

ARTIKEL
PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS RAJAPOLAH KABUPATEN
TASIKMALAYA

Oleh:

Rifa Fauzia Yusuf
NIM : 228020193



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PASCASARJANA UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta implikasinya terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya, dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori dengan data 82 responden. Analisis dilakukan melalui regresi berganda dan bootstrapping 10.000 sampel dengan interval kepercayaan 95%. Hasil menunjukkan bahwa Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Pada persamaan Kinerja Pegawai, ketiga variabel, yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Nilai koefisien determinasi masing-masing model sebesar 0,426 dan 0,460. Efek tidak langsung Beban Kerja dan Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja juga signifikan, sehingga menunjukkan pola mediasi parsial komplementer. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja, penciptaan lingkungan kerja kondusif, dan peningkatan kepuasan kerja untuk mendukung kinerja pegawai.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Pegawai Puskesmas.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effects of Workload and Work Environment on Job Satisfaction and their implications for Employee Performance at UPTD Puskesmas Rajapolah, Tasikmalaya Regency, with Job Satisfaction serving as a mediating variable. The study employed a quantitative explanatory approach using data from 82 respondents. Data were analyzed using multiple regression and bootstrapping with 10,000 resamples and 95% confidence intervals. The results indicate that Workload and Work Environment have positive and significant effects on Job Satisfaction. In the Employee Performance equation, all three variables—Workload, Work Environment, and Job Satisfaction—show positive and significant effects. The coefficients of determination for the respective models were 0.426 and 0.460. The indirect effects of Workload and Work Environment on Employee Performance through Job Satisfaction were also significant, indicating complementary partial mediation. These findings highlight the importance of workload management, a conducive work environment, and improved job satisfaction in supporting employee performance..

Keywords: Workload, Work Environment, Job Satisfaction, Employee Performance, Puskesmas Employees.

PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang berperan penting dalam memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat. Pencapaian tujuan pelayanan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan fasilitas dan sistem pelayanan, tetapi juga oleh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas secara efektif, tepat waktu, dan sesuai standar. Karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam menjaga mutu pelayanan kesehatan.

Kinerja pegawai berkaitan dengan berbagai kondisi pekerjaan, termasuk beban kerja dan lingkungan kerja. Beban kerja mencerminkan tuntutan jumlah pekerjaan, kesesuaian tugas dengan kemampuan, kejelasan target, serta kecukupan waktu dan tenaga. Beban kerja yang tidak proporsional berpotensi menimbulkan tekanan dan menghambat pencapaian hasil kerja. Budiasa (2021) dan Tarwaka (2015) menjelaskan pentingnya kesesuaian tuntutan pekerjaan dengan kapasitas pegawai agar pekerjaan dapat diselesaikan secara efektif.

Selain beban kerja, lingkungan kerja fisik dan nonfisik turut membentuk pengalaman pegawai ketika menjalankan tugas. Fasilitas yang memadai, tata ruang yang mendukung, komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan pimpinan dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan. Sedarmayanti (2017) menekankan bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan unsur yang dapat memengaruhi kenyamanan dan pelaksanaan pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan evaluasi pegawai terhadap berbagai aspek pekerjaannya, termasuk pekerjaan itu sendiri, kompensasi, kesempatan promosi, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan, serta kesesuaian penempatan. Robbins dan Judge (2019) menjelaskan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan merupakan bagian penting dalam perilaku organisasi.

Kepuasan kerja karena itu diposisikan sebagai variabel mediasi yang dapat menjelaskan hubungan antara kondisi pekerjaan dan kinerja pegawai.

Pada UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya, dokumen penelitian mengidentifikasi persoalan terkait distribusi dan kecukupan beban kerja, kondisi lingkungan kerja fisik maupun nonfisik, aspek kompensasi dan pengembangan karier, serta sejumlah aspek pelaksanaan dan evaluasi pekerjaan. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta menguji apakah kepuasan kerja memediasi hubungan kedua variabel tersebut dengan kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis eksplanatori dan berlokasi di UPTD Puskesmas Rajapolah Kabupaten Tasikmalaya. Data diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat. Variabel penelitian meliputi beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), kepuasan kerja sebagai mediator (Z), dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Analisis mediasi yang diringkas dalam artikel ini menggunakan data 82 responden; skor konstruk dihitung dari rata-rata butir masing-masing variabel.

Pengujian dilakukan melalui dua persamaan regresi. Persamaan pertama menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel dependen dengan beban kerja dan lingkungan kerja sebagai prediktor. Persamaan kedua menempatkan kinerja pegawai sebagai variabel dependen dengan beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebagai prediktor. Efek tidak langsung diuji menggunakan bootstrap 10.000 sampel dan interval kepercayaan persentil 95%. Efek tidak langsung dinyatakan signifikan apabila interval kepercayaannya tidak mencakup nol.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran kondisi variabel

Hasil deskriptif dalam dokumen penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja masih memerlukan perhatian. Pada variabel beban kerja, persoalan yang muncul meliputi ketidaksesuaian volume pekerjaan dengan kemampuan, keterbatasan waktu, ketidakjelasan atau ketidaksesuaian target, dan pembagian pekerjaan yang belum dirasakan merata. Pada lingkungan kerja, perhatian diperlukan baik pada aspek fasilitas fisik maupun hubungan kerja, komunikasi, dan dukungan organisasi. Pada kepuasan kerja, aspek kompensasi, promosi, serta kesesuaian penempatan dengan kompetensi termasuk bagian yang perlu ditinjau. Pada kinerja, dokumentasi, ketepatan pelaksanaan tugas, dan evaluasi pekerjaan merupakan aspek yang relevan untuk diperkuat.

Gambaran tersebut sejalan dengan pandangan Budiasa (2021) mengenai pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas pegawai, serta Sedarmayanti (2017) mengenai peran kondisi lingkungan kerja dalam mendukung pelaksanaan tugas. Meski demikian, kategori deskriptif perlu dibaca sebagai

gambaran persepsi responden dan tidak dengan sendirinya membuktikan pengaruh kausal antarvariabel.

Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Variabel	B	t	p	95% CI
Beban kerja (X1)	0,379	4,061	<0,001	[0,193; 0,564]
Lingkungan kerja (X2)	0,459	5,146	<0,001	[0,282; 0,637]

Persamaan kepuasan kerja menghasilkan $R^2=0,426$ dan adjusted $R^2=0,411$, dengan $F(2,79)=29,259$ dan $p<0,001$. Dengan demikian, kedua prediktor secara bersama-sama menjelaskan 42,6% variasi skor kepuasan kerja pada model ini. Koefisien lingkungan kerja lebih besar daripada koefisien beban kerja. Namun, arah positif beban kerja perlu ditafsirkan dengan hati-hati karena makna substantifnya bergantung pada arah pengodean item dan definisi skor konstruk.

Pemeriksaan pengkodean penting dilakukan sebelum menarik kesimpulan bahwa peningkatan beban kerja benar-benar meningkatkan kepuasan kerja.

Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja

Variabel	B	t	p	95% CI
Beban kerja (X1)	0,352	3,260	0,002	[0,137; 0,566]
Lingkungan kerja (X2)	0,229	2,111	0,038	[0,013; 0,445]
Kepuasan kerja (Z)	0,356	3,010	0,004	[0,121; 0,592]

Persamaan kinerja menghasilkan $R^2=0,460$ dan adjusted $R^2=0,440$, dengan $F(3,78)=22,175$ dan $p<0,001$. Ketiga prediktor memiliki koefisien positif dan signifikan pada taraf 5%. Kepuasan kerja tetap berhubungan signifikan dengan kinerja setelah beban kerja dan lingkungan kerja dikendalikan. Temuan ini mendukung gagasan bahwa evaluasi positif pegawai terhadap pekerjaannya berkaitan dengan pelaksanaan tugas, meskipun interpretasi kausal tetap dibatasi oleh desain penelitian dan kualitas pengukuran.

Uji mediasi kepuasan kerja

Jalur tidak langsung	Efek	Boot SE	95% CI	Keputusan
Beban kerja → kepuasan kerja → kinerja	0,135	0,051	[0,052; 0,250]	Signifikan
Lingkungan kerja → kepuasan kerja → kinerja	0,164	0,054	[0,069; 0,281]	Signifikan

Efek tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 0,135, sedangkan efek tidak langsung lingkungan kerja sebesar 0,164. Kedua interval kepercayaan 95% tidak mencakup nol sehingga efek tidak langsung signifikan. Karena pengaruh langsung beban kerja dan lingkungan kerja

terhadap kinerja juga tetap signifikan serta searah dengan efek tidak langsung dalam model yang dianalisis, pola tersebut dapat dikategorikan sebagai mediasi parsial komplementer. Artinya, kepuasan kerja merupakan salah satu mekanisme yang menghubungkan kondisi pekerjaan dengan kinerja, tetapi bukan satu-satunya mekanisme.

Secara praktis, hasil ini mengarahkan manajemen Puskesmas Rajapolah untuk meninjau distribusi tugas dan kecukupan waktu, memperjelas target kerja, memperkuat fasilitas dan komunikasi lintas unit, serta memperhatikan kompensasi dan kesempatan pengembangan pegawai. Namun, rekomendasi terkait arah pengaruh beban kerja harus menunggu verifikasi pengodean skor karena koefisien positif pada model mediasi berbeda dari arah negatif yang dibahas dalam sebagian narasi analisis tesis sebelumnya.

SIMPULAN

Analisis terhadap 82 responden menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja, sedangkan beban kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan kinerja pegawai dalam persamaan regresi yang tersedia. Model menjelaskan 42,6% variasi kepuasan kerja dan 46,0% variasi kinerja. Efek tidak langsung kedua variabel independen melalui kepuasan kerja signifikan, sehingga pola mediasi dapat disebut parsial komplementer berdasarkan arah koefisien yang diperoleh. Sebelum naskah dipublikasikan, konsistensi jumlah populasi dan responden, pengodean item beban kerja, serta kesesuaian metode yang dilaporkan dengan output analisis perlu diverifikasi.

REKOMENDASI

UPTD Puskesmas Rajapolah disarankan melakukan evaluasi beban kerja berbasis volume tugas dan ketersediaan pegawai, memperjelas target dan tenggat waktu, serta membagi pekerjaan secara proporsional. Perbaikan lingkungan kerja perlu mencakup kelayakan fasilitas, komunikasi, kerja sama lintas unit, dan dukungan pimpinan. Selain itu, aspek kompensasi, promosi, dan pengembangan kompetensi perlu ditinjau untuk mendukung kepuasan kerja. Penelitian selanjutnya dapat memperluas model dengan variabel kepemimpinan, motivasi, dukungan organisasi, atau kompetensi pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV Pena Persada.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.

- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*. Pearson.
- Robbins, S. P., Coulter, M., Randel, A., & Viswanathan, R. (2022). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerjanya. Mandar Maju.
- Tarwaka. (2015). Ergonomi Industri “Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja”. Harapan Press.
- Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2024). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat.