

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS
BINJAI KOTA**

SKRIPSI

OLEH :

RIBKA HARTATI SILABAN

228320090



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/3/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)10/3/26

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS
BINJAI KOTA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Medan Area

OLEH:

**RIBKA HARTATI SILABAN
228320090**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/3/26

Access From (repository.uma.ac.id)10/3/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Binjai Kota
Nama : Ribka Hartati Silaban
NPM : 228320090
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembimbing

(Dr. Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si)

Pembimbing

(Dr. Ahmad Prayudi, S.E., M.M)

Pembimbing

Mengetahui :



(Ahmad Rafiki, BBA, MMgt, Ph.D, CIMA)

Dekan

(Dr. Fitriani Tobing, S.E., M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus: 8/September/2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/3/26

Access From (repository.uma.ac.id)10/3/26

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain dan telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 04 September 2025



RIBKA HARTATI SILABAN
228320090

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ribka Hartati Silaban

NPM : 228320090

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Binjai Kota. Dengan Hak Bebas Royalti Non Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 04 September 2025

Yang menyatakan,



Ribka Hartati Silaban
228320090

RIWAYAT HIDUP



NAMA	Ribka Hartati Silaban
NPM	228320090
Tempat, Tanggal Lahir	Medan, 14 November 1998
Nama Orang Tua	
Ayah	Lam Marganda Silaban, S.E.
Ibu	Jelita Sihombing, A.Md.Kep.
Riwayat Pendidikan	
SMP	SMP Negeri 3 Binjai
SMA	SMA Negeri 2 Binjai
Riwayat Studi di UMA	2022-2025
Pengalaman Pekerjaan	-
No.Hp/WA	085760361985
Email	ribkasilaban92@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Binjai Kota. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh pegawai UPTD Puskesmas Binjai Kota. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Sampling Jenuh yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif menggunakan SPSS 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Binjai Kota

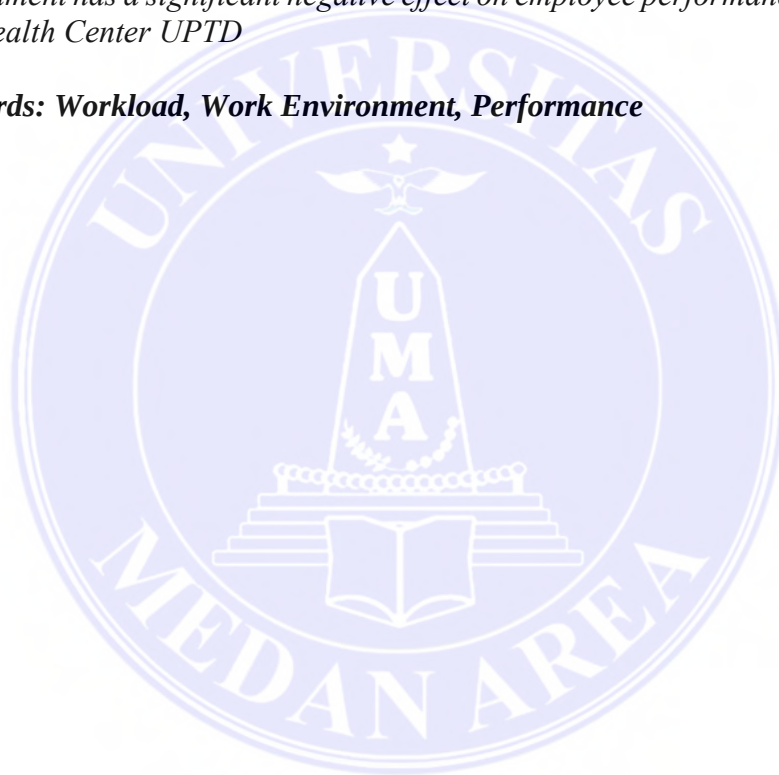
Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja



ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence of workload and work environment partially and simultaneously on employee performance at the Binjai City Health Center UPTD. The population in this study were all employees of the Binjai City Health Center UPTD. The sampling technique in this study used Saturate Sampling, which is a sample determination technique if all members of the population are used as samples. The data collection technique in this study used a questionnaire. The data analysis technique in this study used descriptive and quantitative analysis using SPSS 23. The result of this study indicate that workload has a significant positive effect on employee performance, work environment has a significant negative effect on employee performance at the Binjai City Health Center UPTD

Keywords: Workload, Work Environment, Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan saya kesehatan serta berkat, rahmat dan karuniaya-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi ini dimana merupakan persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Strata 1 pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area, Medan.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis banyak memperoleh bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak, dan berkat dari Tuhan Yang Maha Esa sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Ahmad Rafiki, BBA (Hons), MMgt, Ph,D, CIMA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Fitriani Tobing, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Medan Area.
4. Ibu Muthya Rahmi Darmansyah, S.E., M.Sc selaku Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Medan Area.
5. Bapak Dr Ir. Tohap Parulian Sihombing, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya memberikan arahan, bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Ahmad Prayudi, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan masukan

terhadap penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Ibu Khairunnisak, S.M., M.M selaku Dosen Sekretaris yang telah memberikan kemudahan untuk penulis bagi segala urusan yang berhubungan dengan penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah memberikan ilmu pengetahuan, saran, dan arahan kepada penulis.
9. Seluruh Staf dan Pegawai yang telah banyak membantu selama proses penulisan Skripsi ini.
10. Untuk keluarga terkhususnya kedua orang tua teristimewa Ayahanda tercinta Lam Marganda Silaban, S.E dan Ibunda tersayang Jelita Sihombing, Amd.Kep yang selalu memberikan doa, dukungan dan bantuan secara moral maupun material kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Dengan kerendahan hati, penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun senantiasa sangat dibutuhkan. Semoga skripsi ini bermanfaat sebagai peningkatan pengetahuan dan wawasan bagi pembacanya. Terimakasih.

Medan, 4 September 2025



Ribka Hartati Silaban
228320090

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Pertanyaan Penelitian	14
1.4 Tujuan Penelitian	15
1.5 Manfaat Penelitian	14
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	 16
2.1 Beban Kerja	16
2.1.1 Pengertian Beban Kerja	16
2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	17
2.1.3 Efek Beban Kerja	19
2.1.4 Indikator Beban Kerja	19
2.2 Lingkungan Kerja	20
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	22
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	25
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	25
2.3 Kinerja Pegawai	26
2.3.1 Pengertian Kinerja	26
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	29
2.3.3 Indikator-indikator Kinerja	31
2.4 Penelitian Terdahulu	32
2.5 Kerangka Konseptual	35
2.6 Hipotesis Penelitian	36
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	 38
3.1 Jenis Penelitian	38
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	38
3.2.1 Lokasi Penelitian	38
3.2.2 Waktu Penelitian	38
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.3.1 Populasi	39
3.3.2 Sampel	39
3.4 Definisi Operasional	41

3.5 Skala Pengukuran.....	40
3.6 Jenis dan Sumber Data	40
3.6.1 Jenis Data	40
3.6.2 Sumber Data.....	40
3.7 Teknik Pengumpulan Data	41
3.8 Uji Instrumen Penelitian	42
3.8.1 Uji Validitas	42
3.8.2 Uji Reliabilitas	42
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	45
3.9.1 Uji Normalitas	45
3.9.2 Uji Multikolinearitas	45
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas.....	44
3.10 Analisis Regresi Linier Berganda	44
3.11 Uji Hipotesis.....	45
3.11.1 Uji t (Parsial).....	45
3.11.2 Uji F (Simultan)	45
3.12 Koefisien Determinasi (R^2)	48
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil Penelitian	49
4.1.1 Sejarah Singkat.....	49
4.1.2 Visi, Misi, Moto UPTD Puskesmas Binjai Kota	49
4.1.3 Struktur UPTD Puskesmas Binjai Kota	48
4.1.4 Deskriptif Responden Penelitian.....	49
4.1.5 Penyajian Data Angket Responden Penelitian.....	51
4.2 Uji Instrumen Penelitian	55
4.2.1 Uji Validitas	57
4.2.2 Uji Reliabilitas	59
4.3 Uji Asumsi Klasik	58
4.3.1 Uji Normalitas	58
4.3.2 Uji Multikolinearitas	62
4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	62
4.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	64
4.5 Uji Hipotesis.....	65
4.5.1 Uji Parsial (t).....	66
4.5.2 Uji Simultan (F)	67
4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)	68
4.6 Pembahasan	68
4.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	69
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	70
4.6.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	71

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	71
5.1 Kesimpulan	71
5.2 Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN.....	76



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Tenaga Medis UPTD Puskesmas Binjai Kota	4
Tabel 1.2 Sarana dan Prasarana UPTD Puskesmas Binjai Kota	9
Tabel 1.3 Ruang Puskesmas pada UPTD Puskesmas Binjai Kota.....	10
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3. 1 Rencana Waktu Penelitian	38
Tabel 3.2 Defenisi Operasional	40
Tabel 3.3 Skala Likert.....	42
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	52
Tabel 4.2 Usia Responden.....	53
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	53
Tabel 4.4 Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja (X1)	54
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	55
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	55
Tabel 4.7 Validitas Variabel Beban Kerja (X1).....	57
Tabel 4.8 Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	57
Tabel 4.9 Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	58
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	59
Tabel 4.11 Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	60
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	64
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial (t)	66
Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (F).....	67
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	36
Gambar 4.2 Struktur Organisasi UPTD Puskesmas Binjai Kota	52
Gambar 4.3 Uji Normalitas Histogram	61
Gambar 4.4 Normality Probability Plot	62
Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas dengan <i>Scatterplot</i>	64



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	77
Lampiran 2. Data Penelitian 51 responden	80
Lampiran 3. Hasil Output Data Statistik	84
Lampiran 4. Surat Izin Riset	91



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang sangat penting bagi suatu organisasi. Di zaman modern saat ini, setiap organisasi membutuhkan aspek keunggulan yang berbeda untuk mencapai tujuannya. Tujuan tersebut dapat diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber yang ada seperti sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan peran penting yang memiliki pengaruh besar dalam organisasi. Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia yang berkualitas untuk terus memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan kinerja pegawai. Untuk mewujudkan tujuan organisasi termasuk organisasi pemerintah, setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat memuaskan para masyarakat. (Ghomaty, 2022)

Hal tersebut karena memang esensi kehadiran sebuah organisasi pemerintahan dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat (public service). Keberhasilan pencapaian organisasi sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja para pegawainya, kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang penting karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok dalam periode waktu tertentu. (Wang, 2023)

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta dalam mencapai tujuannya harus melalui orang-orang yang berperan aktif sebagai pelaku pencapaian tujuan tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut maka setiap individu yang berada di dalam organisasi tersebut harus meningkatkan kinerjanya, sehingga secara langsung akan meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Tanpa sumber daya manusia berkualitas, maka visi dan misi suatu instansi tidak akan tercapai dengan baik.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) No. 43 tahun 2019 menjelaskan bahwa Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya. Puskesmas didirikan sebagai pemberi layanan kesehatan tingkat I yang memberikan layanan kesehatan dasar kepada masyarakat sehingga dituntut agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas perlu disikapi dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (Permenkes No. 75 Tahun 2014).

Permasalahan kinerja adalah salah satu masalah yang sering dialami oleh para pegawai dan menjadi masalah yang perlu diperhatikan oleh sebuah instansi ataupun lembaga. Kinerja pegawai yang rendah akan mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Oleh karena hal tersebut, maka beban kerja dan lingkungan kerja

perlu mendapatkan perhatian agar dapat meningkatkan kinerja pegawai puskesmas ataupun petugas kesehatan pada umumnya. Sebab sumber daya manusia (SDM) merupakan ujung tombak keberhasilan suatu organisasi atau instansi. Puskesmas diharapkan dapat bertindak sebagai fasilitator dan turut serta memantau terselenggaranya pelayanan prima dan kerjanya agar berdampak positif terhadap kesehatan masyarakat di wilayah tersebut. Hasil yang diharapkan dalam menjalankan fungsi ini antara lain adalah terselenggaranya pembangunan di luar bidang kesehatan yang mendukung terciptanya lingkungan dan perilaku sehat (Surakhmat, 2023).

Dengan adanya UPTD Puskesmas Binjai Kota ini dapat memberikan pemulihan kesehatan dan kesembuhan para pasien (masyarakat) dengan baik, tanpa memandang status maupun kelas sosial pada masyarakat atau pasien tersebut. UPTD Puskesmas Binjai Kota juga menjadi alternatif yang dipilih oleh masyarakat sebagai instansi kesehatan bagi masyarakat yang membutuhkannya, untuk itu sebagai instansi kesehatan masyarakat, utamanya lebih mengedepankan kesehatan pasien yang datang berobat secara langsung meskipun dengan cara bertahap.

Berikut daftar tenaga medis / pegawai negeri sipil pada UPTD Puskesmas

Binjai Kota:

Tabel 1.1 Daftar Tenaga Medis UPTD Puskesmas Binjai Kota

No	Jabatan	Jumlah
1	Dokter Ahli Muda/Ka.Puskesmas	1
2	Dokter Gigi Ahli Madya	2
3	Dokter Ahli Madya	5
4	Sanitarian Ahli Madya	1
5	Perawat Ahli Madya	1
6	Dokter Gigi Ahli Muda	1
7	Perawat Ahli Muda	6
8	Apoteker Ahli Muda	2
9	Ass. Apoteker Penyelia	1
10	Nutrisisionis Penyelia	1
11	Perawat Penyelia	7
12	Penyuluh Kesehatan Masyarakat Penyelia	2
13	Terapis Gigi Dan Mulut Penyelia	1
14	Pranata Lab.Kes.Penyelia	1
15	Bidan Penyelia	1
16	Perawat Ahli Pertama	1
17	Terapis Gigi Dan Mulut Pelaksana Lanjutan	1
18	Bidan Pelaksana Lanjutan	1
19	Administratror Kesehatan	1
20	Penyusun Kebutuhan Barang Inventaris	1
21	Ass. Apoteker Pelaksana	1
22	Bidan Terampil	1
23	Perekam Medis	1
24	Perawat Terampil	1
25	Bidan Ahli Madya	5
26	Penyuluh Kesehatan Masyarakat Ahli Madya	4
Jumlah		51

Sumber: Tata Usaha UPTD Puskesmas Binjai Kota, 2024

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa tenaga medis pada UPTD Puskesmas Binjai Kota berjumlah 51 orang. Dari tabel tersebut bahwa Dokter ahli muda/ka.puskesmas berjumlah 1 orang, dokter gigi ahli madya berjumlah 2 orang, dokter gigi ahli muda berjumlah 1 orang, dokter ahli madya berjumlah 5 orang,

sanitarian ahli madya berjumlah 1 orang, perawat ahli muda berjumlah 6 orang, apoteker ahli muda 2 orang, ass apoteker penyelia berjumlah 1 orang, nutrisisionis penyelia berjumlah 1 orang, perawat penyelia berjumlah 7 orang, penyuluh kesehatan masyarakat penyelia berjumlah 2 orang, terapis gigi dan mulut penyelia berjumlah 1 orang, pranata lab kes penyelia berjumlah 1 orang, bidan penyelia berjumlah 1 orang, perawat ahli pertama berjumlah 1 orang, terapis gigi dan mulut pelaksana lanjut berjumlah 1 orang, bidan pelaksana lanjutan berjumlah 1 orang, administrator kesehatan berjumlah 1 orang, penyusun kebutuhan barang inventaris berjumlah 1 orang, ass apoteker pelaksana berjumlah 1 orang, bidan terampil berjumlah 1 orang, perekam medis berjumlah 1 orang, perawat terampil berjumlah 1 orang, bidan ahli madya berjumlah 5 orang, penyuluh kesehatan ahli madya berjumlah 4 orang. Perawat adalah tenaga medis terbanyak pada UPTD Puskesmas Binjai Kota dengan berjumlah 16 orang dan juga tenaga medis dokter berjumlah 9 orang.

Kinerja merupakan hasil kerja dari segi kuantitas dan kualitas seorang karyawan dalam proses pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (A. P. Mangkunegara, 2017). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang perlu diperhatikan adalah pemberian beban kerja oleh suatu organisasi atau perusahaan, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, penting bagi perusahaan memperhatikan keadaan sumber daya manusianya, karena tubuh manusia dirancang untuk melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. (Mangkunegara, 2017). Kinerja karyawan berhubungan satu sama lain dengan beban kerja, karena dalam

memberikan posisi yang tepat pada karyawan suatu organisasi perlu melihat terlebih dahulu beban kerjanya (Neksen *et al.*, 2021). Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Oleh karena itu kualitas sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan maupun instansi.

Maka dari itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan atau instansi. Selain itu perusahaan atau instansi diharapkan mampu mengelola dan mengatur aspek sumber daya manusia yang baik, tujuan dan visi misi perusahaan atau instansi tercapai. Puskesmas (pusat kesehatan masyarakat) merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menduduki posisi terdepan dalam mengupayakan tercapainya kesehatan masyarakat yang optimal. Kinerja pegawai puskesmas menjadi salah satu faktor krusial yang menentukan kualitas pelayanan yang dapat diberikan kepada pasien atau masyarakat. Banyak kasus tidak mengenakan dari puskesmas bukanlah hal yang baru di zaman sekarang ini. Beberapa kasus yang terjadi di berbagai puskesmas patut dijadikan perhatian dan menunjukkan bahwa isu ini tidak pernah lepas terjadi di masyarakat. Pada tahun 2018 pernah muncul keluhan dari masyarakat terkait lambannya pelayanan di Puskesmas UPTD Bnjai Kota (Surat Kabar Sumut Pos, 2018).

Begitu pula pada tahun 2021 Puskesmas Bagan Asahan juga mendapat keluhan dari warga terkait pelayanan yang sempat juga tercatat pada salah satu surat kabar harian (Surat Kabar Detik News, 2021). Pada 2022 juga tercatat kurangnya memuaskannya pelayanan puskesmas surabayahingga membuat walikota Surabaya mengancam akan memecat kepala puskesmas(Surat Kabar Kupas Kompas, 2022). Pada tahun 2023 Puskesmas di Kecamatan Belalau pernah viral di twitter dikarenakan masyarakat juga mengeluhkan buruknyapelayanan Puskesmas Kenali Lambar (Surat Kabar Harian Kupas Tuntas, 2023). Terbaru pada tahun 2024 juga tercatat bahwa buruknya pelayanan Puskesmas di Kecamatan Tanjung Tiram Batu Bara sehingga melalaikan pasien yang berobat di sana (Surat Kabar Harian Berita Sore, 2024). Pada zaman saat ini, setiap masyarakat mendambakan layanan yang lebih baik, cepat dan memuaskan.

Beban kerja merupakan beban yang dialami oleh tenaga kerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakukannya. Beban kerja sangatlah berpengaruh terhadap produktifitas dan efisiensi tenaga kerja. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan akan berpengaruh positif terhadap kinerja (Kurniawan, 2017). Selain itu lingkungan kerja juga merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Kurniawan, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai bagian Tata Usaha UPTD Puskesmas Binjai Kota yang peneliti lakukan pada bulan Juni 2024 mengatakan bahwa jumlah kunjungan pasien rawat jalan di UPTD Puskesmas Binjai Kota terus meningkat dari tahun ke tahun, namun jumlah tenaga kesehatan terbatas. Tenaga kesehatan di puskesmas harus melaksanakan berbagai pelayanan, mulai dari rawat jalan, kesehatan ibu dan anak, gawat darurat, hingga kegiatan pencegahan dan pemeriksaan. Selain itu, tenaga kesehatan juga harus menyelesaikan tugas-tugas administrasi dan manajemen, seperti pencatatan, pelaporan, dan koordinasi lintas sektor. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan stres bagi tenaga kesehatan, sehingga berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan.

Namun sekarang UPTD Puskesmas Binjai Kota telah selesai melaksanakan re-akreditasi fasilitas kesehatan dengan tujuan untuk meningkatkan mutu dan kinerja puskesmas melalui perbaikan sistem manajemen yang berkesinambungan dan penerapan manajemen resiko. Sebelum re-akreditasi selain melayani pasien, mereka juga wajib mengikuti rapat akreditasi di jam kerja. Perwakilan dari tiap unit wajib mengikuti rapat akreditasi sementara yang lain melanjutkan pekerjaan rekannya begitupun sebaliknya, hal ini menyebabkan beban kerja bertambah karena harus menggantikan pekerjaan pegawai lain sambil menyelesaikan pekerjaannya sendiri. Akibatnya tenaga medis merasa tertekan dengan beban kerja yang harus dilakukan. Oleh karena itu Puskesmas harus memberikan pelayanan medis sebagai upaya pemulihan atau penyembuhan dan tindakan ringan yang memenuhi standar kualitas. Membangun citra Puskesmas adalah memperbaiki segi kualitas pelayanan sehingga

akan tercipta kepuasan dari masyarakat. Kepuasan masyarakat dapat dilihat dari loyalitas masyarakat terhadap pelayanan yang dirasakan sesudah terjadinya penggunaan jasa pelayanan puskesmas.

Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja tenaga medis yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sebagai salah satu faktor utama yang memicu mereka untuk dapat bekerja secara optimal. Menurut Sedarmayanti (2017: 25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baiknya sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat pegawai/karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja (Tanjung, 2016). Dalam pencapaian suatu kerja yang maksimal ada faktor yang mempengaruhi, diantaranya sarana dan prasarana. Lingkungan kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang memadai. Berikut sarana dan prasarana UPTD Puskesmas Binjai Kota meliputi :

Tabel 1.2 Sarana dan Prasarana UPTD Puskesmas Binjai Kota

No	Sarana dan Prasarana	Keterangan
1	Sistem Ventilasi	Memadai
2	Sistem kelistrikan	Memadai
3	Sistem pencahayaan	Memadai
4	Sistem proteksi kebakaran	Memadai
5	Sistem komunikasi	Memadai
6	Gas medis	Memadai
7	Sistem sanitasi (air bersih, pembuangan air kotor/limbah, pembuangan limbah padat)	Memadai

8	Sistem transportasi vertical (tangga)	Memadai
9	Aksesibilitas penyanggah cacat	Memadai
10	Ambulans	Memadai

Sumber: Data UPTD Puskesmas Binjai Kota, 2024

Dari Tabel tersebut dijelaskan bahwa dari sarana dan prasarana yang ada pada instansi ini rata-rata memadai, maka dengan ini akan memudahkan pegawai dalam bekerja dan dapat memenuhi segala kebutuhannya. Adapun ruang puskesmas meliputi:

Tabel 1.3 Ruang Puskesmas pada UPTD Puskesmas Binjai Kota

No	Sarana dan Prasarana	Keterangan
1	Ruang pendaftaran dan rekim medis	Memadai
2	Ruang gawat darurat	Memadai
3	Ruang pengobatan umum	Memadai
4	Ruang kesehatan ibu dan KB	Memadai
5	Ruang anak & vaksinasi	Memadai
6	Ruang gigi & mulut	Tidak Memadai
7	Ruang Promosi kesehatan (konsultasi & konseling)	Memadai
8	Ruang farmasi (apotek, gudang obat dan penyimpanan vaksin)	Memadai
9	Ruang tindakan persalinan dan resusitasi bayi	Memadai
10	Laboratorium	Memadai
11	Ruang tunggu	Memadai
12	Ruang administrasi kantor	Memadai
13	Ruang kepala puskesmas	Memadai
14	Pakir kendaraan serta garasi untuk Ambulans	Memadai
15	Toilet	Memadai

Sumber: Data UPTD Puskesmas Binjai Kota, 2024

Dari Tabel tersebut dijelaskan bahwa ruang puskesmas yang ada di UPTD Puskesmas Binjai Kota tidak memiliki ruang rawat inap dikarenakan kriteria Puskesmas rawat jalan, apabila pasien mengalami penanganan yang serius akan mendapatkan rujukan dan ditangani di rumah sakit.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga medis, tenaga medis akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada kondisi pekerjaan yang secara langsung ataupun tidak langsung akan berdampak pada kelangsungan organisasi /instansi. Menurut Wibowo (2017:65) Lingkungan kerja internal adalah komponen-komponen yang ada dalam organisasi ataupun perusahaan. Mengenai lingkungan kerja yang ada di UPTD Puskesmas Binjai Kota yaitu masih ada ruangan yang kurangnya cahaya matahari yang masuk dan masih terbatasnya alat-alat medis yang tersedia. Tenaga medis yang merasa tidak nyaman dapat menyebabkan menurunnya kinerja tenaga medis. Menurut Sugiyono (2018) Lingkungan kerja eksternal adalah segala sesuatu yang berasal dari luar organisasi itu sendiri yang mempunyai pengaruh terhadap organisasi, misalnya para pasien, pihak ketiga, rekan kerja, masyarakat, pemerintah dan pihak dari luar. Dari paparan di atas diketahui bahwa permasalahan penurunan kinerja tenaga medis oleh beban kerja dan lingkungan kerja merupakan masalah yang sering dialami dan merupakan masalah penting yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi atau instansi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Binjai Kota”**.

1.2 Rumusan Masalah

Kinerja merupakan hasil kerja dari segi kuantitas dan kualitas seorang karyawan dalam proses pelaksanaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (A.P. Mangkunegara, 2017). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang perlu diperhatikan adalah pemberian beban kerja oleh suatu organisasi atau perusahaan, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja merupakan beban yang dialami tenaga kerja sebagai akibat pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Kurniawan, 2017).

Banyak kasus yang tidak mengenakan dari puskesmas bukanlah hal yang baru di zaman sekarang ini. Beberapa kasus yang terjadi di berbagai puskesmas patut dijadikan perhatian dan menunjukkan bahwa isu ini tidak pernah lepas terjadi di masyarakat. Setiap tahun selalu ada berita yang muncul bahkan tidak sedikit yang viral hingga naik ke media terkait kinerja pegawai pada puskesmas. Pada tahun 2018 UPTD Puskesmas Binjai Kota pernah muncul keluhan dari masyarakat terkait lambannya pelayanan di puskesmas (Surat Kabar Sumut Pos, 2018). Beban kerja sangatlah berpengaruh terhadap produktifitas dan efisiensi tenaga kerja. Beban kerja yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan akan berpengaruh positif terhadap kinerja (Kurniawan, 2017). Selain UPTD Puskesmas Binjai Kota

adalah puskesmas rawat jalan maka puskesmas ini punya keterbatasan alat-alat medis dan apabila terdapat pasien mengalami penanganan yang serius maka akan mendapatkan rujukan dan ditangani di rumah sakit.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini berfokus pada bagaimana beban kerja, seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan, juga lingkungan kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya bertujuan untuk memahami bagaimana beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Dari menganalisis berbagai aspek beban kerja dan lingkungan kerja, penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga dalam mengembangkan pegawai yang lebih efektif untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Binjai Kota?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Binjai Kota?
3. Apakah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Binjai Kota?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji apakah beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Binjai Kota.
2. Untuk menguji apakah lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Binjai Kota.
3. Untuk menguji apakah beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Binjai Kota.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penyusunan penelitian ini dilakukan guna menerapkan ilmu yang dapat berguna bagi peneliti, sehingga peneliti dapat menambah wawasan dan memahami secara lebih dalam mengenai pembahasan yaitu adanya pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Binjai Kota

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini sangat diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengembangan terkait dengan variabel independent yang sudah dijabarkan oleh penulis. Dapat dipelajari oleh para pembaca khususnya dalam hal Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Binjai Kota.

3. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai tanggapan positif yang bermanfaat bagi perusahaan. Sehingga penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan yang mengacu pada pengembangan pegawai dan pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Binjai Kota.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2017:106) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing - masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja (Hasibuan 2015:85). (Ide *at all.*, 2022) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Koesomowidjojo (2017:21) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. (Adriani *at all.*, 2022) mengemukakan bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Vanchapo (2019) beban kerja yaitu suatu proses serta aktivitas seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya pada jangka waktu yang sudah ditetapkan. Ketika seseorang mampu beradaptasi serta menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik maka perihal itu tidak disebut dengan beban kerja. Tetapi apabila seseorang tidak dapat menjalankan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan maka hal itu dianggap sebagai beban kerja. Menurut Monika (2018) beban kerja yaitu proses dimana seseorang dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau sekelompok jabatan yang dilakukan pada kondisi sadar serta berdasarkan jangka waktu tertentu.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Secara umum, hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja menurut Tarwaka dalam Hariyati (2017) dipengaruhi oleh beberapa faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

1. Faktor internal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain (ketegangan). Berat ringannya strain dapat nilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif melalui perubahan-perubahan reaksi fisiologis, sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkaitan erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi :

- a. Faktor somatis meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- b. Faktor psikis terdiri dari motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan. Termasuk beban kerja eksternal adalah:

- a. Tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja dan lain-lain.
- b. Organisasi yang terdiri dari lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan lain-lain.
- c. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, intensitas penerangan, debu, hubungan karyawan dengan karyawan dan sebagainya.

Sedangkan menurut Hart dan Staveland dalam Hariyati (2017), tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah :

- a. Faktor tuntutan tugas (task demands)

Faktor tuntutan tugas yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

- b. Usaha atau tenaga (effort)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya

peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat usaha.

c. Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

2.1.3 Efek Beban Kerja

Menurut Manuaba (2010:4) dalam kutipan (Setiawan, 2020:20), beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan. Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban karyawannya, menurut setyawan dan kuswati (2016:109) apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagian beban kerja yang sesuai maka kinerja karyawan akan menurun.

2.1.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Moekijat (2017) indikator beban kerja diantaranya:

a. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk

menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mencari nasabah, menganalisis, dan pencairan dana. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat berhadapan dengan nasabah, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.

c. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Bangun, (2017:231) kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaanseseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*Jobrequirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga dengan standar pekerjaan (*Job standart*). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2019:25).

Selanjutnya menurut Sedarmayati (2017:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Saydam (2016:226), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menurut Lewa dan Subono (2015:235), bahwa lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerjaan dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2016:21), definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai

perseorangan maupun kelompok.

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2019:21), yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2016:146), lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain.

Menurut Sihombing (2020:175), lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tentram dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Nitisemito (2019:184), beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Setiawan (2019:83), faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2019:31), lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2019:139), lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri.

Menurut Ahyari (2016:126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja fisik menurut Nitisemito (1996) dalam kutipan (Widari, 2016:29) adalah :

1. Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna.

Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3. Udara

Di dalam ruangan kerja dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai didalam melaksanakan pekerjaan.

4. Suara Bising

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

5. Ruang Gerak

Pada suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak

mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian, ruang gerak untuk tempat pegawai seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu dalam melaksanakan pekerjaan.

6. Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman, pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu, sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu, setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih, pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) dalam kutipan (Widari, 2016:28) terdiri dari :

1. Suasana Kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2. Tersedianya Fasilitas untuk Pegawai

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Juliantari, 2018). Kinerja mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang karyawan selama periode tertentu. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan baik maka perusahaan akan mengalami kegagalan. Jadi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Antari, 2019).

Beberapa pakar mempunyai sudut pandang yang berbeda mengenai konsep kinerja, seperti yang diungkapkan oleh Amstrong dan Baron dalam Irham Fahmi (2016:12). Mereka mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang berhasil dicapai oleh organisasi, baik yang berorientasi pada profit maupun non-profit, selama suatu periode waktu tertentu.

Kasmir (2016:182) mengartikan kinerja sebagai pencapaian hasil kerja dan perilaku kerja dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Di sisi lain, Mangkunegara (2016:67) menyatakan jika tenaga kerja mencakup hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang tenaga kerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bernardin dan Russel yang dikutip dalam Priansa (2018:270) konsep kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang diperoleh melalui pelaksanaan fungsi pekerjaan khusus maupun kegiatan tertentu selama suatu periode waktu. Prestasi kerja ini mencerminkan kombinasi kemampuan, keahlian, dan motivasi yang telah tercapai. Dari berbagai definisi kinerja oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merujuk pada hasil yang dicapai dengan tujuan mencapai target organisasi, dilaksanakan secara legal, mematuhi hukum, dan sesuai dengan standar moral serta tanggung jawab yang diberikan.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara, (2017) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya:

- 1 Faktor kemampuan secara psikologis dari kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan).
- 2 Faktor motivasi terbentuk dan sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja.
- 3 Kompensasi adalah suatu yang diterima oleh pegawai sebagai tanda balas jasa atau kinerja dan bermanfaat baginya.
- 4 Teknologi adalah penerapan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan, penerapanteknologi pada umumnya bersifat positif dan proaktif pegawai dalam melakukan pekerjaan karena mereka memandang teknologi sebagai teman, bukan sebagai musuh yang meningkatkan kinerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016: 189-193):

1. Keahlian serta kemampuan
Merupakan keterampilan atau skill yang dimiliki oleh individu dalam suatu pekerjaan. Semakin tinggi tingkat keahlian dan kemampuannya, individu tersebut akan mampu menyelesaikan tugasnya dengan akurat dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang

memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Ialah gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi maupun memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Adalah serangkaian kebiasaan atau norma-norma yang menjadi bagian dari identitas suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur aspek-aspek yang berlaku secara umum dan diharapkan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan kebahagiaan atau kepuasan yang dirasakan oleh seseorang sebelum dan setelah menyelesaikan suatu tugas. Apabila seorang tenaga kerja merasakan kegembiraan atau kepuasan dalam bekerja, hasil kerjanya cenderung mencapai kesuksesan.

10. Lingkungan kerja di sekitar

Merujuk pada kondisi atau atmosfer yang ada di lokasi tempat bekerja. Ini melibatkan aspek-aspek seperti desain ruang, tata letak, fasilitas, dan interaksi interpersonal antara rekan kerja. Jika lingkungan kerja mampu menciptakan kenyamanan serta ketenangan, maka suasana kerja menjadi kondusif, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, jika kondisi lingkungan kerja tidak mendukung kenyamanan atau ketenangan, hal tersebut dapat mengganggu suasana kerja dan berdampak negatif pada kinerja individu.

2.3.3 Indikator-indikator Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75) indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dia kerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam sehari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap masing-masing pegawai tersebut.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tanpa kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

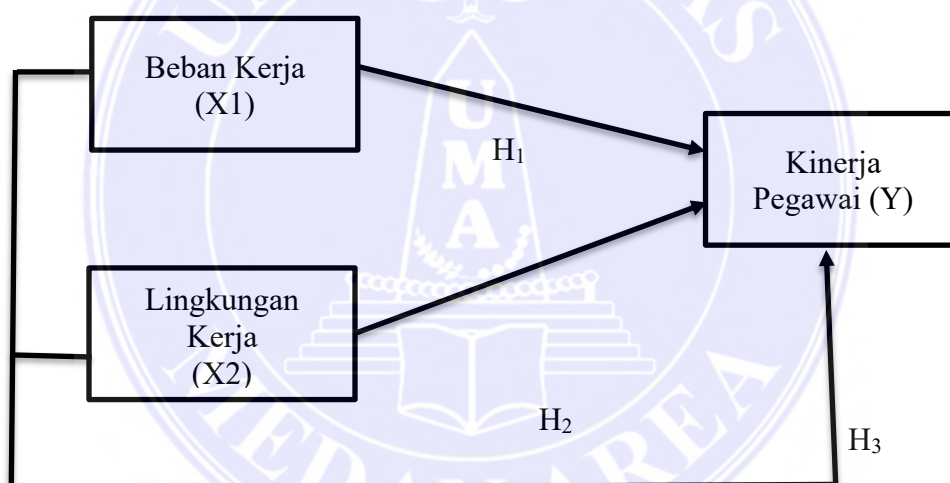
No.	Judul, Nama Peneliti, dan Tahun Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Judul: Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa (Sulawesi Barat) Nama peneliti: Adam Ramadhan, Agus Halim Tahun: 2023	Beban Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Pegawai (Y)	1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 2. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai 3. Secara simultan antara Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai
2.	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya Nama peneliti: Siti Aisyah TriYustikasari ¹ , Bowo Santoso ² Tahun: 2024	Beban Kerja (X1) Stres Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan 2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Dari ketiga variabel, Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terbesar terhadap Kinerja Karyawan
3.	Judul: Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis pada UPTD Puskesmas Tarik (Jawa Timur) Nama peneliti: Qonitatin Nisak, Dewi Andriani Tahun: 2022	Lingkungan Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Stress Kerja (X3) Kinerja Tenaga Medis (Y)	1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga medis 2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga medis 3. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga medis 4. Lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja tenaga medis Pada Puskesmas Tarik

4.	Judul: Pengaruh Insentif, Beban Kerja, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Se-Kab Luwu Utara Tahun 2022 (Sulawesi Selatan) Nama Peneliti: Rusniati, Reza Aril Ahri, Heruddin, Een Kurnaesih, Muhammad Kidri Alwi, Sitti Patimah Tahun: 2022	Insentif (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	1. Terdapat hubungan antara insentif, beban kerja, lingkungan kerja dengan kinerja pegawai 2. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah beban kerja
5.	Judul: Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara Nama Peneliti: Mutiara S. Siburian, Riane Johnly Pio, Sofia A. P Sambul Tahun: 2021	Beban Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
6.	Judul: Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang Nama Peneliti: Yang, Marcella Devina Santoso dan Tristiana Rijanti Tahun: 2022	Stres kerja (X1) Beban kerja (X2) Lingkungan kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Judul: Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor POS Cabang Utama Kota Surabaya Nama Peneliti: Nur Fadila Rosida, Ika Korika Swasti Tahun: 2022	Beban Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Penelitian ini menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Faktor beban kerja dan lingkungan kerja karyawan berpengaruh sebesar 56,92% terhadap kinerja karyawan, sedangkan faktor lain sebesar 43,08%.

8.	Judul: Pengaruh Beban Kerja DanLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unilever Tbk Di Manado Nama Peneliti: Richo Christian Valentino Dendeng, Adolfin, Yantje Uhing Tahun: 2020	Beban Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, didapatkan bahwa secara simultan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun secara parsial, beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Judul: Pengaruh Beban Kerja DanLingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta Nama Peneliti: Muhammad RendiSantoso, Sri Widodo Tahun: 2022	Beban Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 34%. 2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 38,1%. 3. Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengemudi Unit Pengelola Angkutan Sekolah Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta sebesar 83,9%, sedangkan sebesar 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.
10.	Judul: Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri TRI Makmur, Badung,Bali Nama peneliti: I Gusti Komang Rai Dijaya, Ni Nyoman Suryani, Sapta Rini Widyawati Tahun: 2021	Stres Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Secara bersamaan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.5 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini dapat dibuat suatu kerangka pemikiran yang dapat menjadi landasan dalam penulisan ini yang pada akhirnya dapat diketahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Binjai Kota. Model tersebut terdiri dari dua variabel independen diantaranya Beban Kerja dan Lingkungan Kerja serta satu variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

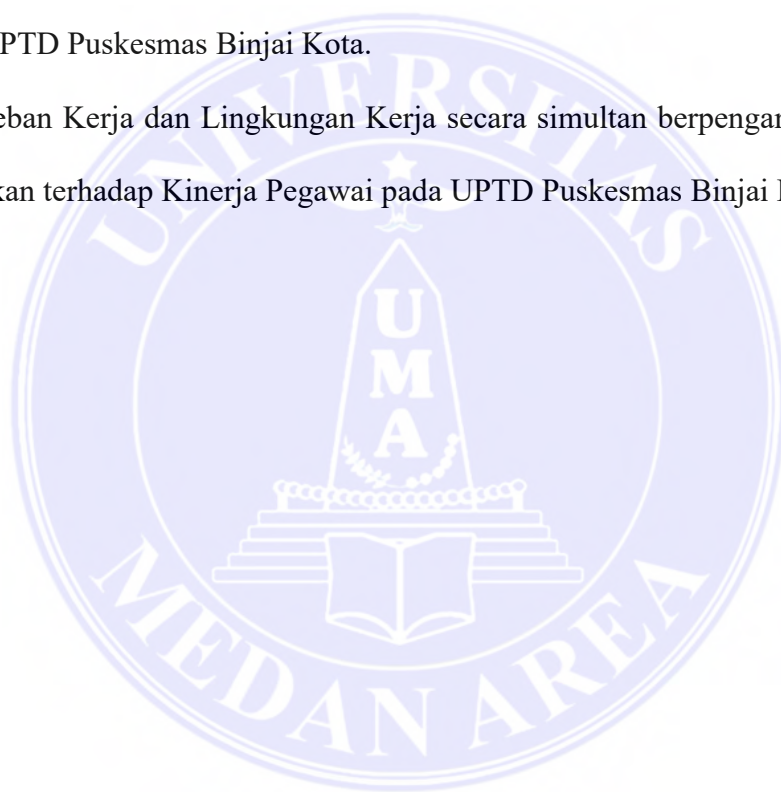
2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka penulis menurunkan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Binjai Kota.

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Binjai Kota.

H₃ : Beban Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Puskesmas Binjai Kota.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut (Arikunto, 2017) penelitian kuantitatif merupakan metode yang menggunakan statistik yang berupa angka. Asosiatif yang bertujuan untuk melihat ataupun mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2019).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian akan dilakukan. Penelitian ini dilaksanakan pada UPTD Puskesmas Binjai Kota yang terletak di JL.WR Mongonsidi No.20 Binjai Kota, Kota Binjai Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan dilaksanakan adalah dari bulan April 2024 sampai Oktober 2024. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan.

Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2024			2025								
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Maret	Apr	Mei	Juni	Juli	Agu	Sep
1	Penyusunan Proposal												
2	Seminar Proposal												
3	Pengumpulan Data												
4	Analisis Data												
5	Seminar Hasil												
6	Sidang Meja Hijau												

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) populasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada UPTD Puskesmas Binjai Kota yang berjumlah 51 pegawai.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) Sampel adalah bagian dari kuantitas (jumlah) dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi. Dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2017:85). Maka sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi pegawai pada UPTD Puskesmas Binjai Kota yang berjumlah 51 orang.

3.4 Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2017:38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variansi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya.

Penggunaan variabel-variabel dalam penelitian terbagi menjadi dua jenis

yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

a. Variabel bebas (Independen)

Menurut Sugiyono (2017:39) Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja.

b. Variabel terikat (Dependen)

Variabel terikat menurut Sugiyono (2017:39) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Beban Kerja (X1) (Sunyoto 2017)	Target yang harus dicapai	1. Target kerja	Likert
		2. Pencapaian target sesuai kebijakan	
	Kondisi Pekerjaan	3. Kondisi kerja	
		4. Suasana kerja yang efektif	
	Standar Pekerjaan	5. Tugas yang lebih 6. Beban kerja dari perusahaan	
Lingkungan Kerja (X2) (Sedarmayanti 2017)	Lingkungan Kerja Fisik	1. Kerapian ruang kerja 2. Fasilitas Kerja	Likert
	Lingkungan Kerja Non Fisik	3. Keharmonisan dan sejahtera 4. Memahami situasi dan kondisi 5. Lingkungan yang tidak membosankan 6. Istirahat dalam bekerja	
Kinerja karyawan (Y) (Anwar Prabu Mangkunegara 2018)	Kualitas Kerja	1. Ketelitian dalam bekerja 2. Ketetapan dalam bekerja 3. Kerapian dalam bekerja 4. Tanggung jawab dalam	Likert

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
		bekerja	
	Kuantitas Kerja	5. Tingkat kemampuan kerja 6. Kemampuan mencapai target kerja 7. Jumlah pekerjaan melebihi target	

3.5 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2017: 93)

Tabel 3.3 Skala Likert

Tanda	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sugiyono (2017:93)

3.6 Jenis dan Sumber Data

3.6.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang dikuantitatifkan yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan ditabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program *Statistic Product and Service Solution (SPSS)* 23 .

3.6.2 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari pegawai atau responden yang berupa jawaban dari keseluruhan item pertanyaan yang diajukan melalui daftar pertanyaan (angket), dan data sekunder

yaitu data yang bersumber dari berbagai bahan referensi maupun laporan lain yang telah dipublikasi dan ada relevansinya dengan penelitian ini.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan pada penelitian ini, peneliti melakukan serangkaian kegiatan yang bersumber dari :

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2017: 137) mendefinisikan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ini diperoleh secara langsung oleh responden. Dalam penelitian ini pengumpulan data primer diperoleh dengan cara:

1) Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data ketika peneliti ingin melakukan studipendahuluan untuk menemukan suatu masalah yang harus diteliti dan inginmendapatkan informasi yang lebih dalam dari responden dan ketika jumlah responden sedikit atau kecil Sugiyono (2017: 142). Pada penelitian ini penulis mewawancarai pegawai pada UPTD Puskesmas Binjai Kota untuk mendapatkaninformasi dan data terkait dengan gambaran instansi serta permasalahan-permasalahan yang terjadi.

2) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab Sugiyono (2017: 145).

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017: 137) data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti studi kepustakaan dan studi lapangan.

- 1) Studi Kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan membaca, mengutip secara langsung atau tidak langsung dari buku-buku, jurnal-jurnal ilmiah, artikel, internet dan lain sebagainya.
- 2) Studi Lapangan yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan penelitian langsung ke lapangan yang menjadi objek penelitian.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Instrumen penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen telah memenuhi persyaratan yang dilihat dari segi valid dan maupun dari segi reliabilitasnya. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid Sugiyono (2017:121). Valid berarti instrumen itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Kriteria valid atau tidak valid adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka setiap item pernyataan dikatakan valid. Sebaliknya, jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka setiap item pernyataan dikatakan tidak valid (Ghozali, 2017).

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:168) instrumen yang reliable jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang

sama, dengan tujuan untuk mengukur kuesioner sebagai indeks suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika tanggapan seseorang terhadap suatu pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2017).

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik atau uji statistik (Ghozali, 2018). Metode yang handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal membentuk garis diagonal lurus, dan plotting data residual dibandingkan dengan garis diagonal. Dimana dasar pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan probabilitas, yaitu:

- a. Jika probabilitas $> 0,1$, maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,1$, maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* $> 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ (Ghozali, 2017).

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi menyajikan ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap sama, maka terjadi homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Husein, 2017). Cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik Plot (Scatterplot) antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali 2018:158).

3.10 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas), yang bertujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2018). Menurut (Sugiyono, 2017) persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan yakni sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

Y = Kinerja Pegawai

b_1, b_2 = Koefisien

e = Elastisitas (error) (toleransi eror 10%).

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

3.11 Uji Hipotesis

Menurut Arifin (2017), uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan membuat kesimpulan menerima atau menolak pernyataan tersebut. Pengujian hipotesis juga digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan suatu hipotesis yang diajukan.

3.11.1 Uji Parsial (t)

Menurut sugiyono (dalam Yusuf & Daris 2019), uji parsial yang bertujuan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen, dengan ketentuan sebagai berikut:

1. H_0 diterima dan H_a ditolak jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, yang menyatakan variabel bebas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. H_0 ditolak dan H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang menyatakan variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

3.11.2 Uji F (Simultan)

Menurut Ghazali (2016), uji F menunjukkan seberapa besar satu variabel secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen, dengan

ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,1$, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti, variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai probabilitas $> 0,1$, maka hipotesis ditolak. artinya, secara bersama-samatidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.12 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Ghozali, 2016) menyatakan bahwa koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam rangka menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan variabel-variabel independen hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen dengan model semakin tepat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja secara positif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Binjai Kota.
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Binjai Kota.
3. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Binjai Kota.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian serta kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini, maka peneliti memberikan saran yang dapat dijadikan bahan masukan pada pihak terkait. Berikut adalah saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada Puskesmas Binjai Kota agar beban kerja dijadikan bahan pertimbangan pegawai dapat menjalankan pekerjaan dengan maksimal. Beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Diharapkan kepada Puskesmas Binjai Kota untuk meningkatkan fasilitas dan menambah sarana dan prasarana yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Fasilitas yang memadai akan meningkatkan kinerja pegawai.

dengan sebaik mungkin.

3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, P., Triana, N. Y., & Prabandari, R. (2022). The effect of workload on work stress of nurses in hospital. *JHeS (Journal of Health Studies)*.
- Ahyari, A. (2016). *Manajemen Produksi*. Yogyakarta: BPFE
- Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan *Turnover Intention* (Studi pada Losari Hotel Sunset Bali). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1, 2685-5526.
- A.p Mangkunegara, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Arifin, J. (2017). *SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi*. Kelompok Gramedia.
- Arikunto, Suharsimi. (2017), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Asriani, D. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.
- Bangun, W. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Pt Gelora Aksara Pratama
- Cindy, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Candi Golf Semarang.
- Danang, Sunyoto. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomathy, Dr. C. (2022). *Impact of human resources planning on the actualization of organizational goal*. Indian Scientific Journal of Research in Engineering and Management.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (2017). Development of NASA-TLX (Task Load Index). Dalam: Peter A Hancock dan Najmedin Meshkati (Eds.), *Human Mental Workload* (hlm. 139-183). Amsterdam: Elsevier.

- Husein, U. (2017) *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. PT Raja Grafindo Persada.
- Ide, B., Silvatti, A. P., Marocolo, M., Oranchuk, D. J., & Mota, G. R. da. (2022). The Misuse of “Workload” in Sports Science and Possible Solutions. *Strength and Conditioning Journal*
- Juliantari, N. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. (2014). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 75 Tahun 2014 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: Kementrian Kesehatan Republik Indonesia.
- Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Penebae swadaya Group.
- Kurniawan, I. S., & Alrizki, F. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Perkebunan Mitra Organ. *Journal Sosial Dan Sains*, 2.
- Mangkunegara. (2016). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. Hal. 67
- Mangkunegara, & A, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Moekijat, (2017). *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDME*, 2(2), 2745–7257. <http://journal.jis-institute.org/index.php/jnmpsdm/article/view/282/211>
- Nitisemito, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Pulkuri, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) Unit Layanan Pelanggan Tanjung Batu Kec. Kundur Provinsi Kepulauan Riau

- Priansa, D., J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Raihan Ahmad (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai UPTD Puskesmas Babirik Kabupaten Hulu Sungai Utara
- Santoso, M., D., & T., R. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 9. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Saydam, Gouzali. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu Pendekatan Mikro*. Cetakan Kedua. Jakarta: Djambatan.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2016). *Research Methods for Business. A Skill Building Approach*, Jon Wiley & Sons, Inc., USA.
- Setiawan, Dani Praditya. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macana Jaya Cemerlang Klaten Jawa Tengah Indonesia. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*.
- Setyawan, A., & Kuswati, B. (2016). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 109-115.
- Sihombing, Umberto, (2020) Pengaruh Keterlibatan Dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Moivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja. Jakarta.
- Solimun. (2016). *Multivariate Analysis: Structural Equation Modelling (SEM) Lisreldan AMOS, Aplikasi di Manajemen, Ekonomi Pembangunan, Psikologi, Sosial,*

- Subono, L. (2015). *Perilaku dan Budaya Organisasi. Cetakan Kedua*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta
- Sunarso, & Kusdi. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar*. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia, Fakultas Ekonomi, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, 4(1), 72-79.
- Sumartono dan Pudjo Sugito. (2016). *Manajemen Operasional*. Malang: Banyumedia
- Supranto, J., (2001). *Statistik, Teori dan Aplikasi*, Jilid 2, Edisi ke – 6, Erlangga, Jakarta.
- Terry, George R., 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Surakhmat, A. (2023). *Working environment and position to employee performance improvement*.
- Tanjung, R. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10(2), 123-130.
- Tarwaka. (2017). *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press
- Teguh, A. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri Banjarmasin (Studi Kasus SDM Aparatur)*
- Vanchapo, A. R. (2019). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Wang, H. (2023). *Factors affecting employee performance: A systematic review*.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. (Edisi ketiga). Jakarta: PT. Raja Grafindo Prasad.
- Widari, Tri. (2016). *“Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta”*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Yusuf, M., & Daris, L. (2019). *Analisis Data Penelitian : Teori & Aplikasi dalam Bidang Perikanan*. IPB Press.

Yustikasari, Siti Aisyah Tri, and Bowo Santoso. (2023). “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya.” *Al-Kharaj : Jurnal*

Zalianty. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Laboratorium Penelitian Dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Mualawarman, Samarinda, Kalimantan Timur*. Vol. 1.





LAMPIRAN

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS BINJAI KOTA

A. PETUNJUK PENGISIAN

Pada pernyataan di bawah ini, anda dimohon untuk mengisi pernyataan-pernyataan tersebut dengan keadaan/kondisi yang sebenarnya.

B. IDENTITAS RESPONDEN

Nama responden :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki

☐ Perempuan

Usia : ☐ 26-40 tahun

☐ 41-56 tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ D3

☐ S1

☐ Pascasarjana

Pilihlah salah satu jawaban dari setiap pernyataan yang paling sesuai dengan keadaan/perasaan diri anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

A. Variabel Beban Kerja (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Target Yang Harus Dicapai						
1.	Tenaga medis memiliki target kerja yang ditetapkan oleh puskesmas dengan baik.					
2.	Puskesmas memberikan tekanan kepada tenaga medis untuk menyelesaikan target pekerjaan.					
Kondisi Pekerjaan						
3.	Tenaga medis memiliki kondisi kerja sesuai dengan kebutuhan puskesmas.					
4.	Suasana kerja yang ada di Puskesmas Binjai Kota selalu efektif dan memadai.					
Standar Pekerjaan						
5.	Puskesmas selalu memberikan tugas yang lebih untuk tenaga medis dalam menyelesaikan pekerjaan.					
6.	Tenaga medis selalu menerima beban kerja yang standar dari Puskesmas Binjai Kota.					

B. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Lingkungan Fisik						
1.	Ruang kerja Puskesmas Binjai Kota selalu rapi dan bersih.					
2.	Fasilitas yang ada di Puskesmas Binjai Kota sesuai dengan kebutuhan tenaga medis.					
Lingkungan Non Fisik						
3.	Tenaga medis selalu memiliki keharmonisan dan sejahtera selama bekerja.					
4.	Antar tenaga medis selalu memahami situasi dan kondisi dalam bekerja.					
5.	Lingkungan Puskesmas Binjai Kota tidak membosankan.					
6.	Puskesmas Binjai Kota memberikan tenaga medis untuk istirahat dalam bekerja.					

C. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
Kualitas Kerja						
1.	Tenaga medis Puskesmas Binjai Kota selalu teliti dalam bekerja.					
2.	Tenaga medis Puskesmas Binjai Kota selalu efektif dalam bekerja.					
3.	Tenaga medis Puskesmas Binjai Kota selalu rapi dalam bekerja.					
4.	Tenaga medis Puskesmas Binjai mampu mempertanggung jawabkan pekerjaannya.					
Kuantitas Kerja						
5.	Tenaga medis Puskesmas Binjai Kota memiliki kemampuan kerja yang baik.					
6.	Tenaga medis Puskesmas Binjai Kota mampu mencapai target kerja yang jelas dan efektif.					
7.	Target pekerjaan yang diberikan selalu dapat diselesaikan oleh tenaga medis UPTD Puskesmas Binjai Kota.					

Lampiran 2: Data Penelitian 51 responden**Tabulasi Data 51 Responden****Beban Kerja (X1)**

No.	Beban Kerja (X1)						Total
	Bk1	Bk2	Bk3	Bk4	Bk5	Bk6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	5	4	5	5	4	27
3	4	5	3	4	4	3	23
4	4	4	3	4	4	4	23
5	4	4	3	4	5	4	24
6	3	4	3	4	4	3	21
7	4	5	3	4	4	4	24
8	4	4	3	4	4	4	23
9	5	4	4	3	5	5	26
10	4	5	3	5	5	3	25
11	4	4	4	3	5	4	24
12	3	4	4	5	5	4	25
13	4	4	4	5	5	3	25
14	3	4	4	5	5	4	25
15	4	5	3	5	4	4	25
16	4	4	3	5	4	4	24
17	4	4	4	5	5	5	27
18	4	5	3	4	4	4	24
19	4	5	4	5	5	4	27
20	4	4	4	5	4	4	25
21	4	4	3	5	5	4	25
22	4	4	4	5	5	4	26
23	4	4	4	5	4	4	25
24	4	5	4	5	4	4	26
25	3	4	4	5	4	3	23
26	3	5	3	5	5	4	25
27	3	4	3	5	5	4	24
28	4	4	4	5	5	4	26
29	4	4	4	5	5	5	27
30	4	4	5	5	4	4	26
31	4	4	4	5	5	4	26
32	4	5	4	5	5	5	28
33	5	5	4	5	5	5	29
34	4	4	4	5	5	4	26
35	3	3	4	5	4	4	23
36	4	4	3	5	3	3	22
37	4	4	4	5	5	5	27
38	4	4	4	5	5	4	26
39	4	3	4	4	4	4	23
40	4	3	4	5	4	4	24
41	5	4	4	4	4	4	25
42	4	3	3	3	5	3	21
43	2	3	3	4	3	4	19

No.	Beban Kerja (X1)						Total
	Bk1	Bk2	Bk3	Bk4	Bk5	Bk6	
44	3	3	2	4	3	3	18
45	3	3	4	4	4	4	22
46	3	3	3	3	4	4	20
47	5	4	3	4	5	4	25
48	5	4	4	5	5	4	27
49	4	3	4	4	4	3	22
50	4	3	3	4	4	4	22
51	5	4	4	5	5	4	27

Lingkungan Kerja (X2)

No	Lingkungan Kerja (X2)						Total
	Lk1	Lk2	Lk3	Lk4	Lk5	Lk6	
1	4	4	4	4	4	4	24
2	4	5	5	4	5	5	28
3	3	4	4	3	4	4	22
4	3	4	4	3	4	4	22
5	3	4	5	3	4	5	24
6	3	4	4	3	4	4	22
7	3	4	4	3	4	4	22
8	3	4	4	3	4	4	22
9	4	3	5	4	3	5	24
10	3	5	5	3	5	5	26
11	4	3	5	4	3	5	24
12	4	5	5	4	5	5	28
13	4	5	5	4	5	5	28
14	4	5	5	4	5	5	28
15	3	5	4	3	5	4	24
16	3	5	4	3	5	4	24
17	4	5	5	4	5	5	28
18	3	4	4	3	4	4	22
19	4	5	5	4	5	5	28
20	4	5	4	4	5	4	26
21	3	5	5	3	5	5	26
22	4	5	5	4	5	5	28
23	4	5	4	4	5	4	26
24	4	5	4	4	5	4	26
25	4	5	4	4	5	4	26
26	3	5	5	3	5	5	26
27	3	5	5	3	5	5	26
28	4	5	5	4	5	5	28
29	4	5	5	4	5	5	28
30	5	5	4	5	5	4	28
31	4	5	5	4	5	5	28
32	4	5	5	4	5	5	28
33	4	5	5	4	5	5	28

No	Lingkungan Kerja (X2)						Total
	Lk1	Lk2	Lk3	Lk4	Lk5	Lk6	
34	4	5	5	4	5	5	28
35	4	5	4	4	5	4	26
36	3	5	3	3	5	3	22
37	4	5	5	4	5	5	28
38	4	5	5	4	5	5	28
39	4	4	4	4	4	4	24
40	4	5	4	4	5	4	26
41	4	4	4	4	4	4	24
42	3	3	5	3	3	5	22
43	3	4	3	3	4	3	20
44	2	4	3	2	4	3	18
45	4	4	4	4	4	4	24
46	3	3	4	3	3	4	20
47	3	4	5	3	4	5	24
48	4	5	5	4	5	5	28
49	4	4	4	4	4	4	24
50	3	4	4	3	4	4	22
51	4	5	5	4	5	5	28

Kinerja Pegawai (Y)

No	Kinerja Pegawai (Y)							Total
	Kp1	Kp2	Kp3	Kp4	Kp5	Kp6	Kp7	
1	4	4	4	4	4	4	4	28
2	4	4	5	4	5	5	4	31
3	4	4	5	3	4	4	3	27
4	4	4	4	3	4	4	4	27
5	4	4	4	3	4	5	4	28
6	3	3	4	3	4	4	3	24
7	3	4	5	3	4	4	4	27
8	3	4	4	3	4	4	4	26
9	5	5	4	4	3	5	5	31
10	4	4	5	3	5	5	3	29
11	4	4	4	4	3	5	4	28
12	3	3	4	4	5	5	4	28
13	4	4	4	4	5	5	3	29
14	3	3	4	4	5	5	4	28
15	4	4	5	3	5	4	4	29
16	4	4	4	3	5	4	4	28
17	4	4	4	4	5	5	5	31
18	4	4	5	3	4	4	4	28
19	4	4	5	4	5	5	4	31
20	4	4	4	4	5	4	4	29
21	4	4	4	3	5	5	4	29
22	4	4	4	4	5	5	4	30
23	4	4	4	4	5	4	4	29
24	4	4	5	4	5	4	4	30

No	Kinerja Pegawai (Y)							Total
	Kp1	Kp2	Kp3	Kp4	Kp5	Kp6	Kp7	
25	3	3	4	4	5	4	3	26
26	3	3	5	3	5	5	4	28
27	3	3	4	3	5	5	4	27
28	4	4	4	4	5	5	4	30
29	4	4	4	4	5	5	5	31
30	4	4	4	5	5	4	4	30
31	4	4	4	4	5	5	4	30
32	4	4	5	4	5	5	5	32
33	5	5	5	4	5	5	5	34
34	4	4	4	4	5	5	4	30
35	3	3	3	4	5	4	4	26
36	4	4	4	3	5	3	3	26
37	4	4	4	4	5	5	5	31
38	4	4	4	4	5	5	4	30
39	4	4	3	4	4	4	4	27
40	4	4	3	4	5	4	4	28
41	5	5	4	4	4	4	4	30
42	4	4	3	3	3	5	3	25
43	4	2	3	3	4	3	4	23
44	5	3	3	2	4	3	3	23
45	4	3	3	4	4	4	4	26
46	3	3	3	3	3	4	4	23
47	5	5	4	3	4	5	4	30
48	5	5	4	4	5	5	4	32
49	4	4	3	4	4	4	3	26
50	4	4	3	3	4	4	4	26
51	4	5	4	4	5	5	4	31

Lampiran 3: Hasil Output Data Statistik

1. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

		Correlations						
		Bk1.1	Bk1.2	Bk1.3	Bk1.4	Bk1.5	Bk1.6	Total
Bk1.1	Pearson Correlation	1	.007	.310*	-.075	.090	.163	.487**
	Sig. (2-tailed)		.958	.027	.602	.531	.252	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Bk1.2	Pearson Correlation	.007	1	-.095	.125	.087	.068	.447**
	Sig. (2-tailed)	.958		.507	.383	.543	.637	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51
Bk1.3	Pearson Correlation	.310*	-.095	1	.327*	.054	.032	.536**
	Sig. (2-tailed)	.027	.507		.019	.708	.826	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Bk1.4	Pearson Correlation	-.075	.125	.327*	1	.105	.304*	.613**
	Sig. (2-tailed)	.602	.383	.019		.462	.030	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Bk1.5	Pearson Correlation	.090	.087	.054	.105	1	.003	.413**
	Sig. (2-tailed)	.531	.543	.708	.462		.982	.003
	N	51	51	51	51	51	51	51
Bk1.6	Pearson Correlation	.163	.068	.032	.304*	.003	1	.499**
	Sig. (2-tailed)	.252	.637	.826	.030	.982		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Total	Pearson Correlation	.487**	.447**	.536**	.613**	.413**	.499**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.003	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Correlations								
		Lk2.1	Lk2.2	Lk2.3	Lk2.4	Lk2.5	Lk2.6	Total
Lk2.1	Pearson Correlation	1	.360**	.347*	1.000**	.360**	.347*	.753**
	Sig. (2-tailed)		.009	.013	.000	.009	.013	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Lk2.2	Pearson Correlation	.360**	1	.246	.360**	1.000**	.246	.743**
	Sig. (2-tailed)	.009		.082	.009	.000	.082	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Lk2.3	Pearson Correlation	.347*	.246	1	.347*	.246	1.000**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.013	.082		.013	.082	.000	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Lk2.4	Pearson Correlation	1.000**	.360**	.347*	1	.360**	.347*	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.013		.009	.013	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Lk2.5	Pearson Correlation	.360**	1.000**	.246	.360**	1	.246	.743**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.082	.009		.082	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Lk2.6	Pearson Correlation	.347*	.246	1.000**	.347*	.246	1	.718**
	Sig. (2-tailed)	.013	.082	.000	.013	.082		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51
Total	Pearson Correlation	.753**	.743**	.718**	.753**	.743**	.718**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								

3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Correlations									
		Kp.1	Kp.2	Kp.3	Kp.4	Kp.5	Kp.6	Kp.7	Total
Kp.1	Pearson Correlation	1	.663**	.004	.090	-.104	.047	.181	.444**
	Sig. (2-tailed)		.000	.976	.530	.466	.743	.203	.001
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
Kp.2	Pearson Correlation	.663**	1	.304*	.263	.009	.354*	.275	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000		.030	.062	.951	.011	.051	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
Kp.3	Pearson Correlation	.004	.304*	1	.021	.358**	.331*	.173	.563**
	Sig. (2-tailed)	.976	.030		.882	.010	.018	.224	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
Kp.4	Pearson Correlation	.090	.263	.021	1	.360**	.347*	.376**	.590**
	Sig. (2-tailed)	.530	.062	.882		.009	.013	.006	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
Kp.5	Pearson Correlation	-.104	.009	.358**	.360**	1	.246	.148	.514**
	Sig. (2-tailed)	.466	.951	.010	.009		.082	.301	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
Kp.6	Pearson Correlation	.047	.354*	.331*	.347*	.246	1	.382**	.668**
	Sig. (2-tailed)	.743	.011	.018	.013	.082		.006	.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
Kp.7	Pearson Correlation	.181	.275	.173	.376**	.148	.382**	1	.601**
	Sig. (2-tailed)	.203	.051	.224	.006	.301	.006		.000
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
Total	Pearson Correlation	.444**	.699**	.563**	.590**	.514**	.668**	.601**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	51	51	51	51	51	51	51	51
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

4. Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja (X1)

Case Processing Summary			
Cases		N	%
	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.675	.676	7

5. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Case Processing Summary			
Cases		N	%
	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.832	.833	6

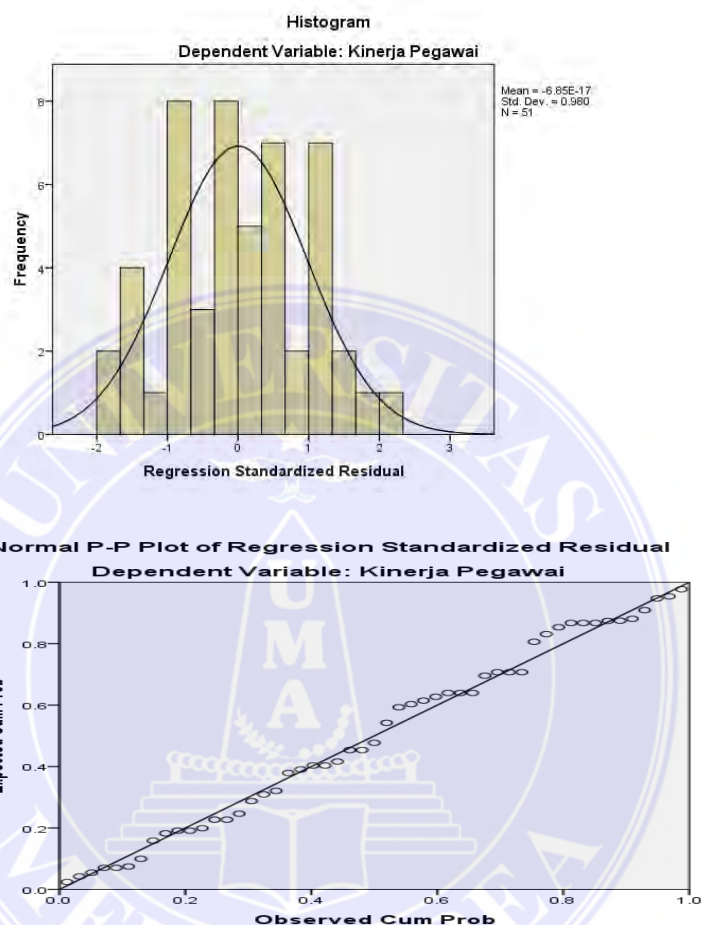
6. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary			
Cases		N	%
	Valid	51	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	51	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.679	.682	6

7. Hasil Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas



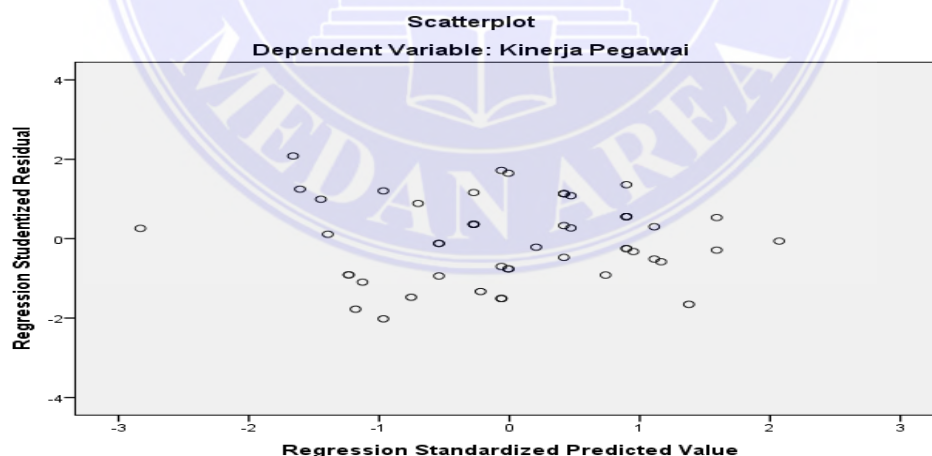
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.50096247
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.106
	Negative	-.153
Test Statistic		.153
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

B. Hasil Output Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.253	3.952
	Lingkungan Kerja	.253	3.952

C. Hasil Output Heteroskedastisitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.50096247
Most Extreme Differences	Absolute	.153
	Positive	.106
	Negative	-.153
Test Statistic		.153
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004 ^c



8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2.510	.786	
	Beban kerja	1.221	.064	.925
	Lingkungan kerja	-.158	.053	-.174

9. Hasil Uji Hipotesis

A. Hasil Uji t (uji parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.510	.786		3.193	.002
	Beban kerja	1.221	.064	.925	19.160	.000
	Lingkungan kerja	-.158	.053	-.174	-2.957	.005

B. Hasil Uji F (uji simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.980	2	56.490	35.241	.000 ^b
	Residual	76.942	48	1.603		
	Total	189.922	50			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja						

10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.578	1.266
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Lampiran 4: Surat Izin Riset



15 Oktober 2024

Nomor : 3247/FEB/01.1/X/2024
 Lamp. : -
 Perihal : Izin Research / Survey

Kepada Yth,
 UPTD Puskesmas Binjai Kota

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area di Medan, mengharapkan bantuan saudara-saudari, Bapak/Ibu kepada mahasiswa kami :

Nama : Ribka Hartati Silaban
 NPM : 228320090
 Program Studi : **Manajemen**
 Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Binjai Kota

Untuk diberi surat izin mengambil data pada kantor yang sedang Bapak / Ibu Pimpin selama satu bulan. Hal ini dibutuhkan sehubungan dengan tugasnya menyusun Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Perguruan Tinggi dengan memenuhi ketentuan dan peraturan administrasi di Instansi / Perusahaan Bapak/Ibu.

Dapat kami beritahukan bahwa Research / Survey ini dipergunakan hanya untuk kepentingan ilmiah semata-mata. Kami mohon kiranya diberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, serta memberikan surat keterangan yang menyatakan telah selesai melakukan penelitian.

Demikian kami sampaikan atas bantuan dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

An. Kaprodi
 Kepala Bidang Minat Bakat dan Inovasi Program
 Studi Manajemen

Alfirdo, SE, M. Si





DINAS KESEHATAN
 UPTD. PUSKESMAS BINJAI KOTA
 Jl.WR.Mongonsidi No 20 Binjai
 Email: puskbinjaikota@gmail.com



SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala UPTD Puskesmas Binjai Kota, menyatakan bahwa:

Nama : Ribka Hartati Silaban

Npm : 228320090

Program Studi: S1-Manajemen Universitas Medan Area (UMA)

Dengan ini menyatakan yang sesungguhnya bahwa mahasiswi tersebut **BENAR** telah melaksanakan penelitian di wilayah UPTD Puskesmas Binjai Kota selama 30 hari pada bulan Oktober sampai dengan bulan November 2024 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul penelitian **"Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Binjai Kota"**

Demikian Surat keterangan ini dibuat agar dipergunakan oleh yang bersangkutan sebagaimana mestinya.

Binjai, 10 November 2024

Kepala UPTD Pusekesmas Binjai Kota


Dr. Arlina, M.Kes
NIP. 197104272006042004