

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, JOB CONFLICT, WORK LOAD AND COMPENSATION ON UPTD EMPLOYEE PERFORMANCE WULUHAN HEALTH CENTER

Amien Faisal¹, M. Naely Azhad², Rusdiyanto³

¹²³Faculty Of Economics, University Of Muhammadiyah Jember, Indonesia

Artikel History:

Artikel masuk: 01/10/2024

Artikel revisi: 28/10/2024

Artikel diterima: 31/10/2024

Keywords:

Work Environment; Work Conflict,
Workload; Compensation; Employee
Performance

ABSTRAK

Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas mereka. Ini meliputi faktor-faktor fisik seperti tata letak ruangan, pencahayaan, dan suhu, serta elemen non-fisik seperti interaksi sosial, suasana kerja, dan kebijakan perusahaan. Jika elemen-elemen ini tidak diperhatikan, dapat mengakibatkan gangguan pada kinerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung bisa meningkatkan motivasi serta semangat, sehingga karyawan menjadi lebih efisien dan produktif. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat menciptakan suasana yang tenang selama bekerja, sedangkan fasilitas yang memadai berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi secara mendalam bagaimana berbagai faktor seperti kondisi lingkungan kerja, konflik, beban kerja, dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan di Puskesmas Wuluhan. Untuk mencapai tujuan penelitian, diterapkan metode kausalitas dengan melibatkan 76 responden yang dipilih melalui teknik sampel jenuh, sehingga seluruh anggota populasi yang relevan terwakili dalam sampel. Hasil analisis regresi linier berganda mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa perbaikan dalam kedua aspek ini dapat secara substansial meningkatkan kinerja. Sebaliknya, penelitian ini menemukan bahwa konflik dan beban kerja tidak memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Wuluhan, mengindikasikan bahwa faktor-faktor ini mungkin kurang mempengaruhi kinerja dibandingkan dengan lingkungan kerja dan kompensasi. Hasil dari penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan untuk mengambil suatu keputusan dalam memecahkan suatu masalah didalam perusahaan.

ABSTRACT

The work environment encompasses various elements around employees that can affect their job performance. This includes physical factors such as room layout, lighting, and temperature, as well as non-physical elements like social interactions, work atmosphere, and company policies. If these elements are neglected, it can lead to disruptions in employee performance. Conversely, a supportive work environment can enhance motivation and enthusiasm, leading to increased efficiency and productivity. A pleasant work environment can create a calm atmosphere while working, while adequate facilities play a crucial role in improving performance. This study aims to thoroughly evaluate how various factors, such as the work environment conditions, conflicts, workload, and compensation, affect employee performance at Puskesmas Wuluhan. To achieve this objective, a causality method was applied involving 76 respondents selected through a saturation sampling technique, ensuring that all relevant members of the population were included in the sample. The results of multiple linear regression analysis reveal that both the work environment and compensation have a significant impact on employee performance, indicating that improvements in these aspects can substantially enhance performance. Conversely, the study found that conflicts and workload do not have a significant effect on employee performance at Puskesmas Wuluhan, suggesting that these factors may have less influence on performance compared to the work environment and compensation. The results of this research aim to provide information as a basis for consideration for making a decision in solving a problem within the company.



INTRODUCTION

Puskesmas adalah fasilitas atau organisasi yang memiliki peran krusial dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat, dengan penerapan konsep akuntabilitas dalam operasionalnya guna memastikan adanya tanggung jawab atas mutu serta kinerja layanan kesehatan yang diberikan. Puskesmas adalah lembaga kesehatan yang memiliki sebagai pusat pengembangan kesehatan masyarakat serta bertanggung jawab untuk mendorong partisipasi aktif masyarakat dalam usaha menjaga dan meningkatkan tingkat kesehatan. Selain itu, puskesmas juga menawarkan layanan kesehatan yang komprehensif dan terintegrasi bagi seluruh masyarakat di wilayah tanggung jawabnya. Berdasarkan kebijakan Nasional Departemen Kesehatan, sejak tahun 2004 telah dilakukan berbagai upaya revitalisasi puskesmas, dengan tujuan mengembalikan peran dan fungsinya seperti awal berdirinya, yaitu sebagai pusat pelayanan kesehatan masyarakat yang siap memberikan pelayanan 24 jam, sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat di wilayah tersebut, sehingga puskesmas tetap menjadi lini terdepan untuk sediakan akses layanan kesehatan berkualitas untuk seluruh warga.

Sumber daya manusia ialah salah satu aset paling krusial untuk suatu organisasi, karena manusia memainkan peran utama sebagai elemen yang dapat menggerakkan, mengelola, serta mengoptimalkan penggunaan berbagai sumber daya lain, seperti modal, teknologi, dan informasi. Tanpa partisipasi aktif manusia, sumber daya tersebut tidak akan berfungsi secara maksimal atau memberikan dampak signifikan untuk capai tujuan organisasi. Sehingga, elemen sumber daya manusia adalah bagian penting yang tidak hanya perlu diperhatikan, tetapi juga harus dijaga dan dikembangkan secara terus-menerus guna mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Mengingat tantangan dan tuntutan yang terus berubah, termasuk persaingan global, kemajuan teknologi, dan perubahan regulasi, sumber daya manusia perlu memiliki kemampuan beradaptasi serta terus mengembangkan keterampilan dan kompetensinya. Inilah alasan mengapa pemeliharaan kualitas sumber daya manusia menjadi strategi kunci bagi setiap organisasi. Dengan memiliki tenaga kerja yang berkompeten, berkomitmen, dan kreatif, organisasi akan

lebih mampu menghadapi berbagai tantangan serta beradaptasi terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis. Maka dari itu, investasi dalam pengembangan dan retensi sumber daya manusia yang bermutu bukan hanya menjadi kebutuhan mendesak, tetapi juga merupakan strategi jangka panjang yang esensial untuk menjamin kelangsungan dan kesuksesan organisasi di masa depan (Ghozali, 2019).

Hasil kerja, baik berupa produk fisik maupun layanan yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok, dikenal sebagai kinerja, yang merupakan bagian dari tanggung jawab pekerjaan. Output ini dapat diukur dari berbagai sisi, seperti kualitas, kuantitas, waktu, dan efisiensi. Kinerja biasanya digunakan sebagai indikator utama untuk menilai sejauh mana kontribusi seorang karyawan atau keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Karena itu, kinerja memainkan peran penting dalam mengukur keberhasilan atau kegagalan suatu entitas, baik di level individu maupun organisasi.

Semakin tinggi mutu dan jumlah pekerjaan yang dicapai oleh seseorang, semakin baik pula performanya. Kinerja yang maksimal terlihat dari kemampuan menyelesaikan berbagai tugas dengan tepat waktu serta hasil yang sesuai harapan. Kinerja mencerminkan pencapaian pekerjaan, baik dalam hal kualitas atau kuantitas, yang diraih oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas-tugas berdasarkan dengan tanggung jawab yang diberi kepadanya (Adha et al., 2019). Output kerja yang dihasilkan melalui kinerja secara langsung berkaitan dengan pencapaian tujuan strategis organisasi, peningkatan kepuasan pelanggan, serta kontribusi terhadap aspek ekonomi (Rahmawati & Irwana, 2020).

Tabel 1 Standar Penilaian Kinerja Karyawan Puskesmas Wuluhan

No.	Penilaian	Kategori
1.	76-90	Baik
2.	66-75	Cukup
3.	56-65	Kurang Baik
4.	40-55	Buruk

Sumber: Puskesmas Wuluhan, 2023

Dilihat dari Tabel 1.1 tentang Standar Penilaian Kinerja Karyawan di Puskesmas Wuluhan, tabel tersebut memuat standar yang digunakan oleh Puskesmas Wuluhan untuk menilai kinerja para karyawannya. Faktor-faktor yang dinilai dalam kinerja meliputi Kualitas Kerja, Etika Kerja, Kerjasama, Pengetahuan Kerja, dan Kedisiplinan.

Tabel 2 Data Kondisi Lingkungan Fisik Puskesmas Wuluhan 2024

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: Data diolah, 2024

Berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa elemen-elemen seperti warna cat, kebersihan lingkungan, pencahayaan ruangan, sirkulasi udara, serta tata ruang dinilai memadai serta tidak mengganggu kinerja pegawai saat melaksanakan tugas mereka. Namun, ada satu aspek yang kurang memadai, yaitu kebisingan. Hal tersebut terjadi karena Puskesmas Wuluhan terletak di pinggir jalan, sehingga suara lalu lintas sering mengganggu konsentrasi kerja. Selain itu, kedekatannya dengan pasar tradisional juga meningkatkan tingkat kebisingan di sekitar area tersebut.

Penelitian ini menganalisis lingkungan kerja fisik, yang meliputi aspek-aspek yang dapat dilihat secara langsung dan berada di sekitar pegawai. Aspek-aspek tersebut dirasakan secara langsung oleh karyawan selama mereka bekerja dan berkaitan erat dengan kinerja mereka. Hasil temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh (Ekawati, 2019), yang mengindikasikan bahwasanya lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup interaksi antar karyawan, hubungan antara bawahan serta atasan, dan aspek fisik dari tempat kerja (Nasution & Basem, 2020).

Selain lingkungan kerja, konflik yang terjadi selama bekerja juga dapat memengaruhi motivasi dan semangat pegawai. Menurut (Kurniati et al., 2022),

konflik kerja terjadi ketika terdapat ketidaksesuaian antara dua individu ataupun lebih, baik di antara anggota ataupun kelompok pada sebuah organisasi, yang perlu berbagi sumber daya terbatas ataupun terlibat dalam kegiatan kerja. Konflik ini juga dapat timbul akibat perbedaan, pertentangan, atau perselisihan di antara mereka.

Menurut Ramadhan & Halim, (2023) “beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”. Menurut (Alfian & Guswinta, 2023) “beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang karyawan yang harus dicapai oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”. (Bogar et al., 2021) mengatakan bahwa “Beban kerja merupakan jumlah target pekerjaan atau hasil yang harus dicapai dalam jangka waktu tertentu. Ketika beban kerja terlalu berlebihan, hal tersebut dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka”.

Selain beban kerja, kompensasi juga memberikan pengaruh kinerja karyawan. Menurut Handoko dalam (Pitriyani, 2020), kompensasi yang diterima oleh karyawan adalah bentuk imbalan dari perusahaan atas kontribusi mereka, serta menjadi salah satu motivasi individu untuk bekerja. Menurut (Poluakan et al., 2019) menjelaskan bahwa kompensasi dianggap sebagai sesuatu yang setara dengan kontribusi yang diberikan. Dalam konteks kepegawaian, kompensasi berupa hadiah uang diberi kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan atas pelayanan mereka.

Setiap aktivitas yang dilakukan pada dunia usaha oleh individu sering kali dipengaruhi oleh motif keahlian pribadi mereka untuk memenuhi kebutuhan mereka. Melalui kinerja mereka, individu berharap untuk mendapatkan imbalan ataupun kompensasi yang akan dipakai untuk penuhi hasil kerja mereka tersebut.

LITERATURE REVIEW

Kinerja Karyawan

Menurut Mardiana & Hanafi, (2021) menyatakan bahwa “kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja,

kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja". Menurut Suntoro, seperti yang dikutip oleh (Sari et al., 2020) "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu". (Hendra, 2020) menjelaskan bahwa "kinerja atau performance menggambarkan sejauh mana pencapaian pelaksanaan program, kegiatan, atau kebijakan dalam mencapai sasaran dan visi organisasi yang telah direncanakan secara strategis. Ketika seseorang berada dalam lingkungan kerja yang mendukung, mereka akan berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuannya". Tetapi, upaya keras tersebut belum tentu mencapai kinerja yang diinginkan jika tidak diarahkan dengan baik oleh pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi. (Sugiarti, 2020)

Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara, seperti yang dikutip oleh (Nabawi, 2019), lingkungan kerja mencakup seluruh alat, perlengkapan, bahan yang digunakan, dan juga mencakup kondisi lingkungan kerja individu, termasuk metode serta aturan kerja baik untuk individu maupun kelompok. Di sisi lain, Nitisemito dalam (Azizah, 2022) menyatakan bahwa "lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi cara mereka melaksanakan tugas, seperti kebersihan, musik, dan faktor lainnya". Menurut (Adhitya et al., 2021) menambahkan bahwa lingkungan kerja merujuk pada lokasi di mana pegawai menjalankan tugasnya, sedangkan kondisi kerja menggambarkan situasi dan keadaan di lingkungan tersebut tempat pegawai bekerja.

Konflik Kerja

Menurut Erliana, sebagaimana dikutip oleh (Zafarina & Frianto, 2021), konflik kerja dapat diartikan sebagai berbedanya pendapat ataupun gagasan yang terjadi antar dua orang atau lebih pada sebuah kelompok atau organisasi, yang timbul akibat terdapat perbedaan pandangan atau kepentingan. (Fatikhin et al., 2017) menjelaskan bahwa konflik muncul dari ketidaksesuaian antara harapan individu atau kelompok dengan realitas yang terjadi. Di sisi lain, (Kurniati et al., 2022)

menggambarkan konflik kerja sebagai suatu fenomena di mana individu maupun kelompok menampilkan sikap ataupun perilaku “bermusuhan” pada individu maupun kelompok lainnya, yang dapat berdampak pada kinerja salah satu ataupun seluruh pihak yang terlibat. (Noviansyah et al., 2022) menambahkan bahwa “konflik merupakan suatu proses di mana satu pihak merasa bahwa kepentingannya sedang ditentang atau terpengaruh secara negatif oleh pihak lain, yang dapat menimbulkan ketegangan dan masalah dalam lingkungan kerja”.

Beban Kerja

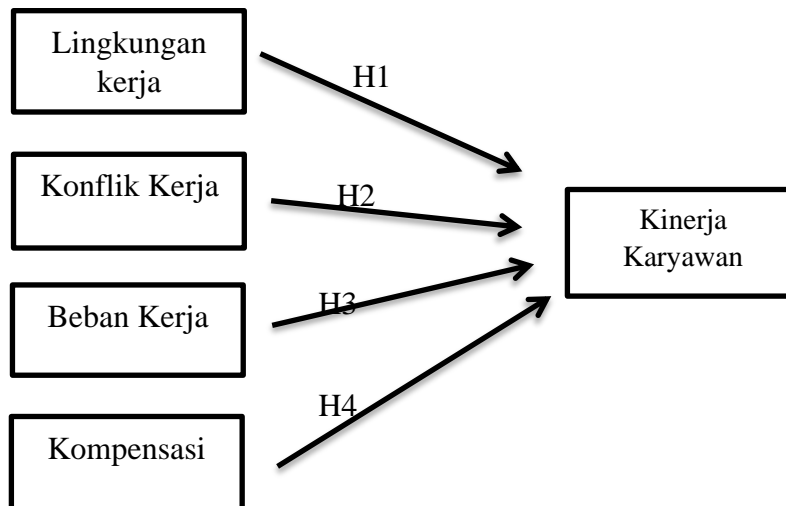
Menurut Tarwaka, sebagaimana dikutip oleh (Ramadhan & Halim, 2023), beban kerja merujuk pada sekumpulan kegiatan dan tugas yang perlu dicapai oleh sebuah unit organisasi maupun individu yang memiliki jabatan pada jangka waktu tertentu. Malino, pada penjelasan yang dikutip oleh (Alfian & Guswinta, 2023), mendefinisikan “beban kerja sebagai kumpulan tugas yang diberikan oleh atasan kepada seorang karyawan, yang harus dicapai oleh unit organisasi atau individu yang memegang jabatan dalam periode waktu tertentu”. Sementara itu, (Lestari & Ratnasari, 2018) mengartikan beban kerja sebagai kesenjangan antara kapasitas pekerja dan persyaratan pekerjaan yang harus dipenuhi.

Kompensasi

Menurut (Nuruzzaman et al., 2021), “kompensasi meliputi seluruh jenis pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial”. Dengan kata lain, kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan atas kinerja karyawan, mencakup aspek finansial dan non-finansial. (Hasibuan, 2018) menguraikan bahwa “kompensasi mencakup berbagai jenis pendapatan, termasuk uang dan barang, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas jasa karyawan kepada perusahaan”. Di sisi lain, (Arifin et al., 2019) mendefinisikan “kompensasi sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja atau prestasi kerja karyawan”. Sehingga, perusahaan memberikan kompensasi kepada karyawan yang telah

menjalankan tugas mereka dengan baik atau mencapai prestasi tertentu dalam pekerjaan mereka.

Kerangka Konseptual



Keterangan :

Lingkungan Kerja : Variabel Bebas (X_1)

Konflik Kerja : Variabel Bebas (X_2)

Beban Kerja : Variabel Bebas (X_3)

Kompensasi : Variabel Bebas (X_4)

Kinerja Karyawan : Variabel Terikat (Y)

H1 : Lingkungan kerja (X_1) memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H2 : Pengaruh Konflik kerja (X_2) memberikan pengaruh signifikan kinerja karyawan (Y)

H3 : Pengaruh Beban kerja (X_3) memberikan pengaruh signifikan karyawan (Y)

H4 : Pengaruh Kompensasi (X_4) memberikan pengaruh signifikan karyawan (Y)

METHODS

Pada penelitian ini, digunakan metode kuantitatif yang, menurut (Sugiyono, 2017), didasarkan pada filsafat positivisme dan bertujuan untuk menganalisis

karakteristik dari populasi ataupun sampel tertentu. Metode ini mencakup pengumpulan data dengan memanfaatkan instrumen yang bisa diukur dengan objektif, serta analisis data kuantitatif, dengan fokus utama pada pemecahan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk penelitian ini, pemilihan sampel dilakukan dari seluruh populasi dengan menerapkan metode *Non Probability Sampling*. (Sugiyono, 2017), menjelaskan bahwa teknik ini tidak beri peluang yang sama untuk setiap elemen populasi untuk terpilih sebagai sampel, melainkan memilih anggota didasari dengan kriteria khusus yang sudah ditetapkan. Teknik yang dipakai pada penelitian ini yaitu teknik sampel jenuh, yang di mana semua anggota populasi diambil sebagai sampel karena populasi yang kurang dari 100 orang, sehingga memfasilitasi pengumpulan data yang lebih representatif dari populasi tersebut.

Dengan demikian, sampel dalam studi ini meliputi semua karyawan Puskesmas Wuluhan yang dengan jumlah 76 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui metode primer, yaitu dengan wawancara langsung dan pemberian kuesioner kepada responden untuk memperoleh tanggapan yang mendalam. Untuk menganalisis hasil tanggapan tersebut, digunakan skala Likert, di mana jawaban yang mendukung pertanyaan diberikan skor tinggi, sementara jawaban yang tidak mendukung ataupun kurang mendukung diberi skor rendah, sehingga memungkinkan evaluasi yang lebih sistematis dan terukur terhadap data yang diperoleh.

Tabel 3 Pengukuran Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Cukup baik (CB)	3
4.	Tidak setuju (TS)	2
5.	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

RESULTS

1. Analisis Linier Berganda

Tabel 2 Hasil Agresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig
	B	Std Error	Beta	
(Constant)	17.438	1.014		.000
Lingkungan kerja	.139	.036	.299	.000
Konflik kerja	-.225	.031	.629	.000
Beban kerja	-.200	.038	-.471	.000
Kompensasi	.183	0.49	.315	.000

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 2 yang telah disajikan di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwa persamaan regresi linier yang menggambarkan hubungan antara variabel-variabel pada penelitian ini ialah berikut ini:

$$Y=17.438 + 0,139 X_1 + -0,225 X_2 + -0,200 X_3 + 0,183 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, bisa ditarik kesimpulan bahwa:

- Konstanta dengan nilai 17,438 yang artinya ketika tidak terdapat perubahan pada nilai variabel independen lingkungan kerja (X1), konflik kerja (X2), beban kerja (X3), dan kompensasi (X4) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) maka nilainya adalah 17,438
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X1) dengan nilai 0,139 bernilai positif yang menjelaskan bahwa jika lingkungan kerja meningkat dengan nilai satu satuan, sehingga kinerja karyawan akan semakin tinggi dengan nilai 0,139.
- Nilai koefisien regresi konflik kerja (X2) dengan nilai -0,225 bernilai negatif yang menjelaskan bahwa jika konflik kerja semakin meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan semakin turun dengan nilai -0,225.
- Nilai koefisien regresi beban kerja (X3) dengan nilai -0,200 bernilai negatif yang menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat satu satuan, sehingga kinerja karyawan akan semakin turun dengan nilai -0,200.

- e. Nilai koefisien regresi kompensasi (X4) dengan nilai 0,183 bernilai positif yang menjelaskan bahwa jika kompensasi meningkat dengan nilai satu satuan, maka akan semakin meningkat dengan nilai 0,183.

2. Uji Hipotesis

a. Hasil uji parsial (t)

Tabel 3 Hasil Uji T

Model	ttabel	thitung	Sig.
(Constant)		17.199	.000
Lingkungan kerja	2.303	3.840	.000
Konflik kerja	2.303	-7.310	.000
Beban kerja	2.303	-5.232	.000
Kompensasi	2.303	3.717	.000

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.15 diatas hasil uji t, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

a. Pengujian Hipotesis 1

Hasil perhitungan tunjukkan bahwa nilai t hitung dengan nilai 3,840 > t tabel yang dengan nilai 2,303, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilaksanakan, maka didapat nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai -7,310 > 2,303 dengan hasil signifikan 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak memberikan pengaruh akan tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan karena tidak melihat tanda positif yang diperoleh dari nilai t hitung.

c. Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilaksanakan, maka didapat nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai -5,232 > 2,303 dengan hasil signifikan 0,000 < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa beban kerja tidak

memberikan pengaruh akan tetapi signifikan terhadap kinerja karyawan karena tidak melihat tanda positif yang diperoleh dari nilai t hitung.

d. Pengujian Hipotesis 4

Berdasarkan hasil perhitungan yang sudah dilakukan, maka didapat nilai t hitung lebih besar dari t tabel dengan nilai $3,717 > 2,303$ dengan hasil signifikan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwasanya kompensasi memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.763 ^a	.582	.559	1.067

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwa hasil uji koefisiensi determinasi berganda (R^2) diperoleh nilai dengan nilai 0,559, yang berarti 55,9%. Hal tersebut berarti variasi naik turunnya kinerja karyawan dijelaskan dengan nilai 55,9% oleh semua variabel bebas yang diteliti, ialah lingkungan kerja, konflik kerja, beban kerja, kompensasi sisanya dengan nilai 44,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluat yang diteliti. Yang berarti 55,9% perubahan dari kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja, konflik kerja, beban kerja, kompensasi.

DISCUSSION

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial/ uji t, variabel lingkungan kerja (X1) signifikan memengaruhi kinerja karyawan karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ $7,310 > 2,303$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil hipotesis pertama menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Wuluhan. menurut (Adha et al., 2019) lingkungan kerja berperan dalam menentukan kinerja seorang pegawai. Seorang karyawan yang

bekerja di lingkungan kerja yang mendukung akan memiliki kinerja yang baik, sedangkan jika berada di lingkungan yang tidak mendukung, karyawan akan cenderung malas dan kinerjanya rendah.

Temuan penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Rahman, 2023) yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berdampak signifikan pada Kinerja karyawan Universitas Yos Soedarso.

Pengaruh Konflik Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial / uji t, variabel konflik kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai thitung > ttabel - 3,480 > 2,303 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 < 0,05. Sebuah hipotesis kedua telah dijelaskan, menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Puskesmas Wuluhan. menurut (Zafarina & Frianto, 2021) konflik dapat terjadi di berbagai situasi, seperti konflik antar kelompok atau individu dalam suatu organisasi. Perusahaan harus memiliki kemampuan untuk mendistribusikan sumber daya yang terbatas, karena terdapat perbedaan dalam tujuan, status, nilai, dan persepsi. Oleh karena itu, mempertikaikan tidak dapat dihindari, karena konflik merupakan bagian dari pertentangan dan ketidaksesuaian antara dua individu atau lebih dalam sebuah kelompok.

Penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya (Kartikasari & Irbayuni, 2022) yang menemukan bahwa variabel konflik kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Pegawai Harum Cake & Catering. Namun, berdasarkan penelitian (Giot Marito Simatupang et al., 2023) terdapat dampak konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Perusahaan Kayu Mujur Sibolga.

Pengaruh Beban Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial/ uji t, dimana variabel beban kerja (X3) yaitu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai thitung > ttabel -5,232 > 2,303 dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000

$< 0,05$. Hasil hipotesis yang ketiga telah dipaparkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan Puskesmas Wuluhan. Menurut (Alfian & Guswinta, 2023) Beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satuan waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berlebihan membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Hal ini berlawanan dengan penelitian (Nabawi, 2019) beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Akan tetapi sejalan dengan penelitian (Ramadhan & Halim, 2023) menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Tabulahan Kabupaten Mamasa.

Pengaruh Kompensasi (X4) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji hipotesis parsial atau uji t , variabel kompensasi (X4) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena thitung lebih besar dari ttabel ($3,717 > 2,303$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. Hipotesis keempat menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Puskesmas Wuluhan. menurut (Arifin et al., 2019) kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan sebagai pengakuan terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan. Perusahaan akan memberikan kompensasi kepada karyawan yang terlibat jika mereka telah melakukan pekerjaan dengan baik atau memiliki prestasi dalam pekerjaannya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arifin et al., 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

CONCLUSION AND SUGGESTION

Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja, konflik kerja, beban kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Lingkungan kerja

memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Wuluhan. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya perbaikan dalam kondisi lingkungan kerja, termasuk aspek-aspek seperti kebersihan, tata letak, dan suasana kerja, secara langsung berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan di Puskesmas Wuluhan. Kondisi lingkungan kerja yang lebih baik berpotensi meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada hasil kerja mereka. 2) Konflik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Wuluhan. Penelitian ini menemukan bahwa adanya konflik di lingkungan kerja Puskesmas Wuluhan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Konflik tersebut mengakibatkan penurunan dalam produktivitas dan kualitas kerja, yang menunjukkan perlunya manajemen yang efektif dalam menangani dan menyelesaikan konflik untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal. 3) Beban kerja memengaruhi kinerja karyawan di Puskesmas Wuluhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi atau tidak seimbang di Puskesmas Wuluhan berdampak negatif pada kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi produktivitas dan kualitas hasil kerja, sehingga penting untuk mengelola beban kerja dengan efektif agar karyawan dapat bekerja secara optimal. 4) Kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Wuluhan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa peningkatan dalam kompensasi yang diterima oleh karyawan Puskesmas Wuluhan berkaitan langsung dengan peningkatan kinerja mereka. Kompensasi yang lebih baik dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan hasil kerja mereka.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan penting bagi Puskesmas Wuluhan dalam pengambilan keputusan terkait pengelolaan kepegawaian. Dengan memahami bagaimana berbagai faktor mempengaruhi kinerja karyawan, kebijakan yang diimplementasikan diharapkan dapat lebih tepat dan sesuai dengan kebutuhan serta situasi pegawai di Puskesmas Wuluhan. Hal tersebut menekankan pentingnya bagi manajemen untuk memanfaatkan temuan ini dalam merumuskan kebijakan yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar peneliti memasukkan variabel tambahan yang relevan, seperti kepuasan kerja, disiplin, dan kompetensi karyawan, guna mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, diharapkan studi berikutnya dapat memberi wawasan yang lebih dalam serta mendukung pengembangan kebijakan kepegawaian yang lebih efektif. Kedua, disarankan untuk meningkatkan jumlah sampel dalam penelitian mendatang agar sampel yang digunakan benar-benar representatif terhadap keseluruhan populasi. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi yang lebih akurat dan mewakili keadaan yang sebenarnya.

BIBLIOGRAPHY

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Adhitya, W. R., Afandi, D. K., & Lubis, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Accumulated Journal*, 3(1), 28–41.
- Alfian, A., & Guswinta, R. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS LUBUK TAROK. *JURNAL ECONOMINA*, 2(2), 653–665. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i2.349>
- Arifin, S., Putra, A., & Hartanto, C. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (Ekuitas)*, 1(1), 22–29.
- Azizah, S. Y. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA ABK Sonang Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Bogar, R., Sambul, S. A. P., Rumawas, W., Studi, P., & Bisnis, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 342–347.
- Ekawati, F. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Smpit. *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 3(2), 1–22. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5006>
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Adminitrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 47(1), 172–180.
- Ghozali. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. *Bhirawa*, 3(1), 1–8.

- Giot Marito Simatupang, Mansur Tanjung, & Nurainun Hasibuan. (2023). Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mujur Timber Sibolga. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 125–137. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i3.183>
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Dasar Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4813>
- Kartikasari, C. A., & Irbayuni, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Harum Cake Catering. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(4), 931. <https://doi.org/10.28926/briliant.v7i4.1093>
- Kurniati, H., Rinaldo, J., & Yanti, N. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan the Effect of Work Stress and Work Conflict on Employee Performance With Job Satisfaction A. *Juni*, 4(2), 397–414.
- Lestari, E. E. D., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Viking Engineering Batam. *Jurnal Trias Politika*, 2(2), 163. <https://doi.org/10.33373/jtp.v2i2.1466>
- Mardiana, M., & Hanafi, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v5i1.49>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nasution, A. Y., & Basem, Z. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Uptd Puskesmas Kecamatan Kampar -ISSN: - *Jurnal Riset Manajemen Indonesia - Volume 2 , No . 1 , Januari 2020. Riset Manajemen Indonesia*, 2(1), 50–59.
- Noviansyah, N., Soleh, A., & Nengsih, M. K. (2022). Pengaruh Konflik Peran dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Pembantu Mega Mall. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 223–228. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1570>
- Nuruzzaman, A., Baroroh, L. C., & Audina, R. M. (2021). Motivasi dan kompensasi sebagai faktor utama untuk menilai hasil kerja (kinerja) karyawan di perusahaan . Karena disamping dukungan secara moral , karyawan pun memiliki keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya melalui kompensasi yang didapatkan dari. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12), 1700–1713. <https://jurnal.syntaxtransformation.co.id/index.php/jst/article/view/466/624>
- Pitriyani, A. H. (2020). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pegadaian Persero Cabang Rantauprapat. *Jurnal EBMA*, 1, 60–68.

- Poluakan, A. K., Runtuwene, R. F., & Sambul, S. A. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2), 70. <https://doi.org/10.35797/jab.9.2.2019.25114.70-77>
- Rahman, M. A. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Universitas Yos Soedarso). *Yos Soedarso Economics Journal*, 5(2), 13–37.
- Rahmawati, M., & Irwana, I. (2020). PENGARUH STRES KERJA, KEPUASAN KERJA DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS SEBATIK. *Jurnal Ekonomika*, 11(2), 1–14. <https://doi.org/10.35334/jek.v11i2.1408>
- Ramadhan, A., & Halim, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 6(2), 321–329.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479–486. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.343>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung. PT Alfabet.
- Zafarina, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1184–1195. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1184-1195>