

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KESEHATAN PADA UPT PUSKESMAS TANARAWA

Agustina Berti¹, Yustina Olivia Da Silva², Maria Mondesta Missi Mone³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Nipa, Indonesia
Jalan Kesehatan No. 03, Maumere 86111 – Nusa Tenggara Timur

Email : agustinaberti23@gmail.com

Abstract.

This study aimed to: (1) describe employee performance, workload, and work environment; and (2) analyze the influence of workload and work environment on employee performance, both partially and simultaneously. The population of this study consisted of 40 employees of UPT Puskesmas Tanarawa. Since the population was limited, a census approach (total sampling) was employed. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive statistics and inferential statistical methods, namely multiple linear regression analysis. Hypothesis testing was conducted using the F-test and t-test. The results of the descriptive analysis indicated that employee performance was categorized as good, while workload and work environment were categorized as moderately good. The results of the t-test showed that, partially, workload had a negative and insignificant effect on employee performance. Meanwhile, the work environment had a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the results of the F-test revealed that workload and work environment simultaneously had a significant effect on employee performance. Furthermore, the coefficient of determination analysis showed that the two independent variables in this study explained 14.2% of the variation in employee performance at UPT Puskesmas Tanarawa.

Keywords: Employee Performance, Workload, Work Environment, Community Health Center (Puskesmas).

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui gambaran Kinerja Pegawai, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja; (2) menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai baik secara parsial maupun secara simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai UPT Puskesmas Tanarawa berjumlah 40 orang. Karena populasinya terbatas, maka penelitian ini dilakukan secara sensus atau sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan dianalisis menggunakan metode deskriptif dan statistik inferensial yaitu regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F dan Uji t. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai berada dalam kriteria baik, variabel Beban Kerja berada dalam kriteria cukup baik, selanjutnya variabel Lingkungan Kerja berada dalam kriteria cukup baik. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil statistik uji F menunjukkan bahwa secara simultan variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil analisis determinasi menunjukan kedua variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanarawa sebesar 14,2%.

Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia (SDM) kesehatan adalah semua orang yang bekerja secara aktif dan profesional di bidang kesehatan, berpendidikan formal kesehatan atau tidak, untuk jenis tertentu memerlukan upaya kesehatan. SDM kesehatan berperan sebagai perencana, penggerak dan sekaligus pelaksana pembangunan kesehatan sehingga tanpa tersedianya tenaga dalam jumlah dan jenis yang sesuai, maka pembangunan kesehatan tidak akan dapat berjalan secara optimal. SDM Kesehatan juga merupakan tenaga kesehatan profesi termasuk tenaga kesehatan strategis dan tenaga kesehatan non profesi berperan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan dan menjadi tolak ukur dalam menentukan kualitas pelayanan di puskesmas.

Sumber Daya Manusia dalam hal ini yaitu pegawai. Dalam menjalankan tugasnya, organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja merupakan sebuah bentuk kontribusi dari pegawai dengan kinerja yang buruk, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai dengan baik. Sebaliknya, apabila terdapat pegawai dengan kinerja yang baik, maka tujuan organisasi juga dapat tercapai dengan baik secara efektif dan efisien mungkin. Oleh karena itu, suatu organisasi dapat mengalami pertumbuhan dan berkelanjutan tergantung pada kinerja pegawainya (Islam & Sumatera, 2022:67).

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah suatu organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat disamping memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok. Kemampuan puskesmas dalam memenuhi kebutuhan pasien dapat diukur dari tingkat kepuasan pelayanan pasien. Pelayanan dimulai dan penerimaan terhadap pasien dari pertama kali datang, sampai pasien meninggalkan puskesmas. Kemampuan puskesmas dalam menyampaikan kualitas pelayanan kesehatan yang baik merupakan harapan bagi setiap masyarakat ketika datang untuk melakukan konsultasi atas permasalahan kesehatan yang sedang mereka rasakan.

Pembangunan sektor kesehatan oleh pemerintah telah lama dipandang sebagai ilmu yang penting dan utama untuk ditangani secara maksimal, sebab sektor pembangunan ini secara tidak langsung bersentuhan dengan hidup dan kualitas hidup Masyarakat. Puskesmas Tanarawa merupakan unit pelayanan kesehatan yang terletak di Desa Tanarawa Kecamatan Waiblama Kabupaten Sikka yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Tanarawa mempunyai visi terwujudnya Kecamatan Waiblama yang berjiwa sehat dengan pelayanan yang efektif dan efisien baik upaya kesehatan perorang maupun kesehatan masyarakat. Dalam pencapaian tujuan suatu organisasi tidak terlepas dari

peran serta manusia yang memiliki kemampuan dan ketersediaan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga dengan demikian dapat dikatakan keberhasilan manusia dalam organisasi merupakan salah satu sumber daya organisasi yang penting dan menentukan keberhasilan organisasi.

Capaian kinerja Organisasi Puskesmas Tanarawa

No	Indikator	Target	Realisasi
1	Pelayanan kesehatan ibu hamil	100%	50%
2	Pelayanan kesehatan ibu bersalin	100%	60%
3	Pelayanan kesehatan balita	100%	55%
4	Pelayanan kesehatan pada usia pendidikan dasar	100%	65%
5	Pelayanan kesehatan bayi baru lahir	100%	70%
6	Pelayanan kesehatan pada usia produktif	100%	45%
7	Pelayanan kesehatan pada usia lanjut	100%	35%
8	Pelayanan kesehatan pada penderita hipertensi	100%	45%
9	Pelayanan kesehatan pada penderita diabetes melitus	100%	70%
10	Pelayanan kesehatan orang dengan gangguan jiwa berat	100%	45%
Jumlah			53,5%

Sumber Data :puskesmas Tanarawa 2026

Berdasarkan data capaian kinerja Pegawai Puskesmas Tanarawa tahun 2024 masih tergolong sangat rendah, dengan rata-rata hanya mencapai 53,5% dari target 100%. Beberapa layanan penting seperti lansia (35%), usia produktif (40%), penderita hipertensi dan gangguan jiwa berat (45%) menunjukkan angka yang jauh di bawah harapan. Bahkan pelayanan dasar seperti ibu hamil dan balita pun hanya mencapai 50% dan 55%.

Pentingnya kinerja dalam sebuah organisasi adalah mencapai tujuan yakni bekerja secara efektif menyelesaikan pekerjaan dengan benar. Jika pegawai tidak bekerja secara efektif maka pasien akan merasa bahwa organisasi tersebut tidak peduli dengan kesehatan pasien (Masyarakat).

Hasil Pra-Survey Kinerja Pegawai Kesehatan Puskesmas Tanarawa

No	Indikator	No Item	% Skor Total	Kriteria
1	kualitas kerja	1-2	66,67	Cukup Baik
2	ketetapan Waktu	3-4	66,00	Cukup Baik
3	inisiatif	5-6	68,67	Baik
4	kemampuan	7-8	68,67	Baik
5	Komunikasi	9-10	63,33	Cukup Baik
% Skor Total & Katagori Variabel			66,67	Cukup Baik
% Masalah Kinerja Pegawai (Gap)			33,33	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survey 2026

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa kinerja tenaga Kesehatan Puskesmas Tanarawa belum maksimal. Hal tersebut terlihat dari persentase skor total kinerja pegawai sebesar 66,67%. Dengan melihat hasil ini maka terdapat gap sebesar 33,33% (100-66,67) yang menjadi permasalahan kinerja tenaga Kesehatan Puskesmas Tanarawa. Selanjutnya variabel kinerja tenaga kesehatan puskesmas tanarawa terdiri dari lima indikator : 1) kualitas kerja 66,67, 2) ketetapan kerja (66,00%, 3) inisiatif 68,67%, 4) kemampuan 68,67% komunikasi) 63,33%. Hasil ini sesuai dengan hasil wawancara kepala puskesmas Tanarawa Bapa Herman Mado, A.Md.KG menunjukkan fenomena sebagai berikut: ada kinerja pegawai di Puskesmas Tanarawa, terlihat bahwa masih terdapat beberapa permasalahan pada indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, dan komunikasi yang berada pada kategori “cukup baik”.

Namun berdasarkan beberapa penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari kajian teori dan hasil penelitian terdahulu, dirangkumkan pada tabel di bawah ini dan selanjutnya akan mengkaji secara empiris sejauh mana hubungan atau pengaruh beban kerja dan lingkungan dan kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya untuk memberikan arahan dalam penelitian ini maka dirumuskan kesenjangan penelitian (*research gap*) seperti terlihat pada tabel berikut

Ringkasan research gap

No	Variabel	Hasil penelitian	Penelitian (tahunan)
1	Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja	Berpengaruh positif dan signifikan	Siburian, Johnly, Sambul (2021) Mutiaras S. Siburian, Riane Johnly, PioSofia A. P Sambul (2021)
		Berpengaruh negatif dan signifikan	Irwayanti (2025) Sulastri & Onsardi (2020)
2	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	Berpengaruh positif dan signifikan	Samosir(2022), Alpin Neksan, Wadud dan Handayani (2021) , Jannah dan Ronal Fil (2021)
		Berpengaruh negative dan signifikan	-

Sumber: *Research Gap Penelitian Terdahulu, 2026*

Berdasarkan belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Tenaga Kesehatan Pada UPT Puskesmas Tanarawa”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja pegawai

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat realisasikan dengan baik. kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara

pimpinan dan pegawainya, dengan demikian kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja organisasi.

Beban Kerja Pegawai

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat ataupun kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seseorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.

Lingkungan Kerja Pegawai

Lingkungan kerja atau kondisi kerja dalam perusahaan merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam upaya peningkatan kinerja sehingga produktivitas kerja pegawai tercipta. Lingkungan kerja atau kondisi kerja itu sendiri adalah kondisi dimana pegawai itu bekerja. Jadi sewajarnya jika manajemen perusahaan mempersiapkan kondisi kerja pegawai yang tepat supaya pegawai perusahaan dapat bekerja dengan baik.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka penelitian ini menggunakan metode Deskriptif dan Asosiatif.

Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Tanarawa, Kecamatan Waiblama, Kabupaten Sikka, Nusa Tenggara Timur.

Waktu Penelitian

Waktu penelitian berlangsung mulai tanggal 27 April – 11 Mei 2026.

Populasi

berjumlah 40 orang.

Sampel

40 orang

Jenis Data

1. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan

Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh melalui pengumpulan dokumen-dokumen yang telah ada pada tempat penelitian

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

2. Kuesioner

3. Observasi

4. Dokumentasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanarawa

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanarawa. Berpengaruh negatif dapat diartikan bahwa apabila Beban Kerja Pegawai semakin meningkat maka Kinerja Pegawai akan menurun. Berpengaruh tidak signifikan dapat diartikan bahwa apabila Beban Kerja semakin meningkat maka Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanarawa akan menurun dengan penurunan yang tidak signifikan. Hasil penelitian ini menolak hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanarawa.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Siburian, Johnly, Sambul (2021) Mutiara S. Siburian, Riane Johnly, PioSofia A. P Sambul (2021) , Sulastri & Onsardi (2020). enelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh : Irwayanti (2025), Samosir(2022), Alpin Neksen, Wadud dan Handayani (2021), Jannah dan Ronal Fil (2021). Penelitian-penelitian tersebut membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanarawa

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanarawa. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Lingkungan Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Lingkungan Kerja semakin diperbaiki maka Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanarawa akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanarawa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kesehatan pada Puskesmas Tanarawa Kecamatan Waiblama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanarawa

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanarawa. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanarawa akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Berdasarkan uraian tersebut maka hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanarawa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan bukti empiris dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai seperti penelitian yang dilakukan oleh : Siburian, Johnly, Sambul (2021) Mutiara S. Siburian, Riane Johnly, PioSofia A. P Sambul (2021). Penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa: (1) Persentase skor total untuk Variabel Beban Kerja adalah 67,46% dengan kriteria cukup baik; (2) Persentase skor total untuk Variabel Lingkungan Kerja adalah 65,67% dengan kriteria cukup baik; (3) Persentase skor total untuk Variabel Kinerja Pegawai adalah 68,97% dengan kriteria baik.

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Kepada UPT Puskesmas tanarawa Kecamatan waiblama di sarankan untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan melalui berbagai upaya yang terencana dan berkelanjutan. Peningkatan kinerja perlu difokuskan pada aspek kualitas kerja, ketepatan waktu, dan inisiatif kerja karena ketiga aspek tersebut merupakan bagian penting dalam mendukung pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara rutin.

DAFTAR REFERENSI

- Alderson, J. Charles & Wall, D. (1992). Profil Puskesmas. In *Japanese Society of Biofeedback Research* (Vol. 19).
- Ardhana, R. P., Rony, Z. T., Sari, R. K., Sudiantini, D., & Narpati, B. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pt. gunung mutiara nedindo. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 22–30.
- Badriansyah, M. E., & Herudiansyah, G. (2025). Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pusat penelitian karet sembawa kabupaten banyuasin. . *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis Dan Ekonomi* , 3(3), 41–50.
- Caracioli, F. A. S., Obon, W., & Da Silva, Y. O. (2023). Pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan UPT Puskesmas Waipare. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(3), 149–159.

- Carcia, M. S. M., & Da Silva, Y. O. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Sikka. . *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(1), 29–40.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. (2004). Profil puskesmas. Jakarta: Depkes RI.
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia. (2009). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Jakarta: Depkes RI.
- Ghawa, A. N., Carcia, M. S. M., & Mone, M. M. M. (2024). Pengaruh Pengawasan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten sikka. *CUAN: Jurnal Kewirausahaan dan Manajemen Bisnis*, 2(1).
- Hasna'ni, H., & Setiani, S. (2022). Pengaruh job insecurity dan stress kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada masa Pandemi Covid 19. *Eqien-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 111–119.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. . *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18.
- Iqbal, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sriwijaya Sumatra Selatan. . *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19.
- Istiqomah, T., & Savitri, S. I. (2025). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT . makan indonesia 'ngika yuk!pondok pinang jakarta selatan . *Jurnal Menara*, 2(1), 131–146.
- Jasmin, M. . & A. N. W. (2023). Pengaruh beban kerja Dan lingkungan Kerja Terhadap kepuasan kerja karyawan Pada PT Malatunrung Rezkindo. *Jurnal Malomo: Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 338–348.
- Joni, J., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan Kerja dan komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 13–24.

Keban, M. E. B., Kurniawan, A. P., & Transilvanus, V. E. (2023). Pengaruh beban kerja dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sikka. . *Nian Tana Sikka: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(4).