

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PUSKESMAS PENGASINAN KOTA BEKASI

ANGGA GUNAWAN

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Bina Sarana
Informatika

Anggagunawan0412@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the effect of the work environment and workload on employee performance at the UPTD Puskesmas Pengasinan, Bekasi City, both partially and simultaneously. This study employed a quantitative approach with an associative research design. The population and sample consisted of 50 employees, determined using total sampling. Data were collected through Likert-scale questionnaires and supported by documentation, observation, and literature review. Data analysis was conducted using SPSS, including validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination. The results showed that the work environment had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 4.636 and a significance value of 0.000. Workload also had a positive and significant effect on employee performance, with a calculated t-value of 3.554 and a significance value of 0.001. Simultaneously, both variables had a significant effect on employee performance, with a calculated F-value of 96.882 and a significance value of 0.000. The R Square value of 0.805 indicates that the work environment and workload explain 80.5% of the variation in employee performance. These findings highlight the importance of managing working conditions and workload distribution to support employee performance at the health center.

Keywords: *work environment; workload; employee performance; community health center*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi sekaligus sampel penelitian berjumlah 50 karyawan dan ditentukan melalui sampling total. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner berskala Likert, serta didukung dokumentasi, observasi, dan studi pustaka. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 4,636 dan signifikansi 0,000. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t hitung 3,554 dan signifikansi 0,001. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan F hitung 96,882 dan signifikansi 0,000. Nilai R Square sebesar 0,805 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja menjelaskan 80,5% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan kondisi

Article history

Received: September 2026

Reviewed: September 2026

Published: September 2026

Plagiarism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under
a [creative commons
attribution-noncommercial
4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

kerja dan pembagian beban kerja dalam mendukung kinerja pegawai puskesmas.

Kata kunci: lingkungan kerja; beban kerja; kinerja karyawan; puskesmas

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam suatu organisasi karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan menjadi pihak yang menjalankan berbagai kegiatan organisasi sehingga pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan dengan baik agar pekerjaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan jumlah karyawan yang tersedia, tetapi juga bagaimana organisasi menciptakan kondisi kerja yang dapat mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik pada akhirnya dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Indrayana et al., 2024).

Pentingnya sumber daya manusia juga terlihat dalam organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan. Puskesmas sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki tugas memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Pelaksanaan pelayanan tersebut membutuhkan karyawan yang mampu menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya, karena kualitas pelayanan tidak hanya ditentukan oleh fasilitas yang tersedia tetapi juga oleh kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu bagian yang perlu diperhatikan karena berkaitan langsung dengan kelancaran kegiatan pelayanan kepada masyarakat. UPTD Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kegiatan yang dilakukan tidak hanya berkaitan dengan pelayanan kesehatan, tetapi juga mencakup berbagai pekerjaan administratif yang mendukung kegiatan operasional Puskesmas. Dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa keluhan dari pasien, seperti waktu tunggu pelayanan yang cukup lama, keterbatasan fasilitas, serta jumlah dan kapasitas sumber daya manusia yang belum sepenuhnya mendukung kebutuhan pelayanan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan karyawan dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kinerja karyawan menjadi penting karena menunjukkan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Febria et al. (2021) menjelaskan bahwa kinerja pegawai Puskesmas merupakan hasil kerja yang dicapai sesuai dengan kemampuan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam jangka waktu tertentu. Karyawan dengan kinerja yang baik dapat membantu Puskesmas menjalankan pelayanan secara lebih efektif, sedangkan kinerja yang kurang optimal dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan dan berdampak pada pelayanan kepada masyarakat.

Lingkungan tempat karyawan bekerja menjadi salah satu kondisi yang dapat berkaitan dengan kinerja. Handoko (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan tempat pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan lebih baik. Yoyo dan Anugrah (2021) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Kondisi fisik tempat kerja maupun hubungan yang terbentuk selama bekerja menjadi bagian yang dapat memengaruhi kenyamanan karyawan dalam menjalankan

pekerjaannya. Jumlah pekerjaan dan tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu tertentu menjadi hal lain yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan karyawan. Ohorela (2021) menjelaskan bahwa beban kerja berkaitan dengan tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya dilihat dari banyaknya pekerjaan, tetapi juga dari waktu yang tersedia dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pembagian pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan waktu yang tersedia dapat menjadi hambatan bagi karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal.

Aktivitas pelayanan di Puskesmas Pengasinan dapat menimbulkan tuntutan pekerjaan yang cukup beragam bagi karyawan. Tingginya aktivitas pelayanan menyebabkan karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas. Ketidakseimbangan pembagian tugas juga membuat sebagian karyawan menerima pekerjaan yang lebih banyak dibandingkan karyawan lainnya. Pada kondisi tertentu, karyawan harus melaksanakan pekerjaan administratif sekaligus memberikan pelayanan kesehatan sehingga perhatian dan waktu kerja terbagi. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, pekerjaan dapat menjadi kurang efektif dan memengaruhi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Kondisi tempat kerja turut menjadi perhatian dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan. Puskesmas Pengasinan masih memiliki beberapa keterbatasan fasilitas, seperti ruang kerja yang sempit, sarana penunjang yang terbatas, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman. Keadaan tersebut dapat memengaruhi kenyamanan karyawan selama bekerja, terlebih ketika karyawan harus menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi aktivitas pelayanan yang cukup tinggi. Lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat membuat karyawan merasa kurang nyaman dan memengaruhi semangat dalam menjalankan pekerjaan.

Kajian mengenai lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan telah dilakukan pada berbagai organisasi pelayanan kesehatan. Yunanti dan Putri (2022) dalam penelitian pada RSIA Asyifa Depok menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Araujo (2021) yang melakukan penelitian pada Puskesmas Semen Kediri juga menemukan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Ramadhan dan Iryanti (2025) dalam penelitian pada Puskesmas MTT, yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil tersebut memperlihatkan bahwa hubungan lingkungan kerja dan beban kerja dengan kinerja karyawan belum menunjukkan pola yang sama pada setiap organisasi. Penelitian dengan objek rumah sakit juga memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda dengan Puskesmas, sedangkan penelitian pada Puskesmas dilakukan pada wilayah dan kondisi organisasi yang berbeda. Jumlah tenaga kerja, pembagian tugas, kondisi fasilitas, jumlah pasien, serta tuntutan pelayanan dapat membentuk kondisi kerja yang berbeda pada setiap Puskesmas. Perbedaan tersebut menjadi hal yang perlu diperhatikan ketika melihat hubungan lingkungan kerja dan beban kerja dengan kinerja karyawan. Kondisi tersebut memberikan ruang untuk mengkaji kembali hubungan lingkungan kerja dan beban kerja dengan kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi. Penelitian ini memiliki kontribusi pada penyediaan bukti empiris mengenai kondisi lingkungan kerja dan beban kerja karyawan pada Puskesmas Pengasinan serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pengujian dilakukan terhadap lingkungan kerja dan beban kerja sebagai variabel yang memengaruhi kinerja, baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil kajian tersebut diharapkan dapat menambah pembahasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengelolaan karyawan pada organisasi pelayanan kesehatan.

Pengelolaan lingkungan kerja dan beban kerja menjadi bagian yang penting bagi Puskesmas karena karyawan harus menjalankan pekerjaan dalam kondisi pelayanan yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Permasalahan mengenai keterbatasan fasilitas, pembagian tugas, tuntutan pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja menunjukkan adanya kondisi yang perlu dikaji lebih lanjut dalam hubungannya dengan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi.

2. Tinjauan Pustaka

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berada di sekitar karyawan selama melaksanakan pekerjaan, baik yang berkaitan dengan kondisi fisik maupun hubungan sosial di dalam organisasi. Lestari (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan rasa nyaman, aman, dan tenang bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Ahyar (2025) juga menempatkan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja karena kondisi tempat kerja berhubungan langsung dengan aktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan fasilitas atau kondisi ruangan, tetapi juga mencakup kondisi sosial yang terbentuk selama proses kerja. Penerangan, suhu udara, kebisingan, dan desain ruangan merupakan bagian dari kondisi fisik yang dapat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Sementara itu, hubungan antara karyawan maupun hubungan dengan pimpinan termasuk dalam aspek nonfisik yang dapat memengaruhi suasana kerja. Artinya, lingkungan kerja perlu dipahami sebagai satu kesatuan kondisi yang membentuk pengalaman karyawan selama menjalankan pekerjaannya. Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja dapat dilihat dari kemampuan kondisi kerja dalam mendukung penyelesaian tugas. Lingkungan yang memberikan kenyamanan dan mendukung interaksi kerja memungkinkan karyawan menjalankan pekerjaan secara lebih terarah. Namun, pengaruh lingkungan kerja tidak dapat dilepaskan dari karakteristik organisasi dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Kondisi lingkungan yang dianggap mendukung pada satu organisasi belum tentu memberikan pengaruh yang sama pada organisasi lain karena tuntutan pekerjaan, pola koordinasi, serta karakteristik karyawan dapat berbeda. Dalam konteks pelayanan kesehatan, lingkungan kerja menjadi semakin relevan karena karyawan tidak hanya menyelesaikan tugas administratif, tetapi juga berhadapan dengan tuntutan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi fisik tempat kerja dan hubungan antarpegawai dapat memengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel independen yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan di Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi.

Beban kerja menggambarkan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam periode tertentu dengan menggunakan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. Budiasa (2022) menempatkan beban kerja sebagai salah satu kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dan kinerja karyawan. Beban kerja dapat dilihat dari tuntutan waktu, jumlah pekerjaan, jam kerja, efisiensi waktu, lingkungan kerja, serta tanggung jawab yang harus diselesaikan. Beban kerja pada dasarnya tidak selalu menunjukkan kondisi yang merugikan. Pekerjaan dengan jumlah dan tingkat tuntutan yang sesuai dengan kapasitas karyawan masih memungkinkan tugas diselesaikan secara terarah. Permasalahan muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan waktu, kemampuan, atau sumber daya yang tersedia. Kondisi tersebut dapat menyebabkan pekerjaan harus dilakukan secara bersamaan, pembagian tugas

menjadi kurang proporsional, atau perhatian karyawan terbagi pada beberapa pekerjaan sekaligus. Kondisi tersebut relevan dengan karakteristik pekerjaan pada Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi. Hasil identifikasi dalam penelitian menunjukkan adanya kondisi pembagian tugas yang belum merata, di mana sebagian karyawan memperoleh tuntutan pekerjaan yang lebih besar. Terdapat pula karyawan yang harus menangani pekerjaan administratif sekaligus pekerjaan pelayanan kesehatan sehingga fokus terhadap penyelesaian tugas dapat terbagi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak cukup dipahami hanya berdasarkan jumlah pekerjaan, tetapi juga perlu dilihat dari kesesuaian tuntutan pekerjaan dengan kapasitas dan waktu yang tersedia. Hubungan beban kerja dengan kinerja juga menunjukkan hasil yang tidak sepenuhnya konsisten dalam penelitian sebelumnya. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa arah hubungan antara beban kerja dan kinerja dapat dipengaruhi oleh konteks pekerjaan dan karakteristik organisasi. Oleh sebab itu, penelitian terhadap karyawan Puskesmas Pengasinan diperlukan untuk melihat bagaimana hubungan tersebut terbentuk pada lingkungan pelayanan kesehatan tingkat pertama.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja tidak hanya dilihat dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga dari kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, kemampuan bekerja secara mandiri, serta komitmen terhadap pekerjaan. Kualitas menunjukkan tingkat kesesuaian hasil pekerjaan dengan standar yang ditetapkan. Kuantitas berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, sedangkan ketepatan waktu menunjukkan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Efektivitas berkaitan dengan kemampuan memanfaatkan sumber daya secara optimal. Kemandirian menggambarkan kemampuan menyelesaikan tugas tanpa ketergantungan yang berlebihan kepada pihak lain, sementara komitmen kerja menunjukkan kesungguhan dalam menjalankan tanggung jawab terhadap organisasi. Kinerja menjadi variabel terikat dalam penelitian ini karena hasil kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi yang menyertai proses pelaksanaan pekerjaan, sedangkan beban kerja berkaitan dengan tuntutan yang harus diselesaikan karyawan. Kedua faktor tersebut memiliki karakteristik yang berbeda, tetapi dapat muncul secara bersamaan dalam aktivitas kerja.

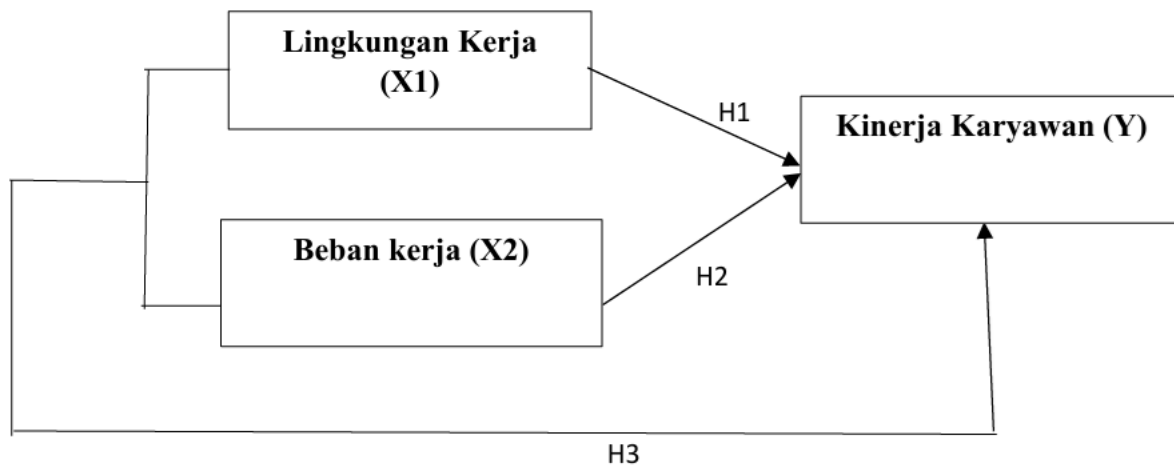
Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan lingkungan kerja dan beban kerja dengan kinerja karyawan belum menghasilkan pola temuan yang sepenuhnya seragam. Yunanti dan Auliany Putri (2022), yang melakukan penelitian pada RSIA Asyifa Depok, menemukan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel dapat menjadi faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dalam organisasi pelayanan kesehatan. Temuan yang sejalan juga terlihat pada penelitian Araujo (2021) di Puskesmas Semen Kediri. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memperlihatkan bahwa hubungan antara kedua variabel tidak hanya ditemukan pada organisasi rumah sakit, tetapi juga pada lingkungan puskesmas. Namun, arah hubungan beban kerja tidak selalu menunjukkan hasil yang sama. Ramadhan dan Iryanti (2025) dalam penelitian pada Puskesmas MTT menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut berbeda dengan penelitian Yunanti dan Auliany Putri (2022) yang menunjukkan pengaruh positif. Perbedaan ini menjadi penting karena menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja tidak secara otomatis menghasilkan pola pengaruh yang sama pada setiap organisasi.

Perbedaan temuan juga terlihat dalam penelitian Indrayana et al. (2024) yang menguji beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja, sementara lingkungan kerja juga menjadi variabel yang berkaitan dengan kinerja. Perbedaan arah hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya variasi empiris yang perlu diperhatikan sebelum menarik kesimpulan mengenai hubungan beban kerja dengan kinerja. Dari penelitian-penelitian tersebut dapat dilihat adanya *empirical gap*, terutama pada hubungan beban kerja terhadap kinerja. Sebagian penelitian menemukan pengaruh positif, sedangkan penelitian lainnya menemukan pengaruh negatif. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel masih perlu diuji pada konteks organisasi yang berbeda. Selain perbedaan hasil, terdapat *contextual gap*. Penelitian terdahulu dilakukan pada beberapa konteks seperti rumah sakit, organisasi umum, dan puskesmas dengan karakteristik wilayah dan sistem kerja yang berbeda. Puskesmas memiliki karakteristik pekerjaan yang berkaitan langsung dengan pelayanan kesehatan masyarakat, sehingga tuntutan pekerjaan, pembagian tugas, serta interaksi antarpegawai memiliki konteks tersendiri. Penelitian pada UPTD Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi diperlukan untuk melihat apakah pola hubungan lingkungan kerja dan beban kerja dengan kinerja menunjukkan kecenderungan yang sama atau berbeda dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial, tetapi juga menguji lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Posisi tersebut memungkinkan penelitian memberikan gambaran mengenai hubungan kedua faktor secara bersamaan dalam konteks Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi.

Lingkungan kerja secara konseptual berkaitan dengan kinerja karena karyawan melaksanakan pekerjaannya dalam kondisi fisik dan sosial tertentu. Penerangan, suhu, kebisingan, desain ruangan, serta hubungan antarpegawai menjadi bagian dari kondisi yang menyertai proses kerja. Ketika kondisi tersebut mendukung pelaksanaan pekerjaan, karyawan memiliki kondisi yang lebih memungkinkan untuk menyelesaikan tugas sesuai tuntutan organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan Indrayana et al. (2024) serta penelitian lain yang digunakan dalam penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Beban kerja memiliki hubungan dengan kinerja karena setiap pekerjaan mempunyai tuntutan berupa jumlah tugas, waktu penyelesaian, kemampuan yang diperlukan, dan tanggung jawab. Beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan memungkinkan pekerjaan dilaksanakan secara terarah, sedangkan ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas dapat menjadi hambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai arah pengaruh beban kerja menunjukkan bahwa hubungan tersebut perlu diuji berdasarkan kondisi organisasi yang menjadi objek penelitian. Lingkungan kerja dan beban kerja kemudian ditempatkan secara bersamaan sebagai variabel independen karena karyawan tidak mengalami kedua kondisi tersebut secara terpisah dalam aktivitas sehari-hari. Karyawan menjalankan pekerjaan dalam lingkungan tertentu sekaligus menghadapi tuntutan pekerjaan dengan volume dan waktu penyelesaian tertentu. Pengujian secara simultan diperlukan untuk mengetahui keterkaitan kedua variabel tersebut dengan kinerja karyawan di Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi.

Kerangka konseptual penelitian menempatkan lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) sebagai variabel independen yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Secara konseptual, lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi fisik dan nonfisik yang menyertai pelaksanaan pekerjaan, sedangkan beban kerja berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam periode tertentu. Kedua kondisi

tersebut selanjutnya diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.



Gambar II. 1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan hubungan konseptual antarvariabel dan hasil penelitian terdahulu yang telah dikaji, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi.

H2: Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi.

H3: Lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi.

Penelitian ini menempatkan lingkungan kerja dan beban kerja sebagai dua kondisi kerja yang diuji secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi. Posisi penelitian dibangun dari adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai hubungan beban kerja dengan kinerja serta perbedaan konteks organisasi tempat penelitian dilakukan. Kontribusi penelitian terletak pada penyediaan bukti empiris mengenai hubungan lingkungan kerja dan beban kerja dengan kinerja karyawan pada konteks Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi. Pengujian secara parsial memberikan informasi mengenai hubungan masing-masing variabel terhadap kinerja, sedangkan pengujian simultan memberikan gambaran mengenai keterkaitan kedua variabel secara bersama-sama. Hasil tersebut dapat digunakan sebagai dasar untuk memahami kondisi kerja karyawan dalam konteks pelayanan kesehatan tingkat pertama.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data penelitian berupa data numerik yang dianalisis secara statistik, sedangkan penelitian asosiatif digunakan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi.

Penelitian dilaksanakan di UPTD Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi. Populasi penelitian berjumlah 50 karyawan. Karena jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi

dijadikan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Variabel penelitian terdiri atas lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) sebagai variabel independen serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Pengukuran masing-masing variabel dilakukan berdasarkan definisi dan indikator yang digunakan dalam penelitian sebagai berikut.

Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan (Ahyar, 2025).	a. Penerangan b. Suhu udara c. Kebisingan d. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya e. Desain ruangan	Likert
2	Beban Kerja (X2)	Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan memanfaatkan keterampilan yang dimiliki dalam batas waktu yang telah ditentukan (Sinaga, 2021).	a. Kendala waktu b. Jam kerja c. Lingkungan kerja d. Efisiensi waktu e. Tanggung jawab	Likert
3	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang, baik individu maupun kelompok, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi (Wijonarko et al., 2022).	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian f. Komitmen kerja	Likert

Sumber: Data diolah dari SPSS, 2026.

Tabel tersebut merupakan bentuk artikel dari Tabel III.1 Definisi Operasional Variabel pada skripsi, dengan substansi variabel, definisi, indikator, dan skala tetap dipertahankan.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama untuk memperoleh data dari responden mengenai lingkungan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Observasi digunakan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi objek penelitian, dokumentasi digunakan sebagai data pendukung, sedangkan studi pustaka dilakukan dengan menelaah sumber-sumber yang relevan dengan penelitian. Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti, sedangkan reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai lebih besar dari 0,60. Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS.

Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya digunakan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan dan uji F untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel lingkungan kerja dan beban kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 50 karyawan Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi sebagai responden. Data yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics dengan tahapan pengujian yang meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi. Hasil pengujian digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara Parsial

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t disajikan pada Tabel 1.

Tabel IV. 1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t hitung	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	4,636	0,000	Positif dan signifikan
Beban Kerja (X2)	3,554	0,001	Positif dan signifikan

Sumber: Data diolah dari SPSS, 2026.

abel 1 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,636 dengan signifikansi 0,000. Nilai tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Beban kerja juga memperoleh nilai t hitung sebesar 3,554 dengan signifikansi 0,001, sehingga menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama dan kedua penelitian dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja secara Simultan

Pengujian simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 2.

Tabel V. 2 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	F hitung	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja dan Beban Kerja → Kinerja Karyawan	96,882	0,000	Signifikan

Sumber: Data diolah dari SPSS, 2026.

Hasil pada Tabel 2 menunjukkan nilai F hitung sebesar 96,882 dengan signifikansi 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi. Dengan demikian, hipotesis ketiga penelitian diterima.

Koefisien Determinasi

Kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan ditunjukkan melalui nilai koefisien determinasi. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 3.

Tabel VI. 3 Koefisien Determinasi

R Square	Persentase	Keterangan
0,805	80,5%	Variasi kinerja karyawan yang dijelaskan oleh lingkungan kerja dan beban kerja
0,195	19,5%	Variasi yang berada di luar model penelitian

Sumber: Data diolah dari SPSS, 2026.

Nilai R Square sebesar 0,805 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja dalam model penelitian menjelaskan 80,5% variasi kinerja karyawan. Sementara itu, sebesar 19,5% berada di luar model penelitian dan berkaitan dengan faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

Kontribusi Parsial Variabel Independen

Kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan dihitung melalui koefisien determinasi parsial. Hasilnya ditunjukkan pada Tabel 4.

Tabel 4. Kontribusi Parsial Lingkungan Kerja dan Beban Kerja

Variabel	Kontribusi
Lingkungan Kerja (X1)	46,04%
Beban Kerja (X2)	34,43%

Sumber: Data diolah dari SPSS, 2026.

Lingkungan kerja memiliki kontribusi parsial sebesar 46,04%, sedangkan beban kerja sebesar 34,43%. Nilai tersebut diperoleh dari perhitungan koefisien beta dan korelasi zero-order sebagaimana tercantum dalam hasil pengolahan data penelitian.

PEMBAHASAN**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dalam penelitian ini mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang berada di sekitar karyawan ketika melaksanakan pekerjaan. Kondisi tersebut meliputi penerangan, suhu udara, kebisingan, hubungan antarpegawai, dan desain ruangan. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan kenyamanan tempat bekerja, tetapi juga dengan kondisi yang memungkinkan pegawai menjalankan tugas secara efektif. Dalam konsep yang digunakan pada penelitian ini, lingkungan fisik dan nonfisik saling berkaitan karena kondisi ruang yang memadai belum tentu menghasilkan suasana kerja yang baik apabila tidak didukung hubungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin mendukung kondisi lingkungan yang dirasakan oleh karyawan, semakin baik pula pelaksanaan pekerjaan yang tercermin melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja. Hubungan tersebut dapat dipahami karena karyawan melaksanakan tugas dalam lingkungan yang secara langsung memengaruhi aktivitas kerja sehari-hari. Penerangan

dan suhu yang memadai, tingkat kebisingan yang dapat dikendalikan, penataan ruang yang mendukung, serta hubungan antarkaryawan yang baik dapat menciptakan kondisi yang lebih menunjang penyelesaian pekerjaan. Makna temuan tersebut menjadi lebih jelas apabila dilihat dari karakteristik pekerjaan di puskesmas. Pegawai tidak hanya menjalankan tugas individual, tetapi juga terlibat dalam pelayanan dan koordinasi dengan pegawai lainnya. Karena itu, lingkungan nonfisik berupa hubungan antarkaryawan memiliki posisi yang tidak terpisahkan dari kondisi fisik tempat kerja. Lingkungan yang mendukung memungkinkan koordinasi berlangsung lebih baik, sedangkan kondisi yang kurang mendukung dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas. Konsep ini sejalan dengan kajian penelitian yang menempatkan lingkungan kerja sebagai kondisi ruang, fasilitas, suasana, dan hubungan kerja yang menyertai pegawai selama menjalankan pekerjaannya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Yunanti dan Auliany Putri (2022) pada RSIA Asyifa Depok yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut juga sejalan dengan penelitian Araujo (2021) pada Puskesmas Semen Kediri yang menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja bersama dengan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Kesamaan tersebut memperlihatkan bahwa lingkungan kerja menjadi aspek yang relevan dalam berbagai organisasi pelayanan kesehatan. Namun, kesamaan hasil tidak berarti kondisi lingkungan pada setiap organisasi identik. Karakteristik ruang, pola hubungan kerja, fasilitas, serta tuntutan pelayanan pada masing-masing organisasi tetap dapat menghasilkan kondisi empiris yang berbeda. Pada Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi, temuan ini memberikan implikasi bahwa pengelolaan kinerja perlu memperhatikan kondisi yang menyertai karyawan ketika bekerja. Perhatian terhadap penerangan, suhu, kebisingan, penataan ruang, dan hubungan antarkaryawan tidak hanya berkaitan dengan kenyamanan, tetapi dapat ditempatkan sebagai bagian dari upaya mendukung pelaksanaan pekerjaan. Secara praktis, hasil ini dapat menjadi pertimbangan dalam evaluasi fasilitas dan kondisi kerja serta dalam membangun hubungan kerja yang mendukung koordinasi antarpegawai.

Secara ilmiah, temuan tersebut memperkuat pemahaman bahwa kinerja karyawan dalam organisasi pelayanan kesehatan tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi tempat tugas tersebut dilaksanakan. Kontribusi penelitian ini terletak pada pemberian bukti empiris mengenai hubungan lingkungan kerja dan kinerja pada konteks Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi dengan melibatkan seluruh 50 karyawan sebagai responden.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Beban kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Konsep tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak semata-mata ditentukan oleh banyaknya pekerjaan, tetapi juga berkaitan dengan waktu, kemampuan, kondisi kerja, dan tanggung jawab yang melekat pada pekerjaan. Indikator yang digunakan mencakup kendala waktu, jam kerja, lingkungan kerja, efisiensi waktu, dan tanggung jawab.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah hubungan tersebut menunjukkan bahwa pada konteks responden penelitian, tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja. Temuan ini tidak tepat dimaknai bahwa semakin banyak pekerjaan selalu menghasilkan kinerja yang semakin tinggi. Maknanya lebih berkaitan dengan kondisi beban kerja yang dihadapi oleh responden dalam lingkungan organisasi penelitian, termasuk bagaimana waktu, tanggung jawab, dan pekerjaan dapat dikelola dalam pelaksanaan tugas. Hal tersebut dapat dilihat melalui indikator beban kerja yang digunakan. Kendala waktu dan

jam kerja berkaitan dengan kesempatan yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan, sedangkan efisiensi waktu menunjukkan bagaimana waktu tersebut digunakan. Tanggung jawab menggambarkan kewajiban yang harus dipenuhi oleh pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan. Dengan demikian, beban kerja dalam penelitian ini memiliki hubungan dengan kemampuan pegawai mengatur dan menyelesaikan tuntutan pekerjaan dalam batas waktu yang tersedia. Beban kerja yang proporsional dapat memberikan ruang bagi pegawai untuk mengalokasikan waktu dan tenaga secara terukur, sedangkan ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas pegawai berpotensi mengganggu efektivitas penyelesaian tugas. Hasil tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian Yunanti dan Auliany Putri (2022) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Araujo (2021) pada Puskesmas Semen Kediri juga menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan kinerja pegawai. Akan tetapi, temuan penelitian ini berbeda dengan penelitian Ramadhan dan Iryanti (2025) pada Puskesmas MTT yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut mengaitkan kondisi tersebut dengan tingginya tekanan kerja yang dapat menimbulkan stres. Perbedaan arah hubungan tersebut merupakan bagian penting dari temuan penelitian karena menunjukkan bahwa beban kerja tidak menghasilkan konsekuensi yang seragam pada setiap organisasi. Perbedaan dapat berkaitan dengan karakteristik pekerjaan, pembagian tugas, pengaturan waktu, kondisi lingkungan kerja, serta kapasitas pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. Dalam lingkungan puskesmas, pegawai berhadapan dengan pelayanan kesehatan masyarakat, pekerjaan administratif, kebutuhan koordinasi, serta tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu tertentu. Karakteristik tersebut membuat hubungan antara beban kerja dan kinerja perlu dilihat berdasarkan kondisi organisasi tempat penelitian dilakukan, bukan hanya berdasarkan pola yang ditemukan pada organisasi lain.

Temuan positif dalam penelitian ini menjadi kontribusi empiris karena memberikan gambaran yang berbeda dari penelitian yang menemukan hubungan negatif antara beban kerja dan kinerja. Perbedaan tersebut tidak menunjukkan bahwa salah satu hasil penelitian harus dianggap berlaku secara umum, tetapi memperlihatkan pentingnya konteks dalam memahami hubungan kedua variabel. Pada Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi, pengelolaan beban kerja dapat diarahkan pada pembagian pekerjaan yang sesuai, pengaturan waktu, serta kejelasan tanggung jawab agar tuntutan pekerjaan tetap dapat dikelola oleh pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan satu kondisi tertentu, tetapi dapat dipahami melalui kombinasi antara lingkungan tempat pegawai melaksanakan pekerjaan dan tuntutan yang harus diselesaikan. Kedua variabel tersebut berada dalam situasi kerja yang sama sehingga hubungan keduanya dengan kinerja dapat dilihat secara bersamaan.

Nilai *R Square* sebesar 0,805 menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja mampu menjelaskan 80,5% variasi kinerja karyawan dalam model penelitian. Sementara itu, 19,5% variasi kinerja berada di luar model dan berkaitan dengan faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi. Nilai tersebut menunjukkan kemampuan penjelasan model yang cukup besar, tetapi tidak berarti bahwa 80,5% kinerja karyawan secara mutlak ditentukan oleh kedua variabel tersebut. Kontribusi parsial yang diperoleh juga memberikan gambaran mengenai posisi masing-masing variabel dalam model. Lingkungan kerja memberikan kontribusi

sebesar 46,04%, sedangkan beban kerja sebesar 34,43%. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel sama-sama berkaitan dengan kinerja, dengan kontribusi lingkungan kerja yang lebih besar berdasarkan ukuran determinasi parsial yang digunakan dalam penelitian. Temuan ini memperlihatkan bahwa kondisi tempat kerja menjadi salah satu aspek yang cukup penting ketika kinerja karyawan dianalisis bersama dengan tuntutan pekerjaan.

Secara teoretis, temuan simultan tersebut memperkuat konsep bahwa kinerja karyawan dapat dipahami melalui kondisi yang berasal dari lingkungan pelaksanaan pekerjaan maupun tuntutan yang melekat pada pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja berkaitan dengan kondisi fisik dan sosial yang menyertai aktivitas pegawai, sedangkan beban kerja berkaitan dengan tuntutan waktu, pekerjaan, efisiensi, dan tanggung jawab. Keduanya memberikan sudut pandang yang berbeda tetapi saling melengkapi dalam memahami kinerja karyawan. Dari sisi penelitian terdahulu, hasil simultan ini sejalan dengan Yunanti dan Auliany Putri (2022) serta Araujo (2021) yang sama-sama menunjukkan adanya hubungan lingkungan kerja dan beban kerja dengan kinerja. Namun, perbedaan arah temuan mengenai beban kerja yang ditemukan pada penelitian Ramadhan dan Iryanti (2025) menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel tetap dipengaruhi konteks organisasi. Kondisi tersebut menjadi bagian dari kontribusi penelitian karena memberikan bukti empiris pada Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi, khususnya mengenai bagaimana lingkungan kerja dan beban kerja berkaitan dengan kinerja pada seluruh populasi karyawan yang berjumlah 50 orang.

Implikasi praktis dari hasil tersebut adalah perlunya pengelolaan kinerja yang memperhatikan dua sisi secara bersamaan. Perbaikan kondisi fisik dan hubungan kerja perlu berjalan bersama dengan pengaturan pembagian pekerjaan, waktu, serta tanggung jawab pegawai. Pendekatan tersebut lebih sesuai dengan karakteristik pelayanan puskesmas yang menuntut pegawai menjalankan pekerjaan pelayanan sekaligus pekerjaan administratif dan koordinasi antarbagian. Dengan melihat kedua aspek tersebut secara terpadu, evaluasi kinerja tidak hanya berfokus pada hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mempertimbangkan kondisi yang mendukung proses pencapaian hasil tersebut.

Implikasi penelitian ini terutama terletak pada pemberian bukti empiris mengenai hubungan lingkungan kerja dan beban kerja dengan kinerja karyawan pada konteks Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi. Penelitian melibatkan seluruh 50 karyawan sebagai responden sehingga temuan menggambarkan kondisi populasi karyawan pada lokasi penelitian, bukan hanya sebagian anggota populasi. Kebaruan penelitian tidak terletak pada penciptaan variabel atau teori baru, melainkan pada konteks empiris dan temuan yang diperoleh. Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum seragam mengenai beban kerja. Yunanti dan Auliany Putri (2022) menemukan arah positif, sedangkan Ramadhan dan Iryanti (2025) menemukan arah negatif. Penelitian ini kembali menemukan arah positif pada Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi. Perbedaan tersebut memberikan bukti bahwa hubungan beban kerja dengan kinerja perlu dipahami dengan mempertimbangkan karakteristik organisasi dan pekerjaan yang menjadi tempat berlangsungnya hubungan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini memberikan tambahan bukti empiris bagi kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami kinerja karyawan pada organisasi pelayanan kesehatan. Temuan tersebut juga memperlihatkan bahwa hasil penelitian mengenai beban kerja tidak dapat dilepaskan dari konteks tempat kerja, sehingga penelitian pada objek organisasi yang berbeda tetap diperlukan untuk memperkaya pemahaman mengenai hubungan antarvariabel.

5. Kesimpulan

Kesimpulan

Penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dan beban kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mencakup kondisi fisik maupun nonfisik, seperti penerangan, suhu udara, kebisingan, hubungan antarpegawai, dan desain ruangan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kondisi tempat karyawan melaksanakan pekerjaannya menjadi salah satu aspek yang mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja. Beban kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan waktu, jam kerja, efisiensi, lingkungan kerja, dan tanggung jawab memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dalam konteks Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi. Arah hubungan ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang menemukan pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa hubungan beban kerja dengan kinerja tidak selalu memiliki pola yang sama dan perlu dipahami dengan mempertimbangkan karakteristik pekerjaan serta kondisi organisasi tempat penelitian dilakukan.

Ketika lingkungan kerja dan beban kerja dilihat secara bersama-sama, keduanya terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kinerja dalam lingkungan Puskesmas Pengasinan tidak hanya berkaitan dengan kondisi tempat kerja, tetapi juga dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi karyawan. Hasil penelitian ini menambah bukti empiris dalam kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan lingkungan kerja dan beban kerja dengan kinerja pada organisasi pelayanan kesehatan. Temuan mengenai arah positif beban kerja juga memberikan gambaran bahwa konteks organisasi perlu diperhatikan dalam memahami hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kinerja karyawan. Bagi Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menjaga kondisi lingkungan kerja sekaligus mengelola pembagian pekerjaan, waktu, dan tanggung jawab karyawan. Sementara itu, bagi pengembangan penelitian, hasil ini dapat menjadi dasar untuk mengkaji faktor lain yang berkaitan dengan kinerja, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi, sebagaimana faktor-faktor tersebut belum diuji dalam penelitian ini.

Saran

Bagi Puskesmas Pengasinan Kota Bekasi, evaluasi kondisi lingkungan kerja dapat dilakukan dengan memperhatikan aspek penerangan, suhu udara, kebisingan, desain ruangan, serta hubungan antarpegawai. Pengelolaan tersebut dapat dilakukan bersamaan dengan evaluasi pembagian tugas, waktu penyelesaian pekerjaan, dan tanggung jawab masing-masing pegawai agar beban pekerjaan tetap dapat dikelola secara efektif.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian dapat dikembangkan dengan memperluas objek ke beberapa puskesmas atau organisasi pelayanan kesehatan sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan pada karakteristik organisasi yang berbeda. Penelitian berikutnya juga dapat memasukkan variabel lain yang berkaitan dengan kinerja, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, atau budaya organisasi. Pendekatan

dan metode penelitian yang berbeda juga dapat digunakan untuk memperdalam pemahaman mengenai perbedaan hubungan beban kerja dengan kinerja pada masing-masing organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. A. Ahyar, F. R. Baharuddin, A. Aminuddin, and N. Nurlaela, "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Corporation," *JoVI: Journal of Vocational Instruction*, vol. 4, no. 1, pp. 11-25, 2025, doi: 10.55754/jov.v4i1.74579.
- [2] B. B. N. Araujo, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Semen Kediri," *Otonomi*, vol. 21, no. 1, pp. 1-8, 2021, doi: 10.32503/otonomi.v21i1.1331.
- [3] Budiasa, "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi pada J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express)," *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 11, no. 4, 2022.
- [4] S. D. Handoko, N. M. Wibowo, and C. S. Hartati, "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja," *Jurnal EMA*, vol. 6, no. 1, pp. 17-26, 2021, doi: 10.47335/ema.v6i1.61.
- [5] D. S. Indrayana, F. Ibnu, and F. Sukono, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," vol. 2, no. 1, pp. 9-18, 2024.
- [6] M. Ohorela, "Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. 12, no. 1, pp. 127-133, 2021, doi: 10.55049/fdskqx05.
- [7] S. R. Sinaga and S. Sihombing, "Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kondisi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara," *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 21, no. 1, pp. 16-30, 2021, doi: 10.54367/jmb.v21i1.1183.
- [8] T. Yoyo and M. Anugrah, "Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia," *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, vol. 1, no. 1, pp. 184-196, 2021.
- [9] S. Yunanti and N. A. Putri, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RSIA Asyifa Depok," *Jurnal Ilmiah Swara MaNajemen (Swara Mahasiswa Manajemen)*, vol. 2, no. 4, pp. 405-414, 2022, doi: 10.32493/jism.v2i4.25390.
- [10] M. S. Ramadhan and E. Iryanti, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas MTT," *Jurnal Lentera Bisnis*, vol. 15, no. 2, pp. 3310-3320, 2025.
- [11] Lestari, "Lingkungan Kerja," 2022.
- [12] Wijonarko et al., "Kinerja," 2022.
- [13] Febria et al., "Kinerja Pegawai Puskesmas," 2021.