

## **Peran Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Remunerasi, dan MSDM Ramah Lingkungan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada Puskesmas Kembang Jepara)**

Any Muftahul Jannah<sup>1</sup>, Moch Aminnudin<sup>2</sup>  
Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara  
anymufta712@gmail.com

### **Abstrak**

Kinerja pegawai dalam puskesmas memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan layanan kesehatan di tingkat masyarakat. Oleh karena itu tujuan pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, remunerasi, dan manajemen sumber daya manusia ramah lingkungan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kembang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Kembang sebanyak 52 pegawai dengan metode sensus. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan metode analisis regresi berganda. Dalam proses pengolahan data, peneliti menggunakan perangkat lunak khusus, yaitu aplikasi komputer SPSS versi 22. Hasil uji parsial diperoleh pengaruh positif signifikan lingkungan kerja, budaya organisasi, remunerasi, dan msdm ramah lingkungan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** *Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Remunerasi, MSDM Ramah Lingkungan, Kinerja Pegawai*

### **Abstract**

*Employee performance in health centers has a significant impact on the effectiveness and efficiency of health service delivery at the community level. Therefore, the purpose of this study was to determine the effect of work environment, organizational culture, remuneration, and environmentally friendly human resource management on employee performance at Kembang Health Center. The population and sample in this study were all employees of Kembang Health Center totaling 52 employees with the census method. In this study, data analysis was carried out using the multiple regression analysis method. In the data processing process, researchers used special software, namely the SPSS version 22 computer application. The results of the partial test obtained a significant positive effect of work environment, organizational culture, remuneration, and environmentally friendly human resource management on employee performance.*

**Keywords :** *Work Environment, Orgaizational Culture, Remuneration, Green HRM, Employee Perfomance*

### **PENDAHULUAN**

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) merupakan salah satu lembaga pelayanan kesehatan masyarakat di tingkat primer yang memegang peranan penting dalam upaya pemerintah untuk menyediakan layanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat. Kinerja pegawai dalam puskesmas memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas dan

efisiensi penyelenggaraan layanan kesehatan di tingkat masyarakat. Puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan memegang tanggung jawab yang besar dalam menyediakan layanan kepada masyarakat. Namun, seringkali pegawai menghadapi tantangan seperti tuntutan masyarakat untuk pelayanan yang cepat dan berkualitas, yang dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap kinerja.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia puskesmas sangat penting dalam upaya meningkatkan pelayanan masyarakat. Maka, diperlukan upaya yang berkesinambungan untuk menghadapi kebutuhan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai puskesmas menjadi sangat relevan dan penting.

Kinerja pegawai adalah hasil yang diraih atau ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Hal ini mencakup kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik, memenuhi standar kerja, memiliki integritas, menunjukkan loyalitas, serta memiliki kepribadian dan tanggung jawab yang baik [1].

Dalam konteks ini, ada beberapa faktor yang diyakini dapat memengaruhi kinerja pegawai puskesmas, yaitu lingkungan kerja, budaya organisasi, remunerasi, dan MSDM ramah lingkungan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat memberikan pegawai puskesmas dorongan untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Budaya organisasi yang positif, seperti semangat kerja sama, komunikasi yang baik, dan kesempatan untuk pengembangan diri, juga dapat memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik. Pemberian remunerasi kepada pegawai sangat penting untuk mendorong mereka bekerja melampaui kebutuhan organisasi. MSDM ramah lingkungan, seperti pengelolaan sumber daya alam dan energi yang lebih efisien, juga dapat membantu menciptakan kondisi kerja yang lebih baik.

Lingkungan kerja mencakup segala aspek yang ada di sekitar para pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat memengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan rasa aman bagi pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan optimal. Kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap emosi pegawai. Di samping itu, lingkungan kerja juga meliputi interaksi positif antar rekan kerja, hubungan antara bawahan dan atasan, serta kondisi fisik di tempat kerja [2].

Sementara, budaya organisasi merujuk pada keterkaitan khas yang terjalin antara norma-

norma, nilai-nilai, kepercayaan, dan perilaku mencerminkan cara kelompok dan individu menyelesaikan berbagai hal [3]. Budaya organisasi yang positif, seperti budaya kerja sama, transparansi, inovasi, dan komunikasi yang baik, dapat memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik. Budaya ini juga dapat menciptakan lingkungan di mana para pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk terus mengembangkan diri.

Remunerasi merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), remunerasi memiliki arti pemberian hadiah atau penghargaan atas jasa dan sebagainya. Remunerasi mencakup imbalan atau penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan [4].

Remunerasi memiliki makna lebih luas daripada gaji karena meliputi segala bentuk imbalan yang diterima pegawai secara langsung maupun tidak langsung, mulai dari uang, fasilitas, dan lainnya. Sistem remunerasi yang adil dan transparan sangat penting dalam memberikan motivasi kepada pegawai agar bekerja dengan lebih maksimal. Penting untuk memastikan bahwa sistem remunerasi di puskesmas tidak hanya adil, tetapi juga sesuai dengan standar industri kesehatan untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas.

Manajemen Sumber Daya Manusia ramah lingkungan (*Green Human Resource Management* atau *GHRM*) merupakan konsep yang muncul dari filosofi, kebijakan, dan praktik manajemen hijau yang diadopsi oleh dunia usaha. Tujuannya adalah untuk menciptakan pengelolaan lingkungan yang lebih efektif. MSDM ramah lingkungan dapat dipahami sebagai suatu upaya dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengubah pegawai menjadi individu yang lebih peduli terhadap lingkungan, dengan visi pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan bagi organisasi, dan memberikan kontribusi yang signifikan bagi lingkungan [5].

MSDM ramah lingkungan dapat mendorong komitmen dan keterlibatan pegawai dalam praktik-praktik lingkungan. Hal ini pada gilirannya akan meningkatkan rasa kepemilikan dan kebanggaan pegawai terhadap lingkungan kerja, sekaligus memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat. [6]. Peningkatan *Green Human Resource Management* (GHRM) perusahaan dapat diciptakan melalui budaya lingkungan organisasi. Penerapan MSDM ramah lingkungan dapat meningkatkan citra puskesmas sebagai lembaga yang bertanggung jawab sosial dan lingkungan. Hal ini dapat berdampak positif terhadap persepsi masyarakat dan kinerja puskesmas secara keseluruhan.

Prinsip manajemen sumber daya manusia (MSDM) ramah lingkungan mencakup pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran lingkungan pegawai. Dengan memiliki pegawai yang sadar akan pentingnya pelestarian lingkungan, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan efisien dan bertanggung jawab terhadap tugas mereka di puskesmas. MSDM ramah lingkungan juga bisa berfokus pada penerapan kebijakan dan prosedur yang mendukung tata kelola lingkungan di puskesmas. Penerapan kebijakan ini dapat meningkatkan kinerja keseluruhan puskesmas dan menciptakan kondisi kerja yang lebih baik bagi pegawai.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Dinas Kesehatan Kabupaten Jepara, terdapat beberapa isu strategis yang perlu perhatian dalam pembangunan kesehatan. Salah satunya yaitu belum optimalnya peningkatan mutu dan standar pelayanan kesehatan dasar serta pelayanan kesehatan rujukan. Dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan kesehatan, jika hal ini tidak diantisipasi dengan baik, dapat berakibat negatif bagi upaya peningkatan kualitas kesehatan masyarakat [7].

Realisasi pendapatan puskesmas tahun 2022 dan 2023 Dinas Kesehatan Kabupaten Jepara melalui UPTD Labkesda, terjadi ketidaksesuaian antara target dan realisasi pendapatan. Pada tahun 2022, puskesmas mencapai target pendapatan sebanyak 78,89%. Kemudian tahun 2023, mencapai target 96,11% dengan jumlah target yang turun dari tahun sebelumnya [7,8]. Hal ini

menunjukkan bahwa kinerja pegawai puskesmas belum mencapai target yang telah ditentukan.



**Gambar 1. Grafik Realisasi Pendapatan Puskesmas Tahun 2022 & 2023**

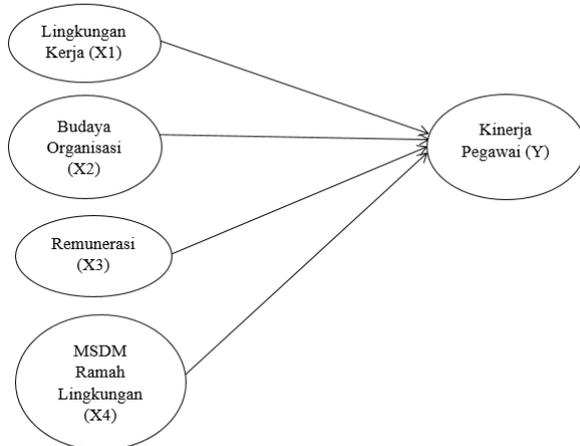
Terdapat beberapa penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai oleh [9]. Sementara, pada penelitian [10] Peran lingkungan kerja di Kantor Kecamatan Kapuas Barat dalam meningkatkan kinerja pegawai belum berjalan dengan baik. Lingkungan kerja di kantor tersebut berperan negatif terhadap kinerja pegawai.

Pada variabel budaya organisasi, penelitian yang dilakukan [11] mengungkapkan terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai di PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah, Sumatera Utara. Namun, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada penelitian yang dilakukan oleh [12].

Variabel remunerasi pada penelitian oleh [4] menunjukkan bahwa remunerasi memiliki dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas, Kota Bandung. Sedangkan penelitian oleh [13] remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Swasta Jawa Timur.

Pada variabel MSDM ramah lingkungan terdapat perbedaan penelitian yang dilakukan oleh [14]; [15] yang menyatakan bahwa MSDM ramah lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, pada penelitian [16] *Green Human Resources Management* pada kinerja karyawan tidak memiliki hubungan yang signifikan.

Berdasarkan perbedaan dari penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan masalah untuk penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja, budaya organisasi, remunerasi, dan MSDM ramah lingkungan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kembang Jepara?



**Gambar 2. Kerangka Pemikiran Teoritis**

Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan ini, akan memungkinkan pihak-pihak terkait, termasuk manajemen puskesmas dan kebijakan pemerintah, untuk mengambil tindakan yang lebih tepat guna untuk meningkatkan kinerja pegawai puskesmas. Selain itu, penelitian ini juga relevan dalam konteks pembangunan berkelanjutan dan pelestarian lingkungan. MSDM ramah lingkungan adalah bagian penting dari upaya global untuk mengurangi dampak negatif aktivitas manusia terhadap lingkungan. Oleh karena itu, penelitian ini juga dapat memberikan wawasan tentang sejauh mana praktik manajemen sumber daya ramah lingkungan di puskesmas dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dengan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan MSDM ramah lingkungan terhadap kinerja pegawai puskesmas, diharapkan dapat membantu dalam perbaikan dan pengembangan puskesmas sebagai lembaga penting dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Selain itu, temuan dari penelitian ini juga dapat berkontribusi dalam upaya pemberdayaan pegawai puskesmas, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

**METODE**

Populasi dapat dipahami sebagai suatu wilayah umum yang mencakup objek dan subjek dengan kualitas serta karakteristik tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulan. Sementara itu, sampel merujuk pada bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [17].

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ditugaskan pada Puskesmas Kembang Jepara sebanyak 52 pegawai. Karena jumlah populasi sedikit, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan sensus, yaitu teknik yang digunakan apabila seluruh populasi dijadikan sampel [17].

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif, yang dapat diukur secara langsung dan terdiri dari informasi atau penjelasan yang disajikan dalam bentuk angka [17]. Penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh dengan cara observasi dan penyebaran kuesioner. Data yang dikumpulkan dari kuesioner akan dilakukan *scoring* dengan skala likert 1-5 yang diberikan langsung kepada responden. Sedangkan data sekunder diperoleh dengan cara mempelajari dokumen laporan yang dibuat oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Jepara dan Puskesmas Kembang yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan metode analisis regresi berganda. Dalam proses pengolahan data, peneliti menggunakan perangkat lunak khusus, yaitu aplikasi komputer SPSS versi 22.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Validitas-Reliabilitas**

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas & Reliabilitas**

No	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's alpha
1	KP1	0,789	0,802
	KP2	0,756	
	KP3	0,463	
	KP4	0,616	
2	LK1	0,560	0,729
	LK2	0,725	

	LK3	0,292	
	LK4	0,606	
	LK5	0,431	
<b>3</b>	BO1	0,750	0,895
	BO2	0,716	
	BO3	0,688	
	BO4	0,720	
	BO5	0,669	
	BO6	0,777	
<b>4</b>	R1	0,575	0,787
	R2	0,663	
	R3	0,496	
	R4	0,573	
	R5	0,580	
<b>5</b>	M1	0,804	0,885
	M2	0,343	
	M3	0,682	
	M4	0,754	
	M5	0,694	
	M6	0,756	
	M7	0,675	
	M8	0,755	
	M9	0,756	

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22, 2024

Berdasarkan hasil uji validitas, nilai Corrected Item-Total Correlation keseluruhan indikator pada semua variabel > dari R tabel (0,2732), sehingga disimpulkan seluruh indikator dikatakan valid. Sedangkan nilai Cronbach's alpha keseluruhan indikator variabel > 0,6 sehingga disimpulkan semua indikator variabel bersifat reliabel.

Berdasarkan temuan ini, maka data indikator yang diperoleh dari kuesioner dan variabel yang merupakan rata-rata dari semua indikator dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.000000
	Std. Deviation	,55425548
	Absolute	,117
	Positive	,117
	Negative	,117

Most Extreme Differences	Negative	-,109
Test Statistic		,117
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22, 2024

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,72. Berdasarkan nilai ini maka keputusannya adalah model regresi mengikuti distribusi normal karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,072 lebih besar dari 0,05 (0,072 > 0,05).

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	0,430	2,325
	Budaya Organisasi	0,258	3,878
	Remunerasi	0,283	3,530
	MSDM Ramah Lingkungan	0,365	2,742

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22, 2024

Berdasarkan tabel uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai VIF semua variabel bebas di bawah (<) 10 dan tolerance di atas (>) 0,1 sehingga kesimpulannya adalah model regresi lolos dari multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4. Hasil Uji heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		t	Sig.
		1	(Constant)
	Lingkungan Kerja	,769	,446
	Budaya Organisasi	-	,063
	Remunerasi	1,902	,581
	MSDM Ramah Lingkungan	-5,555	,000

MSDM Ramah Lingkungan	1,190	,240
-----------------------	-------	------

a. Dependent Variable: ABS\_URES

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22, 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, diperoleh nilai signifikansi lebih besar (>) dari 0,05 sehingga data yang diperoleh tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,335	1,033		3,228	,002
	Lingkungan Kerja	,197	,063	,283	3,141	,003
	Budaya Organisasi	,123	,052	,274	2,356	,023
	Remunerasi	,193	,086	,249	2,244	,030
	MSDM Ramah Lingkungan	,071	,029	,239	2,443	,018

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22, 2024

Berdasarkan Unstandardized Coefficients bagian B, dapat diperoleh persamaan regresi yakni:  
 $Y = 3,335 + 0,197X_1 + 0,123X_2 + 0,193X_3 + 0,071X_4$

Berdasarkan persamaan regresi yang telah disebutkan, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) sebesar 0,197 artinya kenaikan lingkungan kerja (X1) sebesar 1 persen akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,197 persen dengan asumsi variabel yang lain konstan.
2. Nilai koefisien regresi budaya organisasi (X2) sebesar 0,123 artinya kenaikan budaya organisasi (X2) sebesar 1 persen akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,123 persen dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Nilai koefisien regresi remunerasi (X3) sebesar 0,193 artinya kenaikan remunerasi (X3) sebesar 1 persen akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,193 persen dengan asumsi variabel yang lain konstan.
4. Nilai koefisien regresi MSDM ramah lingkungan (X4) sebesar 0,071 artinya kenaikan MSDM ramah lingkungan (X4) sebesar 1 persen akan

meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,071 persen dengan asumsi variabel yang lain konstan.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (Parsial)

Berdasarkan hasil olah data pada tabel 5, variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,141 lebih besar dari t tabel 2,013 ( $3,141 > 2,013$ ) dan nilai signifikansi 0,003 lebih kecil dari 0,05 ( $0,003 < 0,05$ ), maka variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel budaya organisasi memiliki nilai t hitung 2,356 lebih besar dari 2,013 ( $2,356 < 2,013$ ) dan nilai signifikansi 0,023 < 0,05 sehingga variabel budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel remunerasi memiliki nilai t hitung 2,244 lebih besar dari 2,013 ( $2,244 < 2,013$ ) dan nilai signifikansi 0,030 < 0,05 sehingga variabel remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel MSDM ramah lingkungan memiliki nilai t hitung 2,443 > 2,013 dan signifikansi 0,018 < 0,05 di mana variabel MSDM ramah lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa, secara parsial lingkungan kerja, budaya organisasi, remunerasi, dan MSDM ramah lingkungan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji f (Simultan)

**Tabel 6. Hasil Uji f**

Model		ANOVA <sup>a</sup>			Sig.	
		Sum of Squares	df	Mean Square		
1	Regression	79,908	4	19,977	59,929	,000 <sup>b</sup>
	Residual	15,667	47	,333		
	Total	95,575	51			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
 b. Predictors: (Constant), MSDM Ramah Lingkungan, Remunerasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22, 2024

Berdasarkan hasil uji f, nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $59,929 > 2,57$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka artinya variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, remunerasi, dan msdm ramah lingkungan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

**Tabel 7. Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914 <sup>a</sup>	,836	,822	,577

a. Predictors: (Constant), MSDRM Ramah Lingkungan, Remunerasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 22, 2024

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,836 artinya hubungan ketiga variabel bebas (lingkungan kerja, budaya organisasi, remunerasi, dan msdm ramah lingkungan) dengan variabel terikat kinerja pegawai bersifat sangat kuat.

Dalam interpretasi koefisien determinasi (R square), jika variabel bebas lebih dari dua maka yang dianalisis adalah koefisien determinasi yang disesuaikan (adjusted R square). Diketahui nilainya sebesar 0,822 artinya 82,2 persen variasi perubahan variabel kinerja pegawai dapat diprediksi oleh variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, remunerasi, dan MSDM ramah lingkungan sedangkan sisanya sebesar 17,8 persen ( $100-82,2 = 17,8$ ) dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

## PEMBAHASAN

H1: terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil olah data dalam uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut, maka pernyataan H1 yaitu terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Puskesmas perlu memastikan adanya lingkungan kerja yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai. Salah satu cara untuk mencapainya adalah dengan menyediakan fasilitas dan suasana kerja yang nyaman, seperti ruangan yang bersih dan teratur, penerangan yang cukup, sirkulasi udara yang memadai, kebisingan yang rendah, dan keamanan yang baik. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja

yang baik juga dapat meningkatkan kolaborasi dan komunikasi antar pegawai, yang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [18] di PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu dengan menggunakan dua variabel: lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu. Kondisi kerja yang baik memungkinkan pegawai bekerja dengan nyaman. Kenyamanan ini tentu berdampak pada kinerja pegawai.

H2: terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Hasil analisis data dari pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga, pernyataan H2 bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Dari segi praktis, budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, kolaboratif, dan memotivasi. Budaya organisasi yang peduli masalah, bekerja sesuai target, keseimbangan kerja, semangat dan agresif, serta selalu terbuka terhadap sesama rekan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai secara positif. Secara logis, budaya organisasi memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa dihargai dan termotivasi, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Dari perspektif teoritis, budaya organisasi menunjukkan bahwa nilai, keyakinan, dan praktik yang diadopsi oleh suatu organisasi dapat memberikan dampak signifikan terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan temuan yang diungkapkan oleh [11] yang menemukan terdapat pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Selain itu, penelitian lainnya [19] menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik berbanding lurus dengan kinerja pegawai. Semakin kuat dan positif budaya

yang diterapkan, semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sebaliknya, jika budaya organisasi mengalami penurunan kualitas, maka kinerja pegawai pun cenderung akan menurun.

H3: terdapat pengaruh signifikan remunerasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil olah data dalam pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut, maka pernyataan H3 yaitu terdapat pengaruh signifikan remunerasi terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Remunerasi di puskesmas memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara praktis, sistem remunerasi yang adil dan transparan memiliki potensi untuk memotivasi pegawai dalam memberikan pelayanan yang lebih baik, serta meningkatkan kepuasan kerja dan retensi tenaga kesehatan. Secara logis, sistem remunerasi yang berbasis kinerja memungkinkan penyesuaian gaji dan insentif sesuai dengan kontribusi pegawai, sehingga mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas layanan kesehatan. Dengan demikian, penerapan remunerasi yang efektif berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berorientasi pada hasil.

Penelitian ini memperkuat temuan dari penelitian oleh [4], yang menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan pada peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas, Kota Bandung. Ketika remunerasi diberikan dengan tepat, kinerja pegawai cenderung mengalami peningkatan. Para pegawai merasa puas dan termotivasi untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

H4: terdapat pengaruh signifikan MSDM ramah lingkungan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil olah data dalam pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa MSDM ramah lingkungan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil tersebut, maka pernyataan H4 yaitu terdapat pengaruh signifikan MSDM ramah lingkungan terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Secara praktis, MSDM ramah lingkungan menciptakan suasana kerja yang lebih positif.

Dengan menerapkan praktik ramah lingkungan, pegawai didorong untuk berpikir kreatif dalam mencari solusi yang berkelanjutan. Misalnya, pegawai mengembangkan program-program baru yang lebih efisien dalam penggunaan sumber daya, yang tidak hanya memberikan manfaat bagi lingkungan tetapi juga meningkatkan efisiensi operasional puskesmas. Lingkungan kerja yang bersih dan sehat berkontribusi pada kesehatan fisik dan mental pegawai. Praktik ramah lingkungan seperti pengurangan limbah dan penggunaan bahan-bahan non-toksik dapat mengurangi risiko kesehatan, sehingga para pegawai dapat bekerja dengan lebih baik. Puskesmas yang menerapkan MSDM ramah lingkungan seringkali menyediakan pelatihan mengenai keberlanjutan dan praktik terbaik dalam pengelolaan sumber daya. Ini tidak hanya meningkatkan keterampilan pegawai tetapi juga membangun rasa tanggung jawab terhadap lingkungan.

Praktik ramah lingkungan sering kali berhubungan dengan efisiensi biaya. Dengan mengurangi limbah dan menggunakan sumber daya secara lebih efektif, puskesmas dapat mengalokasikan lebih banyak sumber daya untuk pelayanan kesehatan yang berkualitas, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai. MSDM ramah lingkungan berkontribusi pada keberlanjutan jangka panjang puskesmas. Dengan membangun budaya kerja yang peduli terhadap lingkungan, Puskesmas Kembang dapat memastikan bahwa pegawai tetap termotivasi dan terlibat dalam jangka panjang, sehingga menjaga stabilitas kinerja.

Berdasarkan hasil kuesioner oleh responden menunjukkan bahwa kurangnya rasa peduli dan emosional terhadap lingkungan puskesmas. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun hubungan yang baik sesama rekan kerja, membangun rasa peduli terhadap lingkungan, dan mengembangkan program pelatihan dalam kesadaran lingkungan.

MSDM ramah lingkungan sebagai upaya strategis dalam mengubah pegawai organisasi menjadi individu yang peduli lingkungan. Tujuannya adalah untuk mendukung pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan organisasi sekaligus memberikan kontribusi yang berarti bagi pelestarian lingkungan [5].

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh [14] dan [15] terdapat pengaruh

antara MSDM ramah lingkungan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa praktik MSDM ramah lingkungan cenderung memiliki kinerja pegawai yang lebih baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa secara parsial, terdapat pengaruh positif yang signifikan dari lingkungan kerja, budaya organisasi, remunerasi, dan msdm ramah lingkungan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kembang. Secara simultan diperoleh pengaruh positif signifikan lingkungan kerja, budaya organisasi, remunerasi, dan MSDM ramah lingkungan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kembang. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran, yaitu: (1. Bagi Puskesmas Kembang disarankan agar lebih memperhatikan lingkungan kerja seperti kebisingan dan keamanan kerja yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Diperlukan adanya kedap suara di setiap ruangan yang dapat meminimalisasi kebisingan. Kemudian mengembangkan program pelatihan untuk meningkatkan kesadaran lingkungan dan menciptakan keterlibatan emosional sesama pegawai dalam pengelolaan lingkungan untuk mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Selain itu, memberikan remunerasi berupa insentif atau promosi jabatan sebagai wujud apresiasi kepada pegawai yang berprestasi. (2. Bagi pegawai Puskesmas Kembang disarankan terus menjaga budaya organisasi yang sudah cukup baik seperti memberikan perhatian pada masalah yang terjadi di puskesmas, bekerja sesuai target, mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi, lebih terbuka menerima kritik dari pimpinan atau rekan kerja yang sifatnya membangun, selalu bersemangat dan agresif dalam bekerja, serta meningkatkan disiplin dalam mematuhi jam kerja. (3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar skala penelitian diperluas dengan mencakup lebih banyak puskesmas atau sektor kesehatan dan penyebaran kuesioner secara *hard file*.

## PENUTUP

Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan, terutama kepada UNISNU Jepara, Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Ucapan terima kasih yang mendalam juga disampaikan kepada keluarga yang selalu mendoakan, serta kepada pegawai Puskesmas Kembang yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan izin, dukungan, serta bantuan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Rosdyanti T, Suwanto. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan pada UPTD Puskesmas Purbolinggo Lampung Timur 2020;14.
- [2] Iis EY, Wahyudin, Thoyib A, Ilham RN, Sinta I. The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable at the Office of Agriculture and Livestock in Aceh 2022.
- [3] Dunggio S. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. PUBLIK J Manaj Sumber Daya Manusia, Adm Dan Pelayanan Publik 2020;VII.
- [4] Roykardo BA, Nurani N. Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Pegawai terhadap Kinerja di Puskesmas Pasundan dan Puskesmas Talaga Bodas Kota Bandung. J Syntax Dmiration 2024;5. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i6.1216>.
- [5] Wijonarko G, Wirapraja A. Pengaruh Green Human Resource Management Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Karyawan Melalui Perspektif Technology Acceptance Model (TAM). KONSTELASI Konvergensi Teknol Dan Sist Inf 2022;2:13–22. <https://doi.org/10.24002/konstelasi.v2i1.5545>.
- [6] Pramudita EJ, Gunawan AW. Pengaruh Green Human Resource Management, Green Human Capital dan Green Innovation terhadap Environmental Performance Melalui Green Human Capital dan Green Innovation pada PT Mitrakarya Cipta Gemilang 2023;4:21–40.
- [7] Laporan Kinerja Dinas Kesehatan

- Kabupaten Jepara Tahun 2022 2023:18–9, 73.
- [8] Laporan Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jepara Tahun 2023. 2024.
- [9] Hasi HR, Effendy S, Rambe MF, Manajemen PM, Muhammadiyah U, Utara S. Pengaruh Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara 2020;1:209–19.
- [10] Santika R, As’ad MU, Hamdie AN. Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kapuas Barat 2020.
- [11] Jufrizen J, Rahmadhani KN. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. JMD J Ris Manaj Bisnis Dewantara 2020;3:66–79. <https://doi.org/10.26533/jmd.v3i1.561>.
- [12] Nasir M, Taufan RR, Fadhil M, Syahnur MH. Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. AkMen J Ilm 2021;18:71–83. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i1.1429>.
- [13] Sudarsono MF, Masyurrosyidi H, Chalidyanto D. Sistem Remunerasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat. J Keperawatan Silampari 2021;5.
- [14] Imaduddin MF, Suwarsi S, Manajemen P, Ekonomi F, Islam U. Pengaruh Green Human Resource Management terhadap Kinerja Karyawan 2023:455–60.
- [15] Megaster T, Arumingtyas F, Trisavinaningdiah A. Green Human Resources Management terhadap Kinerja Perawat Igd di Rumah Sakit Umum Sari Asih Tangerang 2022;11:357–63.
- [16] Riyanto F, Mujib M, Damar H. Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Green Human Resource Management : Peran Mediasi Green OCB dan Green Behavior 2024;9.
- [17] Prof. Dr. Sugiyono. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. 2nd ed. Bandung: CV Alfabeta; 2020.
- [18] Bustan NW, Dudija N, Psi S. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan the Influence of the Work Environment on Employee Perfomance of PT Sumber Graha Sejahtera ( SGS ) Cabang Luwu 2020;7:435–43.
- [19] Hastuti DT, Muafi. The Influence of Organizational Environmental Culture on Employee Performance Mediated by Green Human Resource Management ( GHRM ) and Job Satisfaction 2022;4:24–36.