

## Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Bendahara pada Puskesmas di Kota Batam

Ahmad Yasin<sup>1</sup>, Mira Yona<sup>2</sup>, Dewi Fatmawati<sup>3\*</sup>, Novita Selfrida Simangunsong<sup>4</sup>,  
Marta Lova Diana<sup>5</sup>, Cen Sui Lan<sup>6</sup>

<sup>1-6</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Batam, Indonesia

\*Penulis Korespondensi: [kayyismohan@gmail.com](mailto:kayyismohan@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the effect of work environment and workload on the job satisfaction of treasurers at Public Health Centers (Puskesmas) in Batam City. Job satisfaction is an important factor in supporting the effectiveness of health services because it is closely related to employee productivity, loyalty, and work quality. The increasing administrative demands, changes in digital reporting systems, and the complexity of financial management in Public Health Centers have created considerable work pressure for treasurers, which may affect their level of job satisfaction. This study employed a quantitative method with descriptive and verificative approaches. The population consisted of all treasurers working at Public Health Centers in Batam City, totaling 42 respondents, using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observations, and documentation. Data analysis was conducted using SPSS through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-tests, F-tests, and coefficient of determination analysis. The results showed that partially, the work environment and workload variables did not have a significant effect on the job satisfaction of treasurers at Public Health Centers in Batam City. However, simultaneously, work environment and workload had a significant effect on job satisfaction. The coefficient of determination showed an R Square value of 0.167 or 16.7%, indicating that work environment and workload were able to explain 16.7% of the influence on job satisfaction, while the remaining percentage was influenced by other factors outside this study. This research is expected to serve as an evaluation material for Public Health Centers in improving work environment quality and workload management to support work effectiveness and the quality of health services.*

**Keywords:** *Human Resources; Job Satisfaction; Public Health Center; Work Environment; Workload.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja bendahara pada Puskesmas di Kota Batam. Kepuasan kerja menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas pelayanan kesehatan karena berkaitan dengan produktivitas, loyalitas, dan kualitas kerja pegawai. Tingginya tuntutan administrasi, perubahan sistem pelaporan digital, serta kompleksitas pengelolaan keuangan pada Puskesmas menyebabkan bendahara memiliki tekanan kerja yang cukup tinggi sehingga berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi penelitian terdiri atas seluruh bendahara Puskesmas di Kota Batam sebanyak 42 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja bendahara pada Puskesmas di Kota Batam. Namun demikian, secara simultan lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,167 atau 16,7%, yang berarti bahwa lingkungan kerja dan beban kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 16,7%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi Puskesmas dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan pengelolaan beban kerja pegawai guna mendukung efektivitas kerja dan kualitas pelayanan kesehatan.

**Kata kunci:** Beban Kerja; Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja; Puskesmas; Sumber Daya Manusia.

## **1. LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam menentukan kualitas pelayanan pada sektor kesehatan, termasuk di lingkungan Puskesmas (Setiawan et al., 2024). Dalam sistem pelayanan kesehatan primer, bendahara Puskesmas memiliki tanggung jawab yang kompleks terkait pengelolaan keuangan, pelaporan anggaran, administrasi dana operasional, serta akuntabilitas penggunaan anggaran pemerintah. Tingginya tuntutan administrasi dan perubahan sistem pelaporan digital menyebabkan tekanan kerja bendahara semakin meningkat. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai apabila tidak didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif dan pengelolaan beban kerja yang sesuai. Fenomena ini menjadi penting karena kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap produktivitas, loyalitas, kualitas pelayanan, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Fauzi et al., 2022; Wulansari et al., 2023).

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menunjukkan tingkat kesenangan individu terhadap pekerjaannya (Lestari & Dwita, 2025). Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan motivasi, komitmen, dan kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya (Sallyuana & Hidayat, 2024). Dalam organisasi pelayanan publik seperti Puskesmas, kepuasan kerja menjadi faktor penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Salah satu faktor yang memengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung interaksi kerja yang baik mampu meningkatkan kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja (Garbena et al., 2025; Salhuteru & Hursepuny, 2025). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan stres kerja dan penurunan semangat kerja pegawai (Islami et al., 2024).

Selain lingkungan kerja, beban kerja juga menjadi faktor yang sering dikaitkan dengan kepuasan kerja pegawai (Karmana et al., 2024). Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental sehingga pegawai merasa tertekan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Dewi, 2024). Pada instansi kesehatan, peningkatan tuntutan administrasi berbasis digital dan target pelaporan keuangan menyebabkan bendahara harus bekerja lebih cepat dan teliti dalam waktu yang terbatas. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, maka dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja pegawai. Beban kerja yang tinggi cenderung menurunkan kepuasan kerja tenaga kesehatan, sedangkan

lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai kesehatan (Wulansari et al., 2023).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian Sopian (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai rumah sakit. Penelitian Nurhandayani (2024) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja memiliki hubungan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian internasional oleh Fadhilah & Prahawati (2024) menemukan bahwa *workload* dan *work environment* berpengaruh terhadap *employee job satisfaction* pada sektor pelayanan. Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda, di mana beban kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja apabila pegawai memiliki kemampuan adaptasi dan dukungan organisasi yang baik. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya research gap terkait konsistensi pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja, khususnya pada sektor pelayanan kesehatan primer (Subba et al., 2025).

Penelitian mengenai kepuasan kerja pada sektor kesehatan selama ini lebih banyak berfokus pada tenaga medis seperti dokter dan perawat, sedangkan penelitian yang secara khusus meneliti bendahara Puskesmas masih relatif terbatas. Padahal, bendahara memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas administrasi dan pengelolaan keuangan fasilitas kesehatan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki *novelty* berupa fokus penelitian pada bendahara Puskesmas di Kota Batam dengan menguji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja menggunakan pendekatan kuantitatif berbasis analisis regresi linear berganda. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor kesehatan sekaligus menjadi bahan evaluasi bagi instansi Puskesmas dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja dan pengelolaan beban kerja pegawai.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, keamanan, dan fasilitas kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antarpegawai, komunikasi, serta suasana kerja dalam organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan

motivasi dan efektivitas kerja pegawai karena pegawai merasa aman dan nyaman dalam menjalankan tugasnya (Afandi, 2018). Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat menyebabkan stres kerja dan menurunkan kepuasan pegawai dalam bekerja (Kasmir, 2019).

### **Beban Kerja**

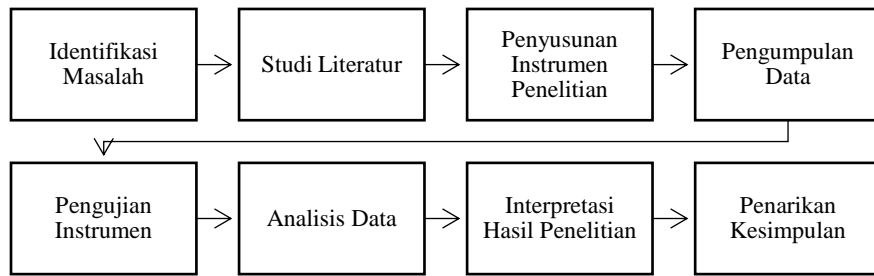
Beban kerja merupakan sejumlah tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik maupun mental yang timbul akibat tuntutan pekerjaan. Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai dapat menyebabkan ketidakseimbangan kerja sehingga memengaruhi kondisi psikologis pegawai dalam organisasi (Priansa, 2021). Pembagian beban kerja yang proporsional sangat penting untuk menjaga produktivitas dan kepuasan kerja pegawai. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menimbulkan tekanan kerja dan menurunkan kualitas pekerjaan pegawai (Soetrisno, 2017).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap atau perasaan pegawai terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan melalui rasa senang, nyaman, dan puas dalam menjalankan tugas. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti lingkungan kerja, kompensasi, hubungan kerja, serta beban kerja yang diterima pegawai (Asrini et al., 2025). Kepuasan kerja adalah perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya yang muncul berdasarkan hasil evaluasi terhadap kondisi kerja yang dirasakan. Pegawai yang puas akan menunjukkan produktivitas dan komitmen kerja yang lebih tinggi terhadap organisasi (Kushariyadi et al., 2025).

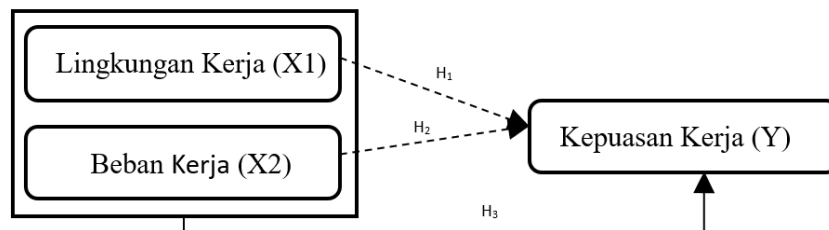
## **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja bendahara pada Puskesmas di Kota Batam. Pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja bendahara. Tahapan penelitian ditunjukkan pada Gambar 1.



**Gambar 1.** Tahapan Penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh bendahara pada Puskesmas di Kota Batam sebanyak 42 responden. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat jawaban untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Hubungan antarvariabel dalam penelitian ini disajikan pada Gambar 2 berikut.



**Gambar 2.** Kerangka Pikir.

Variabel lingkungan kerja (X1) diukur melalui indikator kondisi kerja fisik dan nonfisik, variabel beban kerja (X2) diukur melalui indikator target pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan kondisi pekerjaan, sedangkan variabel kepuasan kerja (Y) diukur melalui indikator kepuasan terhadap pekerjaan, atasan, rekan kerja, dan lingkungan organisasi.

Pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS. Pengujian instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari *r* tabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* pada seluruh variabel lebih besar dari 0,60 sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja bendahara pada Puskesmas di Kota Batam. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji *t* untuk mengetahui pengaruh parsial variabel independen terhadap variabel dependen dan uji *F* untuk mengetahui pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

Model persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$  (1)

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas di Kota Batam dengan responden sebanyak 42 bendahara Puskesmas. Proses pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada seluruh responden penelitian. Pengumpulan data dilaksanakan selama periode penelitian berlangsung dengan menggunakan instrumen penelitian berbentuk skala Likert yang terdiri atas variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja. Seluruh data yang diperoleh kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja bendahara pada Puskesmas di Kota Batam.

##### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

###### *Uji Validitas*

Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel penelitian secara tepat. Hasil uji validitas disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,804	0,3044	Valid
	X1.2	0,621	0,3044	Valid
	X1.3	0,780	0,3044	Valid
	X1.4	0,801	0,3044	Valid
	X1.5	0,849	0,3044	Valid
Beban Kerja (X2)	X2.1	0,445	0,3044	Valid
	X2.2	0,455	0,3044	Valid
	X2.3	0,471	0,3044	Valid
	X2.4	0,558	0,3044	Valid
	X2.5	0,498	0,3044	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,853	0,3044	Valid
	Y2	0,716	0,3044	Valid
	Y3	0,835	0,3044	Valid
	Y4	0,830	0,3044	Valid
	Y5	0,863	0,3044	Valid

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel lingkungan kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja memiliki nilai *Pearson Correlation* lebih besar dari r tabel sebesar 0,3044 sehingga seluruh item dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* untuk mengukur tingkat konsistensi instrumen penelitian. Hasil uji reliabilitas variabel penelitian disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	N of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	6	0,821	Reliabel
Beban Kerja (X2)	6	0,697	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	6	0,812	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data residual berdistribusi normal. Hasil uji normalitas ditunjukkan pada Gambar 3.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Standardized Residual	
N		42	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	.97530483	
Most Extreme Differences	Absolute	.131	
	Positive	.110	
	Negative	-.131	
Test Statistic		.131	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.068	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>d</sup>	Sig.	.066	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.060
		Upper Bound	.073

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

**Gambar 3.** Hasil Uji Normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,068 lebih besar dari 0,05 sehingga data penelitian dinyatakan berdistribusi normal pada tingkat signifikansi 5%.

#### Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa antarvariabel independen tidak memiliki korelasi yang tinggi sehingga model regresi dapat digunakan dengan baik. Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan pada Gambar 4.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	6.481	4.518		1.435	.159						
	Lingkungan Kerja	.266	.185	.219	1.442	.157	.298	.225	.211		.927	1.079
	Beban Kerja	.427	.223	.291	1.918	.062	.350	.294	.280		.927	1.079

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Gambar 4.** Hasil Uji Multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,927 lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF sebesar 1,079 kurang dari 10 pada masing-masing variabel independen. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan antar variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Hasil uji ditunjukkan pada Gambar 5.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.503	2.821		1.597	.118						
	Lingkungan Kerja	.015	.115	.021	.126	.900	-.013	.020	.020		.927	1.079
	Beban Kerja	-.104	.139	-.123	-.747	.459	-.118	-.119	-.119		.927	1.079

a. Dependent Variable: ABRESID

**Gambar 5.** Hasil Uji Heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode *Glejser* menunjukkan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja sebesar 0,900 dan beban kerja sebesar 0,459, di mana kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian. Hasil analisis regresi linear berganda ditunjukkan pada Gambar 6.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.481	4.518		1.435	.159
	Lingkungan Kerja	.266	.185	.219	1.442	.157
	Beban Kerja	.427	.223	.291	1.918	.062

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Gambar 6.** Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y=6,481+0,266X_1+0,427X_2$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 6,481 mengindikasikan bahwa apabila variabel lingkungan kerja dan beban kerja dianggap konstan, maka nilai kepuasan kerja sebesar 6,481. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,266 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,266. Sementara itu, koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,427 menunjukkan bahwa setiap peningkatan beban kerja akan memengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,427.

### ***Hasil Uji t (Parsial)***

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil uji t ditunjukkan pada Gambar 7.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.481	4.518		1.435	.159
	Lingkungan Kerja	.266	.185	.219	1.442	.157
	Beban Kerja	.427	.223	.291	1.918	.062

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Gambar 7.** Hasil Uji t.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1,442 lebih kecil dari t tabel sebesar 2.02269 dengan nilai signifikansi sebesar 0,15, maka Variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak signifikan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y).

Hasil t hitung sebesar 1.918 lebih kecil dari t tabel sebesar 2.02269, dan nilai Sig. adalah 0.062 lebih besar dari 0.05, maka Variabel Beban Kerja (X2) juga tidak signifikan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y).

### ***Hasil Uji F (Simultan)***

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan menggunakan uji F untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F ditunjukkan pada Gambar 8.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	128.712	2	64.356	3.914	.028 <sup>b</sup>
	Residual	641.192	39	16.441		
	Total	769.905	41			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

**Gambar 8.** Hasil Uji F.

Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 3,914 lebih besar dari F tabel sebesar 3,24 dengan nilai signifikansi sebesar 0,028 lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja bendahara pada Puskesmas di Kota Batam.

### ***Koefisien Determinasi***

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel lingkungan kerja dan beban kerja dalam menjelaskan variabel kepuasan kerja. Hasil uji R Square ditunjukkan pada Gambar 9.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.409 <sup>a</sup>	.167	.124	4.055	.167	3.914	2	39	.028

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Gambar 9.** Hasil Uji R Square.

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,167 atau 16,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 16,7%.

### **Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja bendahara pada Puskesmas di Kota Batam. Namun demikian, kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tertentu, tetapi merupakan kombinasi dari berbagai faktor yang saling berkaitan.

Lingkungan kerja yang baik tetap menjadi faktor penting dalam mendukung kenyamanan pegawai selama bekerja. Kondisi ruang kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, dan komunikasi yang baik dapat membantu pegawai menjalankan pekerjaannya secara lebih

efektif. Di sisi lain, beban kerja yang tinggi dapat memicu tekanan kerja apabila tidak diimbangi dengan pembagian tugas yang proporsional.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja bendahara pada Puskesmas di Kota Batam. Namun demikian, secara simultan lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja bendahara tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tertentu, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor dalam lingkungan organisasi. Nilai koefisien determinasi sebesar 16,7% menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan beban kerja masih memiliki kontribusi yang relatif terbatas dalam menjelaskan kepuasan kerja bendahara, sehingga terdapat faktor lain di luar penelitian yang juga memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan pengelolaan beban kerja tetap perlu diperhatikan oleh pihak Puskesmas guna menciptakan kondisi kerja yang lebih nyaman dan mendukung efektivitas kerja bendahara. Meskipun pengaruh secara parsial tidak signifikan, lingkungan kerja yang kondusif serta pembagian beban kerja yang proporsional tetap berpotensi meningkatkan kenyamanan dan stabilitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas administrasi dan pengelolaan keuangan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang relatif terbatas dan hanya berfokus pada bendahara Puskesmas di Kota Batam sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada sektor pelayanan kesehatan lainnya. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, atau stres kerja serta memperluas objek penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep Dan Indikator* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Asrini, S., Aponno, J. C., Negara, M. D., Asnawi, M., Wibisono, G., Nurhayati, Rahayu, S., & Talakua, P. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Serasi Media Teknologi.

- Dewi, L. (2024). Analisis Hubungan Kelelahan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja. *Babul Ilmi Jurnal Ilmiah Multi Science Kesehatan*, 16(2).
- Fadhilah, A. R. N., & Prahiawan, W. (2024). The Effect of Workload and Work Environment on Job Satisfaction in Company Employees. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 71–78. <https://doi.org/10.47080/jmb.v6i1.3259>
- Fauzi, A., Sulistianingsih, E., Rahmadanti, K., Hanifah, N. A., Putri, S. M., & Nabila, W. T. (2022). Pengaruh Komitmen Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 629–638.
- Garbena, C. N. A., Hadiyat, Y., & Atika, D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Cidas Supra Metalindo. *JURNAL MANAJEMEN PRATAMA*, 2(4).
- Islami, N. A., Suryanti, R., Cendekiawan, K. A., Ardianto, R. E., & Tawil, M. R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 8(2). <https://doi.org/10.29040/jie.v8i2.13068>
- Karmana, I. N. A., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gumuh Sari Rekreasi Kabupaten Badung. *VALUES*, 5(2), 232–240.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik* (1st ed.). PT RajaGrafindo Persada.
- Kushariyadi, K., Judijanto, L., Tadius, T., Willdahlia, A. G., Susanti, R. K., Juliartini, K., Siswanto, A., Sari, R. E., Efitra, E., & Uzma, I. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Komprehensif Dalam MSDM*. PT. Green Pustaka Indonesia.
- Lestari, S. A., & Dwita, F. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dasa Windu Agung. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(3), 1257–1268. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v8i3.1449>
- Nurhandayani, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL EKONOMI DAN BISNIS DIGITAL (EKOBIL)*, 3(1), 1–5. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v2i1.84>
- Priansa, D. J. (2021). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM* (4th ed.). Alfabeta.
- Salhuteru, A. C., & Hursepuny, H. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Desa Waai Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, 4(1), 104–116.
- Sallyuana, C., & Hidayat, M. R. (2024). Employee Engagement, Beban Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Alwatzikhoebillah: Kajian Islam, Pendidikan, Ekonomi, Humaniora*, 10(1), 159–172.
- Setiawan, D., Winarno, A., & Churiyah, M. (2024). The Influence of Work Stress and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as a Variable Intervening in Nurses of Ibnu Sina Hospital Makassar, Indonesia. *Path of Science*, 10(7), 4001–4013. <https://doi.org/10.22178/pos.106-9>
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Soetrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9th ed.). Kencana.

- Sopian, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2793–2798. <https://doi.org/10.33395/jmp.v12i2.13392>
- Subba, M., Pabisangan, J., & Biringkanae, A. (2025). The Influence of Work Stress, Workload and Work Environment on Nurse Performance at Elim Rantepao Hospital. *Sinergi International Journal of Management and Business*, 3(2), 135–147. <https://doi.org/10.61194/ijmb.v3i2.434>
- Wulansari, G., Murti, B., & Tamtomo, D. (2023). Meta-Analysis: Effects of Workload and Work Environment on Work Satisfaction in Health Personnel. *Journal of Health Policy and Management*, 8(3), 189–200. <https://doi.org/10.26911/thejhpm.2023.08.03.03>