

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS TUNGGAK JATI KAB. KARAWANG

<sup>1</sup>Shilma, <sup>2</sup>Budi Rismayadi, <sup>3</sup>Neni Sumarni

<sup>1</sup>[Mn17.shilma@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:Mn17.shilma@mhs.ubpkarawang.ac.id), <sup>2</sup>[budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id](mailto:budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id),

<sup>3</sup>[neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id](mailto:neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id).

Program Manajemen FEB Universitas Buana Perjuangan Karawang

Korespondensi: [neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id](mailto:neni.sumarni@ubpkarawang.ac.id)

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sehingga memiliki kinerja yang baik. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 44 pegawai. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan penyebaran kuesioner terhadap pegawai Puskesmas Tunggak Jati. Juga dengan menggunakan wawancara dan observasi. Sampel diambil dengan sampel jenuh karena jumlah populasi di bawah 100. Dimana populasi hanya 30 sehingga semua populasi dijadikan sampel, metode yang digunakan adalah analisis regresi berganda, dengan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian maka diperoleh Fhitung sebesar 1.655 dan lebih besar dibandingkan dengan nilai Ftabel 3,33 dan nilai signifikan 0,210 lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian diterima  $H_0$ . dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Tunggak Jati Kab. Karawang.

Kata kunci: lingkungan kerja, kinerja pegawai

### ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the work environment and work discipline on employee performance so that they have good performance. This type of research is quantitative. The population in this study were 44 employees. The data collection technique used in this study was by distributing questionnaires to employees of the Tunggak Jati Health Center. Also by using interviews and observations. The sample was taken with a saturated sample because the total population was below 100. Where the population was only 30 so that all populations were sampled, the method used was multiple regression analysis, with the help of SPSS 25 software. The results obtained Fcount of 1,655 and greater than the value of Ftable 3.33 and a significant value of 0.210 which is greater than 0.05. This indicates that the research results are accepted by  $H_0$ . Thus the work environment has a positive but not significant effect on the performance of the employees of the UPTD Puskesmas Tunggak Jati Kab. Karawang.

*Keywords: Work Enviroment, performance*

### PENDAHULUAN

Pentingnya menjaga kesehatan bagi masyarakat agar tidak adanya penyakit yang dapat menyerang tubuh manusia itu sendiri dalam hal ini masyarakat tersebut, perlu dijaga. Namun tidak dapat dipungkiri sakit ataupun lemahnya imun tubuh dapat terjadi kepada siapapun. Sehingga mereka berupaya ketika mengalami sakit mencari pengobatan tidak hanya kerumah sakit namun juga berobat ke puskesmas terdekat.

Berdasarkan data dari Sunda al jabar terdapat 50 puskesmas yang ada di Kabupaten Karawang. Salah satunya puskesmas yang berada di Desa Tunggak Jati, Puskesmas Tunggak Jati memiliki 44 pegawai. Puskesmas Tunggak Jati merupakan salah satu Puskesmas yang berada dalam wilayah kecamatan Karawang Barat, yang merupakan Puskesmas induk dengan luas wilayah kerja 1.207.837 Ha yang sebagian besar terdiri dari pesawahan Ha (73,9%) dengan Kondisi daratan adalah darat, tidak ada pegunungan dan laut sehingga

termasuk daerah yang rawan banjir. Puskesmas Tunggak Jati memiliki Pustu (Puskesmas Pembantu) yang terletak di Kelurahan Mekarjati. Operasional administrative dan payung Hukum UPTD Puskesmas Tunggak Jati ini berdasarkan Keputusan Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Karawang Nomor: **503/PKM/Dinkes/XI/2018** Tentang Surat Izin Operasional UPTD Puskesmas Tunggak Jati.

Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu yang memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya.

Lingkungan kerja UPTD Puskesmas Tunggak Jati yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal. Jika pegawai sangat nyaman akan lingkungan kerja maka pegawai tersebut akan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaannya sehingga muncullah sikap disiplin kerja. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak memadai maka dapat menurunkan pelayanan kerja pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses kegiatan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerjaan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan (Abdul Aziz, 2016). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitaran pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya dengan Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nitisemito, 2013).

Dalam meningkatkan kinerja pegawai setiap pegawai memiliki tingkat kualifikasi yang berbeda dan kinerja yang berbeda dalam kaitannya dengan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi keterampilan, upaya, dan peluang yang diperoleh. Ini berarti bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan pegawai selama periode tertentu. Kinerja adalah hasil dari suatu proses. Sebaliknya, kinerja pegawai buruk juga akan berdampak negatif pada

kesuksesan instansi. Hasil dari kinerja pegawai ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pihak instansi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup. Lokasi penelitian pada UPTD Puskesmas Tunggak Jati yang berlokasi Jl. Raya Rengasdengklok No. 345, Tunggak Jati, Kec. Karawang Barat, Kab. Karawang, Jawa Barat.

Waktu penelitian dari Desember 2021-Mei 2022.

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan penyebaran kuesioner terhadap pegawai Puskesmas Tunggak Jati. Juga dengan menggunakan wawancara dan observasi. Sampel diambil dengan sampel jenuh karena jumlah populasi di bawah 100. Dimana populasi hanya 30 sehingga semua populasi dijadikan sampel.

Alat analisi menggunakan regresi berganda.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

UPTD Puskesmas Tunggak Jati merupakan salah satu Puskesmas yang berada dalam wilayah kecamatan Karawang Barat, yang merupakan Puskesmas induk dengan luas wilayah 1.207.837 Ha yang sebagian besar terdiri dari pesawahan 3.804 Ha (73,9%) dengan kondisi daratan adalah datar, tidak ada pegunungan dan laut sehingga termasuk daerah yang rawan banjir. Puskesmas Tunggak Jati memiliki Pustu (Puskesmas Pembantu) yang terletak di kelurahan Mekar Jati. UPTD puskesmas Tunggak Jati terletak di Kelurahan Tunggak Jati yang berjarak  $\pm 9$  Km dengan Kota Kabupaten Karawang dengan waktu tempuh  $\pm 17$  Menit menggunakan kendaraan roda empat.

Hasil uji keabsahan data dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil keabsahan data dengan jumlah responden 30,  $df\ n-2 = 28$  ( $r$  tabel 0,361) dinyatakan semua variabel item pertanyaan valid. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja**

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Ket
1	Penerangan	0,397	0,361	Valid
2	Kondisi Udara	0,669	0,361	Valid
3	Suara	0,675	0,361	Valid
4	Warna	0,748	0,361	Valid
5	Keamanan	0,822	0,361	Valid
6	Hubungan pegawai	0,656	0,361	Valid
7	Hubungan pegawai	0,586	0,361	Valid
8	komunikasi kerja/tim	0,493	0,361	Valid
9	komunikasi kerja/tim	0,560	0,361	Valid

**Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai**

No	Indikator	r Hitung	r Tabel	Ket
1	Keahlian dan keterampilan individu	0,413	0,361	Valid
2	Pekerjaan yang diselesaikan berdasarkan target	0,474	0,361	Valid
3	Kemampuan individu	0,439	0,361	Valid
4	Pengalaman dan keterampilan individu	0,515	0,361	Valid
5	Kepedulian terhadap rekan kerja	0,540	0,361	Valid
6	Pekerjaan yang diselesaikan berdasarkan target	0,693	0,361	Valid

Berdasarkan data diatas dinyatakan bahwa r Hitung lebih besar dari r Tabel sehingga data di nyatakan valid.

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	r Hitung	r Krisis	Kriteria
Lingkungan Kerja	0,753	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai	0,651	0,60	Reliabel

Berdasarkan data diatas dinyatakan bahwa r Hitung lebih besar dari r Tabel sehingga dinyatakan reliabel.

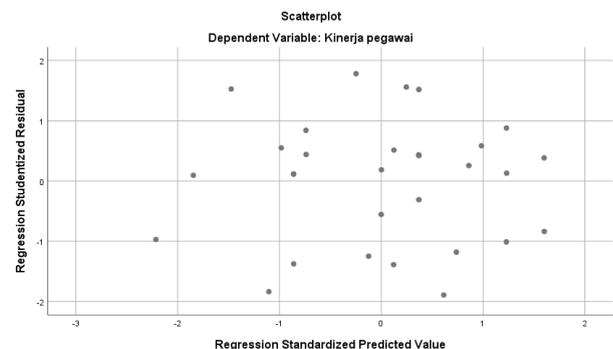
**1. Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Lingkungan kerja	.944	1.060
Disiplin kerja	.944	1.060

Sumber : Olahan Data (2022)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance diperoleh hasil bahwa masing-masing variabel menunjukkan nilainya tidak melebihi 1 dapat di simpulkan bahwa model ini memenuhi persyaratan multikolinieritas karena nilai tolerance masing-masing variabel tidak melebihi 1. Sedangkan untuk nilai VIF masing-masing variabel menunjukkan nilai VIF <10 sehingga model regresi ganda ini memenuhi asumsi multikolinieritas.

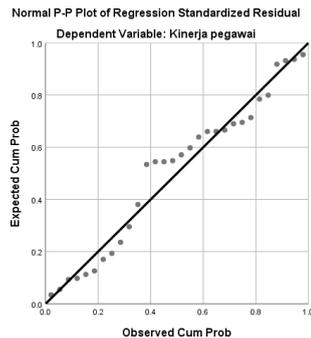
**2. Uji Heterokedastisitas**



Sumber : Olahan Data (2022)

Berdasarkan pola diatas menunjukkan sebaran data penelitian dalam scatterplot menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ganda bebas heterokedastisitas.

**3. Uji Normalitas**



Sumber : *Olahan Data (2022)*

Berdasarkan gambar grafik diatas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

#### **Analisis Regresi Berganda**

Berdasarkan tabel menunjukkan bahwa koefisien beta ( $\beta$ ) untuk masing-masing variabel maka persamaan regresi ganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 11,124 + 0,116 X_1$$

Persamaan regresi berganda diatas, dapat menginformasikan bahwa :  $a = 11,124$  adalah bilangan konstanta yang berarti apabila variabel bebas yaitu  $X_1$  sama dengan nol, maka kinerja pegawai adalah 11,124. Koefisien  $b_1 = 0,116$  adalah besarnya koefisien regresi  $X_1$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan skor variabel  $X_1$  akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,116 dengan asumsi variabel lainnya yang diteliti adalah konstan.

#### **Uji Hipotesis t (Parsial)**

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan (sig.) t untuk lingkungan kerja adalah sebesar 0,216 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian maka hipotesis nul ( $H_0$ ) diterima; sekaligus menerima hipotesis alternative ( $H_a$ ) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja ( $X_1$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

#### **Uji Hipotesis F (Simultan)**

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 1,655 lebih besar dari F tabel 3,33 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,210 > 0,05$ . Dengan demikian maka hipotesis nul ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja, tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah diterima; sekaligus menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang menyatakan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pembahasan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) adalah 1.268 lebih besar dari t tabel 1,709 dengan nilai sig  $0.216 > 0,05$ . Hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sesuai dengan jurnal terdahulu hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rizal Nabawi (2019) tentang Pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerja Umum dan Perumahan Rakyat Kab Aceh Tamiang. Lingkungan kerja adalah suasana dan alat penunjang disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Tiya Intan, 2018:38). Lingkungan kerja juga merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan kerja dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya.

### **KESIMPULAN DAN IMPLIKASI**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Tunggak Jati Kab Karawang.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.

- Ferawati Apfia, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 11(2), 1-8.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Ratnasari, S. L., Girsang, M. M. M. M. B., & Ariyati, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *BENING*, 8(2), 189-202.
- Runtunuwu, H. J., Lopian, J., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu kota manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1).
- Sunda aljaber. (2015). <https://asgar.or.id/health/layanan-kesehatan/daftar-puskesmas/daftar-puskesmas-di-kabupaten-karawang-provinsi-jawa-barat/> (Diakses pada 20 Januari 2022).
- Sari, P. I. T., (2018). Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.