

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA DI PUSKESMAS KECAMATAN WASILE DAN WASILE TIMUR KABUPATEN HALMAHERA TIMUR

Resti Asih Lumrania, Mokhamad Natsir, Yusaq Tomo Ardianto
(restiasihlumrania@gmail.com)
UNIVERSITAS MERDEKA MALANG

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Kecamatan Wasile dan Wasile Timur, Kabupaten Halmahera Timur. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah belum optimalnya kinerja pegawai yang diduga dipengaruhi oleh tingginya beban kerja dan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, sehingga berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas di Kecamatan Wasile dan Wasile Timur, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian dianalisis menggunakan analisis jalur (path analysis) atau Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Beban kerja dan lingkungan kerja juga berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merekomendasikan perlunya pengelolaan beban kerja yang proporsional serta penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan suportif guna meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai Puskesmas. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia pada fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama.

Kata Kunci: beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to analyze the effect of workload and work environment on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at Community Health Centers (Puskesmas) in Wasile and Wasile Timur, Halmahera Timur Regency. The main issue addressed in this research is the suboptimal employee performance, which is presumed to be influenced by high workload and less conducive work environment conditions, thereby affecting the level of job satisfaction. This study employed a quantitative approach using a survey method. The population consisted of all employees working at the Community Health Centers in Wasile and Wasile Timur districts, with a total sampling technique applied. Data were collected through questionnaires that had been tested for validity and reliability, and subsequently analyzed using path analysis or Structural Equation Modeling (SEM). The results indicate that workload has a negative and significant effect on job satisfaction, while the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. Workload and work environment also have

direct effects on employee performance. Furthermore, job satisfaction is proven to mediate the relationship between workload and work environment on employee performance. This study recommends the implementation of proportional workload management and the creation of a safe, comfortable, and supportive work environment to enhance job satisfaction and employee performance. The findings are expected to serve as a reference for human resource management policies in primary healthcare facilities.

Keywords: workload, work environment, job satisfaction, employee performance, community health centers, human resource management.

PENDAHULUAN

Dalam konteks organisasi moderen, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran yang sangat strategis dalam menentukan keberhasilan daya saing suatu instansi, baik sektor publik maupun swasta. MSDM tidak lagi dipandang sebatas fungsi administratif seperti rekrutmen atau penggajian, melainkan telah berkembang menjadi sistem strategis yang berorientasi pada pengelolaan manusia sebagai aset utama organisasi. Sumber daya manusia diposisikan sebagai faktor kunci yang menggerakkan seluruh elemen organisasi menuju pencapaian tujuan. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau modal finansial, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola potensi manusia secara efektif dan efisien.

Keberhasilan sebuah lembaga, baik yang bergerak di bidang jasa maupun nonjasa, sangat bergantung pada kualitas sumber

daya manusianya. Di tengah perkembangan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks, organisasi dituntut untuk memiliki tenaga kerja yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki tingkat kepuasan dan kinerja yang tinggi (Andri & Kuswati, 2024). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi keharusan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi pelayanan publik seperti puskesmas, sumber daya manusia memiliki peran yang jauh strategis karena berkaitan langsung dengan pelayanan kesehatan masyarakat. Kinerja pegawai puskesmas akan menentukan kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat sebagai pengguna layanan kesehatan tingkat pertama. Keberhasilan puskesmas dalam mencapai tujuan utamanya yaitu memberikan pelayanan kesehatan efektif dan bermutu tidak hanya bergantung pada

ketersediaan sarana dan prasarana, tetapi juga pada kemampuan dan kesiapan tenaga medis serta staf pendukung dalam melaksanakan tugas secara profesional.

Menurut Mangkunegara (2018), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Definisi ini menegaskan bahwa kinerja pegawai bukan hanya sekedar hasil akhir pekerjaan, tetapi mencerminkan sejauhmana seseorang melaksanakan perannya secara efektif, efisien, dan bertanggung jawab. Kinerja yang baik berarti kinerja yang optimal, yakni kinerja yang memenuhi standar organisasi serta berkontribusi terhadap tercapainya tujuan organisasi. kinerja pegawai menjadi tantangan bagi suatu organisasi dalam mengelola SDM karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (Gayatri *et al.*, 2025). Dalam konteks instansi pelayanan publik seperti puskesmas, kinerja pegawai menjadi cerminan dari mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Semakin tinggi kinerja tenaga medis, semakin baik pula pelayanan yang diterima oleh masyarakat. Dengan demikian,

peningkatan kinerja pegawai bukan hanya berdampak pada produktivitas internal organisasi, tetapi juga pada peningkatan kepercayaan publik kualitas pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, kinerja tenaga medis menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan karena berpengaruh langsung terhadap mutu pelayanan kesehatan di puskesmas.

Kinerja pegawai tidak muncul secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh beberapa faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang banyak mendapat perhatian dalam kajian manajemen sumber daya manusia adalah beban kerja. Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Sembiring, 2022). Beban kerja yang berlebihan dapat memunculkan tekanan fisik dan mental yang pada akhirnya menghambat kinerja pegawai. (Gunawan & Nufusi, 2024) menyatakan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dengan kemampuan individu dapat menimbulkan stress kerja, kelelahan, dan penurunan motivasi yang berdampak pada rendahnya produktivitas. Dalam lingkungan kerja tenaga medis, beban kerja sering kali bersifat kompleks karena melibatkan tanggung jawab pelayanan

yang terus-menerus, interaksi langsung dengan pasien, serta tuntutan untuk selalu sigap dalam kondisi darurat. Oleh karena itu, pengaturan beban kerja yang proposional menjadi hal yang sangat penting untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas tenaga medis dalam memberikan pelayanan.

Lingkungan kerja juga menjadi aspek penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja bagi pegawai (Sulistyani *et al.*, 2023). Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya ditentukan oleh faktor pencahayaan atau ventilasi, tetapi juga meliputi aspek suasana kerja yang nyaman dan jauh dari konflik, hubungan sosial antarpegawai, dan tersedianya fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan tidak sesuaian lingkungan kerja padat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Nurhasanah *et al.*, 2022). Suasana kerja yang positif tercipta apabila pegawai merasa nyaman, aman, dan

dihargai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sedarmayanti (2017), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat, bahan, dan kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam konteks pelayanan kesehatan, lingkungan kerja yang baik bukan hanya berkaitan dengan fasilitas fisik seperti alat medis dan sarana pendukung, tetapi juga menyangkut aspek psikologis dan sosial seperti hubungan antarpegawai, komunikasi dengan pimpinan, serta budaya kerja yang saling menghargai. Lingkungan kerja yang positif akan menumbuhkan rasa nyaman, meningkatkan semangat kerja, dan memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi.

Lebih lanjut, faktor kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menjembatani hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja adalah cerminan dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut (Hamsal, 2024), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan. (Herawati

et al., 2024) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang tinggi, loyalitas yang kuat, dan keinginan untuk berkontribusi lebih terhadap organisasi. Sebaliknya ketidakpuasan kerja dapat memunculkan perilaku negatif seperti rendahnya motivasi, meningkatnya tingkat absensi, serta turunya produktivitas. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara faktor-faktor eksternal seperti beban kerja dan lingkungan kerja terhadap hasil akhir berupa kinerja pegawai.

Fenomena beban kerja dan lingkungan kerja yang dihadapi tenaga medis pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari konsep manajemen sumber daya manusia moderen yang menekankan keseimbangan antar tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pegawai. Setiap individu memiliki batas kemampuan fisik dan psikologis dalam melaksanakan tugasnya. Ketika beban kerja melebihi kapasitas tersebut, maka timbul kelelahan dan tekanan mental yang dapat menurunkan

motivasi dan kualitas kerja. Menurut (Thalib *et al.*, 2021), beban kerja yang tidak proporsional dengan kemampuan individu dapat menyebabkan stress kerja, penurunan produktivitas, dan menurunnya kepuasan kerja. Kondisi ini, apabila berlangsung lama, berpotensi menurunkan kinerja tenaga medis dan berdampak langsung terhadap mutu pelayanan kesehatan.

Di sisi lain, lingkungan kerja memiliki peran yang tidak kalah penting dalam membentuk perilaku dan kinerja tenaga medis. Lingkungan kerja yang kondusif baik dari aspek fisik seperti fasilitas dan keamanan kerja, maupun dari aspek non fisik seperti hubungan interpersonal akan meningkatkan kenyamanan serta loyalitas pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Sulistiyani *et al.*, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja pegawai di instansi pelayanan publik. Namun, ketika kondisi lingkungan kerja kurang memadai, muncul risiko tidak puasan yang berimbas pada rendahnya semangat kerja dan meningkatnya tingkat absensi pegawai.

Secara teoritis, kepuasan kerja memegang peran penting sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh faktor-

faktor organisasi terhadap kinerja individu. Pegawai yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi lebih tinggi, tanggung jawab yang lebih besar, serta keterlibatan emosional yang positif terhadap organisasi. Luthans (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja menjadi elemen psikologis yang mampu memperkuat hubungan antar kondisi kerja dan kinerja individu. Dalam konteks ini, beban kerja dan lingkungan kerja berpotensi mempengaruhi kinerja tenaga medis baik secara langsung maupun melalui peningkatan atau penurunan kepuasan kerja. Oleh sebab itu, memposisikan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini merupakan langkah konseptual yang relevan untuk memahami hubungan kausal antarvariabel secara komprehensif.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah (2021), menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin berat beban kerja yang diterima pegawai, maka kinerjanya cenderung menurun. Sementara itu, penelitian lain yang dilakukan oleh (Hamsal, 2024), menemukan bahwa pengaruh tersebut

menjadi tidak signifikan ketika kepuasan kerja turut diperhitungkan sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mengubah arah atau kekuatan hubungan antara beban kerja dan kinerja. Pada sisi lain, beberapa studi juga membahas lingkungan kerja, di mana sebagian peneliti menemukan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Mandala *et al.*, 2025); (Affandi, 2023). Namun, ada pula penelitian yang menyebutkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tergantung pada tingkat kepuasan kerja pegawai itu sendiri (Qodri *et al.*, 2025). Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja masih perlu dikaji lebih lanjut, terutama pada tenaga medis di Puskesmas Wasile dan Wasile Timur yang memiliki beban kerja tinggi dan kondisi kerja yang khas.

Kesehatan masyarakat (Puskesmas) memegang peran sentra I grada terdepan pelayanan masyarakat di tingkat kecamatan. Puskesmas tidak hanya menjadi unit pelayanan medis, tetapi juga lembaga yang menjalankan fungsi sosial dalam peningkatan kesehatan masyarakat secara menyeluruh. Keberhasilan puskesmas dalam memberikan layanan

yang berkualitas sangat bergantung pada kinerja para tenaga medis yang bekerja di dalamnya, dengan demikian, pengelolaan beban kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor strategis yang harus diperhatikan dalam upaya meningkatkan kepuasan dan kinerja tenaga medis di puskesmas.

Dalam konteks pelayanan kesehatan tingkat pertama, karakteristik wilayah kerja puskesmas menjadi faktor penting yang turut memengaruhi dinamika beban kerja dan lingkungan kerja. Pemilihan Puskesmas Kecamatan Wasile dan Wasile timur sebagai objek penelitian didasarkan pada karakteristik sosial wilayah yang memiliki kekhasan tersendiri dan relevan dengan kajian manajemen sumber daya manusia di sektor pelayanan publik. Kedua kecamatan tersebut merupakan wilayah transmigrasi, di mana sebagian besar penduduknya berasal dari berbagai daerah di Pulau Jawa serta wilayah lain di Indonesia. Kondisi ini membentuk struktur masyarakat yang heterogen, baik dari segi budaya, kebiasaan, tingkat pendidikan, maupun pola perilaku dalam memanfaatkan layanan kesehatan. Keberagaman latar belakang masyarakat tersebut menuntut tenaga medis untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi dalam memberikan

pelayanan kesehatan yang merata, efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat yang beragam.

Lebih lanjut, Heterogenitas masyarakat di wilayah Kecamatan Wasile dan Wasile Timur berimplikasi langsung terhadap kompleksitas pelayanan kesehatan di puskesmas. Tenaga medis tidak hanya dituntut untuk memberikan pelayanan medis secara teknis, tetapi juga harus mampu menjalin komunikasi yang efektif, memahami perbedaan karakteristik pasien, serta menghadapi ekspektasi pelayanan yang bervariasi. Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan beban kerja, baik secara fisik maupun psikologis, terutama ketika jumlah tenaga medis belum sepenuhnya sebanding dengan jumlah penduduk secara cakupan layanan kesehatan yang harus diberikan. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang kondusif serta tingkat kepuasan kerja tenaga medis menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas kinerja dan mutu pelayanan kesehatan.

Fenomena terkait beban kerja dan lingkungan kerja tenaga medis merupakan isu yang menonjol di Puskesmas Wasile dan Puskesmas Wasile Timur. Tenaga medis di kedua puskesmas tersebut menangani berbagai bentuk pelayanan, meliputi rawat

jalan, imunisasi, pemeriksaan ibu hamil, serta pelayanan luar gedung seperti posyandu, penyuluhan kesehatan, dan kunjungan ke desa-desa. Variasi jenis pelayanan ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dihadapi tenaga medis cukup kompleks. Beban kerja tersebut semakin

terlihat ketika dikaitkan dengan jumlah penduduk di wilayah kerja puskesmas. Berdasarkan data jumlah penduduk yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Halmahera Timur, jumlah penduduk kedua kecamatan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah penduduk

camatan	mlah Penduduk
asile	.585 jiwa
asile Timur	.085 jiwa

Sumber : BPS kabupaten Halmahera Timur (2024)

Kecamatan wasile memiliki 11.585 jiwa, sedangkan kecamatan wasile Timur memiliki 12.085 jiwa. Dengan jumlah tenaga medis sebanyak 70 orang di Puskesmas Wasile dan 50 orang di Puskesmas Wasile Timur, maka setiap tenaga medis di Puskesmas Wasile melayani sekitar 165 penduduk, sementara tenaga medis di Puskesmas Wasile Timur melayani sekitar 242 penduduk. Rasio ini menggambarkan bahwa kapasitas pelayanan tenaga medis masih cukup berat mengingat jenis layanan yang harus diberikan mencakup pelayanan dalam gedung maupun luar gedung.

Selain faktor beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi aspek penting yang mempengaruhi kinerja tenaga medis di puskesmas wasile dan wasile timur.

Berdasarkan pengamatan awal, beberapa ruangan pelayanan medis masih belum tertata dengan baik dan terdapat keterbatasan fasilitas pendukung seperti alat medis, pendingin ruangan, serta sarana keselamatan kerja. Selain itu faktor non-fisik seperti komunikasi antarpegawai, hubungan dengan atasan, serta budaya kerja yang belum sepenuhnya kolaboratif juga turut berpengaruh terhadap kenyamanan kerja. Menurut teori lingkungan kerja dari (Arianto & Achmad, 2024), kondisi lingkungan yang tidak kondusif dapat menurunkan semangat, konsentrasi, dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas. Secara keseluruhan tingginya beban kerja yang diikuti dengan kondisi lingkungan kerja fisik dan non-fisik

yang belum optimal berdampak pada turunnya kepuasan dan kinerja pegawai di Puskesmas Wasile dan Wasile Timur.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa perbedaan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan masih adanya celah penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih dalam, khususnya pada konteks tenaga medis di wilayah kerja Puskesmas. Kondisi nyata di Puskesmas Wasile dan Wasile Timur yang ditandai dengan beban kerja tinggi, fasilitas kerja terbatas, serta tekanan pelayanan kepada masyarakat yang terus meningkat, menjadikan penelitian ini penting untuk dilakukan. Dengan mempertimbangkan faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai aspek yang turut memengaruhi kinerja, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan antarvariabel tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini secara khusus bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Puskesmas Wasile dan Puskesmas Wasile Timur Kabupaten Halmahera Timur.

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas,

maka tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Wasile dan Wasile Timur Kabupaten Halmahera Timur?
2. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas Kecamatan Wasile Dan Wasile Timur.
3. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Wasile dan Wasile Timur Kabupaten Halmahera Timur.
4. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja di puskesmas Kecamatan Wasile dan Wasile Timur Kabupaten Halmahera Timur.
5. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Kecamatan Wasile dan Wasile Timur Kabupaten Halmahera Timur.
6. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kecamatan Wasile Dan Wasile Timur Kabupaten Halmahera Timur.
7. Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Puskesmas Kecamatan Wasile dan Wasile Timur Kabupaten Halmahera Timur.

8. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Puskesmas Kecamatan Wasile dan Wasile Timur Kabupaten Halmahera Timur.

B. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

a. Pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia (MSDM) :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teori mengenai pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam konteks organisasi pelayanan publik di sektor kesehatan.

b. Kontribusi terhadap penelitian empiris :

Penelitian ini dapat menjadi referensi empiris bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji hubungan antarvariabel sejenis, terutama dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada instansi pelayanan kesehatan seperti puskesmas.

c. Dasar untuk model konseptual baru :

Temuan penelitian ini dapat memperkuat atau memperbarui model konseptual

mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, serta menegaskan peran kepuasan kerja sebagai variabel yang menjembatani pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

2. Manfaat Parktis

a. Bagi pukemas kecamatan wasile dan wasile timur :

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pihak manajemen puskesmas dalam mengelola beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kepuasan serta kinerja pegawai.

b. Bagi pemerintah daerah kabupaten Halmahera Timur :

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja tenaga medis khususnya dalam perencanaan beban kerja, penataan lingkungan kerja, serta peningkatan kesejahteraan dan kepuasan pegawai.

c. Bagi pegawai puskesmas :

Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran pegawai mengenai pentingnya keseimbangan beban kerja dan lingkungan kerja yang nyaman dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja mereka.

d. Bagi peneliti selanjutnya :

Penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk

mengembangkan penelitian sejenis dengan menambahkan variabel lain, memperluas objek penelitian, atau menggunakan pendekatan dan metode analisis yang berbeda untuk memperkuat generalisasi hasil.

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi dasar penting dalam penyusunan penelitian ini karena

memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti. Kajian ini digunakan untuk memperkuat teori serta menemukan kesenjangan penelitian terkait pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Berikut adalah tabel penelitian terdahulu :

No.	Nama dan tahun penelitian	Variabel	Hasil	Persamaan dan perbedaan
1.	Qodri <i>et al.</i> , (2025)	Beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Hubungan langsung beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif dan tidak	Persamaan : a. Sama sama meneliti pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja b. Menggunakan alat analisis SEM-PLS Perbedaan : a. Objek penelitian di PT. Citra Nusantara mandiri (perusahaan

No.	Nama dan Variabel tahun penelitian	Hasil	Persamaan dan perbedaan
		signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. selain itu terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	swasta) bukan tenaga medis.
		Hubungan tidak langsung terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	

No.	Nama dan tahun penelitian	Variabel	Hasil	Persamaan dan perbedaan
2.	Lery <i>et al.</i> , (2024)	Beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.	Hubungan langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hubungan tidak langsung terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan	Persamaan : a. Meneliti pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. b. Alat analisis SEM-PLS Perbedaan : a. Lokasi penelitian di puskesmas La'o manggarai.

No.	Nama dan tahun penelitian	Variabel	Hasil	Persamaan dan perbedaan
			kerja, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.	
3.	Gunawan dan Nufusi (2024).	Lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.	Hubungan langsung Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Persamaan : a. Meneliti lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. b. Menggunakan alat analisis SEM-PLS Perbedaan : a. Lokasi penelitian di PT. Pegadaian bukan intasnsi kesehatan.

No.	Nama dan Variabel tahun penelitian	Hasil	Persamaan dan perbedaan
		karyawan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	b. Responden karyawan bukan tenaga medis.
		Hubungan tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	

No.	Nama dan tahun penelitian	Variabel	Hasil	Persamaan dan perbedaan
4.	Mandala <i>et al.</i> , (2025)	Beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Hubungan langsung Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Persamaan : a. Meneliti beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. b. Alat analisis SEM-PLS Perbedaan : a. Lokasi penelitian di Direktorat Jendral Pembinaan pelatihan dan produktivitas, kementerian ketenagakerjaan republik Indonesia.

No.	Nama dan tahun penelitian	Variabel	Hasil	Persamaan dan perbedaan
			signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan tidak langsung beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, kemudian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	
5.	Fatkah dan Raharjo, (2025)	Beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.	Hubungan langsung Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja	Persamaan : a. Meneliti beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. b. Alat analisis SEM-PLS

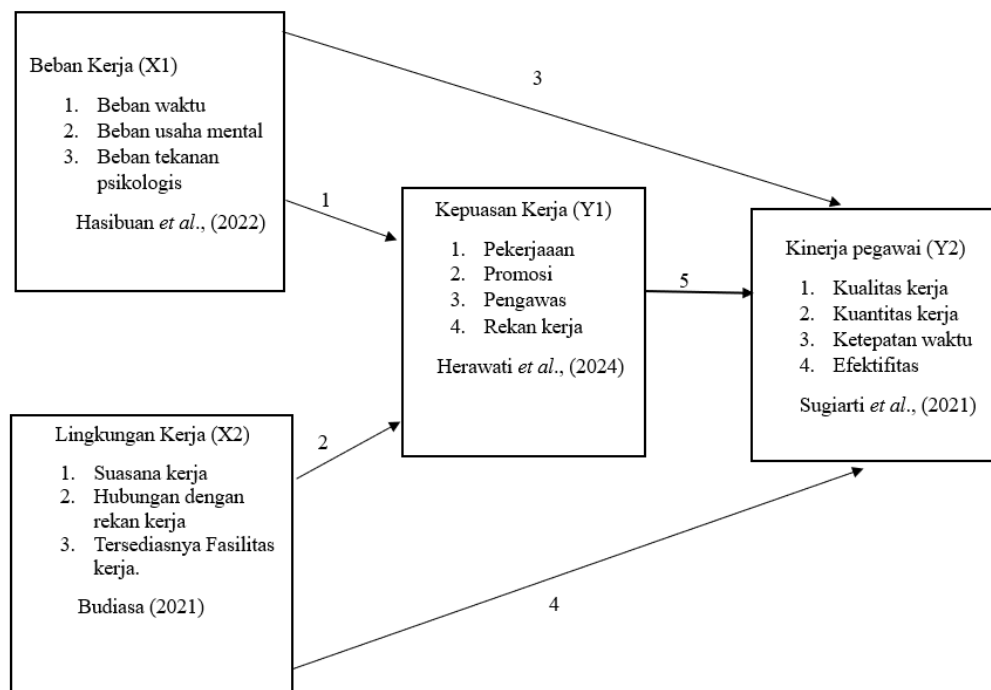
No.	Nama dan Variabel tahun penelitian	Hasil	Persamaan dan perbedaan
		berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Perbedaan : a. Objek penelitian merupakan karyawan PT. Mitra Emas Lestari. b. Responden karyawan swasta bukan tenaga medis.
		Hubungan tidak langsung beban kerja berpengaruh positif dan signifikan	

No.	Nama dan Variabel tahun penelitian	Hasil	Persamaan dan perbedaan
		terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.	
			a.
			a.
			a.
			a.

C. kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian merupakan suatu representasi yang menggambarkan hubungan logis antara variabel-variabel yang diteliti, baik variabel bebas, terikat, maupun variabel antara (mediasi). Kerangka ini berfungsi sebagai dasar berpikir

yang sistematis dalam menjelaskan arah dan pola hubungan antarvariabel bersarkan landasan teori serta hasil peneltian terdahulu. Berdasarkan kajian pustka dan penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Karangka konseptual

Keterangan :

1. Qodri *et al.*, (2025), Mandala *et al.*, (2025), Fatkah & Raharjo (2025), Gayatri *et al.*, (2025), Hasibuan *et al.*, (2022), Nurhasanah *et al.*, (2021), dan Sembiring, (2022).
2. Qodri *et al.*, (2025), Gunawan & Nufusi (2024), Mandala *et al.*, (2025), Fatkah dan Raharjo (2025), Gayatri *et al.*, (2025), Andri dan Kuswati (2024), dan Arianto dan Achmad (2024).
3. Qodri *et al.*, (2025), Gunawan & Nufusi (2024), Mandala *et al.*, (2025), Fatkah & Raharjo (2025), Gayatri *et al.*, (2025), Sembiring, (2022).
4. Lery *et al.*, (2024) Gunawan & Nufusi (2024), Mandala *et al.*, (2025), dan Arianto & Achmad (2024).
5. Lery *et al.*, (2024), Mandala *et al.*, (2025), Fatkah & Raharjo (2025), Gayatri *et al.*, (2025), Andri dan Kuswati (2024), Nurhasanah *et al.*, (2021),

Sembiring, (2022), dan
Arianto & Achmad (2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Puskesmas Kecamatan Wasile

Puskasmas Perawatan Subaim merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang berada di Desa Batu Raja, Kecamatan Wasile, Kabupaten Halmahera Timur. Puskesmas ini berfungsi sebagai pusat penyelenggaraan pelayanan kesehatan mencakup Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) dengan prinsip promotif dan preventif. Wilayah kerja Puskesmas Perawatan Subaim mencakup 7 desa, yaitu : Subaim, Waisuba, Cemara Jaya, Batu Raja, Bumi Restu, Mekarsari dan Gulapapo, dengan luas wilayah tercatat 12.482 m². Berdasarkan data jumlah penduduk yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik (BPS) Halmahera Timur tahun 2025, jumlah penduduk kecamatan Wasile adalah

11.585 jiwa. Kondisi wilayah kerja yang mencakup beberapa desa dengan jumlah penduduk yang relatif besar tersebut berimplikasi pada tingginya kebutuhan pelayanan kesehatan yang harus ditangani oleh tenaga kesehatan di puskesmas kecamatan wasile.

1) Visi Puskesmas Kecamatan Wasile adalah mewujudkan keluarga masyarakat kecamatan Wasile Mandiri untuk hidup sehat.

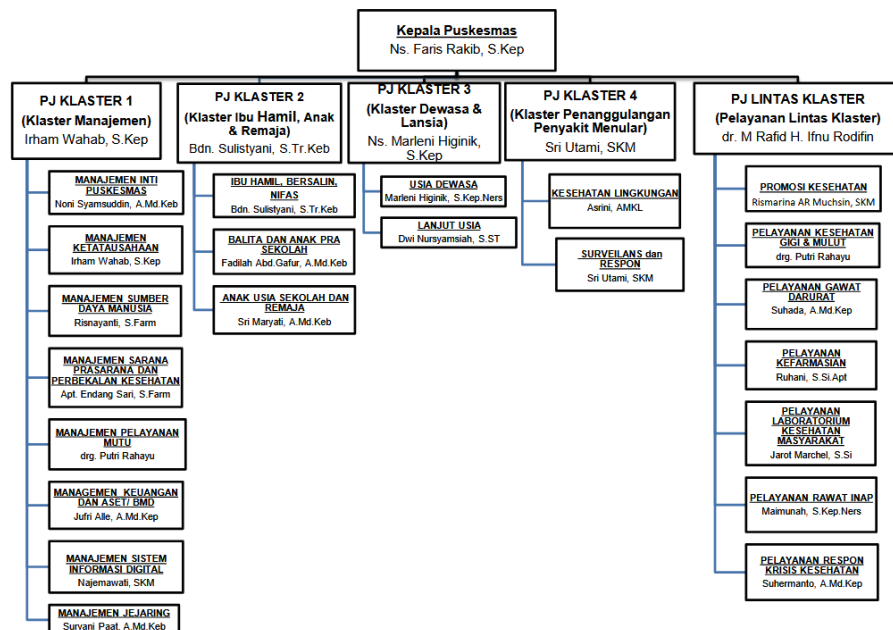
2) Misi Puskesmas Kecamatan Wasile yaitu :

a) Meneggerakan dan memberdayakan keluarga dan masyarakat untuk hidup sehat.

b) Meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas.

c) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan.

d) Mengupayakan ketersediaan sarana dan prasarana kesehatan yang memadai.



Gambar

9.

Struktur Organisasi Puskesmas Kec. Wasile

b. Puskesmas Kecamatan Wasile Timur

Puskesmas perawatan dodaga merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang berada di kecamatan wasile timur, kabupaten Halmahera Timur. Puskesmas ini berstatus sebagai puskesmas rawat inap dan berfungsi sebagai pusat penyelenggara pelayanan kesehatan yang mencakup upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan upaya kesehatan perorangan (UKP). wilayah kerja puskesmas kecamatan wasile timur mencakup delapan desa dan tiga dusun, yaitu desa dakaino, rawamangun, sidomulyo, akedaga, dodaga, tobaino, wokajaya, dan tutuling jaya, serta dusun

titipa, tukur-tukurr, dan beringin jaya. Berdasarkan data kependudukan wilayah kerja puskesmas kecamatan wasile timur tahun 2025, jumlah penduduk tercatat sebanyak 12.085 jiwa. Kondisi wilayah kerja yang mencakup beberapa desa dan dusun dengan jumlah penduduk yang relatif besar tersebut berimplikasi pada tingginya kebutuhan pelayanan kesehatan yang harus ditangani oleh tenaga kesehatan di Puskesmas Kecamatan Wasile Timur.

1) Visi Puskesmas Kecamatan Wasile Timur

Visi Puskesmas Perawat Dodaga adalah membangun masyarakat Halmahera Timur Khususnya wasile timur yang mandiri dan

sejahtera untuk hidup bersih dan sehat.

2) Misi Puskesmas Kecamatan Wasile Timur

a) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan masyarakat mencakup terampil dan profesional.

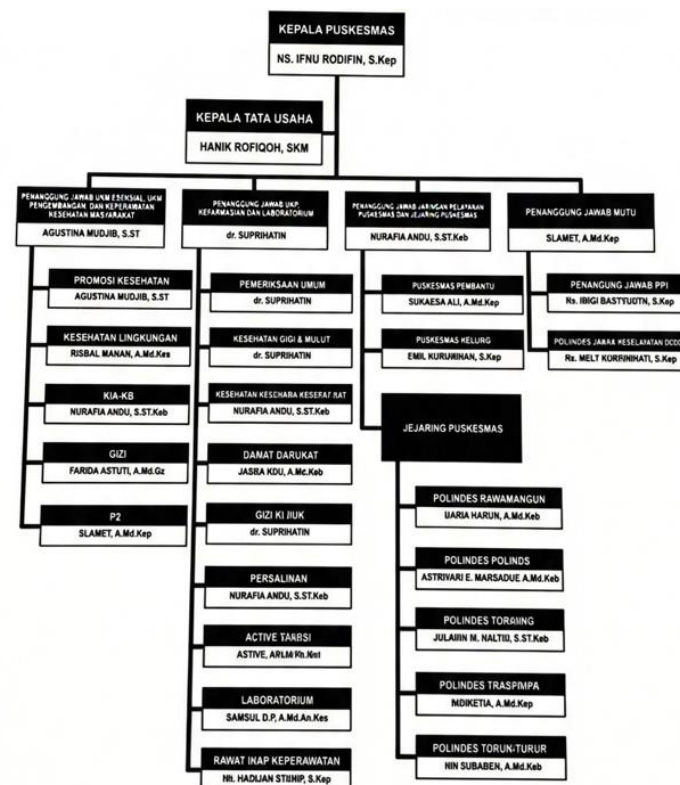
b) Meningkatkan mutu pelayanan.

c) Meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

d) Meningkatkan hubungan kerjasama lintas sektor.

e) Meningkatkan penyaluran kesehatan kepada masyarakat serta mendorong kemandirian masyarakat untuk berpartisipasi dalam pembangunan kesehatan.

3) Struktur Organisasi Puskesmas Kecamatan Wasile



Gambar 10. Struktur Organisasi Puskesmas Kec. Wasile Timur

1. Pengujian Instrumen

Validitas atau keabsahan menunjukkan tingkat kesesuaian antara konsep teoritis dengan kondisi empiris yang diukur. Sebelum kuesioner disebarikan kepada

responden penelitian utama, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen untuk memastikan bahwa setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel penelitian sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Pengujian validitas dilakukan terhadap tiga puluh lima (35) responden sebagai responden uji coba. Hasil

pengujian validitas tersebut disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	item	korelasi		koefisien	
		r	status	alpha	status
BEBAN KERJA	X1.1.1	0,816	valid	0,788	Reliabel
	X1.2.2	0,671	valid		
	X1.2.3	0,698	valid		
	X1.2.4	0,541	valid		
	X1.2.5	0,674	valid		
	X1.3.6	0,723	valid		
	X1.3.7	0,525	valid		
LINGKUNGAN KERJA	X2.1.8	0,691	valid	0,740	Reliabel
	X2.1.9	0,602	valid		
	X2.1.10	0,644	valid		
	X2.2.11	0,728	valid		
	X2.2.12	0,507	valid		
	X2.2.13	0,523	valid		
	X2.3.14	0,577	valid		
	X2.3.15	0,433	valid		
	X2.3.16	0,416	valid		
KEPUASAN KERJA	Y1.1.17	0,679	valid	0,841	Reliabel
	Y1.1.18	0,625	valid		
	Y1.1.19	0,399	valid		
	Y1.2.20	0,760	valid		
	Y1.2.21	0,696	valid		
	Y1.2.22	0,606	valid		
	Y1.3.23	0,616	valid		
	Y1.3.24	0,573	valid		
	Y1.3.25	0,533	valid		

Sumber : Data Primer diolah (2025)

	Y1.4.26	0,672	valid		
	Y1.4.27	0,485	valid		
	Y1.4.28	0,586	valid		
KINERJA PEGAWI	Y2.1.29	0,678	valid	0,859	Reliabel
	Y2.1.30	0,475	valid		
	Y2.1.31	0,596	valid		
	Y2.2.32	0,661	valid		
	Y2.2.33	0,544	valid		
	Y2.2.34	0,548	valid		
	Y2.3.35	0,705	valid		
	Y2.3.36	0,815	valid		
	Y2.3.37	0,779	valid		
	Y2.4.38	0,656	valid		
	Y2.4.39	0,410	valid		
	Y2.4.40	0,614	valid		

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang dilakukan pada dua puskesmas di kecamatan wasile dan kecamatan wasile timur, menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah memenuhi kriteria kualitas pengukuran yang baik. Instrumen tersebut dinilai mampu mengukur variabel beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara konsisten dan akurat. Hal ini dibuktikan melalui hasil validitas dan reliabilitas yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0, di mana seluruh indikator penelitian dinyatakan valid dan reliabel. Dengan

terpenuhinya kreteria tersebut, instrumen penelitian layak digunakan untuk menganalisis model strutural dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini.

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada bab empat sebelumnya mengenai beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Puskesmas Kecamatan Wasile dan Kecamatan Wasile Timur, maka dapat dirarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja secara keseluruhan berada pada kategori tinggi, Hal ini mencerminkan tingginya tuntutan tugas tenaga medis dilapangan. Indikator beban

waktu menjadi aspek yang paling dominan, yang menunjukkan bahwa tantangan utama tenaga medis adalah keterbatasan waktu dalam menyelesaikan volume pelayanan yang besar. Meski demikian, tenaga medis menunjukkan kapasitas mental dan psikologi yang kuat dalam merespon tekanan tersebut. lingkungan kerja secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik. Kekuatan utama lingkungan kerja dipuskesmas terletak pada hubungan rekan kerja dan fasilitas kerja yang memadai. Kondisi ini menciptakan iklim kerja yang kondusif, dimana kolaborasi antar tenaga medis menjadi penyangga utama dalam menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi. Kepuasan kerja berada pada kategori sangat baik. Tingkat kepuasan tertinggi ditemukan pada indikator pekerjaan, yang menunjukkan adanya kebanggaan profesional dan rasa bermakna atas kontribusi mereka bagi masyarakat. Hal ini mengindikasikan bahwa tenaga medis di Puskesmas Kecamatan Wasile dan Kecamatan Wasile Timur memiliki orientasi pelayanan yang sangat kuat. Kinerja pegawai berada pada kategori sangat baik dengan distribusi nilai yang merata pada keseluruhan indikator (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas). Temuan

ini penting pada poin ini adalah tenaga medis mampu mempertahankan kinerja yang optimal secara konsisten meskipun berada di bawah tekanan beban kerja yang tinggi.

2. Beban kerja ditemukan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Temuan ini memberikan indikasi bahwa bagi tenaga medis dilokasi penelitian, beban kerja dipandang sebagai atribut pekerjaan yang bersifat inheren dan telah diantisipasi sebelumnya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja lebih ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar volume tugas, seperti makna pekerjaan dan dukungan lingkungan.

3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memvalidasi bahwa suasana kerja dan keterbatasan fasilitas merupakan faktor pendung yang kursial. Terpenuhinya standar lingkungan yang baik secara efektif mampu meminimalisir ketidakpuasan dan membangun kenyamanan pegawai dalam bekerja.

4. Beban kerja ditemukan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini merefleksikan tingginya tingkat adaptasi profesional dan kompetensi tenaga medis. Meskipun volumen pekerjaan tinggi, standar pelayanan tetap terjaga secara

stabil, yang menunjukkan bahwa tenaga medis lebih didorong oleh tanggung jawab profesi dibandingkan tekanan tugas fisik.

5. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara langsung. Secara teoritis, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja bersifat pasif atau sebagai pendukung operasional. Lingkungan yang baik merupakan prasyarat yang memerlukan stimulasi psikologis tambahan agar dapat berdampak secara nyata pada peningkatan hasil kerja.

6. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja bertindak sebagai pendorong emosional yang meningkatkan dedikasi pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa emosi positif yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya merupakan aset utama organisasi dalam mencapai target pelayanan yang berkualitas.

7. Kepuasan kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja terhadap kinerja. Hal ini mempertegas stabilitas kinerja tenaga medis yang bersifat mandiri. Artinya, profesionalisme kerja tetap dikedepankan oleh pegawai tanpa harus bergantung pada fluktuasi kepuasan emosional yang berkaitan dengan beban kerja.

8. Kepuasan kerja berperan sebagai mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberikan penjelasan ilmiah bahwa lingkungan kerja merupakan “pintu masuk” yang harus melalui proses internalisasi menjadi kepuasan kerja terlebih dahulu sebelum mampu menghasilkan peningkatan kinerja secara signifikan.

Daftar Pustaka

Hasibuan, Malayu S. P.. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A.. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE-Yogyakarta.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. PT Refika Aditama.

Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., & Konopaske, Robert. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). McGraw-Hill.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43*

Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Kemenkes RI.

Luthans, Fred. (2011). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.

Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen sumber daya manusia.* Kencana.