



DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang

Ayuh Yunus¹, Muliani Sam², Ahmad Mustanir³

¹Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan, Indonesia,
ayuhyunus6@gmail.com

²Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan, Indonesia,
mulisamiri77@gmail.com

³Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan, Indonesia,
ahmadmustahir74@gmail.com

Corresponding Author: ayuhyunus6@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the effect of the work environment on the performance of employees at the Puskesmas in Sidenreng Rappang District, with job satisfaction as a mediating variable. Using a quantitative approach with an explanatory method, the study involves 230 respondents from four selected Puskesmas using purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression and path analysis. The results show that the work environment has a significant effect on employee performance with a regression coefficient of 0.624 (p-value 0.000) and an R² value of 0.725. Job satisfaction was found to act as a mediator with a path coefficient of 0.373 (p-value 0.000). The findings indicate that the work environment significantly affects employee performance, both directly and indirectly through job satisfaction as an intervening variable. Both the physical work environment (facilities, workspace, lighting, temperature) and the non-physical work environment (employee relationships, communication, managerial support) prove to be important factors in improving employee performance. These results contribute to understanding strategies for improving healthcare service quality through the improvement of the work environment at Puskesmas.*

Keyword: *Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction, Puskesmas, Healthcare Services*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatif, penelitian melibatkan 230 responden dari empat Puskesmas dengan teknik yang digunakan adalah purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dan analisis jalur. Hasil menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi 0,624 (p-value 0,000) dan nilai R² sebesar 0,725. Kepuasan kerja terbukti berperan sebagai mediator dengan koefisien jalur 0,373 (p-value 0,000). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Lingkungan kerja fisik (fasilitas, ruang kerja, pencahayaan, suhu) dan lingkungan kerja non-fisik (hubungan antarpegawai, komunikasi, dukungan manajerial) terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini berkontribusi pada pemahaman tentang strategi peningkatan kualitas pelayanan kesehatan melalui perbaikan lingkungan kerja di Puskesmas.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, Puskesmas, Pelayanan Kesehatan

PENDAHULUAN

Puskesmas sebagai unit pelayanan kesehatan dasar memiliki peran strategis dalam sistem kesehatan nasional di Indonesia. Sebagai garda terdepan pelayanan kesehatan masyarakat, puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan profesional. Kualitas pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kinerja pegawai puskesmas yang menjadi ujung tombak dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dalam konteks ini, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor krusial yang dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal.

Lingkungan kerja mencakup seluruh elemen fisik maupun non-fisik yang berada di sekitar pegawai saat melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Adhie, 2019), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non-fisik yang melekat pada pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari upaya pengembangan kinerja pegawai. Sedarmayanti menambahkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan kinerja pegawai.

Kondisi fisik dan non-fisik lingkungan kerja memainkan peranan penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan mendukung semangat kerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori lingkungan kerja yang menyatakan bahwa lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja yang pada gilirannya berdampak pada kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan yang tidak kondusif dapat menurunkan semangat kerja pegawai, yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi berbagai aspek dalam organisasi, terutama di sektor pelayanan publik seperti Puskesmas. Secara umum, lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja pegawai. Berdasarkan teori (Rosa & Richo, 2022) tentang faktor motivasi, lingkungan kerja yang kondusif bisa menjadi faktor pendorong utama dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan perasaan tertekan, stres, dan menurunkan kinerja pegawai, seperti yang telah dibahas oleh (Area, 2018) yang mengungkapkan bahwa kondisi fisik yang buruk dan hubungan sosial yang tidak harmonis dapat menghambat produktivitas pegawai.

Puskesmas sebagai lembaga pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki tantangan tersendiri dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Banyak faktor yang harus diperhatikan, mulai dari aspek fisik seperti fasilitas dan peralatan medis hingga aspek non-fisik seperti hubungan antarpegawai dan dukungan manajerial. Sebagai lembaga yang langsung bersentuhan dengan masyarakat, kualitas pelayanan kesehatan sangat bergantung pada kinerja pegawai yang ada. Jika lingkungan kerja tidak mendukung, hal ini akan mengganggu semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

Di era pelayanan kesehatan yang semakin kompetitif, puskesmas sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanannya. Kabupaten Sidenreng Rappang dengan 14 puskesmas yang tersebar di 11 kecamatan menghadapi tantangan untuk memastikan bahwa setiap puskesmas dapat memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Berdasarkan Surat Keputusan Bupati Sidenreng Rappang No. 7/I/2025, terdapat 12 puskesmas rawat inap dan 2 puskesmas non-rawat inap. Dari segi karakteristik wilayah, terdapat 2 puskesmas tidak terpencil perkotaan, 10 puskesmas tidak terpencil pedesaan, dan 2 puskesmas terpencil pedesaan. Seluruh puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang telah terakreditasi dengan status 8 Puskesmas Paripurna dan 6 Puskesmas Utama.

Perubahan status puskesmas menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) juga telah dilakukan secara bertahap, dengan 2 puskesmas BLUD pada tahun 2022, 4 puskesmas BLUD pada tahun 2023, dan 8 puskesmas BLUD pada tahun 2024. Perubahan status ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik di bidang kesehatan, namun juga menciptakan tantangan baru terkait lingkungan kerja dan adaptasi pegawai terhadap sistem yang baru.

(Rosa & Richo, 2022) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyukai lingkungan kerja dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

(Saefullah et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik ditandai dengan adanya lingkungan fisik yang memadai (seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan), peralatan dan fasilitas yang mendukung, serta hubungan sosial yang harmonis antar pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melayani masyarakat.

Dalam konteks puskesmas, lingkungan kerja yang buruk dapat berdampak signifikan pada kualitas pelayanan kesehatan. Penelitian yang dilakukan oleh (Dahar et al., 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif di fasilitas kesehatan dapat menyebabkan stres kerja, kelelahan, dan pada akhirnya menurunkan kinerja tenaga kesehatan. Akibatnya, pelayanan kesehatan menjadi kurang optimal dan kepuasan pasien menurun.

Fenomena ini juga terlihat di puskesmas Kabupaten Sidenreng Rappang, di mana beberapa pegawai melaporkan bahwa lingkungan kerja yang kurang nyaman membuat mereka merasa tidak betah saat bekerja. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian (Ardiansah, 2018) yang menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengurangi kepuasan kerja dan berdampak negatif pada kinerja pegawai.

Hasil survei pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada bulan Agustus hingga September 2024 melalui wawancara dengan beberapa pegawai puskesmas dan pemantauan persentase kehadiran serta capaian program kerja, menunjukkan beberapa permasalahan terkait lingkungan kerja. Ditemukan keluhan tentang keterbatasan sarana dan prasarana kerja, ruangan yang kurang nyaman, penataan ruang kerja yang kurang ergonomis, dan beban kerja yang tidak merata. Selain itu, beberapa pegawai juga melaporkan adanya kendala dalam komunikasi dan koordinasi antar unit di puskesmas, yang menyebabkan alur kerja menjadi kurang efisien.

Menurut (Majid & Faizah, 2020), lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Jika faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi, maka dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja pegawai.

(Wulandari, n.d.) dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik di institusi kesehatan tidak hanya berdampak pada kinerja individu tetapi juga pada kinerja tim. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan koordinasi tim dan memperbaiki alur kerja, yang akhirnya berdampak positif pada kinerja keseluruhan institusi. Hal ini sangat relevan dengan konteks puskesmas di mana pelayanan kesehatan seringkali membutuhkan kerja tim yang solid.

Penelitian lain oleh (Lestari, 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah, dan hubungan tersebut dimediasi oleh kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka. Temuan ini memperkuat dugaan bahwa dalam konteks puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Menurut (Adhie, 2019), lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan. Sementara lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai. Aspek-aspek ini menjadi penting untuk diteliti dalam konteks puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang untuk memahami pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Observasi awal di beberapa puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang menunjukkan adanya variasi dalam kondisi lingkungan kerja. Beberapa puskesmas memiliki fasilitas yang lebih baik dibandingkan yang lain, terutama puskesmas yang telah lama menjadi BLUD. Perbedaan kondisi ini dapat menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di masing-masing puskesmas. Penelitian ini berupaya untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan mempertimbangkan variasi tersebut.

Penelitian ini juga didasari oleh adanya kesenjangan penelitian (research gap) dalam literatur yang ada. Meskipun banyak penelitian telah dilakukan untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai di berbagai sektor, penelitian yang spesifik membahas konteks puskesmas, terutama di daerah seperti Kabupaten Sidenreng Rappang, masih terbatas. Selain itu, penelitian yang menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai di sektor kesehatan juga masih minim.

Dengan memahami pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengambil kebijakan di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidenreng Rappang dan manajemen puskesmas dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan melalui peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor kesehatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode eksplanatif yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti (Komar & Perbanas, n.d.). Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini sangat efektif dalam mengukur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara numerik. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang objektif mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Salah satu keunggulan dari pendekatan kuantitatif adalah kemampuannya untuk melakukan uji statistik yang memungkinkan peneliti untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat yang jelas antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penggunaan teknik analisis statistik

yang tepat menjadi kunci untuk memberikan gambaran yang objektif dan dapat diandalkan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas. (Jumelano, 2021) Pemilihan teknik purposive sampling sebagai metode pengambilan sampel juga memberikan jaminan bahwa responden yang terlibat memiliki pemahaman yang baik mengenai kondisi lingkungan kerja dan kinerja mereka yang relevan dengan penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang, yang terdiri dari 14 Puskesmas yang tersebar di berbagai kecamatan. Sampel penelitian dipilih menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih pegawai yang telah bekerja lebih dari satu tahun dan telah beradaptasi dengan lingkungan kerja di Puskesmas. Sampel yang diambil terdiri dari 230 pegawai yang bekerja di empat Puskesmas yang dipilih secara purposif. Pemilihan sampel ini dilakukan untuk memastikan bahwa responden yang terlibat dalam penelitian ini memiliki pengalaman yang cukup untuk memberikan informasi yang relevan mengenai kondisi lingkungan kerja dan kinerja mereka.

Kriteria inklusi dalam pemilihan sampel meliputi: (1) Pegawai yang telah bekerja di Puskesmas minimal selama satu tahun; (2) Pegawai yang terlibat langsung dalam pelayanan kesehatan atau administrasi Puskesmas; dan (3) Pegawai yang bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian. Kriteria eksklusi meliputi: (1) Pegawai yang sedang cuti atau tidak aktif selama periode penelitian; dan (2) Pegawai kontrak dengan masa kerja kurang dari satu tahun.

Dari 14 Puskesmas yang ada di Kabupaten Sidenreng Rappang, empat Puskesmas dipilih sebagai lokasi penelitian dengan pertimbangan representasi geografis dan variasi status (rawat inap dan non-rawat inap, serta BLUD dan non-BLUD). Puskesmas yang dipilih meliputi: (1) Puskesmas Pangkajene (mewakili daerah perkotaan dan BLUD sejak 2022); (2) Puskesmas Watang Pulu (mewakili daerah pedesaan tidak terpencil dan BLUD sejak 2023); (3) Puskesmas Baranti (mewakili daerah pedesaan tidak terpencil dan BLUD sejak 2024); dan (4) Puskesmas Pitu Riawa (mewakili daerah pedesaan terpencil dan non-BLUD).

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada pegawai Puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang. Sebagai bagian dari pengumpulan data, kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dibangun dengan mempertimbangkan berbagai dimensi lingkungan kerja, yang dibagi menjadi dua kategori besar: fisik dan non-fisik.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari beberapa bagian: Bagian pertama mengukur lingkungan kerja, baik dari segi fisik (seperti fasilitas dan kondisi ruang kerja) maupun non-fisik (seperti hubungan antarpegawai dan komunikasi dengan atasan). Bagian kedua mengukur kepuasan kerja, yang mencakup berbagai aspek seperti penghargaan, kesempatan pengembangan karir, dan hubungan dengan rekan kerja. Bagian ketiga mengukur kinerja pegawai, yang dilihat dari efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan yang diberikan.

Untuk mengukur variabel lingkungan kerja, digunakan indikator yang dikembangkan oleh (Adhie, 2019), yang mencakup aspek fisik (pencahayaannya, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, tata ruang, fasilitas kerja, dan keamanan) dan aspek non-fisik (hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antar rekan kerja, komunikasi, dan dukungan manajerial). Setiap indikator diukur menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5).

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh (Islamy, 2019), yang mencakup kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja. Sementara variabel kinerja pegawai diukur dengan menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Mangkunegara (2009), yang mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama.

Sebelum dilakukan pengumpulan data, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji coba pada 30 responden yang tidak termasuk dalam sampel penelitian. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji

reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach. Hasil uji coba menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner valid (nilai $r > 0,361$) dan reliabel (nilai Alpha Cronbach $> 0,7$).

Pengumpulan data dilakukan selama periode Oktober-November 2024, dengan cara mendistribusikan kuesioner secara langsung kepada pegawai di empat Puskesmas yang dipilih. Peneliti memberikan penjelasan tentang tujuan penelitian dan cara pengisian kuesioner kepada responden. Pengisian kuesioner dilakukan secara sukarela dan responden diberikan waktu yang cukup untuk mengisi kuesioner tersebut. Untuk memastikan tingkat respons yang tinggi, peneliti melakukan follow-up dan pengumpulan kuesioner secara langsung dari responden.

Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik regresi linier berganda dan analisis jalur (path analysis). Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sementara analisis jalur digunakan untuk menguji apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut.

Analisis jalur memungkinkan untuk melihat hubungan langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel yang ada. Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai bagaimana lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas, serta bagaimana peran kepuasan kerja dalam hubungan tersebut.

Sebelum melakukan analisis regresi dan analisis jalur, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik ini dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat Best Linear Unbiased Estimator (BLUE). Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Proses analisis data dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah pegawai dengan usia antara 35 hingga 44 tahun (41,74%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan di Puskesmas Kabupaten Sidenreng Rappang berada dalam usia produktif, dengan pengalaman kerja yang cukup matang. Pegawai dalam rentang usia ini sering kali menjadi tulang punggung dalam pelayanan kesehatan karena mereka sudah memiliki keterampilan dan pengalaman yang memadai.

Selain itu, mayoritas pegawai yang terlibat dalam penelitian ini adalah perempuan (80,43%), yang mencerminkan dominasi tenaga kesehatan perempuan dalam sektor kesehatan, terutama di bidang keperawatan dan kebidanan, yang merupakan profesi yang banyak digeluti oleh perempuan. Data mengenai jenis kelamin ini sangat relevan, karena sebagian besar pegawai di Puskesmas menangani layanan kesehatan ibu dan anak, yang memang sering kali melibatkan tenaga medis perempuan.

Berdasarkan data jabatan, sebagian besar responden merupakan tenaga medis seperti dokter, perawat, dan bidan (68,26%). Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai Puskesmas ini sangat erat kaitannya dengan interaksi langsung dengan pasien, sehingga kualitas lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Selain itu, pegawai dengan jabatan sebagai tenaga administrasi dan manajerial juga ikut memberikan kontribusi yang signifikan terhadap operasional Puskesmas secara keseluruhan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki

pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Sidenreng Rappang.

Tabel 1 . Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Standar Error	t-Value	p-Value
Konstanta	5.774	1.005	5.747	0.000
Lingkungan Kerja	0.624	0.049	12.677	0.000
Motivasi Kerja	0.126	0.052	2.412	0.017
R ²	0.725			
F-statistic	142.36			
Sig. F	0.000			

Sumber: Data Hasil Penelitian (diolah), 2024

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa koefisien regresi untuk lingkungan kerja adalah 0.624 dengan p-value sebesar 0.000, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.725 menunjukkan bahwa 72,5% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja, dengan nilai F-statistik yang signifikan pada level 0.000.

Koefisien positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi pula kinerja pegawai di Puskesmas. Hal ini sesuai dengan teori bahwa lingkungan yang nyaman dan mendukung dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif.

Lingkungan kerja fisik diukur berdasarkan kualitas fasilitas yang tersedia, seperti ruang kerja yang bersih dan nyaman, pencahayaan yang cukup, suhu yang optimal, serta perlengkapan medis yang lengkap dan modern. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan antarpegawai, komunikasi dengan atasan, serta dukungan yang diberikan oleh pimpinan. Analisis ini menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Kepuasan kerja terbukti menjadi variabel yang memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Untuk menguji peran kepuasan kerja dalam memediasi hubungan ini, dilakukan analisis jalur (path analysis). Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan signifikan dalam memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Tabel 2. Hasil Analisis Jalur

Variabel Independen	Koefisien Jalur	t-Value	p-Value	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
Lingkungan Kerja	0.624	12.677	0.000	Signifikan	-
Kepuasan Kerja	0.373	5.349	0.000	Signifikan	-
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.624	0.233	0.000	Signifikan	Signifikan

Sumber: Data Hasil Penelitian (diolah), 2024

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Koefisien jalur yang diperoleh untuk kepuasan kerja adalah 0.373, dengan p-value yang signifikan (0.000). Ini berarti bahwa pegawai yang merasa puas dengan lingkungan kerja mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, karena kepuasan kerja mereka memotivasi mereka untuk bekerja lebih maksimal.

Selain itu, analisis ini juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain kondisi fisik yang nyaman, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta penghargaan yang diterima dari atasan.

Lingkungan kerja di Puskesmas Kabupaten Sidenreng Rappang memiliki dua komponen utama yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai: lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Hasil penelitian ini mengonfirmasi temuan dari penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian oleh (Dimayanti, 2021) juga menyoroti pentingnya faktor lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai di sektor pelayanan kesehatan.

Lingkungan fisik yang baik, seperti fasilitas yang memadai, ruang kerja yang nyaman, serta pencahayaan yang cukup, dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman dalam bekerja. Ketika pegawai merasa nyaman, mereka akan lebih produktif dan fokus pada tugas mereka. Sebaliknya, lingkungan fisik yang buruk, seperti ruang kerja yang sempit, suhu yang tidak nyaman, dan fasilitas yang kurang memadai, dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan temuan yang didapat dalam penelitian ini, di mana pegawai yang bekerja di lingkungan fisik yang lebih baik menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

Di sisi lain, lingkungan non-fisik yang meliputi hubungan antarpegawai, komunikasi dengan atasan, dan dukungan manajerial, juga terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa dihargai, didukung oleh atasan, dan bekerja dalam suasana yang harmonis cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Faktor komunikasi yang efektif juga sangat penting, karena komunikasi yang buruk dapat menyebabkan ketidakpahaman mengenai tugas, yang pada gilirannya menghambat kinerja pegawai.

Kepuasan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bertindak sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan lingkungan kerja mereka, baik dari segi fisik maupun non-fisik, akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Hal ini juga didukung oleh teori motivasi (Wardani et al., 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan langsung dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Sidenreng Rappang. Pengaruh ini terjadi baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Faktor-faktor lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan kepuasan kerja melalui perbaikan kondisi lingkungan kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas. Penting bagi pengelola Puskesmas untuk memperhatikan kedua aspek lingkungan kerja ini dan menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung. Ini akan berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Kabupaten Sidenreng Rappang. Penting untuk dicatat bahwa dalam konteks Puskesmas, kualitas lingkungan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh aspek fisik dan non-fisik, tetapi juga oleh faktor eksternal lainnya yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Salah satu faktor eksternal yang signifikan adalah kebijakan dari pemerintah daerah dan pusat terkait fasilitas kesehatan. Kebijakan yang jelas dan terarah sangat penting dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja di puskesmas. Selain itu, pengaruh dari masyarakat juga tidak bisa diabaikan. Tanggapan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas dapat menjadi salah satu indikator untuk

mengevaluasi kualitas lingkungan kerja di dalamnya. Jika masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan, maka pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan masyarakat dapat menjadi tekanan yang mengurangi semangat kerja pegawai.

Lebih lanjut, pengelolaan sumber daya manusia di Puskesmas juga mempengaruhi lingkungan kerja. Adanya pelatihan yang rutin dan peningkatan keterampilan pegawai dapat membantu mereka dalam menghadapi tantangan yang ada di tempat kerja. Peningkatan keterampilan ini tidak hanya terbatas pada kemampuan teknis, tetapi juga mencakup soft skills seperti keterampilan komunikasi dan kerjasama tim. Sebuah tim yang solid dan terlatih akan lebih mampu menyelesaikan masalah yang muncul, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan meningkatkan kinerja mereka. Dukungan manajerial juga memiliki pengaruh yang besar dalam hal ini. Seorang pemimpin yang baik akan mampu memberikan arahan yang jelas, mengatur sumber daya secara efisien, dan menciptakan suasana kerja yang harmonis. Dengan demikian, kualitas kepemimpinan yang baik di Puskesmas akan berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang positif.

Studi yang dilakukan oleh (Sudiyanto, 1845) juga menunjukkan bahwa pengelolaan yang baik terhadap pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Sutrisno mengungkapkan bahwa selain lingkungan fisik yang nyaman, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal dengan memberikan penghargaan dan peluang pengembangan karir sangat penting untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Dalam konteks ini, Puskesmas sebagai lembaga yang menyediakan layanan kesehatan dasar kepada masyarakat perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif.

Selain itu, perubahan status Puskesmas menjadi Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) membawa tantangan tersendiri. Perubahan status ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan, namun juga memerlukan penyesuaian dalam berbagai aspek, termasuk pengelolaan lingkungan kerja. Penyesuaian tersebut antara lain meliputi perubahan struktur organisasi, penambahan anggaran, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Untuk itu, penting bagi pihak manajemen Puskesmas untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap kondisi lingkungan kerja dan melakukan perbaikan secara terus-menerus. Evaluasi ini dapat dilakukan dengan cara survei kepuasan pegawai dan pemantauan indikator kinerja secara rutin. Ke depan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Kabupaten Sidenreng Rappang. Penelitian lebih lanjut dengan sampel yang lebih luas dan metode penelitian yang lebih beragam, seperti studi kualitatif atau campuran, dapat memperkaya temuan ini. Dalam jangka panjang, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengambil kebijakan dalam merumuskan program-program yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di Puskesmas.

REFERENSI

- Adhie, F. N. (2019). Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Bisnis Dan Iptek*, 12(1), 1–9.
- Ardiansah, B. (2018). *Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sriwijaya mitra media palembang*.
- Area, U. M. (2018). *Universitas medan area*.
- Dahar, V., Pangke, M. S., & Laloma, A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kualitas pelayanan (studi kasus di Puskesmas Kecamatan Tahuna Barat Kabupaten Kepulauan Sangihe). *Jurnal Administrasi Publik*, 5(78), 25–47. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/23818>
- Dimayanti, S. (2021). *Peran Lingkungan Kerja dalam Upaya Meningkatkan Kinerja*

- Karyawan pada PT. Buana Indah Setia. 3.*
- Islamy, F. jahidah. (2019). *Pengaruh Kepuasan kerja Karyawan terhadap Kinerja Dosen tetap SekolahTinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun. 18(2), 30–44.*
- Jumelano, S. K. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan kompetensi terhadap Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Jongka Indonesia.*
- Komar, M., & Perbanas, A. (n.d.). *Inovasi dan Kreativitas dalam Ekonomi Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt Pnm Cab Cirebon Dengan Kinerja Karyawan Sebaga Variabel Intervening. 7(3), 10–28.*
- Lestari, A. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (Pnpn) Di Kedeputian Bidang Pemantauan , Evaluasi . 3(2), 224–235.*
- Majid, A., & Faizah, E. N. (2020). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kebijakan Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Journal Of Economics, Management, and Business Research, 1(2), 132–152. www.jember.umla.ac.id*
- Rosa, D., & Richo, M. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pt . Skf Indonesia. 1(2), 0–3.*
- Saefullah, M., Magister, P., Univesitas, M., Bangsa, B., & Performance, E. (2022). *Dampak lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dan kepuasan karyawan bagian produksi 1,2. 15(2), 481–491.*
- Sudiyanto, T. (1845). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin Totok Sudiyanto. 93–115.*
- Wardani, F. I., Brawijaya, U., Administrasi, F. I., Bisnis, J. A., Studi, P., Bisnis, A., Manajemen, K., & Daya, S. (2018). *Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja.*
- Wulandari, O. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Komitmen organisasi, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan. 1–10.*