

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu factor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Sumber daya yang dimaksud dalam hal ini adalah para pegawai yang bekerja. Peran sumber daya manusia yang begitu penting dan berperan besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, menjadikan perlunya penanganan dan pemeliharaan yang baik terhadap sumber daya manusia. Berbagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik sangat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi, sarana dan peralatan yang digunakan, tingkat keselamatan kerja dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka lingkungan kerja merupakan salah satu factor yang harus menjadi perhatian, karena factor lingkungan kerja sangat mempengaruhi.

Dalam Undang-Undang pasal 20 dan 21 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut sebagai Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai Negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

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, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Upaya kesehatan tersebut diselenggarakan dengan menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas guna mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa mengabaikan mutu pelayanan kepada perorangan. Puskesmas yang bertanggung jawab kepada Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota. Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu yang memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya.

Puskesmas Kecamatan Sipahutar merupakan Puskesmas induk yang ada di Kecamatan Sipahutar. Puskesmas Kecamatan Sipahutar adalah unit kesehatan yang letaknya ditengah-tengah masyarakat dengan akses mudah dijangkau. Puskesmas Kecamatan Sipahutar adalah salah satu bentuk fasilitas yang diberikan kepada masyarakat umumnya dan masyarakat Kecamatan Sipahutar membawahi 25 desa yang ada diwilayah kerjanya dengan jumlah penduduk 27.828 jiwa (berdasarkan data tahun 2020).

Keberadaan Puskesmas di daerah tentu membawa pengaruh baik terhadap perkembangan kesehatan masyarakat. Adapun beberapa fungsi Puskesmas adalah sebagai berikut:

1. Sebagai pusat pembangunan kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya.
2. Membina peran serta masyarakat atau mengedukasi masyarakat di wilayah kerjanya dalam rangka kemampuan untuk hidup sehat.
3. Memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh dan masyarakat di wilayah kerjanya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, tata letak ruangan dan sebagainya. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka hal itu membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif, dan menyenangkan membuat pegawai merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya kinerja.

Lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi kinerja pegawai karena akan meningkatkan prestasi kerja. Namun lingkungan Puskesmas Kecamatan Sipahutar berda di dekat jalan raya dan dekat dengan gedung Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan juga berada dekat dengan lahan pertanian para warga sekitar sehingga faktor kebisingan kendaraan, polusi udara mempengaruhi kinerja pegawai.

Meningkat atau menurun nya kinerja pegawai dapat terjadi pada tenaga kesehatan baik di instansi pemerintah ataupun swasta. Puskesmas sebagai salah satu instansi milik pemerintah juga dapat mengalami peningkatan atau penurunan kinerja pegawai. Banyaknya program puskesmas yang harus dilaksanakan menuntut seluruh pegawai puskesmas memiliki kinerja yang tinggi. Idealnya, kinerja pegawai dikatakan baik jika secara kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang terselesaikan sesuai target, baik secara kualitas, yaitu mutu penyelesaian pekerjaan baik dan baik secara ketepatan waktu yaitu sesuai dengan waktu yang direncanakan. Jika salah satu faktor pengukuran kinerja mengalami kendala atau masalah, Akan menimbulkan suatu masalah pada hasil kinerja pegawai.

Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Menurut (Ariesta 2016) Lingkungan kerja fisik

merupakan kondisi lingkungan kerja yang berbentuk fisik dan dapat dilihat secara kasat mata dan berwujud yang digunakan dalam mempengaruhi karyawan secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat secara kasat mata atau tidak berwujud yang dapat mempengaruhi hubungan kerja karyawan dengan atasan.

Lingkungan kerja yang diteliti dalam penelitian ini adalah Lingkungan kerja fisik. Karena lingkungan kerja fisik sesuatu yang langsung dapat dilihat dan sesuatu yang berada dekat dengan para pegawai dan dirasakan langsung oleh pegawai yang bekerja dan berhubungan dengan kinerjanya. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja, kondisi lingkungan kerja fisik perlu mendapatkan perhatian baik dari pimpinan organisasi/instansi ataupun karyawannya. Kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman memungkinkan karyawan bekerja lebih semangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat dirasakan manakala ditunjang oleh beberapa faktor yaitu terdapat penerangan yang baik. Dalam hal ini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik namun juga penerangan matahari dan juga adanya ventilasi yang baik untuk membantu pertukaran udara kotor dengan udara yang bersih, temperature ruangan harus disesuaikan dengan suhu udara diluar ruangan, jauh dari kebisingan, serta memiliki ruang gerak ideal yaitu ruang gerak yang leluasa sehingga dapat menekan tingkat kerusakan, kecelakaan kerja, dan membantu kelancaran kerja para karyawan.

Dari pertanyaan diatas, penulis mendapatkan data mengenai lingkungan kerja fisik di Puskesmas Kecamatan Sipahutar, sebagai berikut:

Tabel 1.1

Data Kondisi Lingkungan Kerja Fisik

Puskesmas Kecamatan Sipahutar Tahun 2021

No	Indikator	Keterangan
----	-----------	------------

1	Warna	Baik
2	Kebersihan ruangan dan lingkungan kerja	Baik
3	Pencahayaan	Baik
4	Pertukaran Udara	Baik
5	Kebisingan/suara	Kurang
6	Tata ruang/tata letak	Baik

Sumber: Puskesmas Kecamatan Sipahutar

Dari data diatas dapat dilihat bahwa unsur warna cat, kebersihan lingkungan dan sekitar, pencahayaan ruangan, pertukaran udara, dan tata ruang dinilai baik dan tidak mengganggu pegawai dalam melakukan tugas ataupun tanggung jawabnya. Namun ada 1 unsur yang dinilai kurang yaitu unsur kebisingan/suara. Hal ini disebabkan karena lokasi Puskesmas Kecamatan Sipahutar Berada di pinggir jalan yang membuat suara motor ataupun mobil yang berlewatan terkadang sangat mengganggu konsentrasi bekerja. Dan juga Puskesmas Kecamatan Sipahutar berdekatan dengan bangunan SMP (Sekolah Menengah Pertama) swasta yang mengakibatkan kebisingan ber tambah. Apalagi ketika siswa tengah istirahat dan pulang sekolah maka tingkat kebisingan yang muncul akan semakin bertambah. Selain itu Puskesmas Kecamatan Sipahutar ini juga berdekatan dengan ladang warga.

Beberapa ahli menyebutkan bahwa beban kerja tidak hanya menyangkut pekerjaan yang dipandang berat, tetapi juga pekerjaan yang ringan. Seperti yang dikatakan oleh Schultz (Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis, 2011:251) bahwa beban kerja ditempat kerja bukan saja menyangkut kelebihan pekerjaan tetapi termasuk pula yang setara/sama atau sebaliknya kekurangan atau terlalu rendah/kecil pekerjaan.

Tabel 1.2

Tugas di Puskesmas Kecamatan Sipahutar

No	Tugas	Beban Kerja yang di tanggung	Jumlah
1	Petugas KIA (Kesehatan Ibu dan Anak)	Ibu hamil, persalinan, ibu nifas, batita (bayi tiga tahun), balita (bayi lima tahun), dan imunisasi.	6
2	Petugas PKM (Penyuluh Kesehatan Masyarakat)	Konseling (bimbingan ke masyarakat), Kesehatan Lingkungan (Jamban, air minum, tempat umum) KB (Penyuluhan Keluarga Berencana dan alat kontrasepsi), dan inspeksi kesehatan Lingkungan, Promkes (promosi kesehatan lingkungan) langsung ke masyarakat, PHBS (Perilaku Hidup Bersih dan Sehat)	4
3	Petugas ISPA (Infeksi Saluran Pernafasan Akut) dan diare	Memeriksa dan menangani masyarakat yang terkena penyakit ISPA dan melakukan tindakan langsung. Dan membuat laporan mengenai data pasien yang terkena penyakit ISPA setiap bulan yang dikumpulkan melalui bidan desa.	4
4	Petugas TB (Tuberculosis) Paru	Memeriksa dan menangani masyarakat yang terkena penyakit Tuberculosis dan melakukan tindakan langsung. Dan membuat laporan mengenai data pasien yang terkena penyakit TB setiap bulan yang dikumpulkan melalui	3

		bidan desa.	
5	Dokter Umum Puskesmas	Memeriksa semua pasien yang datang ke Puskesmas tanpa terkecuali	1
6	Dokter Gigi Puskesmas	Dokter hanya menerima pasien yang bermasalah dengan gigi atau mulut.	1
7	Petugas Imunisasi	Melakukan Imunisasi untuk bayi 0-12 bulan, dan imunisasi anak SD dan masih banyak nya orang tua yang dijumpai yang tidak sadar akan pentingnya imunisasi anak.	4
8	Petugas SP 2 TP (Sistem Pencatatan dan Pelaporan Terpadu)	Mencatat atau merekap semua semua laporan dan semua biaya dan surat yang keluar ataupun masuk.	4
9	Petugas Mata	Memeriksa dan menangani masyarakat yang terkena penyakit yang berhubungan dengan mata dan melakukan tindakan langsung. Dan membuat laporan mengenai data pasien yang mempunyai kelainan atau penyakit pada mata setiap bulan yang dikumpulkan melalui bidan desa	3
10	Petugas JKN dan rujukan (Jaminan Kesehatan Nasional)	Pegawai yang bekerja dibagian ini diberikan tugas atau beban kerja untuk mengurus berkas pasien yang berobat melalui BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial) ataupun pasien yang berobat melalui jalur mandiri, selain itu mereka juga mengentry atau membuat laporan mengenai semua obat yang	3

		diberikan kepada pasien dan mengurus surat rujukan yang diperlukan jika pasien tidak dapat ditangani di Puskesmas.	
11	Petugas Gizi	Melakukan monitoring atau pengawasan gizi terhadap Balita, ibu hamil, masyarakat dan anak Sekolah Dasar dan kemudian membuat laporan mengenai gizi pasien yang diperiksa.	3
12	Petugas Ruang dan Tindakan	Pegawai disini bertugas di bagian IGD (Instalasi Gawat Darurat) yang menerima atau melakukan tindakan langsung untuk pasien yang mengalami luka parah (sekarat) misalnya karena kecelakaan dan lain-lain.	2
13	Petugas Rekam Medic	Pegawai disini bertugas untuk membuat buku untuk setiap pasien yang berobat ke puskesmas dan akan di simpan di puskesmas dan membuat catatan untuk obat yang diberikan kepada pasien dan tindakan yang dilakukan pihak puskesmas terhadap pasien (bersifat rahasia).	2
14	Petugas Obat-obatan	Pegawai disini bertugas untuk meracik obat, memberikan resep obat dari dokter kepada pasien dan memeriksa semua tanggal kadaluwarsa persediaan obat yang ada di puskesmas.	2

Sumber: Puskesmas Kecamatan Sipahutar

Beban kerja Sumber Daya Manusia Kesehatan di Puskesmas juga merupakan hal penting yang tidak bisa diabaikan. Beban kerja yang berlebihan dapat berpengaruh pada kualitas kerja seorang pegawai. Tenaga kerja memiliki keterbatasan untuk memikul beban sampai pada tingkat tertentu. Selain itu,

masing-masing tenaga kerja memiliki batas optimal pembebanan kerja yang berbeda-beda. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja, sehingga diperoleh produktivitas yang optimal. Pembagian jumlah pegawai yang bekerja untuk setiap tugas juga perlu diperhatikan. Puskesmas Kecamatan Sipahutar membagi 3 shift kerja yaitu shift pagi yang dimulai dari pukul 7.45-14.00, shift siang pukul 14.00-21.00, dan shift malam pukul 21.00-7.45.

Tabel 1.3

**Jumlah Kunjungan Pasien di
Puskesmas Kecamatan Sipahutar Tahun 2021**

No	Bulan	Jumlah Kunjungan Pasien
1	Januari	376
2	Februari	359
3	Maret	355
4	April	382
5	Mei	400
6	Juni	360
7	Juli	382
8	Agustus	378
9	September	377
10	Oktober	366
11	November	382
12	Desember	373

Sumber: Puskesmas Kecamatan Sipahutar

Tabel diatas menunjukkan jumlah kunjungan pasien dalam 1 tahun yaitu tahun 2021. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa total jumlah kunjungan pasien selama 1 tahun di puskesmas kecamatan sipahutar yaitu 4490 kunjungan. Jumlah kunjungan pasien yang paling rendah selama 1 tahun terjadi di bulan maret dengan jumlah kunjungan 355 dan jumlah kunjungan pasien paling banyak terjadi pada bulan Mei yaitu 400 kunjungan pasien.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mengelola kinerja agar proses kinerja dapat berjalan dengan baik, untuk itu perlu memperhatikan beberapa aspek penting lainnya. Kesalahan yang sering terjadi adalah, menempatkan seseorang pada jabatan strategis. Dengan demikian, dapat dimaknai bahwa kinerja yang optimal dan stabil, bukanlah sesuatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik, dan usaha yang maksimal untuk mencapainya.

Tabel 1.4

Hasil Pencapaian Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kecamatan Sipahutar

Tahun 2018-2020

Unsur Penilaian	2018	2019	2020
Mutu Pelayanan Puskesmas	72,55	79,80	80,02
Pelaksanaan Manajemen Puskesmas	75,20	78,28	80,22
Kehadiran	72,25	79,35	82,25
Tanggung Jawab atas Tugas	79,88	80,35	81,25
Upaya Kesehatan Wajib	75,00	75,80	80,23
Manajemen Sumber Daya	73,54	71,45	70,60

Manusia			
Kerjasama	73,23	73,34	73,45
Keterampilan profesi	73,12	75,45	79,34
Upaya Pengembangan Kesehatan	80,21	80,56	81,30
Hasil Kerja	80,30	79,88	80,20

Sumber: Puskesmas Kecamatan Sipahutar

Dari data diatas dapat dilihat bahwa ada beberapa unsur penilaian kinerja yang ditetapkan oleh Puskesmas untuk dijadikan bahan perbandingan dan menilai kinerja pegawai Puskesmas dari tahun ke tahun. Namun pada unsur manajemen sumber daya manusia mengalami penurunan. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi ataupun instansi. Manajemen sumber daya manusia bertanggung jawab dalam menangani berbagai masalah dalam ruang lingkup pegawai dalam bekerja terkait usaha mengembangkan perusahaan atau organisasi. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat penting guna menjaga kelangsungan perusahaan atau organisasi agar tetap berjalan dengan baik dan terus berkembang.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian Puskesmas Kecamatan Sipahutar dan menuliskannya dalam sebuah skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kecamatan Sipahutar”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar?

2. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar?

1.3. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan latar belakang, dan rumusan masalah, adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar
2. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan bisa bermanfaat dan berguna bagi semua pihak yang berhubungan dengan topik yang penulis angkat, dan diharapkan bisa menjadi referensi untuk menghasilkan data yang lebih sempurna lagi.

1. Bagi Penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu dan pengetahuan serta melatih kemampuan menganalisa dan berfikir secara sistematis.
2. Bagi Puskesmas Kecamatan Sipahutar
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk Puskesmas Kecamatan Sipahutar
3. Bagi Peneliti Lain

Hasil peneliti lain diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya guna pengembangan lebih lanjut dan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti yang ingin meneliti objek yang sejenis.

4. Bagi Universitas HKBP Nommensen Medan

Sebagai tambahan referensi bagi pembaca dan acuan perbandingan dalam peneliti yang lain dimasa yang datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses perusahaan atau organisasi untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai.

(Widyaningrum 2019) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan, Ahyari (2015: 124) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsu kondisi di mana karyawan tersebut bekerja.

Lingkungan kerja yang segar, nyaman dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja juga penting dan besar pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai, tetapi banyak perusahaan ataupun organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Misalnya soal music yang merdu, meskipun terlihat remeh, tetapi ternyata besar pengaruhnya terhadap

efektifitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, karena hal ini dapat mengurangi rasa kelelahan dalam bekerja.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang mendukung kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

(Widianti 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Pencahayaan adalah cukupnya sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai perusahaan. Penerangan yang ada harus sesuai dengan kebutuhan, tidak terlalu terang tetapi juga tidak terlalu gelap. Dengan sistem penerangan yang baik diharapkan pegawai mampu menjalankan tugasnya dengan lebih teliti, sehingga kesalahan pegawai dalam bekerja dapat diperkecil.

2. Suhu Udara

Suhu udara atau temperature udara yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat menjadi penyebab menurunnya kepuasan kerja para pegawai, sehingga menimbulkan kesalahan saat pelaksanaan pekerjaan.

3. Kebisingan

Pegawai memerlukan suasana yang dapat mendukung konsentrasi dalam bekerja, suasana bising yang bersumber dari mesin-mesin pabrik maupun umum mampu mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja.

4. Ruang Gerak

Terlalu sempitnya ruang gerak yang tersedia mengakibatkan pegawai tidak dapat bekerja dengan baik.

5. Keamanan Kinerja

Kondisi kerja yang aman membuat pegawai tenang dalam bekerja, sehingga mengakibatkan produktivitas pegawai.

2.1.3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

(Ariesta 2016) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi kedalam dua jenis yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Jenis lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada disekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi produktifitas pegawai. Lingkungan kerja fisik dapat digolongkan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik yang berhubungan langsung dan lingkungan kerja fisik yang berhubungan tidak langsung. Contoh lingkungan fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah kelembapan, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, aroma ruangan, dan yang lainnya.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan Kerja non-fisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan pegawai dengan pimpinan, maupun hubungan pegawai dengan pegawai lainnya. Jenis lingkungan kerja non-fisik utamanya berpengaruh juga dalam produktifitas karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya wajib menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung kerjasama antar seluruh elemen dalam perusahaan. Lingkungan kerja non-fisik setidaknya harus terbuka dan suportif supaya pegawai merasa dihargai dan didukung. Bila lingkungan kerja non-fisik ini tidak baik, maka kinerja terganggu.

2.1.4. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik. (Irvianti and Verina 2015) yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

1. Warna

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna mampu mempengaruhi keadaan jiwa pegawai. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai terpelihara

2. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan kerja bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu misalnya kamar kecil atau kamar mandi yang berbau tidak enak mampu menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya.

3. Pencahayaan

Dalam hal ini penerangan bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup mampu meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai terjamin.

5. Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga menimbulkan ketenangan yang mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang. Karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja bisa terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas dapat menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin menimbulkan kebosanan.

7. Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada didalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.2 Beban kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut (Suryani 2021) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi. Menurut (Nabawi 2019) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu

Berdasarkan definisi diatas, penulis menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

- a. Beban kerja dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal (Hotel, n.d.) faktor-faktor yang mempengaruhi faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - 1) Tugas-tugas yang bersifat fisik

Tugas bersifat fisik diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, Cara angkut beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

2) Organisasi kerja

Faktor organisasi kerja meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.

3) Lingkungan kerja

Faktor ini meliputi: tipe dan lokasi tempat kerja, fasilitas ditempat kerja, dan lain sebagainya.

b. Faktor Internal

Faktor internal Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.2.3 Indikator Beban Kerja

(Diana and Si 201 9) mengatakan bahwa indikator beban kerja terdiri dari:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud disini adalah bagaimana seorang pegawai memahami pekerjaan tersebut dengan baik, apakah dia memahami atau tidak tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2. Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP.

3. Target yang harus di capai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan/instansi tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

2.3. Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut (Hendra 2020) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Definisi kinerja menurut (Syafriana 2017) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)

Berdasarkan defenisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang berhasil diraih atau dicapai oleh seorang pegawai yang berlaku dalam pekerjaan tertentu.

2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Wulandari, Samsir, and Marpaung 2016) yaitu:

a. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhankebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya

c. Tingkat stress

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaliran dalam ruang kerja

e. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

2.3.3 Indikator Kinerja

(Astuti, Sjahruddin, and Purnomo 2018) mengatakan indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Pekerjaan (Quality)

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

2. Kuantitas (jumlah pekerjaan)

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.

4. Kehadiran

Jika suatu perusahaan atau organisasi tingkat absensinya tinggi kemungkinan kinerja karyawan juga rendah karena target perusahaan atau organisasi sulit tercapai. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di perusahaan atau organisasi menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

5. Kemampuan kerja sama

Manfaat kerjasama tim sangat besar untuk meningkatkan produktivitas, moral, kualitas dan kinerja karyawan. Selain itu juga dapat meningkatkan kinerja bisnis. Teamwork dalam bekerja adalah salah satu soft skill yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan.

2.3.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan dalam situasi penelitian, sebagai pembandingan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2.1

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Analisis
1	Bonifacio Borges Neto Araujo Master Manajemen Universitas Islam Kadari	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja	Analisis Regresi Berganda.	Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial dan

	(Amaliyyah 2021)	Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri		simultan terhadap kinerja karyawan Puskesmas Semen Kediri
2	Fernando ReinhardtTjabrata, Bode Luamanaw, Lucky O.H. Dotulong Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi (Tjibrata, Lumanaw, and Dotulang O.H 2017)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sabar Ganda Manado	Deskriptif kuantitatif dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.	Terdapat pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado, dan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

3	<p>Fikratunil Khasifah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Diponegoro (KHASIFAH 2015)</p>	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (studi pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali-Juana Smarang)</p>	<p>Deskriptif dan Kuantitatif.</p>	<p>Disiplin kerja mempunyai hubungan positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja mempunyai hubungan positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
4	<p>Sri Rahayu Muhammad, Adolfina, Genita Lumintang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Semratulangi</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis Regresi Berganda</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja berpengaruh signifikan</p>

	(2016)	Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.		terhadap kinerja karyawan.
--	--------	--	--	-------------------------------

Sumber: diolah peneliti 2021

2.3.5 Kerangka Berpikir Penelitian

Kerangka berpikir sangat membantu dalam menentukan arah penelitian. Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Pernyataan masalah dari tesis menyajikan konteks dan masalah yang menyebabkan peneliti melakukan penelitian. Jadi, sebelum hipotesis sebagai jawaban sementara yang logis atas rumusan masalah penelitian dirumuskan, kita harus lebih dulu membuat landasan atau dasarnya dalam bentuk kerangka pemikiran.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting bagi seorang pegawai. Baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa hal. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menjadi satu hal yang tidak terpisahkan dari seorang pegawai. Lingkungan kerja menjadi menjadi salah satu hal yang hal

mempengaruhi produktivitas dan semangat pegawai. Tanpa lingkungan kerja yang baik, pegawai mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja ditempat tersebut. Ketika pegawai bekerja dilingkungan kerja yang baik, maka ide, produktivitas dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya, jika lingkungan kerja yang tidak baik dan tidak mendukung kinerja serta produktivitasnya, maka kemampuan pegawai menghasilkan pekerjaan yang baik dapat menurun.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Leni Sriharmiati, Fatimah Imah, Ika Meirinda, Dita Islawati, Linda Dwi Karlina, Tara Hijriandani, Rita Cahyana, Joko Tri Nugraho (2018), tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Magelang Utara, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau suatu organisasi dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka dapat memunculkan perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka bisa muncul kelelahan yang berlebihan. Faktor yang menjadi penyebab beban kerja biasanya yaitu lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, tugas dan wewenang yang diberikan. Setiap pegawai memiliki beban yang berbeda atau beban tersendiri dibandingkan dengan pegawai lainnya. Beban kerja setiap pegawai tentulah berbeda dan tidak sama.

Semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh seorang pegawai akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Begitu juga sebaliknya. Beban kerja yang

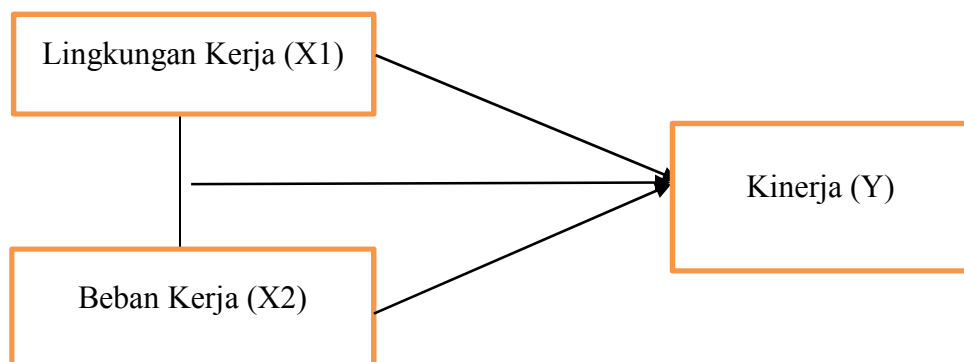
berlebihan akan menurunkan kinerja pegawai. Untuk itu perlu diperhatikan jumlah tugas atau beban kerja yang diberikan kepada seorang pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Yudha Adityawarman (2015) tentang Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Persero)

Dari kerangka berpikir penelitian di atas, dapat dibuat paradigma penelitian untuk menggambarkan pemikiran penelitian ini. Berikut gambar rangka pemikiran peneliti:

Gambar 2.2

Kerangka Penelitian



Sumber: diolah oleh peneliti 2021

2.3.6 Hipotesis

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiric yang terkumpul. Dengan demikian, hipotesis dapat diartikan sebagai sebuah kesimpulan atau dugaan yang masih harus dibuktikan kebenarannya. Kebenaran dugaan tersebut harus dibuktikan melalui penyelidikan ilmiah. Berdasarkan kajian teori, penelitian yang

relevan dan kerangka berpikir yang telah dibahas diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar
- Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar
- Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono, 2010:10). Adapun variable yang dihubungkan yaitu: variable independen berupa lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2), dengan variable dependen kinerja pegawai (Y).

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh penulis mengambil lokasi di Puskesmas Kecamatan Sipahutar di Jl.Td.Pardede, Desa Sabungan Ni Huta II Sipahutar, Sipahutar 1, Kabupaten Tapanuli Utara. Penelitian ini dilakukan pada bulan November sampai dengan selesai.

3.3. Populasi dan Sampel dan Teknik Sampling Penelitian

3.3.1. Populasi

(Saputra and Riyadi 2017)mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data, jika seorang manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi banyaknya manusia. Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga medis yang bekerja di Puskesmas Kecamatan Sipahutar yang berjumlah 38 orang.

3.3.2 Sampel

(Nizar 2018) mengatakan bahwa sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di Puskesmas Kecamatan Sipahutar.

3.3.3. Metode Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengambilan sampel “Sampling Jenuh”. Menurut(Sabilla and Wijayangka 2019) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel

bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Pada penelitian ini semua populasi dijadikan sebagai responden, yaitu jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 38 orang yang bekerja di Puskesmas Kecamatan Sipahutar.

3.4. Jenis Data Penelitian

3.4.1. Data Primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Artinya data yang diperoleh secara langsung dari obyeknya atau dari responden yang akan diteliti dengan cara wawancara langsung dan kuesioner dan berbagai pertanyaan yang telah dipersiapkan kepada pegawai Puskesmas Kecamatan Sipahutar. Tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar.

3.4.2. Data Sekunder

Sugiyono (2020) mengatakan bahwa data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen lain

3.5 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini, maka penulis menggunakan beberapa metode, yaitu:

1. Observasi

Observasi yaitu dengan Cara meninjau langsung ke Puskesmas Kecamatan Sipahutar untuk memperoleh data yang sebenarnya

2. Wawancara

Wawancara yaitu mengadakan komunikasi (Tanya/jawab) langsung dengan pimpinan, serta bagian umum yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memperoleh masukan yang berhubungan dengan bidang sebagai bahan penelitian skripsi ini.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden secara langsung maupun tidak langsung. Kuesioner termasuk aspek penting dalam penelitian yang terdiri

dari serangkaian pertanyaan untuk mengumpulkan informasi dari responden. Peneliti menggunakan teknik ini untuk mendapatkan data tentang pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Sipahutar

3.6 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan angket langsung dan tertutup dengan skala berbentuk skala likert. Skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Untuk setiap pilihan diberi skor atau nilai, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan (positif) atau tidak mendukung pernyataan (negative).

Sebelum menyusun angket, terlebih dahulu dibuat konsep alat ukur yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam variable dan indikator, selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau pernyataan sebagai instrument penelitian.

Tabel 3.1

Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.7 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel independen (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Adapun yang menjadi variabel

independen atau variabel bebas dari penelitian ini adalah Lingkungan Kerja dan Beban Kerja (X). Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar pegawai dan yang mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas. Beban kerja adalah sekumpulan tugas atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit atau organisasi dalam waktu yang telah ditentukan.

Variabel dependen (Y) adalah variabel yang dipengaruhi yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Adapun yang menjadi variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

Dalam hal ini yang menjadi instrumen penelitian dapat kita lihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.2

Defenisi Variabel Operasional

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja (X). Jenis lingkungan kerja yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik.	Lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok Sedamayanti (2011:2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Warna 2. Kebersihan 3. Pencahayaan 4. Pertukaran udara 5. Jaminan terhadap keamanan 6. Kebisingan 7. Tata ruang 	Likert
beban kerja (X)	Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan atau	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi Pekerjaan 2. Waktu Kerja 	

	tugas yang diberikan kepada sumber daya manusia atau pegawai dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Koesomowidjojo (2017)	3. Target yang harus dicapai	Likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika Prawirosentono (2014:87)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan (quantity) 2. Kualitas pekerjaan (quality) 3. Ketepatan waktu (precisiom time) 4. Kehadiran (attendance) 5. Kemampuan kerjasama (teamwork). 	Likert

Sumber: diolah oleh peneliti 2021

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas mempunyai arti sebagai alat ukur yang mengukur suatu ukuran (ketepatan dan kecermatan) terhadap suatu variabel. Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasikan setiap skor item variabel, kemudian hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis dengan taraf signifikansi 0,05.

1. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total, maka dapat dinyatakan bahwa item pernyataan tersebut adalah valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

(Nugroho et al. 2020) mengatakan bahwa uji reliabilitas sejauh dimana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan memberikan data yang sama. Alat ukur dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut dapat dipercaya, konsisten, atau stabil.

3.9. Uji Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik. Cara yang digunakan untuk menguji gejala penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini adalah:

3.9.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal. Jenis data yang digunakan biasanya data ordinal, interval, dan rasio. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, yaitu dengan cara:

- Jika $\text{sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal
- Jika $\text{sig} < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

3.9.2. Uji Heteroskedasitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada atau tidak kesamaan atau ketidaksamaan varians pada nilai residual (kesalahan) dari suatu pengamatan (pengamatan 1) ke pengamatan lain (pengamatan 2). Jika varians nilai tresidual berbeda (ketidaksamaan) maka terdapat heterokedastisitas. Dalam penelitian ini dilakukan dengan analisis grafik yaitu melihat grafik Scatter plot antara nilai prediksi variabel dependen

yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat apabila ada pola tertentu seperti titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, akan tetapi apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9.3. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dimaksudkan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independent dan variabel dependent. Apabila terjadi korelasi antara variabel bebas, maka terdapat problem multikolinearitas (multiko) pada model regresi tersebut. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah koefisien korelasi antara variabel independen dan variabel bebas haruslah lemah dibawah 0,05 jika korelasi kuat maka terjadi problem. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF).

3.10 Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, merupakan suatu analisis untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel). Metode ini menggunakan beberapa uji untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebasnya terhadap variabel terikat. Suatu analisis regresi dengan dua atau lebih variabel independen, dengan formulasi umum:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Beban Kerja

b1 = koefisien regresi lingkungan kerja

b_2 = koefisien regresi beban kerja

e = galat/error

3.10.1 Uji Parsial (t)

Uji-t dikenal juga sebagai uji parsial, biasanya dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh hasil regresi masing-masing variabel bebas (independen variabel) terhadap variabel terikat (dependen variabel) apakah signifikan (nyata), dengan kata lain apakah secara positif signifikan atau secara negative signifikan. Rumusan hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

- $H_0, b_1, b_2 \leq 0$, maka tidak terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- $H_a, b_1, b_2 > 0$, maka terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Kriteria penentuan keputusan :

- Bila t hitung $>$ t tabel dengan nilai signifikan $<$ 0,05 maka H_a diterima
- Bila t hitung $<$ t tabel dengan nilai signifikan $>$ 0,05 maka H_0 diterima

3.10.2 Uji Simultan (f)

Uji f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh lingkungan kerja (X_1), beban kerja (X_2), terhadap kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama.

Kriteria pengujian sebagai berikut :

- $H_0 : b_1, b_2 = 0$. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- $H_1: b_1, b_2 \neq 0$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai.

Kriteria penentuan keputusan:

- H0 diterima jika nilai sig. $\geq 0,05$
- H1 diterima jika nilai sig. $< 0,05$

3.10.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linear berganda ini akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2) yang diperoleh mendekati satu (1) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinasi totalnya (R^2) makin mendekati nol (0) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap