

## **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS DESA WAAI KECAMATAN SALAHUTU KABUPATEN MALUKU TENGAH**

**Andrie Ch. Salhuteru<sup>1)</sup>, Harold Hursepuny<sup>2)</sup>**

<sup>1,2)</sup>Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Ambon

<sup>1</sup>Alamat email: andriesalhuteru@ymail.com

### **ABSTRACT**

Human resources are the main asset that greatly determines the success of an organization, including public service institutions such as community health centers (Puskesmas). One of the key factors influencing employee performance and productivity is the work environment. A supportive work environment, particularly the non-physical work environment, is believed to improve employee job satisfaction, thus contributing to the achievement of organizational goals.

This study aims to analyze the influence of the physical work environment on the employees job satisfaction at Waai Village Community Health Center, Salahutu District, Central Maluku Regency. The physical work environment examined relationships between supervisors and subordinates, relationships among colleagues, communication, and a supportive work atmosphere. This research uses a quantitative approach with descriptive methods and simple linear regression analysis. The population in this study consists of all employees of the Waai Village Community Health Center, totaling 52 people. Data were collected through questionnaires and tested for validity and reliability, using SPSS version 30.

The results showed that the non-physical work environment has a positive significant effect on job satisfaction, with a regression coefficient of 0.498 and a significance level of 0.009 ( $< 0.05$ ). The R Square value of 0.129 indicates that 12.9% of the variation in job satisfaction can be explained by the non-physical work environment. The conclusion of this study is that the better quality of the physical work environment, the higher level of employee job satisfaction. Therefore, it is recommended that the management continuously improve the work environment to support employee satisfaction and productivity.

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk pada instansi pelayanan publik seperti Puskesmas. Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas sumber daya manusia adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik, khususnya lingkungan kerja non fisik, diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga mampu mendorong tercapainya tujuan organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Desa Waai, Kecamatan Salahutu, Kabupaten Maluku Tengah. Lingkungan kerja non fisik yang dikaji meliputi hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan antar rekan kerja, komunikasi, dan suasana kerja yang mendukung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Desa Waai yang berjumlah 52 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, kemudian diolah menggunakan program SPSS versi 30.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,498 dan signifikansi 0,009 ( $< 0,05$ ). Nilai R Square sebesar 0,129 menunjukkan bahwa 12,9% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja non fisik. Kesimpulan dari penelitian ini adalah semakin baik kualitas lingkungan kerja non fisik, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen Puskesmas disarankan untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja guna mendukung kepuasan dan produktivitas pegawai.

**Kata kunci:** *Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Puskesmas; Pegawai*

### **1. PENDAHULUAN**

Setiap instansi/organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para Pegawai dengan harapan yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Kinerja sumber daya SDM memainkan peran yang sangat penting dalam agensi. Jika instansi memiliki

sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi maka tujuan dari instansi tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu instansi tersebut. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja (Khaeruman et al., 2021).

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi nyata di sekitar tempat kerja, seperti suhu, pencahayaan, ventilasi, tingkat kebisingan, serta fasilitas dan tata letak ruang kerja (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan fisik yang baik akan menciptakan kenyamanan dalam bekerja, sebaliknya lingkungan yang buruk dapat menimbulkan gangguan kesehatan, stres, dan penurunan semangat kerja (Dessler, 2016).

Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik meliputi kondisi hubungan sosial dan psikologis di tempat kerja, seperti: Hubungan antara penanda, komunikasi dengan atasan, keadilan, dan kerja tim. Lingkungan kerja non-fisik yang harmonis dan mendukung jelas meningkatkan motivasi organisasi dan rasa kepemilikan (Sedarmayanti, 2011; Saputra, 2022).

Lingkungan kerja juga sangat mempengaruhi tingkat kenyamanan seseorang dalam menjalankan aktivitasnya. Lingkungan kerja yang tepat dapat mendukung implementasi pekerjaan sehingga pegawai memiliki pikiran untuk meningkatkan kinerja, tetapi ketidakcocokan lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi pegawai saat melakukan pekerjaan yang telah dilakukan. Lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kinerja pegawai dan membuat implementasi tugas lebih optimal, sehat dan lebih nyaman.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka dapat maksimal. Kinerja menjadi tolak ukur seseorang untuk menentukan hasil kerjanya. Kinerja berhubungan dengan hasil pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Pencapaian hasil kinerja pegawai yang optimal dapat menciptakan atau mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil dari upaya yang dihasilkan individu, baik dari sisi mutu maupun kuantitas, saat melaksanakan tugas sesuai dengan kewajiban yang diberikan (Maharani, 2019). Menurut afandi (2018), kinerja yaitu Hasil pekerjaan yang dapat dicapai oleh individu/organisasi individu atau kelompok, sesuai dengan otoritas dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja juga mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Menurut Edy Sutrisno (2019), kepuasan kerja dalam sikap pegawai bekerja sehubungan dengan situasi kerja, kerja sama pegawai, kompensasi yang diterima di tempat kerja, dan faktor fisik dan psikologis. Sementara menurut Mangkunegara (2017), kepuasan kerja merupakan emosi positif atau negatif yang dialami pegawai mengenai pekerjaan mereka maupun keadaan pribadi mereka. Saat pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan, hal ini akan memacu mereka untuk bekerja dengan cara yang lebih efektif dan efisien, sehingga target yang ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai. Kepuasan kerja juga terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, yaitu:

kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervise), faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi (Ratnasari & Hartati 2019). Segala sesuatu yang diberikan kepada pegawai bertujuan untuk meningkatkan tingkat kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, kondisi tempat kerja memiliki pengaruh yang besar, karena lingkungan kerja yang baik akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja pegawai. Menurut penelitian Handaru, dkk (2013), Bahtiar (2014), Wibowo, dkk (2014), Ervina (2017) dan Ratnasari (2017), membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dalam bekerja pada suatu perusahaan. Puskesmas Desa Waai adalah lembaga yang bergerak dibidang jasa yang terletak di Jl. Raya naang sektor efrata, Waai, Kecamatan Salahutu, Kabupaten Maluku Tengah, Provinsi Maluku. Dalam rangka mencapai visi dan misinya Puskesmas Desa Waai memiliki nilai dasar dan keyakinan dasar yang merupakan budaya kerja dan menjadi pijakan, pegangan dan pedoman bagi direksi, unit kerja manajemen, unit kerja pelayanan/operasional dan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas fungsinya.

Ada banyak hal yang mempengaruhi kinerja pegawai namun penulis menemukan beberapa alasannya adalah karena lingkungan kerja yang tidak mendukung serta kepuasan kerja pegawai yang kurang diperhatikan. Hal ini dibuktikan dengan tidak tercapainya target setiap bagian secara maksimal sesuai yang diharapkan. Hal ini menjadi salah satu ukuran untuk mencapai tujuan yang maksimal karena dengan adanya faktor lingkungan kerja yang tadinya mengganggu aktivitas pegawai dapat berefek langsung pada tingkat kinerja, bahwa kinerja dapat dijalankan namun tidak lagi maksimal.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh penulis, dari aspek lingkungan kerja penulis menemukan pegawai yang kurang serius dalam bekerja terutama dalam kerja sama tim, dimana ada pegawai yang masih mementingkan kesibukan sendiri dibandingkan kerja sama tim. Sedangkan dari aspek kepuasan kerja pegawai, penulis juga menemukan ketidakpuasan pegawai terhadap kepemimpinan atasan mengenai pembagian jasa bagi para pegawai, yang dimana uang tersebut sudah ada namun untuk mendapat hak para pegawai sangatlah susah. Dari informasi awal tersebut, penulis kemudian melakukan survey terhadap 10 orang pegawai pada bagian yang berbeda-beda untuk mendapatkan bukti bahwa apa yang diamati memang dialami oleh pegawai yang lainnya, survey ini dilakukan melalui sebaran kuesioner terkait lingkungan kerja dan kepuasan kerja pegawai. Hasil survey dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1**

Hasil survey awal terhadap lingkungan kerja  
Pegawai Puskesmas Waai, Maluku Tengah

No	Pertanyaan	YA		Tidak	
		Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
1	Suasana kerja antar pegawai baik	9	90%	1	10%
2	Komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik	9	90%	1	10%
3	Pemimpin tidak membedakan antar pegawai satu dengan lainnya.	3	30%	7	70%
4	Para pegawai memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin.	10	100%	0	0%
5	Kerja sama tim di tempat kerja saya sangat baik	5	50%	5	50%

Sumber : Kuesioner Pra-Survey, 2025

**Tabel 2**

Hasil survey awal terhadap kepuasan kerja  
Pegawai Puskesmas Waai, Maluku Tengah

No	Pertanyaan	Puas		Tidak Puas	
		Jumlah	(%)	Jumlah	(%)
1	Puas dengan kepemimpinan atasan di instansi saat ini.	6	60%	4	40%
2	Puas dengan prosedur dan peraturan yang ditetapkan.	3	30%	7	70%
3	Puas dengan hubungan dengan rekan kerja di instansi ini.	10	100%	0	0%
4	Puas dengan tanggung jawab yang diberikan.	9	90%	1	10%
5	Puas dengan komunikasi yang terjalin antara pegawai dan atasan.	10	100%	0	0%

Sumber : Kuesioner Pra-Survey, 2025

Berdasarkan hasil survey awal pada Tabel 1.1 tentang lingkungan kerja terlihat bahwa, tidak semua pegawai merasa nyaman dengan aspek lingkungan kerja yang ditanyakan. adapun para

pegawai yang masih merasakan bahwa di pemimpin masih membedakan antar pegawai satu dengan lainnya contohnya dalam lingkup kerja para pegawai masih membuat blok-blok dalam bekerja. Selain itu, ada beberapa pegawai juga yang masih menganggap bahwa Kerja sama tim di tempat kerja tersebut kurang baik karena masih ada diantara para pegawai yang masih saling mengharapkan satu dengan yang lain, masih memetingkan kesibukan yang lain sehingga kerja dalam tim tidak berjalan dengan baik.

Dari hasil yang terlihat pada Tabel 1.2 mengenai Prasurvey kepuasan kerja pegawai Puskesmas Desa Waai yang dilakukan oleh peneliti pada 10 orang pegawai Puskesmas Desa Waai. Terdapat indikasi ketidakpuasan kerja di Puskesmas Waai. Dan nilai ketidakpuasan tertinggi pada pernyataan yang terkait prosedur dan peraturan yang ditetapkan karena peraturan yang dibuat kadang berubah-ubah misalnya peraturan absensi. sehingga dapat menimbulkan ketinyamanan pegawai dalam bekerja, untuk itu hal ini perlu diperhatikan dari seorang pemimpin.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Desa Waai, Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah”.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Desa Waai, Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Pengertian Lingkungan Kerja

Harus dipahami bahwa lingkungan kerja memiliki dampak besar pada kebiasaan pegawai. Jika lingkungan kerja ada di sekitar eksekutif, para pejabat memiliki disiplin kerja yang tinggi dan di lembaga yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai, pekerjaan asli itu baik. Namun, jika lingkungan kerja ada di sekitar eksekutif, ini mengarah pada disiplin kerja yang rendah sampai kepuasan kerja turun. Lingkungan kerja harus benar-benar dipertimbangkan oleh manajer atau organisasi sehingga pegawai merasa nyaman dan fokus pada pemenuhan tugas.

Menurut (Agung Aditya Saputra., 2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sementara itu, lingkungan kerja oleh Afandi (2021) adalah segalanya di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi tugas -tugas yang ditugaskan kepadanya, seperti keberadaan sistem pendingin udara (AC), pencahayaan yang cukup, dll. Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana

pegawai bekerja setiap hari (Latif et al., 2022).

Dari beberapa pengertian dan konsep teori yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, peneliti memperoleh pemahaman bahwa lingkungan kerja merupakan berbagai hal yang berada di luar dari diri pegawai.

#### Jenis Lingkungan Kerja

Sarwoto dalam (Pusparani, 2021) menyatakan bahwa secara umum, tempat kerja bisa dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik
  - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya, temperature, kelembaban, sirkulasi dan penerangan.
  - c. Lingkungan Kerja Non Fisik
2. Lingkungan kerja non-fisik adalah keadaan lingkungan kerja seorang pegawai, dan merupakan bentuk lingkungan kerja yang harmonis di mana ada hubungan atau komunikasi antara pegawai dan superior (hubungan vertikal) dan hubungan antara pegawai (hubungan horizontal). Suasana kerja yang harmonis dan komunikasi memastikan bahwa pegawai merasa di rumah, di tempat kerja dan mampu melakukan pekerjaan yang dilakukan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat Sedarmayanti yang dikutip dalam Winarsih et al. (2020), lingkungan kerja non fisik mencakup seluruh kondisi yang berkaitan dengan interaksi dalam pekerjaan, baik hubungan antara pegawai dengan atasannya, hubungan antar sesama rekan kerja, maupun relasi dengan bawahan.

#### Pengertian Kepuasan Kerja

Ada beberapa ahli yang menjelaskan tentang kepuasan kerja. Berikut dibawah ini definisi kepuasan kerja menurut para ahli, yaitu sebagai berikut:

a. Wibowo et al. (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa bahagia terhadap pekerjaan serta lingkungan kerjanya.

b. Menurut Sutrisno (2022), kepuasan kerja adalah rasa kebahagiaan dalam diri pegawai yang menghormati dan memenuhi tugasnya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas tentang kepuasan kerja dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang dirasakan seseorang/individu terhadap pekerjaannya baik itu perasaan menyenangkan dan perasaan yang tidak menyenangkan karena pekerjaan tersebut.

#### Manfaat Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito (2019:89) Suatu instansi mampu mempengaruhi kepuasan kerja maka akan

Lingkungan kerja fisik mencakup semua keadaan fisik di sekitar lokasi kerja yang dapat berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap pegawai. Berdasarkan Sedarmayanti Sea (Winarsih et al., 2020), lingkungan kerja fisik dapat digolongkan menjadi dua jenis (Pangarso, 2015), yaitu:

- a. Lingkungan yang berkaitan langsung dengan karyawan, seperti tempat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.

memperoleh banyak manfaat, berikut lima manfaat kepuasan kerja:

1. Pekerja akan lebih cepat diselesaikan  
Pekerjaan lebih cepat diselesaikan hal tersebut sangat berperan dalam membuat pegawai menjadi puas disamping itu pekerjaan yang lebih cepat diselesaikan mengurangi beban kerja.
2. Kerusakan akan dapat dikurangi  
Kerugian dapat ditekan apabila risiko dalam pekerjaan dapat dikelola, sehingga menciptakan kepuasan bagi pegawai dalam tugas mereka.
3. Absensi dapat diperkecil  
Kepuasan kerja pegawai sangat berpengaruh pada absensi dimana jika kepuasan kerja pegawai tinggi tingkat absensi akan terus turun dikarenakan pegawai bersemangat.
4. Perpindahan pegawai dapat diperkecil  
Perpindahan pegawai dapat dikurangi karena pegawai merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
5. Produktivitas kerja dapat ditingkatkan  
Profuktivitas kerja dapat meningkat dikarenakan adanya semangat kerja yang dipacu kepuasan kerja pegawai yang terbilang tinggi.

#### Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2021), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, di antaranya:

1. Pekerjaan  
Isi atau jenis pekerjaan yang dijalankan seseorang dapat memengaruhi tingkat kepuasan dalam bekerja.
2. Upah  
Besarnya imbalan yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan, dinilai berdasarkan kecukupan dan keadilan bagi penerimanya.
3. Pengawas  
Atasan atau pihak yang memberikan arahan dan petunjuk selama pelaksanaan pekerjaan.

## 4. Rekan kerja

Mereka yang terlibat langsung dalam pekerjaan dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan atau bahkan tidak.

**Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan kerja**

Membangun lingkungan kerja yang mendukung tidak mudah. Manajer agensi harus memperhatikan masalah ini karena mereka mendorong semua karyawan untuk melakukan tugas mereka secara optimal, sehingga mereka memiliki efek positif pada kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan Yulistria dan Handayani (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan pegawai. Oleh sebab itu, penting untuk menciptakan situasi dan kondisi kerja yang membuat pegawai merasa nyaman.

Lingkungan kerja yang baik mencakup hubungan yang harmonis, kejelasan target, dan iklim kerja yang positif. Penelitian lain oleh Kristin (n.d.) juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang dikelola dengan baik berdampak positif pada kinerja dan kepuasan pegawai. Sebaliknya, jika suasana kerja tidak menyenangkan, hasil kerja cenderung menurun. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memunculkan rasa puas dan meningkatkan produktivitas pegawai, yang pada akhirnya menguntungkan bagi organisasi.

**3. METODOLOGI**

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan Untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian terhadap masalah yang menjadi objek penelitian. Menurut Sugiyono (2016) dalam (Pratama & Badar, 2023) Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi  
Metode observasi berfungsi sebagai pendekatan untuk melakukan analisis dan pencatatan yang teratur, mencakup tidak hanya manusia tetapi juga beragam objek alam lainnya..
2. Angket (kuesioner)  
Kuesioner adalah metode yang digunakan untuk mengumpulkan data melalui pemberian serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawab oleh responden.
3. Wawancara  
Wawancara digunakan sebagai teknik pengambilam data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.
4. Studi pustaka

Studi Pustaka berkaitan Dalam penentuan skor nilai ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian.

**Operasionat Variabel**

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut ini:

**Tabel 3**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Defenisi	Indikator
Lingkungan kerja non fisik (X)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Laia et al., 2020)	Indikator-indikator lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti dalam (Ati et al, 2022): Hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan Hubungan kerja antara rekan kerja
Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja merupakan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.(Laia et al., 2020)	Indikator Kepuasan Kerja Afandi (2021) Adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain: Pekerjaan Upah Pengawas Rekan Kerja

Sumber: Data diolah. 2025.

**Teknik Pengolahan Data**

Dari data hasil penelitian yang dikumpulkan, selanjutnya dilakukan analisis terhadap masalah yang dihadapi dengan menggunakan software komputer program SPSS. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 30.

**Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menjelaskan atau memaparkan bagaimana penerapan lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja pegawai berdasarkan data dari kuesioner yang diberikan kepada responden dalam penelitian ini.

**Uji Instrument Penelitian**

Penelitian ini menerapkan teknik analisis regresi yang prosesnya dapat dijelaskan di bawah ini:

**Uji Validitas**

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa uji validitas mengukur tingkat kesesuaian data pada subjek penelitian dengan data yang disampaikan oleh peneliti. Tujuan dari uji validitas ini ialah untuk menilai apakah instrumen penelitian yang akan digunakan benar-benar sah. Metode yang dipakai dalam uji ini adalah teknik korelasi dengan koefisien korelasi product moment guna menunjukkan sejauh mana instrumen tersebut valid.

Menurut Sarwono (2006), sebuah skala pengukuran dianggap valid apabila benar-benar mengukur hal yang memang ingin diukur. Sementara itu, Hasan (2002) menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan dengan menghubungkan skor setiap item pernyataan dengan skor variabel terkait. Suatu elemen dianggap valid jika nilai  $r$ -hitungnya lebih tinggi dari  $r$ -tabel atau  $r$  lebih dari 0,3 (Sugiyono, 2019).

#### Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen memiliki tingkat ketepatan, ketelitian, dan keakuratan. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan secara internal dengan menganalisis konsistensi setiap butir dalam instrumen. Uji tersebut menggunakan metode Cronbach Alpha, dan suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha-nya melebihi (0,05), maka  $H_0$  akan ditolak dan  $H_1$  diterima. Dalam penelitian ini, nilai alfa yang digunakan adalah 5%. Adapun hipotesis statistiknya yaitu:  $H_0: r(Y,X) = 0$ , yang berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel  $X$  dan variabel  $Y$ .

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Penelitian ini melibatkan 52 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner untuk

memperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama

bekerja dan jabatan.

#### Deskripsi responden berdasarkan Jenis Kelamin

Dari hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4**

**Data Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	Laki Laki	3	5,8%
2.	Prempuan	49	94,2%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil tabel, dapat disimpulkan bahwa dari total 52 responden, sebanyak 3 orang (5,8%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan

0,6 (Arikunto, 2006).

#### Regresi Linear Sederhana

Regresi linear sederhana merupakan bentuk regresi yang melibatkan satu variabel bebas ( $X$ ) dan satu variabel terikat ( $Y$ ). Analisis regresi sederhana ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh lingkungan kerja ( $X$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) di Puskesmas Desa Waai, Kecamatan Salahutu, Kabupaten Maluku Tengah. Persamaan yang digunakan untuk menghitung regresi linear sederhana adalah sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } Y = a + bX$$

Dimana :

$Y$  : Variabel dependen (Kepuasan Kerja)

$a$  : Konstanta

$b$  : Koefisien Variabel Independen

$x$  : Variabel Independen (Lingkungan Kerja)

#### Hipotesis secara parsial (t)

Uji ini dilakukan untuk menentukan apakah semua variabel bebas varians memiliki dampak yang signifikan pada variabel dependen. Apabila nilai tabel lebih tinggi daripada  $T$ , maka  $H_0$  diterima. Sebaliknya, jika jumlah  $T$  lebih besar dari tabel,  $H_1$  diterima.  $H_0$  diterima dengan cara yang sama jika nilai signifikan ( $SIG$ ) lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) dan  $H_1$  ditolak. Namun, jika  $GIS$  lebih rendah daripada  $a$

49 orang (94,2%) merupakan perempuan.

#### Deskripsi responden berdasarkan Usia

Usia responden penelitian terlihat dari hasil pengelompokan responden yang didasarkan pada umur berikut ini:

**Tabel 5**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia Responden	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	20-30 Tahun	7	13,4%
2.	31-40 Tahun	10	19,2%
3.	41-50 Tahun	22	42,3%
4.	51-60 Tahun	13	25%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah (2025)

Berdasarkan hasil pada Tabel 5, responden terbagi dalam beberapa kelompok usia. Kelompok usia terbesar adalah 41–50 tahun dengan jumlah 22 orang (42,3%). Sedangkan kelompok usia termuda adalah 20–30 tahun dengan 7 responden (13,4%). Selain itu, terdapat 10 responden (19,2%) berusia 31–40 tahun, dan 13 responden (25%) berada pada rentang usia 51–60 tahun.

#### Deskripsi responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja merupakan salah satu indikator yang

digunakan untuk mengetahui tingkat pengalaman responden dalam lingkungan kerjanya. Berikut ini adalah distribusi responden berdasarkan lama bekerja.

**Tabel 6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja**

No	Lama bekerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	1 – 10 Tahun	15	28,8%
2.	11 -20 Tahun	20	38,5%
3.	> 20 Tahun	17	32,7%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Desa Waai memiliki masa kerja 11-20 tahun, yaitu sebanyak 20 orang (38,5%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai memiliki pengalaman kerja yang cukup matang dan stabil dalam bidang pelayanan kesehatan. Sebanyak 17 orang (32,7%) telah bekerja lebih dari 20 tahun. Ini mengindikasikan adanya tenaga kerja senior yang memiliki pengalaman luas dan kemungkinan telah menjadi bagian penting dalam proses pengambilan keputusan maupun pembinaan tenaga baru di puskesmas.

Sementara itu, sebanyak 15 orang (28,8%) merupakan pegawai dengan masa kerja antara 1 hingga 10 tahun. Kelompok ini dapat dikatakan sebagai generasi baru yang sedang dalam proses adaptasi dan pengembangan karier di lingkungan kerja.

#### Deskripsi responden berdasarkan Jabatan

Jabatan merupakan aspek penting dalam menggambarkan peran dan tanggung jawab masing-masing pegawai dalam menjalankan pelayanan kesehatan di Puskesmas. dalam penelitian ini, responden dikelompokkan berdasarkan jabatan fungsional.

**Tabel 7**

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1.	Kepala Puskesmas	1	1,9%
2.	Dokter	2	3,8%
3.	Perawat	20	38,5%
4.	Bidan	15	28,8%
5.	Tenaga Gizi	3	5,8%
6.	Tenaga Farmasi	3	5,8%
7.	Tenaga Laboratorium	2	3,8%
8.	Tenaga Promkes / Penyuluh	3	5,8%

9.	Staf Administrasi	3	5,8%
<b>Jumlah</b>		<b>52</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Diolah (2025)

Dari total 52 responden, posisi jabatan terbesar diisi oleh perawat, yaitu sebanyak 20 orang (38,5%), disusul oleh bidan sebanyak 15 orang (28,8%). Hal ini mencerminkan bahwa pelayanan langsung kepada pasien, terutama dalam bidang keperawatan dan kebidanan, merupakan bagian inti dari kegiatan di Puskesmas. tenaga kesehatan lainnya seperti tenaga gizi, farmasi, laboratorium, dan promosi kesehatan juga turut berperan, masing-masing berjumlah 2- 3 orang. Sementara itu, terdapat 3 orang staf administrasi (5,8%) yang menangani aspek non-medis dalam operasional puskesmas. kepala Puskesmas hanya satu orang (1,9%), sesuai dengan struktur organisasi yang bersifat tunggal di tingkat kepemimpinan.

#### 4.2.2. Deskriptif Variabel

Di bagian ini, akan dieksplorasi mengenai pola distribusi jawaban dari responden terhadap keseluruhan desain yang diukur. Dimana dari sebaran jawaban responden tersebut, berikutnya akan di peroleh sebuah kecenderungan dari sejumlah jawaban yang ada. Untuk jawaban responden mengenai setiap variabel

#### Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari pegawai melalui kuesioner yang telah ditentukan diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan, diperoleh deskripsi data mengenai lingkungan kerja secara umum sebagai berikut:

**Tabel 8**

#### Nilai Rata – rata Untuk Lingkungan Kerja (X)

No	Pernyataan	Rata-Rata	Interprestasi
1	Suasana kerja antar pegawai baik	4,32	Sangat Tinggi
2	Komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik	4,19	Tinggi
3	Pemimpin tidak membedakan antar pegawai satu dengan lainnya.	4,13	Tinggi
4	Para pegawai memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin.	4,25	Sangat Tinggi
5	Kerja sama tim di tempat kerja saya sangat baik	4,26	Sangat Tinggi
<b>Nilai Rata – Rata Variabel Kepuasan Kerja (X)</b>		<b>4,23</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.7, pernyataan pertama “Suasana kerja antar pegawai baik” memperoleh nilai rata-rata 4,23 yang termasuk dalam kategori skor sangat tinggi. Pernyataan kedua “Komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik” memiliki nilai rata-rata 4,19 dan masuk kategori tinggi. Pada pernyataan ketiga “Pemimpin tidak membedakan antar pegawai satu dengan lainnya” rata-rata skornya 4,13, juga berada pada kategori tinggi. Sementara itu, pernyataan keempat “Para pegawai memiliki hubungan yang baik dengan pemimpin” memperoleh rata-rata 4,25 dengan skor sangat tinggi, dan pernyataan kelima “Kerja sama tim di tempat kerja saya sangat baik” memiliki rata-rata 4,26 yang juga tergolong sangat tinggi.

#### Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh dari pegawai melalui kuesioner yang telah ditentukan diukur dengan menggunakan 5 pertanyaan, diperoleh deskripsi data mengenai Kepuasan kerja secara umum sebagai berikut:

**Tabel 9**

**Nilai Rata – Rata Untuk Kepuasan kerja(Y)**

No	Pernyataan	Rata-Rata	Interprestasi
1	Puas dengan kepemimpinan atasan di instansi saat ini.	4,26	Sangat Tinggi
2	Puas dengan prosedur dan peraturan yang ditetapkan.	4,34	Sangat Tinggi
3	Puas dengan hubungan dengan rekan kerja di instansi ini.	4,32	Sangat Tinggi
4	Puas dengan tanggung jawab yang diberikan.	4,26	Sangat Tinggi
5	Puas dengan komunikasi yang terjalin antara pegawai dan atasan.	4,23	Sangat Tinggi
<b>Nilai Rata – Rata Variabel Kepuasan kerja (Y)</b>		<b>4,28</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

Tabel 4.8 memperlihatkan bahwa pernyataan pertama “Puas dengan kepemimpinan atasan di instansi saat ini” memperoleh rata-rata nilai 4,26 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Pernyataan kedua “Puas dengan prosedur dan peraturan yang ditetapkan” meraih rata-rata 4,34 dan juga berada pada

kategori sangat tinggi. Pada pernyataan ketiga “Puas dengan hubungan dengan rekan kerja di instansi ini” nilai rata-ratanya sebesar 4,13 yang masuk kategori tinggi. Selanjutnya, pernyataan keempat “Puas dengan tanggung jawab yang diberikan” mencatat rata-rata 4,25 dengan kategori sangat tinggi. Sedangkan pernyataan kelima “Puas dengan komunikasi yang terjalin antara pegawai dan atasan” memiliki rata-rata nilai 4,26 yang juga termasuk kategori sangat tinggi.

#### Uji Instrument Penelitian

##### Uji Validitas Data

Uji validitas dilakukan menggunakan program SPSS 30 dengan membandingkan nilai Pearson Correlation (korelasi product moment) setiap item dengan nilai R tabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan (df) sebesar  $n - 2$ , yaitu  $52 - 2 = 50$  (n adalah jumlah sampel dan k jumlah parameter yang diestimasi). Nilai R tabel yang diperoleh sebesar 0,279. Selanjutnya, uji validitas untuk variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 10**

**Hasil Uji Validitas Variabel X**

Variabel	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Keputusan
X.1	0,374	0,279	Valid
X.2	0,531	0,279	Valid
X.3	0,632	0,279	Valid
X.4	0,688	0,279	Valid
X.5	0,553	0,279	Valid

Sumber: Data primer diperoleh, 2025

**Tabel 11**

**Hasil Uji Validitas Variabel Y**

Variabel	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Keputusan
Y.1	0,531	0,279	Valid
Y.2	0,722	0,279	Valid
Y.3	0,741	0,279	Valid
Y.4	0,648	0,279	Valid
Y.5	0,605	0,279	Valid

Sumber: Data primer diperoleh, 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 dan 4.10, seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung melebihi nilai r tabel. Selain itu, semua pernyataan pada variabel Y (kepuasan kerja) juga terbukti valid.

#### Uji Reliabilitas



Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini adalah Cronbach Alpha, dengan cara membandingkan nilai alpha yang diperoleh dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut George dan Mallery (2003), penafsiran nilai Cronbach Alpha adalah sebagai berikut:

- 0,00 hingga 0,20 menunjukkan instrumen kurang reliabel.
- 0,21 hingga 0,40 berarti instrumen agak reliabel.
- 0,42 hingga 0,60 termasuk cukup reliabel.
- 0,61 hingga 0,80 dinyatakan reliabel
- 0,81 hingga 1,00 menandakan instrumen sangat reliabel.

Hasil uji reliabilitas tersebut disajikan pada tabel berikut dengan bantuan program SPSS 30.

**Tabel 12**

**Hasil Uji Reliabilitas X**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.518	5

Sumber: SPSS 30

Berdasarkan pada Tabel 4.11, hasil uji reliabilitas untuk variabel X (lingkungan kerja) menunjukkan bahwa kelima item pernyataannya memiliki nilai koefisien Alpha di atas 0,42. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, variabel-variabel tersebut dapat

a = Konstanta

b = Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

**Tabel 13 Hasil Uji T**

Variabel	Variabel	B	Beta	T	Sig	Ket
Bebas	Terikat					
Lingkungan Kerja	Kepuasan kerja	0,49	0,36	2.72	0,00	Signifikan
n = 52 R = 0,360 R Square = 0,129 F = 7.426                      Sig = 0,009						

Sumber: Data primer diperoleh, 2025.

Untuk merumuskan persamaan regresi sederhana terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Desa Waai, Kecamatan Salahutu, Kabupaten Maluku Tengah, dilakukan analisis terhadap koefisien regresi. Hasilnya adalah:

a (konstanta regresi): 10,848

dikategorikan cukup reliabel dalam penelitian ini.

**Tabel 14**  
**Hasil Uji Reliabilitas Y**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.673	5

Sumber: SPSS 30

Berdasarkan Tabel 4.12, hasil uji reliabilitas untuk variabel Y (kepuasan kerja) menunjukkan bahwa kelima item pernyataan memiliki nilai koefisien Alpha lebih dari 0,60. Sesuai dengan kriteria yang ditetapkan, variabel-variabel tersebut dinyatakan reliabel dalam penelitian ini.

**Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana**

Berikut merupakan hasil analisis regresi sederhana yang dilakukan untuk menjawab fokus penelitian, yaitu mengukur seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Desa Waai, Kecamatan Salahutu, Kabupaten Maluku Tengah. Analisis ini menggunakan metode regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS 30, dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 0,05$ ). Adapun rumus regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja X = Lingkungan Kerja

b (koefisien regresi variabel lingkungan kerja X): 0,498

Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah:

$$Y = 10,848 + 0,498X$$

Persamaan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta 10,848 menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Desa Waai adalah sebesar 10,848 satuan ketika faktor lingkungan kerja berada dalam kondisi tetap atau tidak berubah.
- Nilai koefisien regresi sebesar 0,498 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan pada kualitas lingkungan kerja akan diikuti peningkatan kepuasan kerja pegawai sebesar 49,8%.

**Uji Signifikan Parsial (Uji -t)**

Uji t bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen (lingkungan kerja) secara terpisah terhadap variabel dependen (kepuasan kerja). Ketentuan dalam uji ini adalah sebagai berikut:

- Jika signifikansi (sig) lebih besar dari 0,05 atau t-hitung lebih rendah dari t- tabel, maka HO

- diterima dan  $H_0$  ditolak.
2. Jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05 atau t-hitung lebih besar dari t-tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Berdasarkan tabel, dapat dilakukan pengujian signifikansi antara variabel X dan Y. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 responden, sehingga uji t dilakukan dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5% atau 0,05, dan derajat kebebasan (df)

$= 52 - 2 = 50$ . Hasil perhitungan menunjukkan nilai t-tabel sebesar 1,676, sedangkan t-hitung sebesar 2,725. Karena t-hitung lebih besar dari t-tabel ( $2,725 > 1,676$ ) dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja adalah 0,009 (lebih kecil dari 0,05), hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

#### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Lingkungan kerja bagi pegawai sebagai sumber daya manusia yang memiliki fungsi tertentu dalam organisasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya mendorong motivasi, tetapi juga meningkatkan kepuasan individu, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja di tingkat organisasi. Dalam hal ini, Puskesmas Waai sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama di Desa Waai, Kecamatan Salahutu, Kabupaten Maluku Tengah, menjalankan layanan dasar seperti pemeriksaan umum, imunisasi, serta pelayanan kesehatan ibu dan anak. Selain itu, puskesmas ini juga aktif dalam kegiatan sosial dan bekerja sama dengan berbagai pihak. Karena itu, kondisi lingkungan kerja sangat penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawainya.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, kemudian data tersebut dianalisis menggunakan SPSS versi 30. Berdasarkan hasil analisis, sebagian besar responden adalah perempuan (94,2%), sedangkan laki-laki hanya 5,8%. Dari segi usia, sebagian besar responden berusia 41–50 tahun (42,3%), diikuti kelompok usia 51–60 tahun (25%), 31–40 tahun (19,2%), dan yang paling sedikit adalah 20–30 tahun (13,4%). Dilihat dari masa kerja, sebagian besar pegawai telah bekerja cukup lama, yakni 38,5% memiliki masa kerja 11–20 tahun, dan 32,7% telah bekerja lebih dari 20 tahun.

Pengalaman panjang ini sangat mendukung pelayanan puskesmas, karena pegawai dengan pengalaman tersebut umumnya lebih memahami karakteristik masyarakat lokal, lebih akrab dengan sistem administrasi, serta lebih adaptif terhadap kebijakan maupun perubahan sistem. Sebagian besar responden juga berasal dari jabatan fungsional seperti perawat (38,5%) dan bidan (28,8%), yang

menjadi ujung tombak dalam pelayanan langsung kepada pasien. Hal ini penting karena pengalaman tenaga medis di lapangan mencerminkan realitas kualitas layanan, tantangan, dan peluang yang ada.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Waai. Hal ini dibuktikan dengan uji regresi sederhana yang menghasilkan t-hitung sebesar 2,725 dengan nilai signifikansi 0,009, yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Koefisien regresi yang mencapai 0,498 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam lingkungan kerja berujung pada peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,498 unit. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,129 mengindikasikan bahwa 12,9% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Secara teori, temuan ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2011), yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja non fisik seperti hubungan harmonis antara atasan dan bawahan maupun rekan kerja merupakan salah satu unsur penting yang memengaruhi kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung akan mendorong semangat, loyalitas, serta kepuasan pegawai. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Wati & Yusuf (2020) yang membuktikan adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan pegawai di Dinas Koperasi dan UMKM, serta Isma (2022) yang menemukan bahwa faktor tersebut memiliki peran dominan terhadap kepuasan kerja di sektor swasta.

Dalam konteks Puskesmas Waai, hasil ini memperlihatkan pentingnya komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, kepemimpinan yang adil, dan kerja sama tim dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan pegawai. Oleh karena itu, pihak manajemen diharapkan terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja non fisik agar dapat mendukung kepuasan dan produktivitas pegawai.

#### **Implikasi Praktis**

Hasil riset mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang tidak terukur secara fisik memberikan dampak positif dan signifikan terhadap tingkat kepuasan pegawai di Puskesmas Desa Waai. Dengan demikian, terdapat sejumlah implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh pihak manajemen tentang kebijakan di instansi tersebut untuk meningkatkan kualitas layanan dan kesejahteraan pegawai.

Peningkatan Hubungan Kerja yang Harmonis

Mengingat salah satu indikator tertinggi berasal dari

hubungan antar rekan kerja dan antara atasan-bawahan, maka penting bagi pimpinan Puskesmas untuk mempertahankan dan meningkatkan iklim kerja yang saling menghargai, terbuka, dan komunikatif. Program pelatihan komunikasi internal dan acara kebersamaan dapat menjadi pendekatan yang efektif.

#### **Kepemimpinan yang Adil dan Inklusif**

Salah satu temuan awal menunjukkan adanya persepsi tentang ketidakadilan dalam pembagian hak atau insentif pegawai. Maka manajemen perlu menyusun sistem penghargaan dan distribusi kompensasi yang lebih transparan dan dapat dipertanggungjawabkan, agar tidak menimbulkan konflik internal dan rasa ketidakpuasan.

#### **Penguatan Tim dan Kolaborasi Antar Pegawai**

Kerja sama tim perlu terus diperkuat melalui pembagian tugas yang adil, pengawasan yang proporsional, serta kesempatan bagi seluruh pegawai untuk menyampaikan pendapat dan terlibat dalam pengambilan keputusan operasional.

#### **Pengembangan SDM Secara Berkelanjutan**

Dengan banyaknya pegawai yang telah bekerja lebih dari 10 tahun, perlu ada pelatihan penyegaran (refreshment training) dan pengembangan profesional secara berkala agar pegawai tidak mengalami kejenuhan dan tetap termotivasi dalam menjalankan tugasnya.

#### **Peningkatan Kepuasan Kerja melalui Lingkungan**

Kerja yang Kondusif Selain faktor non-fisik seperti relasi dan kepemimpinan, aspek fisik seperti fasilitas kerja, kenyamanan ruang kerja, serta ketersediaan sarana penunjang juga sebaiknya ditingkatkan agar pegawai merasa lebih dihargai dan diperlakukan secara profesional.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Desa Waai, Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. Di bagian ini akan dirangkum hasil penelitian yang telah dilakukan dan dianggap bernilai. Berdasarkan penjabaran serta penjelasan yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

- a Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan terhadap 52 responden pegawai Puskesmas Desa Waai, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar  $2,725 > t$  tabel  $1,676$  dan nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$ .

Koefisien regresi sebesar  $0,498$  menunjukkan bahwa peningkatan persepsi terhadap lingkungan kerja akan diikuti peningkatan kepuasan kerja. Sementara nilai  $R$  Square sebesar  $0,129$  menunjukkan bahwa  $12,9\%$  variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja.

- b Hasil analisis regresi sederhana membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Jika aspek lingkungan kerja diperhatikan, maka tingkat kepuasan kerja pegawai juga akan bertambah.

#### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, berikut beberapa saran yang dapat diberikan guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui pengelolaan lingkungan kerja yang lebih efektif:

- a. Meningkatkan kualitas komunikasi antara pimpinan dan pegawai  
Pimpinan disarankan untuk secara aktif membangun komunikasi yang terbuka, transparan, dan dua arah. Hal ini dapat menciptakan rasa dihargai dan memperkuat hubungan kerja yang harmonis.
- b. Menumbuhkan kerja sama tim yang solid  
Pihak manajemen perlu memfasilitasi pelatihan atau kegiatan yang dapat memperkuat kerja sama antarpegawai, seperti team building, diskusi kelompok, atau rotasi kerja lintas fungsi agar tercipta kolaborasi yang positif.
- c. Menjaga keadilan dalam perlakuan terhadap pegawai  
Pimpinan harus menunjukkan sikap objektif dan adil dalam mengambil keputusan, membagikan beban kerja, dan memberikan penghargaan, guna menghindari kesenjangan sosial antarpegawai.
- d. Mengembangkan program evaluasi lingkungan kerja secara berkala  
Diharapkan agar lembaga melakukan survei atau penilaian secara berkala mengenai kondisi lingkungan kerja non fisik untuk memahami anggapan dan kebutuhan karyawan yang terus berubah.
- e. Memanfaatkan hasil penelitian sebagai dasar kebijakan internal

Temuan ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam penyusunan kebijakan SDM atau perbaikan sistem manajerial di Puskesmas agar tercipta lingkungan kerja yang lebih produktif dan menyejahterakan pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi Pandi, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia ( Teori, Konsep, dan Indikator). Riau: Zanaf Publishing.

- Afandi,P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator.Pekanbaru Riau:Zanafa Publishing.
- Afandi.P. (2021). Manajemen sumber daya manusia: teori, konsep dan indikator (edisi ke-2) ZANAFA PUBLISHING.
- Amalia, R. (2017). Buku Penempatan Dan Pengembangan Pegawai. 77. <http://eprints2.ipdn.ac.id/487/1/buku.pdf>
- Aprilia, A. L., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Pg Rajawali Ii Unit Psa Palimanan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 27(2).
- Arikunto. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Ati, R., Malik, I., & Parawu, H. E. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KERJA SAMA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TAKA BONERATE KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(3).
- Bahtiar. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Professional Certification Center Bandung, *Jurnal Ekonomi, Fak. Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan, Bandung*.
- Dessler, G. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Indeks. Edy.sutrisno. (2019). Manajemen sumber daya manusia (jeffry (ed.)) KENCANA.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Manajemen Press Ervina, L. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6(1).
- Hakim, M. F. (2024). *Hubungan antara Lingkungan Kerja Non-Fisik dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT. Mechtron Mastevi Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Handaru, A., dkk. (2013). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasan, Iqbal. 2002. Metodologi Penelitian dan Aplikasinya. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Idris, A. M., Kurniawan, A. W., Dipoatmojo, T. S. P., Product, S., Kerja, L., Fisik, N., & Kerja, K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama. 2(6).
- Isma, A. S., & Dipoatmodjo, T. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Planet Beckham 18 di Kabupaten Gowa. *Jurnal Economic*, 10(10).
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik) (edisi ke-5) PT RAJA GRAFINDO PERSADA.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In Bookchapter.
- Laia, F., Duha, T., & Amaano, F. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan FenieliLaia1,. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1).
- Latif, N., Ismail, A., Nurmega, N., & Irwan, A. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros," *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 585–591.
- Maharani, Dewi. 2019. "Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cikijing Kabupaten Majalengka." *Dinamika Governance: Jurnal Ilmu Administrasi Negara* 9(2).
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan, Edisi 14, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Oktavianis, H. (2022). Faktor-faktor kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 6(1).
- Pangarso, S. (2015). Lingkungan kerja fisik dan dampaknya terhadap kinerja.*Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2).
- Pratama,Abdul Dan Muhammad Badar.2023.pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor DPRD kota Bima,Bima: Universitas Muhammadiyah Bima.
- Pusparani, D. A. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maju Bersama*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ratnasari, S. L., & Hartati, Y. (2019). Manajemen Kinerja Dalam Organisasi (Pertama). Cv Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Telkom Professional Certification Center Bandung, *Jurnal Ekonomi, Fak. Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pasundan, Bandung*.
- Rizky, M., Abadi, I. C., Utami, A. S., Salsabilah, F., & Khoerunisa, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*,

- 1(5).
- Rumawas, W. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada hotel sintesa.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1).
- Sarwono, Jonathan. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Graha Ilmu Kitab Undang-Undang.
- Sedarmayanti. 2011. Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT. Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno et.al. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *ManagementStudies and Entrepreneurship Journal*. Vol. 3, No. 6.
- Wara, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Avsec Angkasa Pura 1 Lombok International Airport Nusa Tenggara Barat (Doctoral dissertation, STTKD Sekolah Tinggi Teknologi kedirgantaraan).
- Wati, A. I., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kabupaten Bima. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 1(2).
- Wibowo, B., dkk. (2014). *Hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja pegawai di perusahaan manufaktur*. Jurnal Ilmu Administrasi, 8(1).
- Wibowo, A., Setiawan, R., & Lestari, D. (2022). Kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 10(1), 23–30
- Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana, E. (2020). Peranan Lingkungan Kera Terhadap Kinerja Karyawan PT. Musi Prima Karsa Palembang. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(2).
- Yulistria, R., & Handayani, E. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja TerhadapKepuasan Karyawan Pada PT Dexter Ekspressindo Jakarta. 10(2).