

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS UPTD Puskesmas 1 Negara

Ni Kadek Erika Wiyanjani¹, I Gusti Agung Sasih Gayatri², Komang Sudarsana³

^{1,2,3} Universitas Triatma Mulya, Indonesia

E-mail: 2161271021@triatmamulya.ac.id¹, agunggayatri11@gmail.com²,
komangsudarsana1972@gmail.com³

Article History:

Received: 30 Juli 2025

Revised: 20 September 2025

Accepted: 19 Oktober 2025

Keywords: Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, Beban Kerja, Kepuasan Kerja

Abstract: Puskesmas berfungsi sebagai ujung tombak dan kontak pertama bagi masyarakat dalam mengakses layanan kesehatan. Mengingat peran vital ini, kepuasan kerja pegawai di puskesmas harus menjadi fokus utama bagi pihak manajemen. Studi ini dimaksudkan untuk mengkaji dampak dari lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Puskesmas 1 Negara. Populasi penelitian ini adalah seluruh 48 pegawai PNS UPTD Puskesmas 1 Negara, dengan sampel berjumlah 33 orang. Teknik analisis yang digunakan meliputi uji kelayakan data, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji F, dan uji T. Disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan layanan kesehatan dasar yang berperan sebagai fasilitas tingkat pertama dalam sistem pelayanan kesehatan yang memiliki kedudukan strategis guna mewujudkan derajat kesehatan yang optimal, khususnya di tingkat kecamatan dan desa. Puskesmas menjadi ujung tombak dalam penyelenggaraan layanan kesehatan dasar, baik dalam bentuk promosi, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif. Dalam pelaksanaan tugasnya, kualitas layanan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, terkhusus pegawai negeri sipil (PNS) yang menjadi tenaga inti dalam struktur organisasi Puskesmas.

Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan kenyamanan kerja yang ditentukan oleh sejumlah faktor, antara lain lingkungan, kompensasi, dan beban kerja. Ketiga faktor ini termasuk aspek essensial dalam manajemen tenaga kerja karena dapat memengaruhi semangat kerja, loyalitas, produktivitas, dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Ketidaknyamanan fasilitas lingkungan kerja dapat menimbulkan stres kerja, begitu pula intensitas kerja yang berat dan kompensasi yang kurang sesuai dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Di UPTD Puskesmas 1 Negara, Kabupaten Jembrana, permasalahan terkait ketidaknyamanan lingkungan kerja, ketimpangan antara jumlah tenaga dengan volume pekerjaan, serta persepsi terhadap sistem kompensasi menjadi isu yang menonjol. Ruangan pelayanan yang sempit, terbatasnya fasilitas pendukung, dan kurangnya sarana untuk kegiatan lapangan menjadi keluhan

yang sering disampaikan oleh pegawai. Puskesmas ini memiliki 48 tenaga kesehatan yang terdiri atas 33 PNS, 9 PPPK, dan 6 tenaga kontrak, yang harus melayani 6 desa dan 29 dusun. Selain pelayanan klinis, pegawai juga dibebani dengan tugas administratif dan kegiatan program nasional seperti imunisasi, posyandu, dan promosi kesehatan.

Sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), Puskesmas memiliki kewenangan dalam pengelolaan keuangan secara mandiri. Namun demikian, hal tersebut belum sepenuhnya mampu menjawab permasalahan ketidakseimbangan beban kerja dengan kompensasi, maupun keterbatasan fasilitas kerja yang tersedia. Akibatnya, kepuasan kerja pegawai cenderung menurun yang berpotensi berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa elemen lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berkorelasi dengan kepuasan kerja. Namun, hasil studi tersebut menunjukkan variasi, baik secara positif, negatif, maupun tidak signifikan, tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik responden. Akibatnya, perlu dilakukan penelitian lanjutan yang lebih kontekstual dan sesuai dengan realitas lapangan di daerah tertentu.

Berdasarkan data tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji dampak lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan beban kerja terhadap kepuasan pekerjaan pegawai PNS di UPTD Puskesmas 1 Negara, Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi pengambil wewenang dalam merumuskan strategi yang tepat pada peningkatan kinerja dan kesejahteraan pegawai, serta mendorong perbaikan mutu layanan kesehatan di tingkat Puskesmas.

LANDASAN TEORI

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, menurut Thoha (2017), merupakan hasil evaluasi seseorang terhadap pekerjaan atau pengalamannya yang menghasilkan kondisi emosional positif. Hal serupa diungkapkan oleh Hasibuan (2011), yang mendefinisikannya sebagai sikap karyawan—positif atau negatif—terhadap pekerjaan yang mereka emban.

Lingkungan Kerja Fisik

Berdasarkan pendapat Nitisemito (2010), komponen fisik dalam lingkungan kerja yang mengelilingi individu dapat berkontribusi terhadap pencapaian hasil kerja atau kinerja karyawan. Disamping itu, Sedarmayanti (2009) mengemukakan lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai keseluruhan elemen dan area tempat seseorang beraktivitas, mencakup cara dan tata letak kerja, baik saat bekerja sendiri maupun dalam tim.

Kompensasi

Menurut Enny (2019), Kompensasi merupakan wujud penghargaan atas dedikasi dan upaya karyawan dalam organisasi, apresiasi diberikan. Bentuknya bisa berupa manfaat finansial (langsung maupun tidak langsung) atau non-finansial. Menurut Akbar et al. (2021), kompensasi meliputi seluruh bentuk penghargaan finansial dan berbagai tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.

Beban Kerja

Berdasarkan pendapat Mudayana yang dikutip oleh Ahmad Hannani (2016), beban kerja dapat diartikan sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.” Menurut Munandar (2014), beban kerja adalah jumlah tugas yang mesti

diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan, dengan mengoptimalkan seluruh kompetensi dan kemampuannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Nitisemito (2010) memberi pengertian lingkungan kerja fisik sebagai seluruh elemen eksternal yang memengaruhi pelaksanaan tugas pekerja. Temuan empiris memperkuat konsep ini, dimana Iroth dkk. (2018) membuktikan pengaruh positif signifikan lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja. Konsistensi hasil penelitian terlihat pada studi Haryani dkk. (2021) yang juga mengkonfirmasi dampak positif lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Maka dari itu hipotesis yang didapat yaitu

H1: Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS UPTD Puskesmas 1 Negara

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Akbar et al. (2021), kompensasi adalah imbalan dalam bentuk finansial dan manfaat lainnya yang diterima pekerja dalam konteks hubungan ketenagakerjaan. Temuan Haryani dkk. (2021) mendukung pandangan ini dengan menunjukkan korelasi positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Lebih lanjut, analisis multivariat yang mengkaji kompensasi bersama faktor lingkungan kerja fisik dan beban kerja (Iroth dkk., 2018) mengkonfirmasi pengaruh positif signifikan ketiga variabel tersebut secara simultan terhadap kepuasan kerja. Maka dari itu hipotesis yang didapat yaitu:

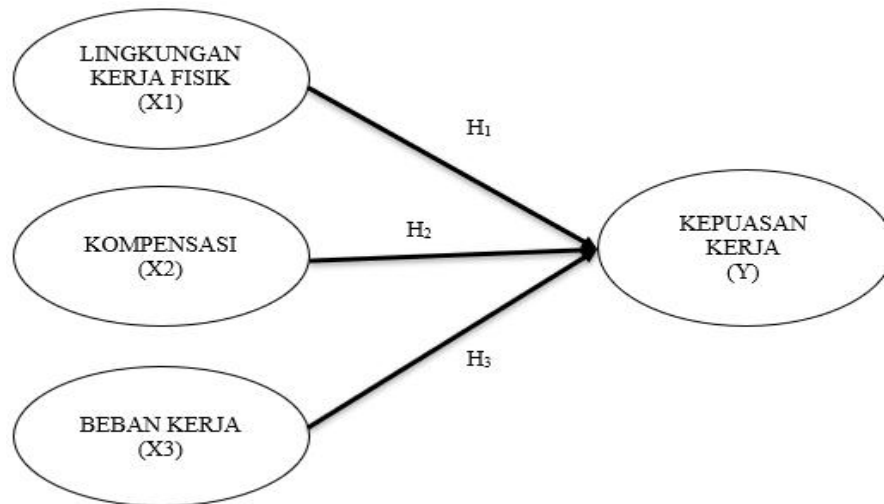
H2: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS UPTD Puskesmas 1 Negara

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Sebagaimana diungkapkan oleh Munandar (2014), beban kerja mencakup berbagai tugas yang ditetapkan kepada seorang pekerja, yang menuntut penyelesaian dalam jangka waktu tertentu dengan menggunakan kompetensi serta potensi pribadi. Sejalan dengan definisi ini, penelitian sebelumnya oleh Astuti, R.D dkk (2022) menunjukkan bahwa beban kerja memengaruhi kepuasan kerja karyawan secara positif dan signifikan. Temuan Widianoro dan Gaol (2024) mengungkapkan bahwa beban kerja menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil ini menantang asumsi konvensional dalam teori manajemen SDM dan mengindikasikan kemungkinan adanya variabel mediator atau karakteristik khusus konteks penelitian. Maka dari itu hipotesis yang didapat yaitu:

H3: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS UPTD Puskesmas 1 Negara

Sebagai hasil dari kajian pustaka dan penyusunan hipotesis, kerangka konseptual dalam penelitian ini dirancang dan dipaparkan sebagaimana ditunjukkan berikut.



Sumber: Data diolah, 2024

Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengkaji pengaruh variabel independen, yaitu lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan beban kerja, terhadap variabel dependen berupa kepuasan kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas 1 Negara. Objek dari penelitian ini yaitu UPTD Puskesmas 1 Negara. Variabel bebas yang di gunakan dalam konteks studi ini ialah Lingkungan Kerja Fisik (X1), Kompensasi (X2), dan Beban Kerja (X3). Variabel terikat yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y). Skala penilaian yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini mengadopsi skala Likert lima tingkat, di mana setiap respons diberikan bobot nilai tertentu. Pilihan jawaban "Sangat Setuju" (SS) dengan kontribusi nilai 5, menunjukkan tingkat persetujuan tertinggi terhadap pernyataan yang diajukan. Selanjutnya, pilihan "Setuju" (S) dengan kontribusi nilai 4, dan "Cukup Setuju" (CS) memperoleh kontribusi nilai 3, yang mencerminkan sikap netral atau moderat. Sementara itu, "Tidak Setuju" (TS) diberi kontribusi nilai 2, dan "Sangat Tidak Setuju" (STS) memperoleh kontribusi nilai 1, yang mencerminkan tingkat ketidaksetujuan tertinggi. Bobot-bobot ini digunakan untuk mengkuantifikasi data persepsi responden sehingga dapat dianalisis secara statistik

1) Lingkungan Kerja Fisik (X1)

Mengacu pada pendapat Sedarmayanti (2011), parameter yang dipakai untuk mengukur kondisi lingkungan kerja fisik mencakup beberapa aspek penting. Indikator tersebut meliputi penerangan atau cahaya, yang berperan dalam mendukung kenyamanan dan ketepatan kerja; temperatur atau suhu udara, yang memengaruhi konsentrasi dan produktivitas; serta pertukaran atau sirkulasi udara, yang diperlukan agar kualitas udara tetap optimal dan tidak mencemari kesehatan. Selain itu, tingkat kebisingan di tempat kerja juga menjadi perhatian karena dapat mengganggu fokus dan komunikasi antarpegawai. Aspek lainnya adalah tata warna atau pewarnaan, yang berpengaruh terhadap suasana kerja secara psikologis, serta dekorasi, yang dapat memberikan nuansa estetis dan meningkatkan kenyamanan dalam lingkungan kerja.

2) Kompensasi (X2)

Menurut Simamora (2004), indikator kompensasi terdiri atas beberapa komponen utama yang mencerminkan imbalan yang diterima karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi.

Indikator tersebut meliputi upah dan gaji, yang merupakan kompensasi finansial langsung yang dibayarkan secara rutin. Selanjutnya, terdapat insentif, yaitu bentuk penghargaan tambahan yang diberikan berdasarkan pencapaian kinerja tertentu. Selain itu, tunjangan juga menjadi bagian dari kompensasi, seperti tunjangan kesehatan, makan, atau transportasi, yang diberikan untuk mendukung kesejahteraan karyawan. Komponen terakhir adalah fasilitas, yakni berbagai kemudahan atau layanan yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan.

3) Beban Kerja (X3)

Menurut Tarwaka (2014), indikator beban kerja terdiri dari tiga aspek utama yang mencerminkan tekanan yang dirasakan individu dalam menjalankan tugasnya. Pertama adalah beban waktu (*time load*), yaitu tekanan yang timbul akibat keterbatasan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menuntut kecepatan dan ketepatan. Kedua, usaha mental (*mental effort load*), yang merujuk pada seberapa besar konsentrasi, perhatian, dan pemikiran yang harus dicurahkan untuk menyelesaikan suatu tugas. Ketiga adalah tekanan psikologis (*psychological stress load*), yaitu beban yang berkaitan dengan tekanan emosional dan stres yang dirasakan akibat beban pekerjaan yang berat, konflik peran, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Ketiga indikator ini secara keseluruhan memberikan gambaran menyeluruh tentang tingkat kuantitas dan kompleksitas pekerjaan yang dihadapi oleh karyawan.

4) Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2015), variabel kepuasan kerja dapat diukur melalui lima aspek utama. Pertama adalah pekerjaan itu sendiri (*work itself*), yang mencakup sejauh mana individu merasa tertantang, termotivasi, dan memperoleh makna dari pekerjaan yang dilakukan. Kedua, gaji atau upah (*pay*), yaitu persepsi karyawan terhadap keadilan dan kecukupan kompensasi yang diterima. Ketiga, promosi (*promotion*), yang mencerminkan adanya kesempatan untuk berkembang dan meraih jenjang karier yang lebih tinggi. Keempat adalah pengawasan (*supervision*), yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, dukungan, serta interaksi antara pimpinan dan staf. Terakhir, rekan kerja (*workers*), yaitu kualitas relasi sosial dan kerja sama antarpegawai dalam lingkungan kerja. Kelima indikator ini memberikan gambaran komprehensif mengenai tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Sebelum pengambilan data, instrumen penelitian harus diuji tingkat validitas dan reliabilitasnya guna memastikan keakuratan dan konsistensi hasil penelitian. Jenis data dalam studi ini berbasis kuantitatif, di mana informasi diperoleh dalam bentuk nilai-nilai numerik. Populasi studi ini ialah seluruh pegawai PNS di UPTD Puskesmas 1 Negara sebanyak 48 populasi. Penetapan prosedur sampling dalam studi melalui metode purposive, yang termasuk dalam metode pengambilan sampel secara non-random, dilakukan melalui penentuan sampel mengacu pada beberapa kriteria tertentu yang disesuaikan dengan kebutuhan dan objek kajian utama. Adapun kriteria yang digunakan yaitu pegawai ASN yang berstatus PNS di UPTD Puskesmas 1 Negara, sehingga diperoleh jumlah sampel yang memenuhi kriteria sebanyak 33 sampel. Dalam pelaksanaan penelitian ini, proses pengumpulan data difasilitasi melalui pemanfaatan IBM SPSS Statistics 22. Penelitian ini mengadopsi berbagai metode analisis, seperti uji kualitas data, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linier berganda, serta Uji F dan Uji T. Regresi linear berganda dalam studi ini diformulasikan berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

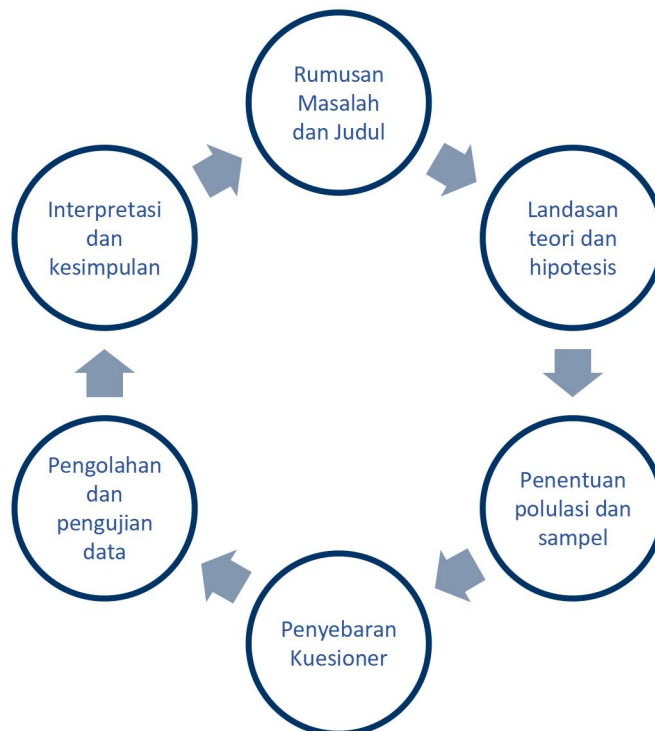
X1 = Lingkungan Kerja Fisik

X2 = Kompensasi

X3 = Beban Kerja

e = *Standard error*

Adapun diagram alur metode penelitian dapat digambarkan dalam Gambar 3. Sebagai berikut.



Gambar 3. Diagram Alur Metode Penelitian

Sumber: Data diolah, 2025

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1) Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen yang digunakan dapat secara tepat dan akurat mengukur konstruk atau variabel yang menjadi fokus penelitian. Validitas menjadi salah satu indikator utama dalam menentukan kualitas suatu instrumen, karena instrumen yang tidak valid dapat menghasilkan data yang menyimpang dari realitas sebenarnya. Menurut Sugiyono (2018), validitas mengacu pada tingkat kemampuan suatu instrumen dalam mengukur kesesuaian antara data empiris yang dikumpulkan peneliti dengan realitas atau kondisi sebenarnya yang dimaksud oleh responden. Dengan kata lain, suatu instrumen dinyatakan valid apabila mampu merepresentasikan atau mencerminkan kondisi riil yang terjadi di lapangan secara objektif.

Untuk menentukan r tabel, digunakan derajat kebebasan (degree of freedom, df) diperoleh melalui perhitungan dengan menggunakan rumus $df = n - 2$, dengan n merujuk pada keseluruhan responden yang diamati dalam penelitian. Pada penelitian ini, jumlah responden yang memberikan jawaban adalah sebanyak 33 orang, sehingga diperoleh $df = 33 - 2 = 31$. Berdasarkan tabel distribusi kritis Pearson pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$), didapat jumlah r tabel senilai 0,2913. Maka dari itu, suatu item pertanyaan dianggap valid jika:

- Nilai r hitung $> 0,2913$, dan
- Hubungan korelasinya positif.

Butir-butir pertanyaan yang memenuhi kedua kriteria validitas, yakni memperoleh nilai r hitung yang melebihi r tabel serta menunjukkan arah korelasi positif, dapat dianggap sebagai item yang layak dan representatif untuk digunakan dalam proses pengumpulan data. Hal tersebut menegaskan bahwa item tersebut menguasai keterampilan yang memadai untuk menilai aspek tertentu secara akurat, konsisten, dan sesuai dengan konstruk teori yang mendasari penelitian. Validitas item yang tinggi menjadi indikator bahwa instrumen tersebut mampu merepresentasikan konsep yang diukur secara tepat.

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Lingkungan Kerja Fisik (X1)	X1.1	0.738	0.2913	Valid
2		X1.2	0.853	0.2913	Valid
3		X1.3	0.867	0.2913	Valid
4		X1.4	0.806	0.2913	Valid
5		X1.5	0.862	0.2913	Valid
6	Kompensasi (X2)	X2.1	0.812	0.2913	Valid
7		X2.2	0.918	0.2913	Valid
8		X2.3	0.888	0.2913	Valid
9	Beban Kerja (X3)	X3.1	0.817	0.2913	Valid
10		X3.2	0.824	0.2913	Valid
11		X3.3	0.698	0.2913	Valid
12		X3.4	0.802	0.2913	Valid
13		X3.5	0.790	0.2913	Valid
14		X3.6	0.769	0.2913	Valid
15		X3.7	0.750	0.2913	Valid
16		X3.8	0.649	0.2913	Valid
17	Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.662	0.2913	Valid
18		Y.2	0.688	0.2913	Valid
19		Y.3	0.660	0.2913	Valid
20		Y.4	0.825	0.2913	Valid

Sumber: *Output IBM SPSS Statistics 22 (Data diolah, 2025)*

Merujuk Tabel 1, seluruh item pernyataan pada tiap variabel dalam penelitian menunjukkan nilai r hitung $> r$ tabel (0,2913) dan arah korelasi yang positif. Hal ini berlaku baik untuk variabel independen (Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Beban Kerja) maupun

variabel dependen (Kepuasan Kerja). Seluruh indikator menunjukkan asosiasi yang kuat dengan skor total variabelnya masing-masing, berdasarkan temuan tersebut instrumen yang digunakan valid dan berfungsi sebagai indikator valid terhadap konstruk yang diukur secara akurat. Dengan demikian, seluruh item layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan salah satu indikator krusial dalam mengukur tingkat suatu alat ukur penelitian mampu memberikan hasil data yang tetap dan dapat diandalkan saat diterapkan pada kondisi yang sejenis pada waktu yang berbeda. Sebagaimana diungkapkan oleh Sugiyono (2017), reliabilitas diukur guna mengetahui konsistensi data yang dihasilkan dari instrumen, sehingga dapat diketahui apakah instrumen tersebut dapat dipercaya untuk digunakan secara berulang. Dalam konteks studi ini, pengukuran uji reliabilitas dilakukan melalui pendekatan Cronbach's Alpha, yang dinilai sesuai dan tepat untuk instrumen yang disusun menggunakan skala Likert. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menilai homogenitas butir-butir pertanyaan untuk menilai suatu variabel yang sama, dengan demikian hasil yang didapatkan mampu untuk dijamin keandalannya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	0.872	0.70	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.842	0.70	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0.895	0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.724	0.70	Reliabel

Sumber: *Output IBM SPSS Statistics 22* (Data diolah, 2025)

Suatu variabel disebut reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha-nya lebih dari 0,70. Temuan dari hasil uji mengindikasikan seluruh variabel yang diteliti dalam studi ini, Lingkungan Kerja Fisik (0,872), Kompensasi (0,842), Beban Kerja (0,895), dan Kepuasan Kerja (0,724) memenuhi kriteria tersebut. Dengan demikian, seluruh item kuesioner dinyatakan reliabel dan konsisten secara internal, serta layak untuk diterapkan dalam tahapan analisis lanjutan.

3. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah bagian penting pada analisis statistik, khususnya pada penelitian kuantitatif yang menggunakan model regresi. Tujuan sentral dari pengujian ini guna "memverifikasi apakah data residual atau error dari model regresi memiliki distribusi yang mencapai distribusi normal. Aspek ini menjadi krusial karena distribusi normal residual menjadi elemen penting dalam prasyarat dalam uji asumsi klasik, untuk menghasilkan estimasi model yang tidak bias dan efisien."

Menurut Gunawan (2020), uji normalitas berfungsi untuk mengevaluasi kepastian distribusi data sampel dengan distribusi normal. Setelah memenuhi syarat normalitas, data dapat disimpulkan tersebut layak digunakan untuk pengujian statistik parametrik, "seperti regresi linier berganda. Salah satu pendekatan yang digunakan dalam menguji normalitas data, digunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (K-S Test), di mana parameter signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) dijadikan sebagai acuan utama dalam menentukan distribusi normal. Dasar penentuan keputusan pada uji normalitas merujuk pada nilai signifikansi (p-value), dengan ketentuan

sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi melebihi 0,05 ($p > 0,05$), maka data dianggap memiliki distribusi normal.
- Sebaliknya, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.35471507
Most Extreme Differences	Absolute	.126
	Positive	.126
	Negative	-.088
Test Statistic		.126
Asymp. Sig. (2-tailed)		.199 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 22

Mengacu pada hasil uji normalitas yang disajikan Sebagaimana tercantum pada Tabel 3, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) mencapai angka 0,199, yang melampaui nilai 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, residual dalam penelitian ini teridentifikasi berdistribusi normal. dan tidak ditemukan deviasi yang signifikan terhadap distribusi normal. Hal tersebut mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga bisa dimanfaatkan pada tahapan analisis selanjutnya. Temuan ini memperkuat validitas model regresi yang digunakan, karena distribusi residual yang normal adalah syarat penting untuk memastikan bahwa hasil estimasi parameter tidak bias dan inferensi statistik yang dilakukan bersifat sah.

b) Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan salah satu bentuk pelanggaran terhadap asumsi klasik dalam model regresi linier berganda. Pelanggaran kondisi ini muncul apabila terdapat keterkaitan yang kuat atau hampir yang menunjukkan kolinearitas total Di antara sejumlah variabel bebas yang digunakan dalam model regresi. Kondisi ini dapat memicu distorsi pada estimasi koefisien regresi hasilnya cenderung tidak stabil, sehingga menyulitkan proses interpretasi analisis secara akurat. Menurut Gunawan (2020), model regresi dengan performa analisis yang optimal seharusnya terbebas dari gejala multikolinearitas, agar setiap variabel independen dapat kontribusi yang diberikan bersifat distingtif terhadap variabel terikat dalam model analisis. Deteksi terhadap gejala multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan dua indikator utama, yakni nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF).

Kriteria umum yang menjadi acuan dalam mendeteksi multikolinearitas adalah:

- a) Terdapat indikasi multikolinearitas apabila nilai Tolerance kurang dari 0,10 dan/atau nilai Variance Inflation Factor (VIF) melebihi 10
- b) Apabila nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam data.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.423	.456		.927	.362		
Lingkungan Kerja Fisik	.071	.027	.137	2.657	.013	.307	3.255
Kompensasi	.149	.062	.158	2.420	.022	.192	5.217
Beban Kerja	.373	.022	.763	16.639	.000	.391	2.557

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Output IBM SPSS Statistics 22

Hasil pengujian menegaskan bahwa nilai tolerance untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Kompensasi (X2), dan Beban Kerja (X3) masing-masing sebesar 0,307; 0,192; dan 0,391, yang seluruhnya melebihi batas minimum 0,10. Sementara itu, untuk ketiga variabel, nilai VIF tercatat adalah 3,255; 5,217; dan 2,557, masih di bawah ambang batas maksimum 10. Berdasarkan temuan ini, model regresi yang digunakan terbukti tidak mengalami multikolinearitas antar variabel independen, memungkinkan analisis yang valid atas tiap variabel independen tanpa harus saling memengaruhi secara berlebihan.

c) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji sebagai bagian dari asumsi klasik guna menilai kestabilan varian residual dalam model regresi memenuhi syarat kesamaan varians dari residual atau galat pada setiap tingkat prediktor. Pada regresi lini yang diharapkan, sebaran sisa (residual) seharusnya tetap atau tidak berubah (homoskedastisitas). Apabila ragam tersebut berbeda-beda atau tidak stabil (heteroskedastisitas), maka berpotensi terjadi penyimpangan yang turut menentukan efisiensi estimasi parameter dan menurunkan keandalan hasil uji statistik. Menurut Gunawan (2020), uji ini dilakukan dengan metode Glejser, melalui analisis regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen dari model utama. Indikator utama yang dilihat adalah nilai signifikansi dari hasil regresi. Jika tingkat signifikansi melampaui batas 0,05, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.277	.212		1.303	.203
Lingkungan Kerja Fisik	.008	.012	.205	.628	.535
Kompensasi	.009	.029	.132	.320	.751
Beban Kerja	-.007	.010	-.190	-.657	.517

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: *Output IBM SPSS Statistics 22*

Dalam studi ini, pengujian Glejser mengindikasikan tingkat signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) adalah 0,535; Kompensasi (X2) sebesar 0,751; dan Beban Kerja (X3) sebesar 0,517. Ketiga pencapaian nilai ini berada di atas nilai kritis signifikansi 0,05, merefleksikan tidak adanya pola varians residual yang menyimpang secara sistematis. Dengan kata lain, model regresi bebas dari gejala heteroskedastisitas, dan variabel-variabel independen tidak memengaruhi sebaran kesalahan secara tidak merata. Hal ini memperkuat validitas model dan memungkinkan dilanjutkannya analisis regresi linier berganda dengan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi.

4) Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menghasilkan sebuah persamaan regresi yang menggambarkan bagaimana variabel Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Beban Kerja memengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai PNS di UPTD Puskesmas 1 Negara. Rincian dari persamaan tersebut dapat dilihat pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.423	.456		.927	.362
Lingkungan Kerja Fisik	.071	.027	.137	2.657	.013
Kompensasi	.149	.062	.158	2.420	.022
Beban Kerja	.373	.022	.763	16.639	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output IBM SPSS Statistics 22*

Dari data di tabel 6, persamaan model regresi ditemukan sebagai berikut:

$$Y = (0.423) + 0.071X_1 + 0.149X_2 + 0.373X_3 + 0.456$$

Persamaan tersebut memberikan gambaran mengenai efek spesifik dari tiap faktor bebas terhadap variabel yang diamati, yaitu kepuasan kerja pegawai. Konstanta sebesar 0,423 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Kompensasi (X_2), dan Beban Kerja (X_3), berada pada nilai nol atau tidak berkontribusi sama sekali, maka nilai dasar dari Kepuasan Kerja (Y) tetap berada pada angka 0,423. Pernyataan ini menyiratkan bahwa ketiga variabel tidak berperan dalam menjelaskan variabilitas data, masih terdapat tingkat kepuasan kerja yang bersumber dari faktor-faktor lain di luar model.

Koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) sebesar 0,071 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, setiap kenaikan satu poin dalam penilaian lingkungan kerja fisik dapat mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja sejumlah 0,071 satuan, dengan variabel lain dianggap tidak mengalami perubahan. Kondisi tersebut menyiratkan bahwa semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja, seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kenyamanan ruang, dan dekorasi, maka semakin naik tingkat kepuasan pegawai.

Selanjutnya, variabel Kompensasi (X_2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,149, juga dengan arah yang positif. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan persepsi terhadap kompensasi—baik berupa gaji pokok, tunjangan, insentif, maupun fasilitas akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0,149 satuan. Ini menandakan bahwa imbalan yang proporsional dan layak merupakan faktor signifikan yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja.

Adapun variabel Beban Kerja (X_3) menunjukkan koefisien regresi tertinggi, yaitu 0,373, yang juga bersifat positif. Artinya, semakin tinggi persepsi terhadap beban kerja yang dirasakan sebagai menantang namun masih dalam batas yang mampu dikelola oleh pegawai, sehingga dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja. Temuan ini mendukung pandangan bahwa beban kerja yang proporsional dapat memicu semangat kerja dan memberikan rasa pencapaian, asalkan tidak menimbulkan tekanan berlebih.

Secara keseluruhan, variabel independen pada studi ini, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, dan Beban Kerja terbukti berkontribusi dengan cara positif terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin optimal ketiga faktor tersebut dikelola oleh manajemen, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas 1 Negara.

5) Uji F (Simultan/Uji Kelayakan Model)

Uji F Statistik digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi *goodness of fit model* pada taraf signifikansi 5% melalui program IBM SPSS Statistics 22. Terdapat beberapa kriteria yang digunakan pada Uji F diantaranya yaitu:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi 5% dan derajat (df_L) = $n - k - 1 = 33 - 3 - 1 = 29$, maka diperoleh nilai F_{tabel} 2.93. Uji F yang dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 22, maka didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji F Statistik

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	164.943	3	54.981	396.007	.000 ^b
Residual	4.026	29	.139		
Total	168.970	32			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi

Sumber: *Output IBM SPSS Statistics 22*

Hasil uji F atau uji simultan yang ditampilkan dalam Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 396,007 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Diperoleh nilai Ftabel sebesar 2,93 pada taraf signifikansi 5%. Karena nilai Fhitung (396,007) jauh lebih besar daripada Ftabel (2,93) dan nilai signifikansinya jauh lebih kecil dari 0,05, maka keputusan yang diambil adalah menolak H_0 dan menerima H_1 . Implikasi dari hasil ini adalah bahwa ketiga variabel independen, yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Kompensasi (X_2), dan Beban Kerja (X_3), secara kolektif memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yakni Kepuasan Kerja (Y). Dengan kata lain, kombinasi dari ketiga faktor tersebut dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada tingkat kepuasan kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas 1 Negara secara bermakna secara statistik. Hasil ini memperkuat validitas model regresi yang digunakan dalam penelitian, dan menunjukkan bahwa perbaikan pada ketiga aspek tersebut secara terpadu dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara signifikan.

6) Uji T (Parsial)

Uji t atau *partial t-test* diterapkan untuk menilai pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel independen yang dimaksud mencakup Lingkungan Kerja Fisik (X_1), Kompensasi (X_2), dan Beban Kerja (X_3), sementara variabel dependen yang ditinjau adalah Kepuasan Kerja (Y). Uji ini bertujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana kontribusi masing-masing variabel bebas secara individual dalam memberikan dampak pada level kepuasan kerja pegawai, dengan mengendalikan pengaruh variabel independen lainnya dalam model regresi yang sama. Dengan demikian, hasil dari uji t ini menyajikan data yang relevan terkait tingkat signifikansi pengaruh setiap variabel bebas secara terpisah terhadap variabel terikat, yang pada akhirnya bisa dijadikan pondasi ketika mengambil keputusan manajerial atau kebijakan organisasi

Adapun kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $sig > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
- 2) Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $sig < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Nilai T_{tabel} pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan derajat bebas (df) = $n - k - 1 = 29$, maka diperoleh nilai T_{tabel} 1.69913

Analisis Uji T yang dilakukan dengan SPSS Statistics 22 menghasilkan temuan seperti yang disajikan di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.423	.456		.927	.362
Lingkungan Kerja Fisik	.071	.027	.137	2.657	.013
Kompensasi	.149	.062	.158	2.420	.022
Beban Kerja	.373	.022	.763	16.639	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: *Output IBM SPSS Statistics 22*

- 1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai PNS UPTD Puskesmas 1 Negara.

Merujuk pada pengujian t yang ditampilkan pada Tabel 8, diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₁) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,071, dengan nilai thitung sebesar 2,657 dan nilai ttabel sebesar 1,69913. Karena thitung > ttabel, serta diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,013 < 0,05, maka hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H₁) diterima. menandakan secara parsial, variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas 1 Negara. Pengaruh positif ini menandakan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik, seperti pencahayaan, suhu ruangan, sirkulasi, dan kebersihan serta estetika ruang kerja, maka akan semakin naik tingkat kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung produktivitas dan menurunkan tingkat stres, sehingga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja.

- 2) Pengaruh Kompensasi (X₂) Terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai PNS UPTD Puskesmas 1 Negara.

Uji t terhadap variabel Kompensasi (X₂) menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,149, dengan thitung sebesar 2,420 dan ttabel sebesar 1,69913, serta tingkat signifikansi sebesar 0,022 < 0,05. Berdasarkan kriteria pengujian, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti bahwa variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang memadai, mencakup gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas kerja lainnya, dapat meningkatkan motivasi dan rasa puas dalam bekerja. Kompensasi yang dianggap adil dan layak oleh pegawai akan memperkuat loyalitas serta menumbuhkan rasa dihargai oleh organisasi, sehingga secara langsung berkontribusi pada meningkatnya kepuasan kerja.

- 3) Pengaruh Beban Kerja (X₃) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS UPTD Puskesmas 1 Negara.

Hasil uji t untuk variabel Beban Kerja (X_3) menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,373, dengan thitung sebesar 16,639, jauh lebih besar daripada ttabel sebesar 1,69913, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, berarti Beban Kerja juga secara parsial menunjukkan dampak terhadap Kepuasan Kerja. Pengaruh positif ini bahwa ketika beban kerja berada dalam batas wajar dan seimbang dengan kemampuan pegawai, hal tersebut dapat memberikan tantangan positif, meningkatkan keterlibatan kerja, serta menumbuhkan rasa pencapaian. Beban kerja yang terukur tidak selalu berdampak negatif, justru dapat meningkatkan kepuasan kerja apabila disertai dukungan sumber daya dan manajemen waktu yang baik.

Pembahasan

- 1) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS UPTD Puskesmas 1 Negara.

Hasil analisis statistik menunjukkan variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_1) analisis parsial mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan dan bersifat positif terhadap Kepuasan Kerja pegawai PNS di UPTD Puskesmas 1 Negara. Hal ini ditunjukkan oleh nilai thitung lebih besar dari ttabel, serta nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Hal ini menegaskan bahwa kualitas aspek fisik dari lingkungan kerja merupakan elemen esensial yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Data ini memperkuat hasil yang ditemukan Iroth, Lengkong, dan Dotulong (2018) bahwa kondisi lingkungan kerja berkontribusi secara penting terhadap kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang baik mampu menumbuhkan perasaan tenteram dan terlindungi selama bekerja, yang meningkatkan kesetiaan dan motivasi pegawai. Robbins dan Judge (2019) juga menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang mendukung, baik dari aspek fasilitas, pencahayaan, sirkulasi udara, hingga interaksi sosial di tempat kerja, dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan komitmen organisasi.

Secara teoritis, hasil ini juga diperkuat oleh teori dua faktor dari Herzberg (1966), yang mengungkapkan bahwa kondisi lingkungan kerja teridentifikasi ke dalam kategori faktor higiene. Faktor ini berperan dalam mencegah munculnya ketidakpuasan kerja. Meskipun faktor higiene tidak selalu menjadi pendorong kepuasan kerja secara langsung, namun keberadaannya sangat penting untuk membuat lingkungan yang stabil dan mendukung. Lebih lanjut, penelitian oleh Oldham dan Hackman (2010) menyoroti pentingnya desain ruang kerja estetik dan mampu mendukung kolaborasi antarpegawai. Lingkungan fisik yang tertata baik tidak hanya memengaruhi kenyamanan secara fisik, tetapi juga memperkuat keterlibatan emosional pegawai terhadap pekerjaannya, meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, serta memperkuat kesejahteraan psikologis.

Implikasi dari temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja yang terkelola dengan baik berperan penting dalam menajamkan kepuasan kerja. Infrastruktur kerja yang memadai disertai dengan atmosfer kerja yang kondusif, serta tata ruang yang mendukung aktivitas profesional akan menciptakan kondisi psikologis yang positif dan produktif bagi para pegawai. Oleh karena itu, manajemen Puskesmas perlu menjadikan pengelolaan lingkungan kerja sebagai salah satu prioritas strategis dalam pengembangan sumber daya manusia.

- 2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS UPTD Puskesmas 1 Negara.

Uji parsial mengungkapkan variabel Kompensasi (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai PNS di UPTD Puskesmas 1 Negara.

Temuan ini ditunjukkan oleh nilai thitung yang lebih besar dari ttabel dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima. Artinya, semakin layak sistem kompensasi yang diberikan, maka semakin besar pula rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan penelitian Apiyanto, Setyariningsih, dan Kasnowo (2020) serta Haryani, Sutama, dan Setiawan (2021), yang secara konsisten menunjukkan bahwa imbalan yang proporsional dan sesuai dengan beban kerja berperan memegang peranan krusial dalam mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan di sektor publik. Dalam konteks organisasi layanan publik seperti Puskesmas, sistem kompensasi yang dinilai transparan, adil, dan memadai menjadi salah satu bentuk apresiasi terhadap kontribusi pegawai, serta memperkuat semangat kerja dan loyalitas terhadap organisasi.

Secara teoritis, hierarki kebutuhan Maslow (1943) menjelaskan bahwa kompensasi berfungsi sebagai pemenuhan terhadap kebutuhan dasar, khususnya aspek fisiologis dan perlindungan diri individu. Apabila kebutuhan ini telah terpenuhi, maka individu akan lebih terdorong untuk mencapai tingkat kepuasan dan aktualisasi diri yang lebih tinggi. Selanjutnya, dalam pandangan Adams melalui Teori Keadilan (1965), persepsi pegawai terhadap keadilan kompensasi sangat menentukan kepuasan kerja. Pegawai akan merasa puas apabila mereka menilai bahwa rasio antara input (usaha, waktu, keterampilan) dan output (gaji, tunjangan, penghargaan) mereka sebanding dengan rekan sejawat atau standar organisasi. Lebih lanjut, Milkovich dan Newman (2020) menekankan bahwa sistem kompensasi yang kompetitif, adil, dan transparan akan memperkuat motivasi kerja serta menurunkan tingkat turnover. Kompensasi tidak hanya dilihat dari sisi nominal, tetapi juga mencakup kejelasan struktur, penghargaan non-finansial, serta peluang untuk mendapatkan insentif berdasarkan kinerja. Sejalan dengan itu, Dessler (2020) menjelaskan bahwa kompensasi terdiri atas komponen yang luas, mulai dari gaji pokok, tunjangan kesehatan, bonus, hingga program pensiun, yang secara kolektif mendukung kesejahteraan pegawai dan membentuk persepsi positif terhadap lingkungan kerja.

Temuan ini mengarah pada kesimpulan bahwa kompensasi yang dikelola secara profesional dan proporsional mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Peningkatan kualitas sistem kompensasi, baik dari aspek nominal maupun non-finansial, menjadi langkah strategis yang perlu diperhatikan oleh manajemen Puskesmas dalam rangka memperkuat retensi pegawai serta meningkatkan mutu layanan kesehatan secara keseluruhan.

3) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS UPTD Puskesmas 1 Negara.

Hasil uji t menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai PNS di UPTD Puskesmas 1 Negara. Hal ini dibuktikan dengan nilai thitung yang melebihi ttabel serta tingkat signifikansi di bawah 0,05. Implikasinya adalah hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_3) diterima. Artinya, peningkatan beban kerja yang dikelola secara tepat dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja. Sebanding dengan Astuti et al. (2022), yang mengungkapkan bahwa beban kerja mempunyai efek yang konstruktif dan berkorelasi positif dengan kepuasan kerja pegawai. Dalam pelayanan publik seperti Puskesmas, beban kerja yang terukur—didukung oleh pembagian tugas yang jelas dan perencanaan kerja yang baik—dapat memberikan tantangan positif dan meningkatkan keterlibatan pegawai dalam pekerjaannya.

Secara konseptual, *Job Demand-Control Model* yang dikemukakan oleh Karasek (1979) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi tidak selalu berdampak negatif, selama individu memiliki kontrol atas pekerjaannya serta mendapatkan dukungan sosial yang memadai. Dalam kondisi tersebut, beban kerja justru dapat mendorong pencapaian kerja dan meningkatkan rasa puas terhadap hasil kerja. Selanjutnya, Hackman dan Oldham (1976) melalui *Job Characteristics Theory* menjelaskan pekerjaan dengan tingkat tantangan yang tinggi, seperti beban kerja yang kompleks namun bermakna, mampu memenuhi kebutuhan psikologis karyawan—seperti otonomi, pencapaian, serta pengembangan diri—yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang lebih tinggi. Teori *Vitamin Model* yang dikembangkan oleh Warr (2007) juga mendukung pandangan ini, di mana beban kerja dalam intensitas sedang dapat berfungsi seperti "vitamin psikologis" bagi pegawai memberikan stimulasi, meningkatkan motivasi, dan pada akhirnya mendorong kepuasan kerja. Namun demikian, model ini juga menekankan bahwa efek positif tersebut akan hilang apabila beban kerja melampaui batas toleransi individu, atau jika tidak didorong dengan fasilitas kerja yang memadai. Selain itu, dalam *Job Demands-Resources Model* oleh Demerouti et al. (2001) disebutkan bahwa dampak beban kerja terhadap kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh tersedianya sumber daya kerja (*job resources*), seperti supervisi yang efektif, penghargaan, serta keseimbangan beban antarunit kerja. Tanpa dukungan ini, beban kerja yang tinggi memicu stres kronis, kelelahan emosional, dan pada akhirnya menurunkan kepuasan kerja secara signifikan.

Maka dari itu, beban kerja yang dikelola secara profesional dan proporsional dapat berfungsi sebagai pendorong kepuasan kerja pegawai. Jadi, pengelolaan beban kerja perlu diperhatikan agar di Puskesmas perlu mempertimbangkan keseimbangan antara tuntutan tugas, kapasitas individu, dan dukungan organisasi guna menciptakan iklim kerja yang produktif dan sehat secara psikologis.

KESIMPULAN

Penelitian ini difokuskan dengan analisis pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan beban kerja pada kepuasan kerja pegawai PNS UPTD Puskesmas 1 Negara. Terdapat bahwa ketiga variabel tersebut, secara parsial berpengaruh memiliki kontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan PNS UPTD Puskesmas 1 Negara. Lingkungan kerja fisik yang memadai, termasuk aspek kenyamanan ruang, pencahayaan, dan sirkulasi udara, terbukti meningkatkan semangat dan kenyamanan kerja pegawai. Kompensasi yang adil, baik kompensasi dalam bentuk uang maupun bentuk lainnya, mampu memberikan dorongan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerja dan loyalitas. Beban kerja yang seimbang dengan kemampuan pegawai juga terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja, meskipun tekanan kerja yang berlebihan dapat berpotensi menurunkan motivasi.

Implikasi teoretis dari penelitian ini mendukung teori-teori terdahulu bahwa lingkungan kerja, insentif, serta beban kerja menjadi elemen krusial dalam mewujudkan kepuasan kerja pegawai. Temuan ini menjadi tambahan referensi dalam studi terkait manajemen sumber daya manusia khususnya di sektor pelayanan kesehatan. Namun, penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain: penggunaan metode kuantitatif semata sehingga tidak menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman pegawai melalui pendekatan kualitatif. cakupan penelitian ini hanya mencakup wilayah puskesmas sehingga generalisasi hasil masih terbatas. Untuk riset selanjutnya, disarankan agar dilakukan penelitian dengan pendekatan mengadopsi pendekatan mixed methods untuk mengeksplorasi fenomena secara lebih luas dan mendalam. Penelitian pada puskesmas di

daerah lain atau instansi pemerintah lainnya juga penting dilakukan guna memperluas generalisasi temuan.

Saran bagi manajemen Puskesmas mencakup peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik melalui perbaikan tata ruang dan fasilitas, serta penguatan budaya kerja kolaboratif melalui program team building. Evaluasi sistem kompensasi secara berkala juga perlu dilakukan untuk menjamin keadilan, disertai pengembangan kompensasi non-finansial seperti peluang pengembangan karir. Dalam hal beban kerja, manajemen disarankan menerapkan distribusi tugas yang proporsional dan menambah sumber daya pada posisi dengan beban tinggi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel moderasi seperti dukungan atasan atau work-life balance, menggunakan pendekatan campuran (kualitatif dan longitudinal), serta memperluas cakupan sampel ke puskesmas dengan karakteristik wilayah berbeda guna meningkatkan generalisasi hasil.

DAFTAR REFERENSI

- Akbar, M. F., & lainnya. (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299.
- Ahmad Hannani. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 01, No. 02. Di akses 10 April 2018 [http:// https://journal.stieamkop.ac](http://https://journal.stieamkop.ac)
- Alex S. Nitisemito, 2010. Manajemen personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Apiyanto, M. W., Setyariningsih, E., & Kasnowo, K. (2020). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan pengembangan karir organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Beton Prima Indonesia (Skripsi). Universitas Islam Majapahit.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *RESLAJ: Jurnal Sosial Pendidikan Agama Laa Roiba*, 4(4), 1352–1365.
- Astianto, A., & Suprihadi. (2014). *Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Surabaya* (Skripsi). STIESIA Surabaya.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Makassar: Aksara Timur.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). *The job demands-resources model of burnout*. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and managing organizational behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Gunawan, A. (2020). Pengaruh current ratio dan debt to equity ratio terhadap harga saham pada perusahaan plastik dan kemasan. *Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 1(1), 32–40.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the design of work: Test of a theory*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research*. In P. A. Hancock & N. Meshkati (Eds.), *Human mental workload* (Vol. 52, pp. 139–183). North-Holland.

- Haryani, D. S., Utama, I. G. N., & Setiawan, A. P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 99–108.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing.
- Iroth, V. P. K., Lengkong, P. K., & Dotulong, L. O. H. (2018). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja fisik dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pada beberapa karyawan restoran di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 2098–2107.
- Karasek, R. A. (1979). *Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign*. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2020). *Compensation* (12th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Munandar. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Natania, O., & Martha, L. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina*, 2(1), 45–56.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen personalia* (Edisi Revisi). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Oldham, G. R., & Hackman, J. R. (2010). *Not what it was and not what it will be: The future of job design research*. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2–3), 463–479.
- Puskesmas 1 Negara Kabupaten Jembrana. (2025). Tentang Puskesmas. <https://pusk1negara.jembranakab.go.id>
- Prasetyo, Y., & Kamela, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Simpang Tanjung Nan IV Kecamatan Danau Kembar. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta*, 6(1), 66–74.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Cet. ke-5). Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja pegawai*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarwaka. (2004). *Ergonomi untuk keselamatan dan kesehatan kerja di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Thoha, M. (2017). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Widiantoro, R., & Gaol, P. L. (2024). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Sekretariat Direktorat Jendral Perhubungan Darat. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 6(1), 40–48.
- Yanti, N. (2021). Pengaruh kompensasi, pelatihan, dan pengembangan terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Karo (Skripsi). Universitas Quality Berastagi.