga medis yang merasa tidak nyaman dalam bekerja merasa jenuh dan pada akhirnya dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai permasalahan.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pokok masalah yang telah dikemukakan pada bab I, dan landasan teori yang mendukung penelitian ini (ditampilkan pada bab II), maka dapat diajukan hipotesis kerja sebagai berikut :

1. Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Jatibening Baru
2. Diduga terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Jatibening Baru
3. Diduga terdapat pengaruh Beban Kerja dan Lingkunga Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Jatibening Baru

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian jenis kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian survey. Penelitian survey pada umumnya dilakukan untuk membuat suatu generalisasi dari suatu pengamatan terbatas menjadi kesimpulan umum bagi populasinya. Penelitian survey juga dapat dipakai untuk tujuan deskriptif, explanatori, dan eksploratori. Cara penentuan responden yang digunakan adalah probability sampling, yaitu sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur/ anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data skunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pembahasan Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Correlations		Beban Kerja
Tenaga medis memiliki kondisi kerja sesuai dengan kebutuhan puskesmas	Pearson Correlation	.803**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30
Suasana kerja yang ada di Puskesmas Jatibening Baru selalu efektif dan memadai	Pearson Correlation	.783**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30
Jumlah pasien yang harus saya tangani setiap hari sudah sesuai dengan kemampuan saya.	Pearson Correlation	.950**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30
Sering harus mengambil alih pekerjaan rekan kerja lain (misalnya karena kekurangan SDM) yang menambah beban kerja saya.	Pearson Correlation	.960**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30

Saya merasa harus terburu-buru dalam menyelesaikan tugas dan pelayanan karena keterbatasan waktu kerja yang tersedia.	Pearson Correlation	.940**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30
Saya merasa memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan laporan administrasi tanpa menunda	Pearson Correlation	.914**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30
Tenaga medis memiliki target kerja yang ditetapkan oleh puskesmas dengan baik	Pearson Correlation	.865**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30
Saya memahami dan menyetujui adanya keseimbangan antara tuntutan pelayanan pasien dan penyelesaian tugas administrasi.	Pearson Correlation	.939**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel di atas, Dari hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner variabel beban kerja melalui pengukuran validitas dengan r kritis $< 0,025$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Correlations		Lingkungan Kerja
Penerangan yang ada di Puskesmas mendukung konsentrasi saya tidak menyebabkan mata saya cepat lelah.	Pearson Correlation	.545**
	Sig. (2-tailed)	0.002
	N	30
Tingkat penerangan di ruang kerja saya sudah memadai dan nyaman untuk menyelesaikan tugas-tugas medis dan administrasi.	Pearson Correlation	.577**
	Sig. (2-tailed)	0.001
	N	30
Warna-warna yang digunakan pada interior Puskesmas mendukung kesan profesional dan kebersihan.	Pearson Correlation	.817**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30
Kombinasi warna di ruangan kerja/pelayanan memberikan suasana yang tenang dan tidak menimbulkan kejenuhan.	Pearson Correlation	.668**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30
Pendingin udara di area-area penting (seperti ruang tunggu atau pendaftaran) sudah mencukupi kebutuhan.	Pearson Correlation	.745**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30
Sirkulasi udara di ruang kerja dan pelayanan memadai sehingga udara terasa segar dan tidak pengap.	Pearson Correlation	.705**
	Sig. (2-tailed)	0.000

	N	30
Saya merasa lingkungan kerja di Puskesmas cukup tenang sehingga saya dapat fokus pada tugas-tugas saya.	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30
Saya dapat melakukan komunikasi dengan pasien atau rekan kerja dengan jelas tanpa terganggu oleh suara bising di sekitar.	Pearson Correlation	.774**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel di atas, Dari hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner variabel lingkungan kerja melalui pengukuran validitas dengan r kritis $< 0,025$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Kerja

Correlations		Kinerja Kerja
Saya selalu memastikan bahwa diagnosis dan tindakan medis yang saya berikan kepada pasien sudah sesuai dengan Standar Prosedur Operasional (SPO).	Pearson Correlation	.858**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30
Pekerjaan yang saya hasilkan (laporan, rekam medis, pelayanan) selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan Puskesmas.	Pearson Correlation	.874**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan harian yang ditetapkan meskipun dihadapkan pada situasi pasien yang padat.	Pearson Correlation	.892**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30
Saya dapat menyelesaikan semua laporan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai deadline yang ditentukan.	Pearson Correlation	.714**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30
Saya mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan tugas atau prosedur kerja baru di Puskesmas.	Pearson Correlation	.708**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30
Saya mampu menggunakan alat dan prosedur kerja secara efektif dan efisien.	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30
Saya mematuhi semua peraturan dan etika profesi yang berlaku dalam menjalankan tugas.	Pearson Correlation	.862**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30

Saya datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan Puskesmas.	Pearson Correlation	.849**
	Sig. (2-tailed)	0.000
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Berdasarkan Tabel di atas, Dari hasil pengujian validitas item pertanyaan pada kuesioner variabel kinerja kerja melalui pengukuran validitas dengan r kritis $< 0,025$ menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai signifikansi yang lebih kecil, dan dinyatakan Valid.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.963	8

Dari tabel diatas semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,963 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel beban kerja reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.825	8

Dari tabel diatas semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,825 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel lingkungan kerja reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.928	8

Dari tabel diatas semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,928 yaitu lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner item untuk variabel kinerja kerja reliabel dapat digunakan dalam penelitian.

B. Pembahasan

Tabel 7. Rekapitulasi Responden Variabel Beban Kerja

Descriptive Statistics				
	N	Min	Max	Mean
Tenaga medis memiliki kondisi kerja sesuai dengan kebutuhan puskesmas	30	1	5	3.53
Suasana kerja yang ada di Puskesmas Jatibening Baru selalu efektif dan memadai	30	1	5	3.27
Jumlah pasien yang harus saya tangani setiap hari sudah sesuai dengan kemampuan saya.	30	2	5	3.33
Sering harus mengambil alih pekerjaan rekan kerja lain (misalnya karena kekurangan SDM) yang menambah beban kerja saya.	30	1	5	3.10
Saya merasa harus terburu-buru dalam menyelesaikan tugas dan pelayanan karena keterbatasan waktu kerja yang tersedia.	30	1	5	3.27

Saya merasa memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan laporan administrasi tanpa menunda	30	1	5	3.07
Tenaga medis memiliki target kerja yang ditetapkan oleh puskesmas dengan baik	30	1	5	3.47
Saya memahami dan menyetujui adanya keseimbangan antara tuntutan pelayanan pasien dan penyelesaian tugas administrasi.	30	1	5	3.13
Beban Kerja	30	13	40	26.17

Rata-rata penilainya = $26.17/8 = 3.27$

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Beban Kerja memperoleh hasil rata-rata 3.27 termasuk dalam kategori **Cukup Baik**.

Tabel 8. Rekapitulasi Responden Variabel Lingkungan Kerja

Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean
Penerangan yang ada di Puskesmas mendukung konsentrasi saya tidak menyebabkan mata saya cepat lelah.	30	1	5	3.17
Tingkat penerangan di ruang kerja saya sudah memadai dan nyaman untuk menyelesaikan tugas-tugas medis dan administrasi.	30	2	5	3.63
Warna-warna yang digunakan pada interior Puskesmas mendukung kesan profesional dan kebersihan.	30	1	5	3.10
Kombinasi warna di ruangan kerja/pelayanan memberikan suasana yang tenang dan tidak menimbulkan kejenuhan.	30	1	5	3.00
Pendingin udara di area-area penting (seperti ruang tunggu atau pendaftaran) sudah mencukupi kebutuhan.	30	2	5	3.13
Sirkulasi udara di ruang kerja dan pelayanan memadai sehingga udara terasa segar dan tidak pengap.	30	2	5	3.60
Saya merasa lingkungan kerja di Puskesmas cukup tenang sehingga saya dapat fokus pada tugas-tugas saya.	30	1	5	2.87
Saya dapat melakukan komunikasi dengan pasien atau rekan kerja dengan jelas tanpa terganggu oleh suara bising di sekitar.	30	1	5	3.20
Lingkungan Kerja	30	18	40	25.70

Rata-rata penilainya = $25.70/8 = 3.21$

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Lingkungan Kerja memperoleh hasil rata-rata 3.21 termasuk dalam kategori **Cukup Baik**.

Tabel 9. Rekapitulasi Responden Variabel Kinerja Kerja

Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean
Saya selalu memastikan bahwa diagnosis dan tindakan medis yang saya berikan kepada pasien sudah sesuai dengan Standar Prosedur Operasional (SPO).	30	1	5	3.43
Pekerjaan yang saya hasilkan (laporan, rekam medis, pelayanan) selalu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan Puskesmas.	30	1	5	3.30
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan harian yang ditetapkan meskipun dihadapkan pada situasi pasien yang padat.	30	1	5	3.07
Saya dapat menyelesaikan semua laporan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai deadline yang ditentukan.	30	1	5	3.20
Saya mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan tugas atau prosedur kerja baru di Puskesmas.	30	2	5	3.50
Saya mampu menggunakan alat dan prosedur kerja secara efektif dan efisien.	30	1	5	3.37

Saya mematuhi semua peraturan dan etika profesi yang berlaku dalam menjalankan tugas.	30	1	5	3.07
Saya datang dan pulang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditetapkan Puskesmas.	30	1	5	3.23
Kinerja Kerja	30	15	40	26.17

Rata-rata penilainya = $26.17/8 = 3.27$

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dideskripsikan tentang rekapitulasi dari variabel Lingkungan Kerja memperoleh hasil rata-rata 3.21 termasuk dalam kategori **Cukup Baik**.

1. Regresi Linier Sederhana

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4.970		2.223	.034
Beban Kerja	.810	.884	10.016	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

Persamaan Regresi:

$$y = a + b x_1$$

y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (pengaruh)

X₁ = Variabel Beban Kerja

diperoleh hasil: $y = 4.970 + 0.810 X_1$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai Beban Kerja sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai Kinerja sebesar $4.970 + 0.810$ sama dengan sebesar 5.780

2. Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.782	.774	3.954

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Hasil analisis dengan uji statistik diperoleh nilai $r = 0.776$. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variabel beban kerja dengan peningkatan kinerja sudah pada kategori Kuat.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R² sebesar 0.774 hal ini menunjukkan 77.4% perubahan terhadap seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni variabel beban kerja dan kinerja Pegawai Puskesmas Jatibening Baru sedangkan 22.6% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

3. Uji t (Parsial)

Tabel 12. Hasil Perhitungan Uji t

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	4.970	2.236		2.223	.034
1 Beban Kerja	.810	.081	.884	10.016	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Jatibening Baru sebesar 79%.

4. Regresi Linier Sederhana

Tabel 13. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	1.024	4.510		.035	.972
1 Lingkungan Kerja	.160	.171	.750	5.993	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Data hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS sehingga dapat diperoleh persamaan seperti berikut ini :

Persamaan Regresi:

$$y = a + b X_2$$

y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (pengaruh)

X₂ = Variabel Lingkungan Kerja

diperoleh hasil: $y = 1.024 + 0.160 X_2$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai Lingkungan Kerja sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai Kinerja sebesar 1.024 + 0.160 sama dengan sebesar 1.184

5. Koefisien Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.750 ^a	.562	.546	5.602

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Hasil analisis dengan uji statistik diperoleh nilai $r = 0.750$. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variabel lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja sudah pada kategori Kuat.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R² sebesar 0.546 hal ini menunjukkan 54.6% perubahan terhadap seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni variabel lingkungan kerja dan kinerja Pegawai Puskesmas Jatibening Baru sedangkan 45.4% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

6. Uji t (Parsial)

Tabel 15. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.024	4.510		.035	.972
1 Lingkungan Kerja	.160	.171	.750	5.993	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Jatibening Baru sebesar 54.6%.

7. Regresi Berganda

Tabel 16. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.687	2.712		.622	.539
Beban Kerja	.624	.087	.681	7.138	.000
Lingkungan Kerja	.448	.130	.328	3.439	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Persamaan Regresi:

$$y = a + bx_1 + cx_2$$

y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi (pengaruh) x₁

X₁ = Variabel Beban Kerja

c = Koefisien Regresi (pengaruh) x₂

X₂ = Variabel Lingkungan Kerja

diperoleh hasil: $y = 1.687 + 0.624X_1 + 0.448X_2$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai Beban Kerja sebesar 1 secara bersama sama setiap kenaikan dan penurunan Lingkungan Kerja sebesar 1 diikuti pula kenaikan atau penurunan nilai Kinerja sebesar 1.687 + 0.624 + 0.448 sama dengan sebesar 2.759.

8. Koefisien Determinasi

Tabel 17. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.921 ^a	.848	.837	3.358
---	-------------------	------	------	-------

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Hasil analisis dengan uji statistik diperoleh nilai $r = 0.921$. Nilai ini menunjukkan bahwa hubungan variabel beban kerja dan lingkungan kerja peningkatan kinerja sudah pada kategori Kuat. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R^2 sebesar 0.837 hal ini menunjukkan 83.7% perubahan terhadap seharusnya ditentukan oleh variabel bebas yakni variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Jatibening Baru sedangkan 16.3% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

9. Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 18. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1701.743	2	850.871	75.466	.000 ^b
Residual	304.424	27	11.275		
Total	2006.167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh Uji F = 75.466 sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Jatibening Baru sebesar 83.7%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Jatibening Baru. Beban kerja yang dikelola dengan baik akan menunjang pencapaian target kerja pegawai
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa kontribusi lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 54,6%
3. Secara bersama-sama (simultan), beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Jatibening Baru dengan kontribusi sebesar 83,7%. Sisanya sebesar 16,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

SARAN

Berdasarkan identifikasi masalah dan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Optimalisasi Beban Kerja: Puskesmas perlu menerapkan standar Analisis Beban Kerja (ABK) yang tepat untuk menghindari ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kesehatan dan volume pekerjaan, sehingga tidak terjadi keterlambatan dalam penyelesaian laporan.
2. Perbaikan Fasilitas Lingkungan Fisik: Mengingat adanya keluhan mengenai suhu ruangan dan kenyamanan, disarankan untuk memasang pendingin udara (AC) di area-area penting seperti ruang tunggu dan pendaftaran, serta memperluas sirkulasi udara di gedung yang sempit.
3. Peningkatan Sarana Medis: Perlu dilakukan penambahan dan pembaruan alat-alat medis yang masih terbatas guna mendukung efektivitas kerja tenaga medis dalam melayani pasien.
4. Pemeliharaan Motivasi dan Kinerja: Manajemen sebaiknya terus memantau kondisi psikis dan fisik pegawai agar tidak mengalami kejenuhan akibat lingkungan yang kurang kondusif, sehingga produktivitas tetap terjaga.

REFERENSI

- Abdul Choliq. (2011). Pengantar Manajemen. Jakarta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanaf Publishing.
- Ahmad Hannani. (2016). Analisis Beban Kerja Tenaga Medis.
- Ari, Kunto. 2002. Prosedur Penelitian suatu pendekatan Praktek, Jakarta: PT Rineka Cipta
- Danang Sunyoto. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dharma, A. (1995). Manajemen Prestasi Kerja. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali.
- Ferdinand, Augusty. (2006). Metode Penelitian Manajemen. Edisi 2. Semarang: BP Universitas Diponogoro.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, SP. Malayu. (2017). Manajemen sumber daya manusia : dasar dan kunci keberhasilan. Jakarta : CV Haji masagung
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *"Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia"*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mathis, Robert L. And John H. Jackson. (2011). *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri (Pemendagri) Nomor 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Ricky W. Griffin. (2016). Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2009. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Robbins, Stephen P. (2021). Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Sudarma, K. 2012. *"Pencapaian Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja Dan Kualitas Pelayanan)"*. Jurnal Dinamika Manajemen
- Sulistyowati. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *AGORA*, 7(1).
- Sutrisno, P. D. H. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Theresia Retno, Puspita Henani. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Wonosobo.
- Uswatun, Khalifah. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPT Puskesmas Kota Baru Indragiri Hilir.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.