

Pengaruh Motivasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Karangbahagia Di Kabupaten Bekasi

Yuni Tansri^{1,*}, Yulianto²

^{1,2} Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Jakarta, Indonesia

¹ yunitansri44@gmail.com, ² yulianto2367@gmail.com

*corresponding author

ARTICLE INFO

Article history :

Received : Maret 10, 2025

Revised : Maret 15, 2025

Accepted : Maret 21, 2025

Keywords:

Motivation;

Workload;

Work Environment;

Employee Performance



Copyright (c) 2025

Jurnal Reformasi Administrasi:

Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan

Masyarakat Madani

ABSTRACT

Performance is the qualitative and quantitative work results carried out by an employee in carrying out his work in accordance with the responsibilities given. Performance refers to the services provided or the results of work, both in terms of quality and quantity of work and can be billed according to the role of the employee in an organization or company and the employee's ability to complete his work. This study aims to evaluate the influence of motivation, workload and work environment on employee performance at the KarangBahagia Health Center in Bekasi Regency. The population in this study was conducted on KarangBahagia Health Center employees totaling 32 ASN. The sample studied was 30 ASN employees. The sampling technique used in this study was Saturated Sampling. Data were collected through interviews and questionnaires. This type of research is associative quantitative research or research that asks about the relationship between two or more variables. The relationship used in this study is causal. A causal relationship is a cause and effect relationship consisting of independent variables (variables that influence) and dependent variables (variables that influence). This research process is deductive and the technique used is inferential statistics. The results of the study indicate that motivation and work environment have a positive and significant effect on the performance of employees at the KarangBahagia Health Center. In other words, the better the motivation and work environment, the better the performance of the employees. While at the KarangBahagia Health Center, workload has a negative and significant effect on employee performance. In other words, the more the workload increases, the lower the employee performance will be. Things that need improvement include the need for rewards such as bonuses and promotions for employees who excel to increase employee motivation, the use of effective work standards to reduce the burden on employees in carrying out their work, such as the availability of complete work equipment to support their performance. It is hoped that further research will not only focus on the factors studied in this study, namely motivation, workload and work environment, but also add other factors that may affect employee performance.

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Kinerja adalah sebuah bentuk kontribusi dan evaluasi dari pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Apabila dalam suatu organisasi memiliki pegawai yang menghasilkan kinerja buruk maka akan berakibat pada tujuan organisasi yang akan dicapai, sebaliknya apabila pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik maka tujuan organisasi akan dapat tercapai. Peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu faktor pendukung untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam organisasi. Pada kenyataannya banyak organisasi yang mengeluarkan banyak biaya dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Tabel 1.2
Nilai rata rata hasil kinerja pegawai pada Puskesmas
KarangBahagia dalam Skala Penilaian Kinerja

No	Pegawai	Nilai rata rata Tahun 2022	Tahun 2023
1.	Dokter	86	83
2.	Perawat	88	85
3	Bidan	79	76
4	Apoteker	77	72
5.	Analisis	84	78
6	Rekam Medis	79	75
7.	Kesehatan lingkungan	84	81
8	Akuntansi	85	82
9	Administrasi kesehatan	77	73
10	Promosi Kesehatan	86	79
	Total Nilai Hasil Kinerja	80	77
	Keterangan	Naik	Turun

Sumber : Tata Usaha UPTD Puskesmas KarangBahagia Tahun 2022 &2023

Berdasarkan data diatas , nilai rata - rata hasil kinerja pegawai dikonversikan dalam skala penilaian kinerja yang di ada di Puskesmas Karang bahagia,sebagai berikut:

A = 90 - 100 : Sangat baik

B = 80 - 89 : Baik

C= 70 – 79 : Cukup Baik

Pada tahun 2024, Kinerja pegawai dapat diukur dengan menggunakan sistem penilaian kinerja pegawai atau SKP. Penilaian SKP ini dilakukan oleh pimpinan atau atasan pegawai berdasarkan tujuan dan prestasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. UPTD Puskesmas KarangBahagia merupakan instansi yang bergerak dalam bidang kesehatan, saat ini tingkat kinerja pegawai mengalami fluktualisasi dikarenakan pegawai menunjukkan rendahnya kedisiplinan kerja. Hal ini dilihat berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh bahwa kinerja pegawai UPTD Puskesmas KarangBahagia dapat dikatakan mengalami fluktualisasi. Hal ini didukung dengan tingkat absensi pegawai.

KAJIAN LITERATUR

Menurut Dahniel (2013:69) motivasi berasal dari bahasa Latin, *movere*. Arti *Movere* adalah bergerak atau *to move* atau *motivate* dalam bahasa inggrisnya. *Movere* disebut bergerak karena mampu menggerakkan hati manusia dari tidak mau menjadi mau. Stephen p. Robbins dan Timothy A. Judge dalam Buku *Organizational Behavior* (2013:202) menyatakan kutipan:” *Motivation is the processes that account for an individual’s intensity, direction and persistence of effort toward attaining a goal*”. Menurut Hamzah B. Uno “ Teori Motivasi dan pengukurannya: *Analisis di bidang Pendidikan* (2023: 15) Defenisi Morivasi.”. Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang memberikan energy, arah dan ketekunan kepada individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu “. *Maslow (Badeni, 2013:79)* menyatakan bahwa manusia di motivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Menurut *Maslow* bahwa didalam manusia itu ada lima jenjang kebutuhan yang terbentuk dalam suatu hierarki pemenuhan kebutuhan. Kebutuhan tersebut adalah kebutuhan fisik, keamanan, social, penghargaan dan aktualisasi diri. *Alderfer (Dahniel,2013: 77)* menyatakan bahwa manusia pada hakikatnya membutuhkan *Existance, relatedness and Growth*. Manusia yang membutuhkan eksistensi artinya ia

ingin keberadaannya dipenuhi seperti sandang, pangan, papan, istirahat, seks, tidur, kesehatan, pendidikan, gaji, ingin selamat, ingin aman.

Menurut Menpan (*Putra, 2012:10*) Pengertian Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No.12/2008, Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut *Davis (Susilaningsih, 2008:6)* menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya karena lingkungan ini mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung pegawai. Menurut (*Sunyoto 2013:43*) Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain- lain. Menurut Anderson (1992) Kinerja (performance) didefinisikan sebagai “Kinerja adalah hasil atau output yang dihasilkan oleh seorang pegawai atau tim dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.” Dalam definisi ini, Anderson menekankan bahwa kinerja adalah hasil atau output yang dihasilkan oleh seorang pegawai atau tim, bukan hanya aktivitas atau usaha yang dilakukan. Selain itu, kinerja juga harus diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Sehingga dapat dinilai secara objektif dan akurat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian kuantitatif asosiatif yaitu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, yang terdiri dari variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (variabel yang dipengaruhi) Proses dalam penelitian ini bersifat deduktif dan metode yang digunakan adalah statistika inferensial. (Sugiyono, 2015)

PEMBAHASAN

Dimana hipotesis pertama dapat diterima karena motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan nilai signifikansi sebesar 0,28 atau $< 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Subhan Akbar, 2023 tentang faktor-faktor pendorong motivasi dan perannya dalam mendorong peningkatan kinerja menyatakan bahwa motivasi dapat mendorong tercapainya tujuan organisasi dan atau Perusahaan jika ia mengetahui bahwa tujuan organisasi tersebut dapat mendatangkan profitabilitas atau keuntungan untuk individu.

Hipotesis kedua beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,007 atau $< 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh annisa nurhanayani, 2022 tentang pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat di Kabupten Aceh Tamiang. Berdasarkan hasil analisis uji T yang dilakukan bahwa nilai signifikansi variabel beban kerja sebesar 0,004 atau $< 0,05$ serta Nilai t hitung 7,995 lebih besar dari t tabel 1,668. Dimana hal tersebut menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, dan lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan stres dan menurunkan motivasi. Kinerja pegawai akan maksimal jika indikator beban pekerja terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standar pekerjaan yang ditetapkan.

Hipotesis ketiga dapat diterima juga karena lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 atau $< 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maswar, *et.al.* 2020 mengatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi linier berganda variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai 0,004 atau $< 0,05$. Hal ini sesuai dengan teori Nitisemito tentang

suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik jikalau karyawan atau pegawai dapat menyelenggarakan aktivitas dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak mendukung sistem kerja dan efisien lingkungan kerja yang kondusif dapat berpengaruh langsung dengan kinerja karyawan atau pegawai. (Maswar, Muhammad Jufri, 2020)

Hipotesis ke-empat dimana, variabel motivasi, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,021 atau $< 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Wahyuningsih, *et.al.* tentang pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Bekasi menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antara motivasi, gairah kerja, dan hasil optimal mempunyai bentuk linear dimana motivasi kerja yang baik akan membuat gairah kerja karyawan meningkat dan menghasilkan kerja yang optimal. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat terkategori menjadi tiga bagian yakni beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Lingkungan kerja yang berkualitas akan menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu organisasi. Lingkungan kerja yang tidak baik akan menjadi penyebab minimnya dorongan bahkan gairah kerja yang berujung pada akibat penurunan kinerja karyawan. (Wahyuningsih dan Kirono, 2023). Motivasi kerja, beban kerja dan lingkungan kerja merupakan gabungan yang tepat untuk menggabungkan kinerja dari seorang pegawai. Ketiganya dapat menjelaskan bagaimana seorang karyawan atau pegawai dapat memenuhi atau mendorong dirinya untuk menghasilkan kerja yang produktif bagi instansi atau kantor dimana tempat ia bekerja. Keberhasilan dan capai organisasi tidak lepas dari peran dari ketiga faktor-faktor tersebut. Motivasi, beban kerja dan lingkungan yang tidak baik akan menghasilkan atau mengakibatkan karyawan atau pegawai menurun produktifitas kinerjanya

KESIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai sebesar 2,8 %. Sehingga dalam penelitian ini "Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas KarangBahagia di Kabupaten Bekasi".
2. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai sebesar 0,7 %. Sehingga dalam penelitian ini "Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas KarangBahagia di Kabupaten Bekasi".
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai sebesar 2%. Sehingga dalam penelitian ini Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas KarangBahagia di Kabupaten Bekasi".
4. Motivasi, Beban Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai sebesar 2,1 %. Sehingga dalam penelitian ini "Motivasi, Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas KarangBahagia di Kabupaten Bekasi"

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agus, A. (2015). Manajemen Produksi dan Perencanaan sistem Produksi. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Akbar Abbas, S. (2023) "Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka," *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), hal. 45–54. doi: 10.35905/balanca.v4i1.4295. (Di akses 8 Desember 2024)
- Alfida, R. & Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja. Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rsau Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta Timur.

Jurnal Ilmiah Manajemen SuryaPasca Scientia Vol.11 No.1 Tahun 2022 (Di akses 28 September 2024)

- Ali, I. Y., & Simamora, R. (2022). Effect of Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 124–135. <https://doi.org/10.36555/almana.v6i1.1785> (Di akses 26 September 2024)
- Amir, M, Z., Dian, P. (2021) The Effect of Wages and Services on Employee Performance at PT. Aerofood Indonesia Kualanamu International Airport Branch, Medan. *Research Article Business and Economics Journal* Volume 12 No.6 Tahun 2021 (Di akses 18 September 2024)
- Armianti, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indo Java Land. *Jurnal El-arbah* Vol.4 No.1 Tahun 2020
- Aronsson, G. *et al.* (2021) “*Health and motivation as mediators of the effects of job demands, job control, job support, and role conflicts at work and home on sickness presenteeism and absenteeism,*” *International Archives of Occupational and Environmental Health*. Springer Berli Heidelberg, 94(3), hal. 409–418. doi: 10.1007/s00420-020-01591-w. (Di akses 18 Agustus 2024)
- Asnawi, K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pratama Abadi Industri Sukabumi (Studi Pada Divisi Quality Control). Fakultas Ekonomi. Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi PGRI. Sukabumi (Di akses 22 September 2024)
- Bae, S. H. *et al.* (2022) “*Work hours and overtime of nurses working in Cambodian hospitals,*” *International Nursing Review*, 69(2), hal. 150–158. doi: 10.1111/inr.12720. (Di akses 22 Agustus 2024)
- Dahlan dan Sopiudin (2015a) *Langkah- langkah membuat Proposal Penelitian Bidang Kedokteran dan Kesehatan*. Jakarta: Sagung Seto.
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina. (2020). Pengaruh Upah dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah. *Jurnal Ecobisma* Vol.7 No.2 Tahun 2020 (Di akses 22 September 2024)
- Eko, W.S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Estiana, R., Karomah, N. G. dan Saimima, Y. A. (2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), hal. 339. doi: 10.34127/jrlab.v12i2.771.
- Group. Amstrong, M. (2010). *Human Resource Management*. Great Britain and The United State: Kogan Page Limited
- Gultom, H. N. *et al.* (2021) “Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara,” *Transekonomika – Akuntansi Bisnis dan Keuangan* , 1(no.2), hal. 1–8. (Di akses 22 September 2024)
- Prabhakara, G. (2021) *Health Statistics (Health Information System), Short Textbook of Preventive and Social Medicine*. doi: 10.5005/jp/books/11257_5.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke- 8). Jakarta: Rajawali Pers.
- Siregar S (2020) *Statistika Dekskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono (2015) *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono (2017) *Statistika untuk penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.