
Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu

Vika Fauziah¹, Yuniman Zebua², Raja Saol Martho Hendry³

Universitas Labuhanbatu

E-mail: vikafauziah@gmail.com

Article History:

Received: 20 Maret 2024

Revised: 29 Maret 2024

Accepted: 31 Maret 2024

Keywords: lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin, beban kerja, kinerja.

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu.

PENDAHULUAN

Potensi sumber daya manusia dan mengikuti berbagai perubahan. Peningkatan kinerja pegawai sangatlah penting dalam mewujudkan cita-cita organisasi. Oleh sebab itu pemanfaatan pegawai menjadi alternatif utama yang sangat diperlukan, yaitu dengan mengembangkan kemampuan pegawai seoptimal mungkin, karena keberhasilan yang dicapai organisasi akan tergantung unsur manusianya. (Sudiman 2020). Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. (Kalangi and Roosje 2015)

Salah satu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pemerintah (Isyani, 2013). Untuk itu kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, diantaranya faktor lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan beban kerja. Kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan oleh sebuah organisasi karena dengan adanya kinerja yang baik, maka dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Sedarmayati 2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kepuasan kerja juga merupakan hal yang memengaruhi kegiatan dalam bekerja. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Sehingga semakin banyak karyawan yang menerima hasil kerja yang baik, maka akan semakin puas (Wibowo, 2016).

Adanya ketertiban dan kelancaran dalam suatu organisasi untuk memperoleh hasil yang optimal, yakni dengan menegakkan kedisiplinan kerja. Namun, apabila pegawai dalam organisasi tidak disiplin, seperti tidak mengerjakan tugas dengan baik, malas-malasan, atau hasil kinerja yang buruk, hingga tidak mengikuti peraturan yang ada dalam organisasi, maka akan sulit untuk bergerak maju dan mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2013) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Suatu pekerjaan dapat memberikan risiko terhadap dampak yang dirasakan oleh pekerja, baik dalam jangka pendek atau jangka panjang. Hal tersebut sering disebut dengan beban kerja, yaitu dampak yang dirasakan karena aktivitas kerja yang dilakukan sehari-hari. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi karyawan pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan menimbulkan kebosanan (Sunnyoto, 2012). Tujuan penelitian ini mencari tahu pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten labuhanbatu.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penunjang kinerja karyawan. Menurut Notoatmodjo dalam (Praci, 2017) berpendapat bahwa, “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang sangat besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, karena lingkungan kerja yang tidak baik merupakan beban tambahan bagi karyawan”. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan kinerja yang bagus. Menurut Sedarmayanti (2009), dimensi dan indikator lingkungan kerja, sebagai berikut: Dimensi lingkungan langsung dengan indikator pusat kerja dan fasilitas kerja; dimensi lingkungan perantara dengan indikator temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran tidak mekanis, dan bau tidak sedap.

Kepuasan Kerja

Menurut (Koesmono, 2014) bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja. Menurut Robbins dan Judge (2015) dimensi dan indikator kepuasan kerja, sebagai berikut : dimensi pekerjaan itu sendiri dengan indikator beban kerja yang diterima; dimensi gaji dengan indikator jumlah bayaran yang diterima atas hasil kerjanya; dimensi promosi dengan indikator peningkatan status; dimensi pengawasan dengan indikator pemberian pengawasan saat bekerja; dimensi rekan kerja dengan indikator karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2011), Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri Pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Disiplin Kerja menurut Sastrohadiwiryono (2013:291) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang dapat digunakan sebagai tolak ukur disiplin kerja seorang karyawan, yaitu : frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan

kerja, etika kerja.

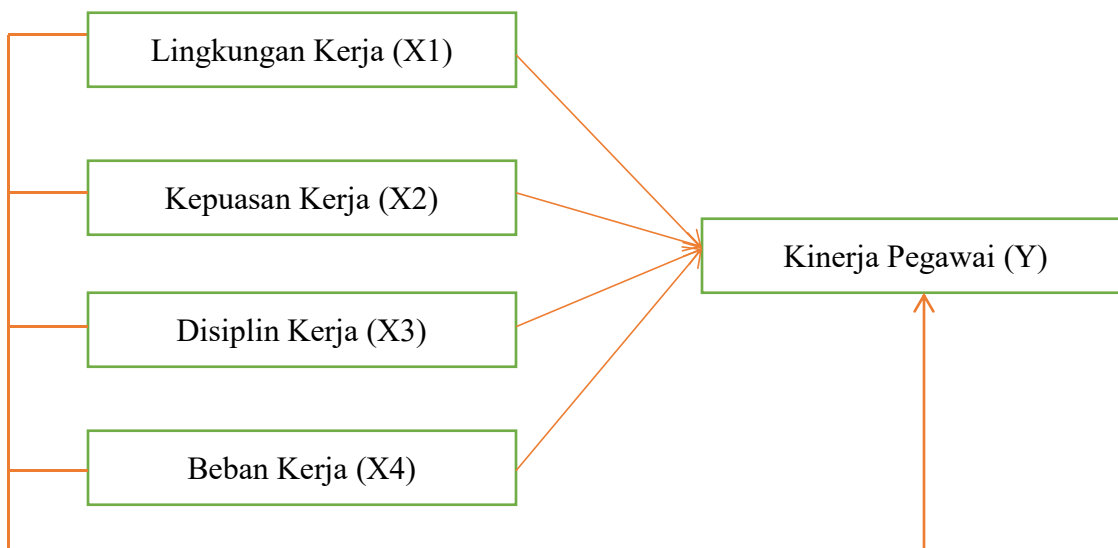
Beban Kerja

Menurut (Utomo, 2008) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu: 1) Target yang Harus Dicapai : Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. 2) Kondisi Pekerjaan : Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. 3) Penggunaan Waktu Kerja yaitu Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar). 4) Standar Pekerjaan, Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya.

Kinerja Pegawai

Menurut Bangun (2012) mendefinisikan Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh individu untuk memenuhi persyaratan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2002:160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja,yaitu : 1) Kualitas, adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, 2) Kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, 3) pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan, dan 4) tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu
2. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu
4. Beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu
5. lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang menggunakan perhitungan statistik dan angka matematis untuk memperjelas dan menganalisis permasalahan (Arikunto, 2010). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu yang berjumlah 80 orang. Dengan demikian, karena populasi kurang dari 100 maka seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu dijadikan sampel yaitu sebanyak 80 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti dengan menggunakan data primer, yaitu memberikan kuesioner untuk memperoleh data primer. Daftar pernyataan dalam kuesioner ini mencakup permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai. Pernyataan dalam kuesioner dibuat berdasarkan Skala Likert dengan pernyataan jawaban mulai dari Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas Konvergen

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap variabel laten, sedangkan uji reliabilitas menggunakan reliabilitas komposit. Reliabilitas komposit dapat digunakan untuk menguji *Structural Equation Model* (SEM). Pengujian validitas dan reliabilitas menggunakan data yang sama dengan data yang akan dianalisis selanjutnya. Uji model diketahui bahwa nilai *Composite Reliability* dan AVE telah memenuhi batas minimal, sehingga semua konstruk layak digunakan sebagai alat ukur

Tabel 1. Convergent Validity

ITEMS	LINGKUNGAN KERJA	KEPUASAN KERJA	DISIPLIN KERJA	BEBAN KERJA	KINERJA PEGAWAI
Fasilitas Kerja	0.881				
Temperature	0.917				
Beban Kerja		0.771			
Gaji		0.784			
Promosi		0.710			
Pengawasan		0.803			
Rekan Kerja		0.609			

Kehadiran	0.633	
Tingkat Kewaspadaan	0.780	
Ketaatan pada Standar Kerja	0.793	
Ketaatan pada Peraturan	0.750	
Etika Kerja	0.571	
Target yang dicapai		0.703
Kondisi pekerjaan		0.799
Penggunaan Waktu		0.749
Standar Pekerjaan		0.789
Kualitas		0.729
Kuantitas		0.763
Akurat		0.741
Tanggung Jawab		0.691

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Untuk mengetahui hubungan variabel laten dengan indikator pada aplikasi SmartPLS dapat dilihat dari nilai *outer/weightloading*. *Outer loading* merupakan nilai hubungan antara indikator dan variabel laten. Indikator reflektif dilihat sebagai fungsi dari konstruk laten, dan perubahan konstruk laten tercermin dalam variabel indikator perubahan (*manifest*).

Validitas Diskriminan

Tabel 2. Reliability Test

ITEMS	LINGKUNGAN KERJA	KEPUASAN KERJA	DISIPLIN KERJA	BEBAN KERJA	KINERJA PEGAWAI
LINGKUNGAN KERJA	0.761				
KEPUASAN KERJA	0.726	0.711			
DISIPLIN KERJA	0.531	0.686	0.739		
BEBAN KERJA	0.682	0.786	0.607	0.732	
KINERJA PEGAWAI	0.365	0.598	0.667	0.774	0.899

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Reliability Test

Tabel 3. Output Construct Reliability and Validity

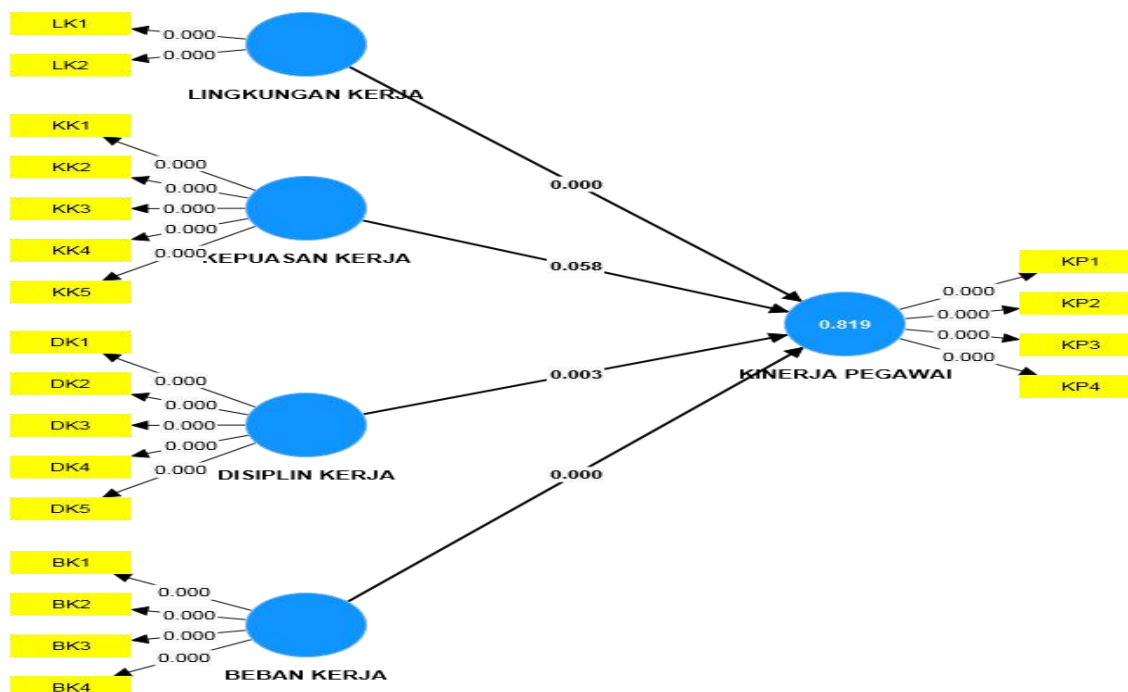
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
LINGKUNGAN KERJA	0.760	0.779	0.846	0.579
KEPUASAN KERJA	0.752	0.778	0.834	0.505
DISIPLIN KERJA	0.789	0.793	0.856	0.546
BEBAN KERJA	0.711	0.716	0.821	0.535
KINERJA PEGAWAI	0.766	0.781	0.894	0.809

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki Cronbach's Alpha > 0,6, nilai *composite reliability* > 0,7, dan nilai AVE > 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian memenuhi syarat reliabilitas.

Pengujian Hasil Penelitian

Hasil perhitungan *bootstrapping* pada *software SmartPLS* dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2. Uji Hipotesis

Sumber: Data diolah SmartPLS 2024

Tabel 4. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis

ITEMS	Standard deviation (STDEV)	T statistics	P values	Keterangan
LINGKUNGAN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0.083	6.934	0.000	Diterima
KEPUASAN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0.091	1.893	0.058	Ditolak
DISIPLIN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0.108	2.956	0.003	Diterima
BEBAN KERJA -> KINERJA PEGAWAI	0.089	3.739	0.000	Diterima

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 4. diketahui bahwa dari keseluruhan hipotesis diantaranya terdapat tiga hipotesis yang diterima yang selanjutnya akan dilakukan pembahasan dibawah ini.

1. H_1 : Hasil pengujian pertama membuktikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini jelas dengan perolehan nilai koefisien jalur t-statistik sebesar $6.934 > 1.658$ dan memiliki nilai signifikan $0.000 < 0,05$. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis pertama pada penelitian dapat untuk diterima.

2. H_2 : Hasil pengujian kedua membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini jelas dengan perolehan nilai koefisien jalur t-statistik sebesar $1.893 > 1.658$ dan memiliki nilai signifikan $0.058 < 0,05$. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis Kedua pada penelitian ditolak.
3. H_3 : Hasil pengujian ketiga membuktikan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini jelas dengan perolehan nilai koefisien jalur t-statistik sebesar $2.956 > 1.658$ dan memiliki nilai signifikan $0.003 < 0,05$. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis ketiga pada penelitian dapat untuk diterima.

H_4 : Hasil pengujian keempat membuktikan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu. Hal ini jelas dengan perolehan nilai koefisien jalur t-statistik sebesar $3.739 > 1.658$ dan memiliki nilai signifikan $0.000 < 0,05$. Dengan demikian hasil pengujian hipotesis ketiga pada penelitian dapat untuk diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian data dan pembahasan mengenai hasil penelitian yang dilakukan, maka kesimpulannya yaitu :Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu, Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu dan Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu.

DAFTAR REFERENSI

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi. cetakan kesepuluh. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Isyani, N. (2013). *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Disiplin Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat*.
- Kalangi, and Roosje. 2015. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Manufaktur Di Kota Manado." *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum* 2(1): 1–18.
- Koesmono, H. T. (2014). The Influence of Organizational Culture, Servant Leadership, and Job Satisfaction Toward Organizational Commitment and Job Performance Through Work Motivation as Moderating Variables for Lecturers in Economics and Management of Private Universities in Eas. *Educational Research International*, 3(4), 25–39.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Praci, R. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Daima Padang. Universitas Negeri Padang, (September), 1–17.

- Putra, Achmad Syukriansyah.(2012) ."Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok". Jurnal Studi Manajemen Indonesia. Hal : 22.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A.Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo , B. Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sudiman. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul." *Jurnal Ilmiah Pariwisata dan Perhotelan* 3(1): 2597–5323. <https://jurnal.akpada.ac.id/>.
- Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Utomo, U. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Arcan.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.