



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS PADA UPTD PUSKESMAS TARIK

Qonitatin Nisak^a, Dewi Andriani^b

^aFakultas FBHIS/Program Studi Manajemen, qonitatinnisak@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

^bFakultas FBHIS/Program Studi Manajemen, dewiandriani@umsida.ac.id, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

ABSTRACT

The following research aims to find out the Environment Influence Work, Workload, and Stress Work on the Performance of Medical Personnel at the Tarik Health Center. This study uses a quantitative approach, the research population, namely Tarik Health Center medical personnel. In this study, using the technique non probability sampling with purposive sampling techniques, with the number of respondents 63 medical personnel Puskesmas Tarik. In this study obtained through the spread of questionnaires by utilizing the software program SPSS 24 (Statistical Program For the Social Sciences). From the results of this study, it shows that: Environment Work has a positive and significant effect on the performance of medical personnel. The workload is positive and significant to the performance of medical personnel. and Work Stress is positive and significant to the performance of medical personnel. The work environment, work environment, and work stress have a direct and significant effect on the performance of medical personnel at the Tarik Health Center.

Keywords: Work Environment, Workload, Work Stress, Medical Personnel Performance

Abstrak

Penelitian berikut bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja tenaga medis pada Puskesmas Tarik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, populasi penelitian yaitu Tenaga medis Puskesmas Tarik. Pada penelitian ini, menggunakan teknik *non probability sampling* dengan teknik purposive random sampling, dengan jumlah responden 63 Tenaga medis Puskesmas Tarik. Dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan program software SPSS 24 (Statistical Program For the Social Sciences). Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga medis . Beban Kerja positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga medis . dan Stress Kerja positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga medis . Lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja tenaga medis Pada Puskesmas Tarik.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stress Kerja, Kinerja Tenaga medis

1. PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan pusat kesehatan masyarakat bagian dari dinas kesehatan yang berfungsi sebagai pusat pelaksanaan kesehatan yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan dan pembinaan dalam bidang kesehatan, disuatu wilayah tertentu (Departemen Kesehatan RI, 2011). Puskesmas memiliki peran sebagai instansi penyelenggaraan kesehatan ditingkat pertama yang terlibat secara langsung dengan masyarakat

Upaya pelayanan kesehatan adalah setiap kegiatan berupaya untuk meningkatkan kesehatan yang optimal bagi masyarakat, dengan lebih memprioritaskan peningkatan kesehatan promotif, pendekatan pemeliharaan, pemulihan kesehatan rehabilitatif dan pencegahan penyakit preventif, serta penyembuhan penyakit kuratif. Hal tersebut dapat dilaksanakan secara menyeluruh, terstruktur serta berkesinambungan

pada masyarakat yang domisili di sekitar puskesmas Adanya pandemi Covid 19 yang telah menyebar di Indonesia dan terus bertambah dari hari ke hari sehingga menjadikan khawatir bagi masyarakat. Hal ini juga menyebabkan perubahan pada pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam berbagai bidang. Salah satunya kesehatan, dimana puskesmas menjadi ujung tombak dalam memberikan pelayanan kesehatan di Indonesia [3] puskesmas sangatlah penting untuk melakukan upaya pencegahan, pengendalian, serta pemutusan mata rantai penularan virus covid 19 maka perlu adanya keberadaan sumber daya manusia dalam pelayanan puskesmas.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pendukung kelangsungan pelayanan puskesmas. Keberadaan sumber daya manusia penting dikelola untuk menjadi penggerak jalannya suatu organisasi, ketika mengambil tindakan, menetapkan tujuan, dan membuat keputusan yang tepat untuk menjangkau tercapainya tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia atau Tenaga medis puskesmas berusaha memberikan pelayanan dan fasilitas yang dibutuhkan oleh masyarakat. Dengan hal tersebut, upaya beradaptasi untuk meningkatkan kinerja yang baik dan membantu dalam pemulihan pandemi covid -19 di Indonesia.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang Tenaga medis dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan [20]. Kinerja Tenaga medis yang dirasakan mengatarkan kepercayaan umum tentang perilaku dan partisipasi dalam keberhasilan organisasi. Menciptakan kinerja yang maksimum membutuhkan berbagai faktor pendukung seperti hubungan timbale balik yang baik, komunikasi yang baik antar Tenaga medis dan lingkungan kerja yang memadai [3]

Salah satu faktor yang mempengaruhi meningkatnya kinerja Tenaga medis adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, keduanya sangat berpengaruh terhadap kinerja[3]. Maka hal ini perlu memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif oleh manajemen pengelolaan puskesmas, sebab lingkungan yang kondusif akan memuaskan Tenaga medis sehingga dapat meningkatkan proses penyelesaian atau mempercepat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Tenaga medis [6]. Saat karyawan merasa tidak nyaman ditempat mereka bekerja maka akan berakibat pada kondisi yang sangat tidak baik bagi tenaga kerja dalam beraktivitas [1].Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan yang nyaman, tenang, aman, bersih, akan berdampak langsung terhadap kenyamanan, kesenangan, semangat kerja dan tingkat produktivitas Tenaga medis , sehingga akan mengarah pada hasil kinerja [20]

Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan kinerja . Sebab beban kerja mempunyai peran penting bagi suatu organisasi. Adanya pemberian beban kerja pada Tenaga medis dapat diketahui bahwa pemberian beban kerja dengan maksimal akan berpengaruh dalam perolehan kinerja Tenaga medis . Karena menurut [6] pemberian beban kerja secara berlebihan akan menyebabkan kelelahan secara fisik maupun mental dan reaksi emosi yang tidak stabil misalnya sakit kepala, mudah marah dan gangguan pencernaan, sebaliknya jika beban kerja sedikit akan menimbulkan rasa kebosanan, rasa malas dalam rutinitas kerja sehari - hari dan pada akhirnya akan menunda pekerjaan sehingga hasil kinerja Tenaga medis akan mengalami penurunan[6]. Hal tersebut, perlu dihindari oleh suatu organisasi.

Selain faktor lingkungan kerja dan beban kerja yaitu stress kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi turun kinerja. Karena stress kerja yang dialami pada Tenaga medis berbeda. Secara sederhana stress mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu Tenaga medis dalam mengerjakan pekerjaannya. Stress terdapat dua jenis stress, yaitu eustres dan distress. Eustres, adalah hasil dari respon terhadap stress yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Ini adalah semua bentuk stress yang mendorong tubuh untuk beradaptasi. Ketika tubuh mampu menggunakan stress yang dialami untuk membantu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stress tersebut bersifat positif, sehat dan menantang.

Sedangkan distress adalah semua bentuk stress yang melebihi kemampuan untuk mengatasinya, membebani tubuh dan menyebabkan masalah fisik atau psikologis. Ketika seseorang mengalami distress, orang tersebut akan cenderung bereaksi secara berlebihan, bingung, dan tidak dapat berperforma secara maksimal. Menurut [15] sebab adanya respon seorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologi yang berlebihan. Hal tersebut, dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan secara internal maupun eksternal. Terjadinya stress kerja pada Tenaga medis akan berdampak pada emosi yang tidak stabil, perasaan yang tidak tenang, suka menyendiri, dan mengalami gangguan pencernaan [20]

Peneliti berfokus pada UPTD Puskesmas Tarik merupakan salah satu fasilitas layanan kesehatan masyarakat yang terletak di Jl Raya Tarik, Kemuning, Tarik, Kabupaten Sidoarjo. Peneliti hanya akan meneliti permasalahan pada sumber daya manusia pada tenaga kerja Puskesmas Tarik. Peneliti mengambil objek tersebut karena peneliti masih melihat adanya permasalahan atau kesenjangan yang timbul di instansi Puskesmas Tarik.

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa lingkungan kerja di Puskesmas Tarik terlihat disekitar ruang tunggu terdapat perkakas dan rak – rak dokumen pelayanan belum tertata rapi dan berada di luar ruangan, sehingga menyulitkan Tenaga medis untuk memberikan pelayanan terhadap pasien. Selain itu Permasalahan lingkungan kerja saat ini yaitu semakin berkembang dan berubah dengan adanya pandemi covid 19, menjadikan suatu tantangan bagi sumber daya manusia untuk selalu menyesuaikan situasi atau lingkungan yang baru.

Dari hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan, kinerja Tenaga medis yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja menunjukkan hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa hasil penelitian berbeda. Penelitian yang dilakukan [12] pada Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang bahwa berpengaruh negatif dan signifikan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja dan lingkungan berpengaruh positif. Sedangkan, hasil penelitian [5] menunjukkan stres kerja dan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di bidang rawat jalan RS Graha Hermina Kota Medan. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengikat judul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis pada UPTD Puskesmas Tarik** “

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat didefinisikan merupakan segala sesuatu yang berada disekitar lokasi karyawan sehingga dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang telah diberikan Menurut [11] sedangkan menurut [15] mendefinisikan lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Adapun [18] indikator –indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :Penerangan, tata ruang, sirkulasi udara dan hubungan tenaga medis.

2.2. Beban Kerja

Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu[2] Ada beberapa indikator beban kerja yang dikemukakan oleh [20] yaitu: Target yang harus dicapai, kondisi kerja dan penggunaan waktu

2.3. Stres Kerja

Stres kerja adalah sebagai perasaan tegang dan tertekan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita [14] Sedangkan menurut [15] stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Adapun indikator menurut [15] yaitu : tuntutan tugas, tuntutan antara pribadi, dan kepemimpinan organisasi

2.4. Kinerja

kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya [10] Adapun indikator kinerja menurut [15] yaitu: kualitas, kuantitas, kerja sama dan tanggung jawab

3. METODOLOGI PENELITIAN

Metode kuantitatif digunakan penelitian ini, populasi dalam penelitian ini adalah tenaga medis pada Puskesmas Tarik sebanyak 63 orang . Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik *non probability sampling* dengan teknik purposive random sampling, merupakan pengambilan sampling dengan pertimbangan tertentu [17] Pertimbangan tersebut sebagai berikut: a.Responden adalah Tenaga medis di UPTD Puskesmas Tarik b.Pendidikan terakhir responden yaitu D3, D4, S1, dan S2. c.Usia berkisar 22 – > 60 tahun Jadi, dari pertimbangan tersebut sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 63 orang. Teknik pengumpulan data yaitu berupa observasi, wawancara, dokumentasi dan penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik Analisa data yakni regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program software SPSS 24 (Statistical Program For the Social Sciences)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

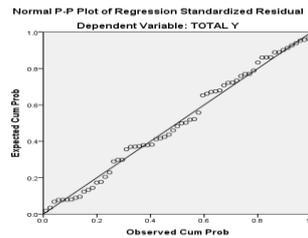
4.1.1 Uji Realibilitas

Variabel	Nilai alpha cronbach	Nilai krisis	Keterangan
Lingkungan kerja(x1)	0,698	0,60	Reliabel
Beban kerja (x2)	0,740	0,60	Reliabel
Stress kerja (x3)	0,666	0,60	Reliabel
Kinerja Tenaga medis (y)	0,694	0,60	Reliabel

Berdasarkan dari tabel 1 diatas, diketahui diperoleh nilai koefisien realibitas cronbach alpha pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,698, variabel beban kerja sebesar 0,740, variabel stres kerja sebesar 0,666 dan variabel kinerja Tenaga medis sebesar 0,694, Dari keempat variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan reliabel

4.1.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau variabel residual berdistribusi normal [7]. Dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik histogram dengan menggunakan plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Hasil Dari Pengujian Normalitas
Sumber :Hasil Output Statistic SPSS

Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik Normal Probability Plot yang mensyaratkan bahwa bersebaran data harus berada diwilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas maka hasil ini memenuhi syarat Normal Probabilty Plot. Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal

4.1.3 Uji Multikolonieritas

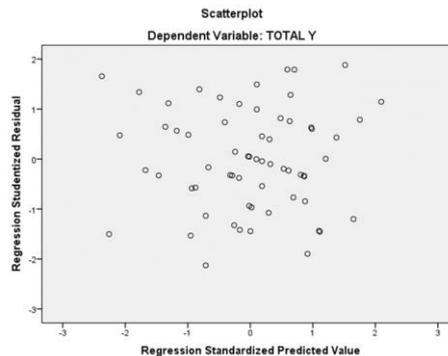
Tabel 2 Hasil uji multikolonieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	12,623	5,559			
Lingkungan kerja	,324	,145	,269	,947	1,056
Beban kerja	,350	,168	,245	,992	1,008
Stres kerja	,316	,124	,308	,948	1,055

Hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja sebesar 1,056 (<10), variabel beban kerja sebesar 1,008 (<10) dan variabel stres kerja sebesar 1,055 (<10). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4.1.4 Uji Heteroskedastisas

Uji heteroskedastisitas adalah menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain [7] Dalam penelitian ini pengujian heterosekedasitas menggunakan Standardized Scatter plot residual



Gambar 2 Uji Heteroskedastitas

Dapat dilihat pada gambar Scatterplot diatas bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol), sehingga model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

4.1.5 Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menganalisis apakah dalam model regresi linear terdapt korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya)[7]

Tabel 3 Uji Autokolerasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.404 ^a	.163	.121	2,058	1,694

a. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X2, TOTAL X1
b. Dependent Variable: TOTAL Y

Bahwa hasil pengujian autokorelasi diatas, diketahui nilai Durbin Watson sebesar 1,694. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $du < d < 4-du$ atau $1.4896 < 1,694 < 2,2082$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

4.1.6 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya faktor variabel yang digunakan dalam penelitian Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresi linier yang didapatkan sebagai berikut :

Tabel 4 Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12.623	4,935			2,271	,002
TOTAL X1	,324	,145	,269		2,237	,029
TOTAL X2	,350	,168	,245		2,081	,042
TOTAL X3	,316	,124	,308		2,558	,035

a. Dependent Variable: TOTAL Y

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

$$Y = 12,623 + 0,324 X_1 + 0,350 X_2 + 0,316 X_3$$

Berdasarkan model persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan, yaitu sebagai berikut :

- Nilai Konstanta (a) sebesar 12,623 Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel lingkungan kerja (X₁), beban kerja (X₂) dan stres kerja (X₃) sama dengan 0 (nol), maka nilai variabel kinerja Tenaga medis sebesar 12,623 satuan.
- Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₁) sebesar 0,324. Hal ini menunjukkan apabila variabel lingkungan kerja (X₁) meningkat satu kesatuan, maka variabel kinerja Tenaga medis (Y) akan meningkat sebesar 0,324 satuan.
- Koefisien regresi variabel beban kerja (X₂) sebesar 0,350. Hal ini menunjukkan apabila variabel beban kerja (X₂) meningkat satu kesatuan, maka variabel kinerja Tenaga medis (Y) akan meningkat sebesar 0,350 satuan.
- Koefisien regresi variabel stress kerja (X₃) sebesar 0,316. Hal ini menunjukkan apabila variabel stress kerja (X₃) meningkat satu kesatuan, maka variabel kinerja Tenaga medis (Y) akan meningkat sebesar 0,316 satuan

4.1.7 Uji Parsial (Uji T)

Uji Parsial (Uji T) dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja (X₁), beban Kerja (X₂), dan stres Kerja (X₃) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Tenaga medis (Y).

Tabel 5 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	12.623	4.935		2,271	,002
TOTAL X1	,324	,145	,269	2,237	,029
TOTAL X2	,350	,168	,245	2,081	,042
TOTAL X3	,316	,124	,308	2,558	,035

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan degree of freedom (df) sebesar $k=3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($63-3-1 = 59$) sehingga diperoleh nilai ttabel sebesar 1.671, jadi dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Lingkungan kerja (x₁)
Dapat dilihat dari tabel diatas, diperoleh nilai thitung sebesar 2,237 sedangkan ttabel sebesar 1.671. Jadi, thitung lebih besar daripada ttabel ($2,237 > 1.671$) yang dapat diartikan bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak. Dan nilai signifikan ($0,029 < 0,05$), sehingga artinya variabel lingkungan kerja (X₁) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga medis (Y).
- Beban kerja (x₂)
Dapat dilihat dari tabel diatas, diperoleh nilai thitung sebesar 2,081 sedangkan ttabel sebesar 1.671. Jadi, thitung lebih besar daripada ttabel ($2,081 > 1.671$) yang dapat diartikan bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak. Dan nilai signifikan ($0,042 < 0,05$), sehingga artinya variabel beban kerja (X₂) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Tenaga medis (Y).
- Stress kerja (X₃)
Dapat dilihat dari tabel diatas, diperoleh nilai thitung sebesar 2,558 sedangkan ttabel sebesar 1.671. Jadi, thitung lebih besar daripada ttabel ($2,558 > 1.671$) yang dapat diartikan bahwa H₁ diterima dan H₀ ditolak. Dan nilai signifikan ($0,013 < 0,05$), sehingga artinya variabel stress kerja (X₃) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Tenaga medis (Y).

4.1.8 Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X₁), beban Kerja (X₂), dan stress Kerja (X₃) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Tenaga medis (Y).

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	48,741	3	16,247	4,612	.006 ^b
Residual	207,862	59	3,523		
Total	256,603	62			

a. Dependent Variable: TOTAL Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X2, TOTAL X1

Dari perhitungan tabel diatas didapat nilai Fhitung sebesar 4.612 dengan signifikan 0,006. Dimana F-tabel diketahui sebesar 2.76 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4.612 > 2,76$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel lingkungan kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), Stres Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Tenaga medis pada puskesmas Tarik

4.1.9. Koefisien Korelasi Berganda (Uji R)

Analisis koefisien korelasi dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel independen terhadap variabel dependen. Tabel hasil pengujian Uji R, yaitu sebagai berikut

**Tabel 6 Hasil Uji R
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436 ^a	.190	.149	1,877

a. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X2, TOTAL X1

Sumber output SPSS 2022

Apabila nilai R mendekati angka 1, maka semakin kuat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa hasil uji R sebesar 0,436 atau 43,6% yang berarti hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) kurang kuat.

4.1.10 Koefisien Determinan Berganda (Uji R²)

Koefisien determinasi (R^2) dilakukan dengan tujuan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Tabel hasil pengujian Uji R^2 , yaitu sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji R²

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436 ^a	.190	.149	1,877

a. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X2, TOTAL X1

Dapat dilihat dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinan (R^2) sebesar 0,190 atau 19,0 %. Jadi, dapat diartikan bahwa variabel Kinerja Tenaga medis (Y) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X_1), beban Kerja (X_2), dan stres Kerja (X_3).

4.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil yang dilakukan peneliti dengan melalui program aplikasi SPSS, dapat diketahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, stress kerja terhadap kinerja Tenaga medis pada puskesmas Tarik

a. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Tenaga medis pada UPTD Puskesmas Tarik

Berdasarkan hasil analisis data membuktikan pada hipotesis pertama menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis pada UPTD puskesmas Tarik. Hal ini telah dibuktikan dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif. Seperti penerangan, tata ruang, sirkulasi udara dan hubungan antara tenaga medis lainnya menunjukkan tanggapan responden mengatakan positif, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja tenaga medis. Hal tersebut sependapat dengan teori [15] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja. Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang diperoleh [2]

b. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Tenaga medis pada UPTD Puskesmas Tarik

Dalam hasil hipotesis kedua menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis pada puskesmas Tarik. Berdasarkan hasil jawaban responden mengenai kondisi pekerjaan dapat dikatakan sudah cukup. Hal tersebut dapat dikatakan jika tenaga medis tidak merasa terbebani dengan kondisi pekerjaan yang diberikan oleh puskesmas tarik, dengan demikian maka tenaga medis dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, artinya puskesmas tarik tidak memberikan beban kerja yang terlalu berat, sehingga tenaga medis akan bekerja dengan optimal. Dengan tidak merasa terbebani dalam melakukan pekerjaan maka kinerja akan naik, dan tenaga medis akan menghasilkan pelayanan pasien dengan baik. Penelitian yang selanjutnya yaitu penelitian [4] bahwa beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sementara penelitian tidak mendukung yang dilakukan [3][12] dan [11] bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga medis

c. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja Tenaga medis pada UPTD Puskesmas Tarik

Dalam hasil penelitian hipotesis ketiga menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Tenaga medis pada puskesmas. Hal ini telah dibuktikan Dengan begitu dapat diartikan bahwa dengan adanya tekanan atau stres ringan itu dapat membuat mereka lebih giat lagi dalam pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja tenaga medis pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori [15] yang menyatakan bahwa stress kerja berhubungan langsung antara kinerja. Dikarenakan jika tidak ada stres maka tidak ada tantangan kerja sehingga kinerja menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya bahwa stres kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, yaitu penelitian dari (Massie & Areros, 2018) Sebaliknya, hasil penelitian ini tidak mendukung temuan Hasil dari penelitian ini didukung dengan penelitian penelitian sebelumnya oleh [9] dan [12] berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh temuan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan

d. Lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja Tenaga medis pada UPTD Puskesmas Tarik

Hasil analisis data membuktikan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Tenaga medis. Maka hasil penelitian ini dapat dinyatakan bahwa peningkatan variabel lingkungan kerja, beban kerja dan stress kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap kinerja Tenaga medis. Hal ini dikarenakan kondisi lingkungan yang nyaman akan mendukung dalam penyelesaian tugas sehingga akan menurunkan beban kerja dengan beban yang menurun dan stress tenaga medis yang dialami adalah eustress atau stress positif

5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja Tenaga medis pada pukesmas Tarik ,
2. Beban kerja secara simultan dan parsial secara positif serta signifikan terhadap kinerja Tenaga medis
3. Stress kerja simultan dan parsial secara positif dan signifikan terhadap Tenaga medis pada pukesmas Tarik

5.2 . Saran

1. Untuk intansi untuk mempertahankan dan menjaga lingkungan kerja, sedangkan beban kerja perlu diperhatikan kembali untuk pembagian tugas agar sesuai dengan kemampuan dan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan untuk stres perlu dipertahankan adanya stres yang positif atau eustres sehingga tidak mempengaruhi hasil kinerja
2. Saran bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dengan memperluas sampel penelitian dan terbatasnya pada tiga variabel saja. agar dapat memberikan penelitian yang lebih representative

Ucapan Terima Kasih

Ucapan rasa terima kasih saya utaran kepada pihak-pihak yang telah berpartisipasi dan membantu dalam proses penelitian ini, samapi pada di titik ini dapat merampungkan penelitia yang sudah dijalankan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adriani, D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. " X " Sidoarjo. *Jbmp (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan) Vol 2 No 2*, 121-140.
- [2] Ahmad, Y. E. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2811-2820.
- [3] Arciniegas Paspuel, O. G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Semen Kediri.
- [4] Arfani, M. R. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Sucofindo Cabang Bandung. *E-Proceeding Of Management Vol 5*, 2770-2785.
- [5] Ariyati, Y. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bidang Rawat Jalan Rs Graha Hermine Kota Batam. *Jurnal Bening*, 110-115.
- [6] Dian Fitri Cahyani, S. (2021). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Pengelolaan Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Lingkungan Kerja , Stres Kerja Dan Beban Kerja (Studi Pada Pt. Dasaplast Nusantara Jepara). *Proceeding Sendiu*, 978-979.
- [7] Ghozali, I. (2018). *Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Semarang: Badan Penerbit Unoversitas Diponegoro.
- [8] Goni, D. D. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Di Puskesmas Mubune Kecamatan Likupang Barat Minahasa. *Jurnal Kesmas, Vol. 8, No. 6*, 478-483.
- [9] Handoko, T. H. (2016). *Manajemen*. Yogyakarta: Bpfe.
- [10] Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- [11] Huda, M. &. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan. *Humanis Vol 13*, 160-172.
- [12] Lukito, L. H. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 24-35.
- [13] Maharani, R. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of Management Review Volume 3 Number*, 327-332.
- [14] Mangkunegara, A. A. ((2016)). . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.
- [15] Robbins, S. P. (2015). *Organizational Behavior Edisi 16*. Peorson Education.
- [16] Simanjuntak, D. C. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Demak. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi Vol 2 No 3*, 6.
- [17] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [18] Sulastri, L. &. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 43-49.
- [19] Sulistiawan, D. D. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Kinerja Vol 14 Issu 2*, 61-69.
- [20] Wewengkang, D. A. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di-Tengah Pandemi Covid-19 Di Uptd Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal Emba*, 242-251.