



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS JATIBARANG**

SKRIPSI

Oleh:

Wigi Ardinazella

NPM: 4120600257

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal**

2025



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS JATIBARANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Menyusun Skripsi pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal

Oleh:

Wigi Ardinazella

NPM: 4120600257

Diajukan Kepada:

**Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pancasakti Tegal
2025**



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS JATIBARANG**

SKRIPSI

Oleh:

Wigi Ardinazella

NPM: 4120600257

Disetujui Untuk Skripsi

Tanggal:

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Suwandi, M.B.A., CRGP

Deddy Prihadi, S.E., M.Kom.

NIDN. 0627066401

NIDN. 0601037103

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Dewi Indriasih, S.E., M.M., Ak, C.A.

NIDN. 0616058002

Pengesahan Skripsi

Nama : Wigi Ardinazella
NIM : 4120600257
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Etos Kerja
Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi, yang dilaksanakan pada:

Hari:

Tanggal:

Dan untuk selanjutnya, proposal penelitian untuk skripsi ini dapat dilanjutkan pada tahap penelitian skripsi.

Ketua Penguji

Nama Dosen

NIDN.

Penguji I

Penguji II

Nama Dosen

NIDN.

Nama Dosen

NIDN.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Dewi Indriasih, S.E., M.M. Ak, C.A.

NIDN. 0616058002

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain)."

-QS. Al-Insyirah: 6-7-

"Terlambat Bukan Berarti Gagal, Cepat Bukan Berarti Hebat. Terlambat bukan menjadi alasan untuk menyerah, setiap orang memiliki proses yang berbeda. PERCAYA PROSES itu yang paling penting, Karena Allah telah mempersiapkan Hal Baik dibalik Kata Proses yang kamu anggap Rumit"

(Edwar satria)

PERSEMBAHAN

"Tiada lembar yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Dengan mengucap rasa syukur atas Rahmat Allah Swt, skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orangtua tercinta, kedua wanita hebat ku mama Suniti dan Mbah Wasri, kakak, sahabat, dan teman-teman dekat yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini"

ABSTRAK

Wigi Ardinazella 2025, Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang.

Penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Jatibarang, 2) untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan UPTD Puskesmas Jatibarang, 3) untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang, 4) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, stress kerja dan etos kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan desain kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah 58 orang pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang yang memiliki jabatan sebagai PNS. P3K, dan K2 akan menjadi populasi penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 58 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan regresi linier berganda.

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa 1) lingkungan kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,098 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, H_0 diterima dan H_1 ditolak, 2) stress kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,662 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, H_0 diterima dan H_2 ditolak. 3) etos kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak, 4) Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara lingkungan kerja (X_1), stress kerja (X_2), dan etos kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak.

Kata Kunci: Etos Kerja, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Stres Kerja.

ABSTRACT

Wigi Ardinazella 2025, The Influence of Work Environment, Work Stress and Work Ethic on the Performance of UPTD Jatibarang Health Center Employees.

This study aims to 1) determine the effect of the work environment on the performance of employees of the Jatibarang Health Center UPTD, 2) determine the effect of work stress on the performance of employees of the Jatibarang Health Center UPTD, 3) determine the effect of work ethic on the performance of employees of the Jatibarang Health Center UPTD, 4) to determine the effect of the work environment, work stress and work ethic simultaneously on the Performance of Employees of the Jatibarang Health Center UPTD.

The type of research used in this study is quantitative research with a causal design. The population in this study was 58 employees of the Jatibarang Health Center UPTD who held positions as Civil Servants. P3K, and K2 will be the research population. The sample used in this study was 58 respondents with a saturated sampling technique. The data analysis technique used in this study was using multiple linear regression.

The conclusion of this study shows that 1) the work environment (X1) has a significance value of $0.098 > 0.05$. This shows that the work environment does not have a significant effect on employee performance (Y). Thus, H0 is accepted and H1 is rejected, 2) work stress (X2) has a significance value of $0.662 > 0.05$. This shows that work stress does not have a significant effect on employee performance (Y). Thus, H0 is accepted and H2 is rejected. 3) work ethic (X3) has a significance value of $0.000 < 0.05$. This shows that the work environment has a significant effect on employee performance (Y). Thus, H1 is accepted and H0 is rejected, 4) There is a joint influence between the work environment (X1), work stress (X2), and work ethic (X3) on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$. Thus, H1 is accepted and H0 is rejected.

Keywords: Work Ethic, Employee Performance, Work Environment, Work Stress.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur senantiasa penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungan-Nya maka proposal penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang” dapat diselesaikan tepat waktu.

Skripsi ini di susun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.

Peneliti menyadari dalam penyusunan ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Maka dari itu pada kesempatan ini , kami mengucapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Dewi Indriasih, S.E., M.M., Ak, C.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
2. Ira Maya Hapsari, S.E., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal.
3. Dr. Suwandi, M.B.A., CRGP. selaku Dosen Pembimbing I yang sudah membimbing, memberikan saran dan motivasi kepada peneliti.
4. Deddy Prihadi, S.E., M.Kom. selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memotivasi peneliti.

Peneliti menyadari skripsi ini tidak lepas dari kekurangan, maka peneliti mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata, peneliti berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca dari pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Tegal, 19 April 2024

Wigi Ardinazella

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Landasan Teori.....	14
1. Kinerja Karyawan.....	14
2. Lingkungan Kerja	18
3. Stres Kerja	22

4. Etos Kerja.....	26
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Kerangka Pemikiran Konseptual.....	32
D. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Populasi dan Sampel.....	36
C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel	38
1. Definisi Konseptual	38
2. Definisi Operasional	38
D. Metode Pengumpulan Data.....	40
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	41
F. Metode Analisis Data	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	Error! Bookmark not defined.
A. Gambaran Umum	Error! Bookmark not defined.
1. Gambaran Umum UPTD. Puskesmas Jatibarang	Error! Bookmark not defined.
2. Visi dan Misi	Error! Bookmark not defined.
3. Tata Nilai.....	Error! Bookmark not defined.
4. SOP Pelayanan UPTD Puskesmas Jatibarang.....	Error! Bookmark not defined.
B. Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.

1. Karakteristik Respondenn	Error! Bookmark not defined.
2. Hasil Uji Instrumen Data	Error! Bookmark not defined.
2. Hasil Uji MSI	Error! Bookmark not defined.
4. Analisis Statistik Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
5. Hasil Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	Error! Bookmark not defined.
7. Hasil Uji t	Error! Bookmark not defined.
8. Hasil Uji F	Error! Bookmark not defined.
9. Hasil Uji Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
C. Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang	8
Tabel 1.2 Capaian Kinerja Puskesmas UPTD Puskesmas Jatibarang	9
Tabel 1.3 Jumlah Pasien Rawat Jalan dan Rawat Inap di UPTD Puskesmas Jatibarang	9
Tabel 2 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3.1 Data Pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang	37
Tabel 3.2 Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel	39
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	58
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja	59
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan	60
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan Per Bulan	60
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas	61
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.9 Analisis Statistik Deskriptif	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	68
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69

Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	69
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	71
Tabel 4.15 Hasil Uji F.....	72
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Jumlah Pasien Rawat Jalan dan Rawat Inap di UPTD Puskesmas Jatibarang	10
Gambar 2 Kerangka Pemikiran Konseptual	34
Gambar 4 Struktur Organisasi UPTD Puskesmas Jatibarang	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	84
Lampiran 2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas	90
Lampiran 3. Data Penelitian.....	92
Lampiran 4. Hasil Uji MSI.....	96
Lampiran 5. Hasil Validitas dan Reliabilitas	100
Lampiran 6. Hasil Statistik Deskriptif	115
Lampiran 7. Hasil Regresi	116

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu lembaga layanan kesehatan masyarakat yang utama di Indonesia adalah Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Pemerintah kabupaten atau kota memiliki kelompok operasional yang disebut puskesmas yang mengawasi kemajuan kesehatan di wilayah tertentu. Puskesmas memegang peranan penting dalam sistem layanan kesehatan primer di Indonesia (Anwar & Yusuf, 2023).

Kehadiran Puskesmas sangat penting karena bertugas mengoordinasikan layanan kesehatan yang berfokus pada masyarakat. Faktor geografis, demografi, prasarana dan sarana, transportasi, permasalahan kesehatan setempat, serta status sumber daya manusia merupakan beberapa faktor yang menjadi pertimbangan Dinas Kesehatan Kabupaten dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pembangunan kesehatan (Anwar & Yusuf, 2023).

Fungsi Pusat Kesehatan Masyarakat sebagai fasilitator dan motivator dimaksudkan menjadi penting sebab dapat berperan dalam menyelenggarakan proses peningkatan mutu di wilayah kerjanya. Hal tersebut akan berdampak bagi kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Sasaran penerapan fungsi ini adalah untuk mendorong pertumbuhan di luar sektor kesehatan guna menyokong lingkungan bugar. Oleh karena itu, diharapkan staf di puskesmas akan mencapai kinerja puncak.

Amstrong dan Baron (1998) dalam Fahmi (2016) menyampaikan bahwa keberhasilan karyawan didasarkan pada pekerjaan mereka dan sangat terkait dengan tujuan strategis organisasi, kebahagiaan pelanggan, dan efek ekonomi. Kehadiran kinerja karyawan secara signifikan memengaruhi tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berarti bahwa setiap karyawan harus meningkatkan kinerja mereka, yang mengarah pada efek positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada kinerja dalam organisasi tersebut. Kinerja setiap karyawan berbeda-beda karena mereka semua melakukan tugas dengan tingkat keterampilan yang berbeda-beda. Peningkatan kinerja karyawan melibatkan pemberian contoh positif sebagai pemimpin, pemberian motivasi kepada karyawan, dan pemantauan terus-menerus terhadap kemajuan mereka di tempat kerja (Lukito, 2020).

Kinerja karyawan mengacu pada perilaku dan tindakan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh suatu organisasi (Handoko, 2018). Setiap organisasi mengharapkan stafnya untuk mencapai hal-hal hebat, karena karyawan yang bekerja optimal dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi. Di sisi lain, peningkatan kinerja Pemerintah dapat dicapai dengan memberi penghargaan kepada karyawan yang berkinerja sangat baik. Bentuk tata kelola lainnya didasarkan pada efektivitas karyawan (Marbun & Jufrizen, 2022).

Peningkatan kinerja karyawan melibatkan fokus pada kondisi kerja. Karyawan yang bertanggung jawab atas proses produksi perusahaan secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Perusahaan dapat mencapai tujuan ini dengan memperhitungkan semua faktor yang memengaruhi proses produksi dengan cermat dan efektif. Salah satu langkah penting adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti penyediaan fasilitas yang memadai, pengaturan waktu kerja yang fleksibel, serta memastikan keselamatan dan kesehatan kerja terjaga dengan baik. Selain itu, perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif.

Metode lain yang dapat digunakan adalah dengan membina koordinasi yang efektif, yang dapat menurunkan dan meningkatkan jumlah pemborosan yang terjadi dalam bisnis. Keunggulan kompetitif dan manajemen sumber daya manusia akan menciptakan program pelatihan dan pengembangan keterampilan, memperkuat komitmen kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Tujuannya untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kesinambungan yang saling menguntungkan (Handoko, 2018).

Menurut Nitisemito dalam (Hasiholan & Reniyati, 2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berperan meningkatkan kemampuan karyawan. Lingkungan kerja memengaruhi emosi dan pikiran karyawan. Lingkungan yang bebas dari bahaya meningkatkan fokus pekerja pada tugasnya berdampak pada peningkatan produktivitas pekerja.

Menurut Sofyandi (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup faktor internal dalam organisasi yang memengaruhi fungsi atau aktivitas manajemen sumber daya manusia. Baiknya lingkungan kerja akan menyokong karyawan menciptakan kinerja yang optimal sehingga berdampak pada produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan dampak budaya perusahaan terhadap kinerja pekerja. Budaya perusahaan yang sehat, yang mencakup nilai-nilai positif seperti kerja sama, kepercayaan, dan komunikasi yang efektif, akan menciptakan atmosfer kerja yang kondusif bagi karyawan.

Pada hakikatnya, produktivitas karyawan dapat meningkat dalam lingkungan kerja yang mendukung. Lingkungan kerja dianggap optimal ketika individu dapat melakukan tugas secara efisien, aman, dan nyaman, yang mengarah pada peningkatan kinerja. Namun, produktivitas karyawan akan menurun dalam lingkungan kerja kurang baik. Buruknya lingkungan kerja dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak memadai, kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan, kurangnya komunikasi antar karyawan, kurangnya dukungan dari pimpinan untuk pertumbuhan karyawan, dan faktor-faktor lainnya.

Terdapat beberapa penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Pantouw et al. (2020), Rismayanti & Mayasari (2021), Yulianti & Liana (2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut penelitian Warongan et al. (2022), kinerja karyawan tidak dibentuk oleh lingkungan kerja.

Stres di tempat kerja ialah elemen yang memengaruhi kinerja karyawan. Stres ialah kondisi yang membuat jiwa dan diri seseorang menjadi tegang hingga tidak berdaya. Karyawan yang mengalami stres akan mengalami penurunan kinerja dan gangguan kesehatan. Tekanan untuk mencapai tujuan bisa berakibat pada stres kerja yang dapat mengganggu fokus dan produktivitas. Beberapa karyawan yang kurang terampil mungkin merasa kewalahan karena tidak mengetahui cara menangani beban kerja, yang menyebabkan peningkatan tekanan. Situasi ini menyebabkan penurunan produktivitas karyawan dalam organisasi sehingga dapat memperburuk kinerja organisasi (Sutrisno, 2017).

Menurut Sinambela (2016), stres adalah sensasi tertekan yang dirasakan karyawan saat mengelola beban kerja mereka. Kinerja dapat terpengaruh oleh stres yang belum teratasi. Setiap karyawan harus menggunakan semua keterampilan mereka untuk bekerja dengan baik di bawah tekanan agar dapat menyelesaikan tugas dengan sukses. Dalam kebanyakan kasus, ketika tingkat stres mencapai titik tertentu, kinerja cenderung menurun karena stres memengaruhi pelaksanaan kerja.

Menurut penelitian Rismayanti & Mayasari (2021), kinerja karyawan akan terpengaruh secara negatif oleh stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Artinya, kinerja pekerja akan menurun seiring bertambahnya stres yang mereka alami. Namun, penelitian Pantouw et al. (2020) dan Yulianti & Liana (2022) menunjukkan bahwa stres yang berhubungan dengan pekerjaan tidak memiliki dampak yang nyata terhadap kinerja pekerja.

Etos kerja karyawan merupakan elemen lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Sinamo (2016) mendefinisikan etos kerja merupakan karakteristik yang menunjukkan watak atau sifat positif yang telah terbentuk dalam diri pekerja, dengan rasa percaya diri dan dedikasi penuh terhadap model kerja yang komprehensif. Etos kerja seseorang mencerminkan sikapnya terhadap pekerjaannya. Memiliki etos kerja yang kuat akan menghasilkan hasil yang positif dan memainkan peran penting dalam pertumbuhan perusahaan tempat mereka bekerja. Di sisi lain, kurangnya etos kerja yang kuat dapat berdampak buruk pada perusahaan dengan cara yang sulit diperbaiki.

Etos kerja yang kuat terbentuk ketika seorang karyawan termotivasi untuk mencapai hasil yang memuaskan atau patut dicontoh dalam pekerjaannya. Etos kerja yang kuat sangat penting bagi setiap individu untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan efisien. Jika karyawan memiliki etos kerja yang kuat, usaha mereka akan lebih membuahkan hasil. Menunjukkan tanggung jawab, ambisi, dan keberanian dalam memperbaiki prosedur kerja menunjukkan bahwa etos kerja yang kuat telah terbentuk di antara karyawan dalam organisasi (Jackson, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian Suciani et al. (2020) dan Butarbutar et al. (2021), menginterpretasikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh etos kerja. Sementara itu, penelitian Sukmawati et al. (2020) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara negatif dan tidak signifikan oleh etos kerja.

Kesehatan sangat penting dalam meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Hal ini mendorong setiap negara untuk berupaya memberikan layanan kesehatan dengan kualitas terbaik. Setiap tindakan yang diambil, baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama dimaksudkan untuk mencegah, mengobati, memelihara, meningkatkan kesehatan dan membangun kembali kesejahteraan individu, kelompok, atau komunitas termasuk dalam layanan kesehatan ini.

Di masa kini, manusia diakui sebagai sumber daya utama yang mendorong organisasi maju. Manusia sangat penting karena memegang peranan utama sebagai pemikir rasional dalam mengelola, memobilisasi, dan mengatur semua sumber daya yang tidak dapat digantikan. Meskipun diakui bahwa modal, fasilitas kerja, dan bahan baku sangat penting untuk produksi, metode kerja tetap diperlukan dan memiliki nilai yang signifikan.

UPTD Puskesmas Jatibarang yang merupakan bagian dari pengembangan Kabupaten Brebes di Jawa Tengah merupakan fasilitas kesehatan regional yang memegang peranan penting dalam kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, meliputi tingkat pendidikan, pertumbuhan ekonomi, serta lingkungan fisik dan biologis. Dengan adanya peran yang vital ini, Puskesmas Jatibarang tidak hanya menyediakan layanan medis, tetapi juga berkontribusi pada upaya pencegahan penyakit dan promosi kesehatan yang dapat meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara keseluruhan. Jumlah dan jenis tenaga kesehatan serta fasilitasnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap mutu dan penyelenggaraan pelayanan kesehatan.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang

No.	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)
		L	P	
1.	Dokter	3	-	3
2.	Dokter Gigi	1	-	1
3.	Bidan	-	30	30
4.	Perawat	10	8	18
5.	Perawat Gigi	-	2	2
6.	Analisis Kesehatan/Laborat	-	3	3
7.	Apoteker/Asisten Apoteker	-	3	3
8.	Sanitarian/Higiene Sanitasi	2	1	3
9.	Nutrisionis/Gizi	-	3	3
10.	Penyuluh Kesehatan	-	4	4
11.	Rekam Medis	-	2	2
12.	Staf Administrasi	6	7	13
13.	Sopir	3	-	3
14.	Pramu Kantor/ <i>Cleaning Service</i>	6	-	6
15.	Juru Masak	-	2	2
Total		31	65	96

Sumber: Data internal (2024).

Dari Tabel 1.1 diketahui jumlah karyawan di UPTD Puskesmas Jatibarang terdiri atas 96 orang yang dibagi beberapa tim untuk masing-masing unit pelayanan. Pegawai Negeri Sipil (PNS), yaitu status kepegawaian yang tergabung dalam Aparatur Sipil Negara (ASN). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) adalah pegawai ASN yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu. Pegawai K2 adalah tenaga honorer namun belum memiliki status sebagai PNS atau P3K. Pegawai BLUD adalah pegawai yang diangkat oleh Pemimpin BLUD untuk melaksanakan administrasi. Pegawai PLH yaitu pejabat yang bertugas secara sementara untuk menggantikan pejabat definitif yang berhalangan.

Puskesmas bertujuan untuk mencapai layanan terbaik dengan mengutamakan mutu dan layanan terpadu di semua unit layanan. Tujuannya adalah agar setiap pasien diberikan keterangan yang komprehensif dan lengkap mengenai masalah kesehatannya. Masyarakat berhak untuk mendapatkan layanan kesehatan yang bermutu tinggi. Semua masyarakat tanpa memandang jenis kelamin atau usia mendapatkan fasilitas untuk menggunakan Puskesmas mulai dari tahap prenatal hingga akhir hayat.

Berdasarkan hasil wawancara pra-penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti dengan salah satu pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang pada tanggal 12 Juli 2024, diketahui bahwa penerapan keberhasilan kinerja tahunan belum dilakukan sebaik yang diharapkan. Tidak terlaksana secara maksimal dikarenakan indikator kinerja yang tercapai dibawah 100%. Kinerja dalam hal ini dinilai dari 2 komponen meliputi pelayanan kesehatan dan pelayanan manajemen yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Capaian Kinerja Puskesmas UPTD Puskesmas Jatibarang

No.	Indikator	Capaian	
		2022	2023
1.	Pelayanan kesehatan	84,5%	93,5%
2.	Pelayanan manajemen	89,6%	85,3%

Sumber: Hasil wawancara pra penelitian (2024).

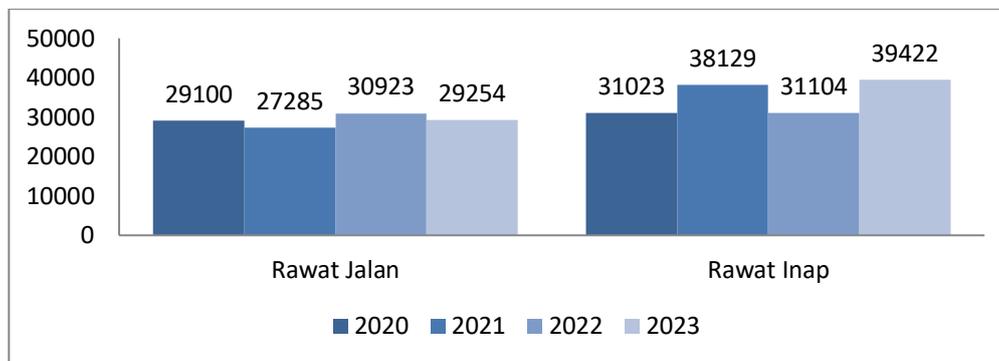
Capaian kinerja pelayanan kesehatan pada tahun 2022 hanya 84,5%, namun pada tahun 2023 meningkat menjadi 93,5%. Berdasarkan Tabel 1.2. Capaian kinerja bidang manajemen pada tahun 2022 hanya 89,6%, kemudian turun menjadi 85,3% pelayanan. Salah satu penyebab tidak tercapainya kinerja

UPTD Puskesmas Jatibarang yaitu karena tingginya jumlah pasien yang ada di UPTD Puskesmas Jatibarang tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang ada.

Tabel 1.3 Jumlah Pasien Rawat Jalan dan Rawat Inap di UPTD Puskesmas Jatibarang

No.	Jabatan	Rawat Jalan	Rawat Inap	Jumlah (Orang)
1.	2020	29.100	31.023	60.123
2.	2021	27.285	38.129	65.414
3.	2022	30.923	31.104	62.027
4.	2023	29.254	39.422	68.676
Total				256.240

Sumber: Data internal (2024).



Gambar 1. Jumlah Pasien Rawat Jalan dan Rawat Inap di UPTD Puskesmas Jatibarang

Data Tabel 1.3 dan Gambar 1.1 menginterpretasikan total pasien rawat jalan dan rawat inap di UPTD Puskesmas Jatibarang dari tahun 2020 hingga tahun 2023 mengalami peningkatan. Jumlah pasien secara keseluruhan menunjukkan angka besar. Namun, apabila disandingkan dengan jumlah pegawai yang ada didalam terjadi ketimpangan yang sangat jauh. Pada kasus ini, perbandingan antara jumlah pegawai dengan jumlah pasien yaitu sekitar 1: 667. Dengan kata lain, satu orang pegawai di UPTD Puskesmas Jatibarang

melayani 667 orang setiap tahunnya. Jika dihitung per bulan, maka setiap satu orang pegawai melayani pasien dengan rata-rata 56 orang setiap bulannya.

Gambaran perbandingan tersebut dapat menggambarkan bahwa lingkungan kerja di UPTD Puskesmas Jatibarang kurang baik. Penyebabnya adalah kurangnya tenaga kerja dalam melayani pasien sehingga mereka lebih banyak menghabiskan tenaga mereka dalam melayani pasien setiap harinya. Pada akhirnya, pegawai akan membentuk lingkungan kerja yang buruk seperti lebih banyak berdiam diri karena sedang kelelahan, tidak banyak melakukan koordinasi, serta kurang ramah dalam melayani pasien.

Perbandingan jumlah pegawai dengan jumlah kunjungan pasien yang tinggi juga menunjukkan adanya stress kerja yang tinggi pada karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan menghadapi banyak pasien dalam satu waktu dengan berbagai macam keluhan. Banyaknya pasien yang mereka layani setiap hari akan menjadikan mereka stres dalam bekerja sehingga kinerja yang dibentuk juga kurang optimal. Menurunnya kinerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut akan menurunkan kinerja organisasi di masa mendatang.

Selain itu, perbandingan jumlah pegawai dengan jumlah kunjungan pasien juga bisa menggambarkan etos kerja pegawai yang kurang optimal. Tingginya beban kerja yang mereka terima menjadikan pegawai tidak optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kenyataan yang terjadi di lapangan tersebut dapat menggambarkan bahwa para pegawai hanya sekedar menjalani tugas mereka tanpa menunjukkan keseriusan dalam bekerja. Hal ini akan berdampak pada kinerja organisasi itu sendiri.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan tersebut memotivasi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang**”.

B. Rumusan Masalah

Bagian UPTD Puskesmas Jatibarang dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui lingkungan kerja, stress kerja dan etos kerja. Adapun pernyataan masalah berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang?
2. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang?
3. Apakah Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang?
4. Apakah Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang

2. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang
3. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan etos Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi bidang ilmu manajemen.

1. Manfaat Teoretis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia, dengan penekanan pada hubungan antara kinerja karyawan dan lingkungan kerja, stres, dan etos kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi manajemen UPTD Puskesmas Jatibarang, sebagai rumusan strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan didalamnya khususnya menggunakan variabel lingkungan kerja, stress kerja dan etos kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

Landasan teori dalam hal ini akan membahas mengenai beberapa teori yang relevan dengan topik penelitian yaitu terkait kinerja karyawan, lingkungan kerja, stres kerja dan etos kerja.

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Efisiensi di tempat kerja ditentukan oleh dorongan dan kapasitas karyawan untuk menyelesaikan tugas. Diperlukan keterampilan dan kesiapan tertentu. Keberhasilan tidak dapat dicapai hanya dengan dorongan dan bakat seseorang jika mereka tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang pekerjaan yang sedang dilakukan dan prosedur yang diperlukan untuk melaksanakannya. Kinerja adalah apa yang benar-benar dilakukan orang dalam pekerjaannya dan mencerminkan tugas yang diselesaikan oleh staf berdasarkan tanggung jawab mereka. Kinerja karyawan merupakan hasil jerih payah seorang karyawan yang merupakan cerminan mutu dan volume kegiatan yang diselesaikan sebagaimana ditugaskan kepada mereka (Mangkunegara, 2015).

Definisi kinerja menurut Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2017) adalah tingkat perilaku yang difokuskan pada penyelesaian tugas dan pekerjaan. Dengan kata lain, bagaimana karyawan

berperilaku dan berpikir tentang pekerjaan mereka memengaruhi seberapa baik kinerja mereka di suatu perusahaan.

Kinerja seperti dikutip oleh Wibowo (2017), kinerja melibatkan pelaksanaan tugas dan hasil yang dihasilkan oleh tugas tersebut. Kinerja merupakan hasil kegiatan yang secara langsung berhubungan dengan dampak finansial, kepuasan pelanggan, dan tujuan strategis perusahaan. Menurut Simanjuntak & Widodo (2015), definisi kinerja adalah tingkat keberhasilan yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas-tugas tertentu. Ada tiga kategori utama faktor yang memengaruhi kinerja seseorang: kompetensi pribadi, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

Menurut definisi ini, kinerja adalah hasil tindakan pekerja berdasarkan perannya dan dinilai oleh individu tertentu seperti atasan atau pemimpin, serta dukungan dari organisasi.

b. Faktor-faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2017) beberapa faktor berkontribusi terhadap kinerja karyawan, seperti:

1) Motivasi Eksterisik

Memiliki dorongan internal sangat penting untuk memotivasi individu secara eksternal.

2) Kemampuan

Keterampilan merupakan atribut pribadi yang mendukung tindakan atau pencapaian seseorang dalam lingkungan profesional. Kinerja

pekerjaan dipengaruhi oleh: (a) keahlian, keterampilan, dan pandangan, (b) metode kerja, karakter, hobi, dasar-dasar, prinsip, nilai, pandangan, keyakinan, dan pendekatan kepemimpinan.

3) Disiplin kerja

Pola pikir mental seorang individu atau kolektif yang secara konsisten berupaya mematuhi atau menaati semua aturan yang ditetapkan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2018), berbagai indikator dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan.

1) Kualitas

Persepsi karyawan terhadap kualitas kerja ditentukan oleh tingkat keterampilan dan kemampuan yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas.

2) Kuantitas

Yaitu mengacu pada jumlah tertentu yang ditunjukkan oleh ukuran seperti kuantitas unit atau penyelesaian perputaran pekerjaan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan jumlah tugas yang diselesaikan sesuai jadwal, yang harus dilakukan dengan memaksimalkan jumlah waktu yang dialokasikan untuk tugas tersebut dan menyelaraskan dengan hasil yang diharapkan.

4) Efektivitas

Menggambarkan seberapa baik suatu organisasi menggunakan sumber daya tenaga kerja, keuangan, teknologi, dan materialnya untuk memaksimalkan keuntungan.

5) Kemandirian

mengacu pada seberapa baik seorang pekerja dapat melaksanakan tanggung jawabnya, terutama seberapa besar komitmennya terhadap pekerjaannya. Dengan kata lain, karyawan diharapkan memiliki dedikasi yang kuat terhadap pekerjaannya dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.

Indikator kinerja karyawan menurut Afandi (2018) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja, adalah setiap jenis output tenaga kerja, tercermin dalam seberapa baik kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam satu waktu.
- 2) Kualitas hasil kerja, adalah beberapa metrik yang berlaku pada tingkat atau kualitas output pekerjaan dan bisa diinterpretasikan secara *numeric*.
- 3) Efisiensi, mengacu pada pelaksanaan tugas menggunakan sumber daya secara efektif dan biaya minim.
- 4) Disiplin kerja, melibatkan kepatuhan terhadap hukum serta pedoman yang relevan.

- 5) Inisiatif, berarti memiliki kapabilitas dalam membuat keputusan serta mengambil tindakan tanpa diinstruksikan, mampu mengidentifikasi apa yang perlu dilakukan di lingkungan sekitar, dan bertahan dalam mencapai tugas meskipun dalam keadaan yang menantang.
- 6) Ketelitian, mengacu pada tingkat konsistensi dalam hasil pengukuran kerja, yang menunjukkan apakah pekerjaan telah mencapai tujuannya.
- 7) Kepemimpinan, melibatkan pemimpin yang membimbing atau menetapkan preseden bagi bawahannya agar bisa melaksanakan visi lembaga.
- 8) Kejujuran, merupakan ciri khas seseorang yang tidak mudah dalam pelaksanaannya.
- 9) Kreativitas, merupakan alur kognitif yang mengikutsertakan penciptaan ide.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa hal. Menurut Wibowo (2017), kinerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, stress kerja dan etos kerja.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi elemen terpenting yang harus diperhatikan oleh suatu bisnis. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap personel yang terlibat langsung dalam proses produksi, tetapi

tidak menjalankan proses itu sendiri. Ketika standar tidak terpenuhi di tempat kerja, kinerja akan menurun, yang menurunkan motivasi karyawan.

Menurut Junaidi (2021), desain lingkungan kerja dimaksudkan untuk membina hubungan yang kuat antara karyawan dan lingkungannya. Suasana kerja yang positif adalah suasana di mana karyawan dapat melakukan tugas secara efektif, dengan cara yang sehat, aman, dan nyaman. Suasana tempat kerja yang negatif dapat mengakibatkan perlunya penambahan staf dan waktu, sehingga menghambat pengembangan sistem kerja yang efektif. Menurut Sedarmayanti (2018), definisi lingkungan kerja yaitu semua peralatan, perlengkapan, lingkungan, teknik, dan lokasi yang bersentuhan dengan seseorang atau kelompok saat bekerja.

Menurut Schultz (2016), lingkungan kerja dicirikan oleh faktor-faktor yang memengaruhi perilaku dan sikap karyawan, yang menyebabkan perubahan psikologis yang disebabkan oleh pengalaman kerja atau situasi tertentu. Ini termasuk faktor-faktor seperti kebosanan kerja, tugas yang berulang, dan kelelahan yang perlu ditangani oleh organisasi.

Berbagai pendapat dari para ahli yang disebutkan di atas mengarah pada suatu inti definisi lingkungan kerja yang mengarah pada semua elemen di sekitar individu ketika mereka bekerja yang kemudian bisa membentuk kinerja mereka.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Mangkunegara (2018) menegaskan bahwa suhu, kelembaban, warna, suara, pencahayaan, dan musik merupakan contoh keadaan kerja fisik.

1) Penerangan (Cahaya)

Temuan riset Knave, Sutton, dan Rafaeli menghasilkan kesimpulan yaitu pekerja bisa melihat tulisan ketika ruangan memiliki cahaya 25 watt. Pencahayaan yang buruk memengaruhi kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya. Selain itu, pencahayaan dan tingkat cahaya perlu disesuaikan dengan ukuran area kerja dan kesehatan mata karyawan, terutama mereka yang memiliki mata plus dan minus yang tajam.

2) Kondisi Suara

Kebisingan internal dan eksternal kantor disebut sebagai kondisi suara. Persepsi karyawan terhadap tingkat kebisingan akan memengaruhi kemampuan mereka untuk fokus di tempat kerja. Menurut temuan studi Glass dan Singer, efisiensi hasil kerja akan terpengaruh oleh kebisingan yang keras. Pekerja yang terpapar kebisingan 95–110 dB dapat mengalami pupil yang melebar, perubahan denyut jantung, dan pembuluh darah yang menyempit, menurut temuan studi W. Burns dan Kryter. Namun, temuan studi Donnerstein dan Wilson (1976) menunjukkan bahwa kebisingan

yang keras berdampak negatif pada perasaan pekerja serta dapat menyebabkan kecemasan.

3) Penggunaan Warna

Skema warna yang harmonis di kantor bisa menciptakan produktivitas, menaikkan etika karyawan, mengurangi kejadian celaka, serta mengurangi kemungkinan adanya hal yang tidak sesuai. Dinding putih, misalnya, dapat menciptakan ilusi ruang yang lebih besar dengan menggambarkan tempat kerja yang lebih terang dan lebih bermanfaat di area yang sempit. Ukuran dan kondisi fisik ruangan harus dipertimbangkan saat memilih warna untuk ruang kerja karena hal tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap perilaku orang di tempat kerja.

4) Musik

Kegembiraan dan produktivitas di tempat kerja akan terpengaruh secara positif ketika musik diputar selama jam kerja. Selain itu, penggunaan musik di tempat kerja membantu mengurangi rasa lelah dan absensi. Jenis musik yang diputar selama jam kerja menentukan seberapa suksesnya.

Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yang diuraikan Sedarmayanti (2018):

- 1) Warna, elemen krusial dalam membentuk produktivitas pekerja. Karyawan akan semangat salah satunya dipengaruhi oleh warna.

Ruangan yang memiliki warna optimal bisa membentuk rasa puas dan produktif bagi karyawan.

- 2) Kebersihan lingkungan kerja, dapat berdampak pada produktivitas seseorang karena membuat pekerja lebih nyaman saat bekerja.
- 3) Pencahayaan, yang meliputi cahaya alami dan pencahayaan listrik. Karyawan memerlukan pencahayaan yang cukup saat melakukan pekerjaan, terutama jika pekerjaan tersebut menuntut ketelitian.
- 4) Karyawan akan merasa lebih segar secara fisik jika mereka memiliki pertukaran udara yang memadai karena hal itu akan meningkatkan kesehatan mereka.
- 5) Jaminan keamanan, karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja karena ketenangan dan keamanan yang diberikannya.
- 6) Kebisingan: Jika seseorang terganggu oleh kebisingan, kemampuan mereka untuk fokus saat bekerja akan terpengaruh. Pekerja akan melakukan kesalahan atau menyebabkan cedera saat bekerja jika mereka yakin bahwa fokus mereka terganggu.
- 7) Tata letak ruang kerja berdampak pada kenyamanan karyawan ketika melaksanakan tugas.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Fahmi (2016) mendefinisikan stress adalah kondisi kesehatan seseorang dapat terganggu apabila mereka tidak mendapatkan perawatan untuk mengatasi stresnya, yaitu suatu kondisi yang memberi

tekanan lebih besar pada tubuh dan jiwa mereka daripada yang dapat mereka tangani. Menurut Mangkunegara (2018), stress kerja adalah kondisi karyawan yang menghadapi pekerjaan yang penuh tekanan akan merasa tertekan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Stres tidak terjadi begitu saja; Sering kali, penyebab stres disertai dengan kejadian yang berdampak pada kesehatan mental seseorang dan terjadi di luar kendali mereka, yang membuat jiwa tertekan.

Salah satu kondisi yang dapat menimbulkan stres adalah saat seseorang bertindak melawan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak mampu menghentikannya; dalam hal ini, mereka berselisih dengan diri mereka sendiri dan dengan batin mereka. Misalnya, ia mungkin diperintah oleh pimpinan untuk memalsukan sejumlah catatan keuangan, mencoret nama seorang kandidat dan menggantinya dengan nama kandidat lain yang hasil ujiannya benar-benar berbeda, menggabungkan materi produksi dengan materi lainnya untuk menambah profit, serta permintaan lainnya lainnya.

Pada faktanya, kemampuan mengelola stres ditunjukkan oleh kemampuan untuk bertahan dalam situasi sulit dan mencapai tujuan seseorang. Kesimpulannya adalah bahwa ketegangan secara umum perlu dikelola; ketegangan tidak boleh dibiarkan berubah menjadi stres, dan ide-ide yang berbeda harus dibiarkan memudar atau dilupakan.

b. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins & Judge (2017) menjelaskan indikator stress kerja sebanyak 5 yaitu:

- 1) Tuntutan tugas adalah elemen yang dijalankan saat tugas karyawan, contohnya pengaturan fisik dan keadaan kerja.
- 2) Tuntutan peran adalah tuntutan yang dibuat oleh individu sebab adanya tugas tertentu yang dijalankan.
- 3) Tuntutan antar pribadi, dikenal sebagai tuntutan interpersonal.
- 4) Kepemimpinan: Beberapa individu, yang bertindak sebagai pemimpin organisasi, memiliki kekuatan untuk memicu konflik, kecemasan, dan ketakutan di dalam tempat kerja.

Indikator stress kerja menurut Mulyadi (2016) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kondisi kerja, contohnya lamanya waktu kerja serta beratnya beban kerja
- 2) Stresor peran termasuk ketidakpastian peran
- 3) Elemen interpersonal seperti persahabatan dan koneksi dengan para pemimpin
- 4) Perkembangan karier, yang mencakup keamanan kerja dan kemajuan ke posisi yang lebih rendah atau lebih tinggi daripada kualifikasi seseorang.

c. Jenis-jenis Stres Kerja

Barney dan Selye dalam Suciani et al. (2020) mengungkapkan ada empat jenis stres:

- 1) *Eustress* (good stress), yaitu stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan. Stres ini dapat meningkatkan kreativitas dan antusiasme.
- 2) *Distress*, yaitu stres yang memunculkan efek membahayakan bagi individu yang mengalaminya seperti: tuntutan tidak menyenangkan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
- 3) *Hyperstress*, yaitu stress terjadi ketika seseorang dipaksa untuk mengatasi tekanan yang melampaui kemampuan dirinya.
- 4) *Hypostress*, yaitu stress yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

Menurut Quick dalam Warongan et al (2022), stres kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu:

- 1) *Eustress*, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi
- 2) *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut

termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi, seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja terdiri dari berbagai jenis, yaitu *eustress*, *distress*, *hyperstress*, dan *hypostress*. *Eustress* merupakan jenis stres yang positif karena stres ini dapat memberikan stimulus dan gairah seperti tantangan kerja yang diberikan diinterpretasikan sebagai motivasi diri untuk bekerja lebih keras. *Distress* merupakan stres yang negatif karena dapat menyebabkan turunnya gairah bekerja. Hal ini disebabkan akibat adanya tuntutan dan tanggung jawab yang berlebihan yang dapat menguras energi individu sehingga hal ini dapat mengakibatkan penurunan hasil kerja dan meningkatkan tingkat absensi. *Hyperstress* adalah jenis stres tingkat tinggi yang terjadi akibat rasa cemas berlebihan yang dirasakan individu yang mengalaminya. *Hypostress* merupakan jenis stres yang dirasakan pegawai akibat kurangnya stimulus, rutinitas kerja serta pekerjaan yang kurang menantang dapat memicu kebosanan bagi individu yang mengalaminya.

4. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Menurut Priansa (2016), etos kerja adalah kondisi karyawan yang mampu berkinerja lebih baik dan memberikan nilai pada pekerjaan

mereka. Menurut Ginting (2016) etos kerja seseorang atau sekelompok orang adalah semangat kerja yang didasarkan pada keyakinan mereka tentang etika kerja dan sudut pandang mereka dan ditunjukkan melalui tekad dan tindakan nyata mereka di tempat kerja.

Dua faktor kunci tersirat dalam etika kerja di tempat kerja. Pertama, cara seseorang menangani tugasnya. Kedua, cara mereka melaksanakan tugasnya. Standar moral yang memandu perilaku seseorang di tempat kerja dikenal sebagai etika dalam bekerja. Perbuatan individu dalam suatu kondisi akan dipengaruhi oleh etika ini sebab dapat mengatur hal yang bisa dan tidak bisa dilakukan. Dengan kata lain, etika kerja seseorang menunjukkan karakter dirinya dan bentuk perilaku di tempat kerja.

Menurut Ginting (2016) setidaknya ada tiga komponen yang harus disertakan dalam etos kerja yang ditunjukkan. Pertama, mengerahkan banyak upaya; kedua, menganggap serius pekerjaan; sertamenawarkan nilai yang sejalan dengan paket kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

b. Indikator Etos Kerja

Terdapat beberapa karakteristik etos kerja yang berkontribusi terhadap konsep dirinya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Priansa (2016), tiga komponen utama etos kerja adalah:

- 1) Keahlian interpersonal

Keterampilan interpersonal mempertahankan kapasitas pekreja dalam membangun relasi profesional bersama pekerja lainnya maupun interaksi mereka dengan kolega internal dan eksternal.

2) Inisiatif

Inisiatif merupakan sifat yang bisa mendorong karyawan agar bisa meningkatkan kinerja mereka. Komponen ini sering dikaitkan dengan budaya yang muncul dalam organisasi.

3) Dapat diandalkan

Keandalan berkaitan dengan ketersediaan standar kinerja bagi pekerja dan persetujuan diam-diam dari pekerja untuk melaksanakan berbagai tugas pekerjaan. Pekerja harus mampu memenuhi persyaratan minimum organisasi tanpa melampaui batas untuk menyelesaikan tugas yang mustahil. Salah satu hal yang diperhatikan perusahaan dalam hal personelnnya adalah fitur ini.

Tasmara (2014) menjelaskan indikator etos kerja menjadi 5 yaitu:

- 1) Sadar akan waktu. Sikap menghargai waktu merupakan ciri khas etos kerja yang kuat.
- 2) Kuat dan gigih. Orang dengan etos kerja baik senang bekerja dengan baik dan bisa menyelesaikan kesulitan atau tekanan.
- 3) Keinginan untuk mandiri. Seseorang dengan etos kerja yang kuat berusaha menggunakan semua potensinya anpa bergantung pada orang lain.

- 4) Koreksi diri. Etos kerja adalah kapabilitas dalam beradaptasi dengan elemen di tempat kerja dengan meminimalisir kesalahan.
- 5) Menggunakan kecerdasan. Ini adalah jenis kerja terfokus yang menggunakan kecerdasan untuk mencapai kinerja kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sejumlah penelitian yang memiliki bahasan topic yang sama dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu berfungsi sebagai bahan untuk mendukung temuan penelitian ini. Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yaitu:

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

No.	Judul, Link Jurnal	Analisis Data	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima https://ejournal.unsrat.ac.id/v2/index.php/productivity/article/view/30888	SEM PLS	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas lingkungan kerja dan stress kerja - Variabel terikat kinerja karyawan - Metode kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Teknik analisis data yang digunakan - Menambahkan variabel etos kerja
2.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Kertha Usada Di Tengah Pandemi Covid – 19 https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BI-SMA-JM/article/view/31718	Analisis jalur	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas lingkungan kerja dan stress kerja - Variabel terikat kinerja karyawan - Metode kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Teknik analisis data yang digunakan - Menambahkan variabel etos kerja

(Lanjutan)

No.	Judul, Link Jurnal	Analisis Data	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Semarang https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/1305/1239	Analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas lingkungan kerja dan stress kerja - Variabel terikat kinerja karyawan - Metode kuantitatif - Teknik analisis data 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Menambahkan variabel etos kerja
4.	Pengaruh Etos Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Seminyak Kuta Badung https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/1303/1123	Analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas etos kerja dan stress kerja - Variabel terikat kinerja karyawan - Metode kuantitatif - Teknik analisis data 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Menambahkan variabel lingkungan kerja
5.	Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar https://maker.ac.id/index.php/maker/article/view/301	Analisis regresi linier sederhana	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas etos kerja - Variabel terikat kinerja karyawan - Metode kuantitatif - Teknik analisis data 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Menambahkan variabel lingkungan kerja dan stress kerja

(Lanjutan)

No.	Judul, Link Jurnal	Analisis Data	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
6.	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mentari Persada di Jakarta https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/300	Analisis regresi linier sederhana	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas lingkungan kerja - Variabel terikat kinerja karyawan - Metode kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Menambahkan variabel stress kerja dan etos kerja - Teknik analisis data
7.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta https://ejurnal.ubhara.jaya.ac.id/index.php/JKI/article/view/1708	Analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas lingkungan kerja dan stres kerja - Variabel terikat kinerja karyawan - Metode kuantitatif - Teknik analisis data 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Menambahkan variabel etos kerja
8.	Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung) https://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/RJMBI/article/view/10450	SEM PLS	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas lingkungan kerja dan stres kerja - Variabel terikat kinerja karyawan - Metode kuantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Menambahkan variabel etos kerja - Teknik analisis data

(Lanjutan)

No.	Judul, Link Jurnal	Analisis Data	Persamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian
9.	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/812	Analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas stres kerja - Variabel terikat kinerja karyawan - Metode kuantitatif - Teknik analisis data 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Menambahkan variabel lingkungan kerja dan etos kerja
10.	Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang) https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/1989	Analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> - Variabel bebas lingkungan kerja dan etos kerja - Variabel terikat kinerja karyawan - Metode kuantitatif - Teknik analisis data 	<ul style="list-style-type: none"> - Objek penelitian - Menambahkan variabel stres kerja

Sumber: Kompilasi data (2024).

C. Kerangka Pemikiran Konseptual

Menurut Nitisemito dalam (Hasiholan & Reniyati, 2017) menjelaskan bahwa lingkungan kerja berperan meningkatkan kemampuan karyawan. Lingkungan kerja memengaruhi emosi dan pikiran karyawan. Lingkungan yang bebas dari bahaya meningkatkan fokus pekerja pada tugasnya berdampak pada peningkatan produktivitas pekerja.

Menurut Sofyandi (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup faktor internal dalam organisasi yang memengaruhi fungsi atau

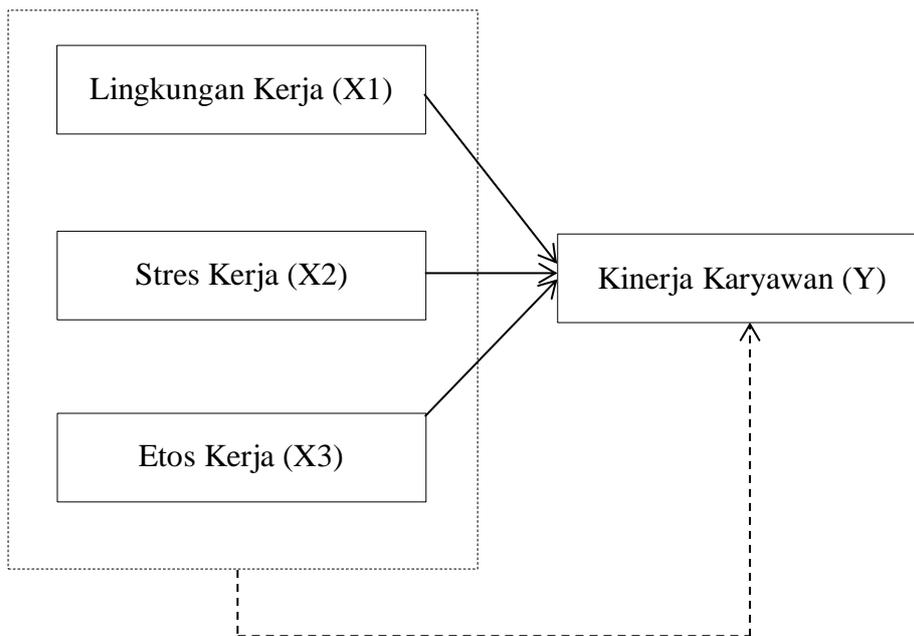
aktivitas manajemen sumber daya manusia. Baiknya lingkungan kerja akan menyokong karyawan menciptakan kinerja kinerja sehingga berdampak pada produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan dampak budaya perusahaan terhadap kinerja pekerja.

Selain itu, stres di tempat kerja ialah elemen yang memengaruhi kinerja karyawan. Stres ialah kondisi yang membuat jiwa dan diri seseorang menjadi tegang hingga tidak berdaya. Karyawan yang mengalami stres akan mengalami penurunan kinerja dan gangguan kesehatan. Tekanan untuk mencapai tujuan bisa berakibat pada stres kerja yang dapat mengganggu fokus dan produktivitas. Beberapa karyawan yang kurang terampil mungkin merasa kewalahan karena tidak mengetahui cara menangani beban kerja, yang menyebabkan peningkatan tekanan. Situasi ini menyebabkan penurunan produktivitas karyawan dalam organisasi sehingga dapat memperburuk kinerja organisasi (Sutrisno, 2017).

Sinamo (2016) mendefinisikan etos kerja merupakan karakteristik yang menunjukkan watak atau sifat positif yang telah terbentuk dalam diri pekerja, dengan rasa percaya diri dan dedikasi penuh terhadap model kerja yang komprehensif. Etos kerja seseorang mencerminkan sikapnya terhadap pekerjaannya. Memiliki etos kerja yang kuat akan menghasilkan hasil yang positif dan memainkan peran penting dalam pertumbuhan perusahaan tempat mereka bekerja. Di sisi lain, kurangnya etos kerja yang kuat dapat berdampak buruk pada perusahaan dengan cara yang sulit diperbaiki.

Etos kerja yang kuat terbentuk ketika seorang karyawan termotivasi untuk mencapai hasil yang memuaskan atau patut dicontoh dalam pekerjaannya. Etos kerja yang kuat sangat penting bagi setiap individu untuk menjalankan tugasnya dengan baik dan efisien. Jika karyawan memiliki etos kerja yang kuat, usaha mereka akan lebih membuahkan hasil. Menunjukkan tanggung jawab, ambisi, dan keberanian dalam memperbaiki prosedur kerja menunjukkan bahwa etos kerja yang kuat telah terbentuk di antara karyawan dalam organisasi (Jackson, 2014).

Berikut ini adalah kerangka pemikiran dari penelitian ini:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran Konseptual

Keterangan:

- > Pengaruh secara parsial
- - - - -> Pengaruh secara simultan

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran konseptual diatas, maka penelitian ini memiliki hipotesis sebagai berikut:

1. H₀: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang
H₁: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang
2. H₀: Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang
H₂: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang
3. H₀: Etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang
H₃: Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang
4. H₀: Lingkungan kerja, stress kerja dan etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang
H₄: Lingkungan kerja, stress kerja dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Desain penelitian ini merupakan jenis pendekatan penelitian kuantitatif kausal. Menurut Sugiyono (2018), penelitian kuantitatif yang berlandaskan ideologi positif merupakan suatu teknik ilmiah sebab sudah sesuai kaidah ilmiah secara kuantitatif atau empiris, objektif, terukur, logis, dan sistematis. Karena penelitian ini dilakukan di lapangan, analisis data, dan temuan data, maka digunakan teknik kuantitatif. Karena adanya hubungan kausal, riset ini termasuk dalam kategori penelitian kausal.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah kelompok luas yang terdiri dari item atau orang dengan ciri-ciri tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan dari mana kesimpulan kemudian ditarik. Jenis populasi ini dipilih karena kinerja pegawai akan menjadi bahan uji. Menurut Sugiyono (2018), populasi merupakan kumpulan elemen lengkap yang ingin diteliti atau dijadikan bahan penelitian. Elemen tersebut sering kali berupa orang, benda, transaksi, atau peristiwa. Sebanyak 58 orang pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang yang memiliki jabatan sebagai PNS, P3K, dan K2 akan menjadi

populasi penelitian. Berikut rincian dari populasi yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.1 Data Pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang 2024

No.	Jabatan	Jumlah (Orang)
1.	PNS	45
2.	P3K	9
3.	K2	4
Total		58

Sumber: Data Internal (2024).

2. Sampel

Sampel adalah subkumpulan dari ukuran dan susunan suatu populasi. Peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi jika suatu komunitas terlalu besar untuk dipelajari secara keseluruhan karena keterbatasan staf, sumber daya, atau waktu (Arikunto, 2018). Sampel penelitian ini berjumlah 58 responden yang merupakan pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang dengan jabatan sebagai PNS, P3K, dan K2.

Salah satu metode pengumpulan sampel adalah prosedur pengambilan sampel. Berbagai pendekatan pengambilan sampel digunakan dalam suatu penelitian. Pendekatan pengambilan sampel sensus, yang juga dikenal sebagai pengambilan sampel jenuh, digunakan dalam penelitian ini. Ketika semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, ini dikenal sebagai strategi pengambilan sampel jenuh (Sugiyono, 2018). Hal ini dilakukan karena populasi penelitian sangat kecil.

C. Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

1. Definisi Konseptual

a. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan peralatan dan perlengkapan yang digunakan, lingkungan tempat seseorang bekerja, serta prosedur dan pengaturan yang digunakan baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama (Sedarmayanti, 2018).

b. Stres Kerja (X2)

Stres kerja adalah keadaan di mana jiwa dan diri seseorang berada di bawah tekanan yang lebih besar daripada yang dapat ditanganinya (Fahmi, 2018).

c. Etos Kerja (X3)

Etos kerja adalah kondisi yang memungkinkan individu berkinerja lebih baik dan memberi nilai pada pekerjaan mereka (Priansa, 2016).

d. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah tingkat keberhasilan yang diperoleh dengan melakukan tujuan-tujuan tertentu (Simanjuntak & Widodo, 2015)

2. Definisi Operasional

Variabel merupakan cara instrumen titik ukur disusun dalam pengukurannya. Setelah didefinisikan secara operasional, variabel-variabel tersebut dipisahkan menjadi sejumlah indikator dan kemudian dijelaskan

dalam sejumlah pertanyaan. Tabel 3 menampilkan definisi konseptual dan operasionalisasi variabel.

Tabel 3.2 Definisi Konseptual dan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas	1. Menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditugaskan 2. Memperhatikan kualitas	Likert	Prawirose ntoo (2018)
	Kuantitas	1. Menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan 2. Memenuhi target kuantitas pekerjaan		
	Ketepatan waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Memperhatikan pentingnya ketepatan waktu		
	Efektivitas	1. Memanfaatkan sarana dan prasarana 2. Memprioritaskan tugas dengan baik		
	Kemandirian	1. Menyelesaikan masalah sendiri 2. Percaya diri dalam membuat keputusan		
Lingkungan Kerja (X1)	Penerangan	1. Penerangan dapat mengoptimalkan pekerjaan 2. Penerangan yang optimal	Likert	Mangkunegara (2018).
	Kondisi suara	1. Kondisi sekitar sangat gaduh 2. Kegaduhan mengganggu pekerjaan		
	Penggunaan warna	1. Warna dinding mengoptimalkan pekerjaan 2. Pemilihan kombinasi warna sudah tepat		
	Musik	1. Menggunakan music agar semangat bekerja 2. Merasa nyaman dengan music yang diputar		

(Lanjutan)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Sumber
Stres Kerja (X2)	Tuntutan tugas	1. Tuntutan tugas sesuai kemampuan karyawan 2. Senang dengan tugas yang diberikan	Likert	Robbins & Judge (2017)
	Tuntutan peran	1. Tuntutan peran sesuai posisi/jabatan 2. Memberikan peran secara konsisten dalam pekerjaan		
	Tuntutan antar pribadi	1. Tidak mendapatkan tuntutan pribadi dari karyawan lain 2. Hubungan interpersonal nyaman		
	Kepemimpinan	1. Gaya kepemimpinan sesuai karakter karyawan 2. Gaya kepemimpinan sudah efektif		
Etos Kerja (X3)	Keahlian interpersonal	1. Bisa menjalin hubungan kerja yang cepat 2. Mudah beradaptasi	Likert	Priansa (2016)
	Inisiatif	1. Menyelesaikan pekerjaan dengan optimal 2. Siap mengambil langkah baru		
	Dapat diandalkan	1. Bisa memenuhi visi yang ditetapkan 2. Menyelesaikan tugas dan tanggungjawab tepat waktu dan sesuai standar		

Sumber: Kompilasi data (2024).

D. Metode Pengumpulan Data

Dua bagian berikut mencakup sumber data yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018), data primer merupakan data yang diambil langsung kepada sumbernya. Data primer pada penelitian ini adalah data

tentang lingkungan kerja, stres kerja, etos kerja dan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018), data yang tidak bersumber secara langsung disebut data sekunder. Biasanya, informasi ini berasal dari sumber lain yang memberikan ringkasan dari masalah yang dibahas. Data karyawan, profil UPTD Puskesmas Jatibarang, dan literatur terkait, termasuk jurnal dan buku referensi, merupakan contoh data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini. Data lainnya dianggap perlu.

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu melibatkan pengiriman kuesioner kepada partisipan. Kuesioner adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data yang terdiri dari serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis yang harus diisi oleh responden. Kuesioner dirancang untuk memperoleh informasi sebanyak mungkin dari responden. Kuesioner tertutup digunakan dalam penelitian ini sehingga partisipan dapat memilih dari daftar kemungkinan respons. Staf UPTD Puskesmas Jatibarang akan segera menerima kuesioner, yang merupakan dokumen berisi pernyataan.

E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Dua tahap pengujian instrument yaitu pengujian validitas dan pengujian reliabilitas dilakukan dalam penelitian ini. Penjelasan mengenai kedua pengujian tersebut diberikan di bawah ini:

1. Uji Validitas

Sebelum melakukan uji validitas, data skala ordinal terlebih dahulu diubah ke skala interval dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*). Uji validitas ialah salah satu jenis instrumen data yang digunakan guna menilai keakuratan suatu item dalam melakukan pengukuran pada hasil yang diharapkan. Suatu item dianggap sah apabila terdapat hubungan yang substansial dengan skor keseluruhannya, yang menunjukkan bahwa item tersebut mendukung pernyataan tersebut. Untuk mengungkap sesuatu, item sering kali disajikan kepada responden dengan menggunakan kuesioner dalam bentuk pertanyaan. Ghozali (2018) menggunakan perhitungan korelasi *product moment* berikut untuk menilai validitas suatu skala:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara x dan y

N = jumlah subjek

$\sum xy$ = jumlah perkalian antara skor x dan skor y

$\sum x$ = jumlah total skor x

$\sum y$ = jumlah total skor y

$\sum x^2$ = jumlah dari kuadrat x

Uji validitas akan dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner kepada 30 orang responden yang merupakan setengah dari jumlah sampel yang digunakan. Setelah mendapatkan data, maka dilakukan perhitungan

terhadap nilai r hitung, maka selanjutnya dilakukan pengambilan keputusan untuk item dapat dinyatakan valid atau tidak. Adapun kriteria pengujian yang digunakan yaitu sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner dapat dikatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka kuesioner dinyatakan tidak valid.

Adapun nilai dari r tabel dapat dicari dengan rumus $df = n - 2$ sehingga $df = 30 - 2 = 28$. Nilai r tabel pada df 28 dan nilai signifikansi sebesar 5% (0,05) yaitu 0,361.

2. Uji Reliabilitas

Sebelum melakukan uji validitas, data skala ordinal terlebih dahulu diubah ke skala interval dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*). Jika suatu instrumen mengukur obyek yang sama dari waktu ke waktu dan secara konsisten menghasilkan temuan yang sama, instrumen tersebut dikatakan dapat dipercaya. Konsistensi internal digunakan untuk menguji keandalan instrumen dalam penelitian ini. Setelah instrumen digunakan hanya sekali, data dianalisis menggunakan metode tertentu. Keandalan instrumen dapat diprediksi dari hasil yang dijelaskannya. SPSS 24 dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrumen. Teknik *Cronbach Alpha* digunakan untuk pengujian reliabilitas. Rumus *Cornbach Alpha* digunakan untuk menilai reliabilitas skala penelitian:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{St} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = nilai reliabilitas

k = jumlah item

$\sum S_i$ = jumlah varian skor tiap-tiap item

S_t = varian total

Uji reliabilitas merupakan lanjutan dari uji validitas, sehingga jumlah responden yang digunakan adalah 48 orang responden yang merupakan setengah dari jumlah sampel yang digunakan. Setelah mendapatkan data, maka dilakukan perhitungan terhadap nilai reliabilitas, maka selanjutnya dilakukan pengambilan keputusan untuk item dapat dinyatakan reliabel atau tidak. Kriteria pengujian yang digunakan berlandaskan pada pendapat Sugiyono (2017):

- a. Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alfa* $> 0,6$ (dipercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni *cronbach alfa* $< 0,6$ maka instrumen variabel adalah tidak reliabel (tidak dipercaya).

F. Metode Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS 24 dan analisis regresi berganda. Namun, sebelum melakukan analisis regresi ganda, dilakukan transformasi data dan pengujian asumsi klasik.

1. Uji Statistik Deskriptif

Tujuan utama statistika deskriptif dalam penelitian adalah menggunakan data sampel atau populasi untuk menjelaskan atau memberikan gambaran

umum tentang pokok bahasan penelitian. Statistika deskriptif memberikan ringkasan atau penjelasan tentang data, yang meliputi nilai rata-rata, simpangan baku, varians, nilai maksimum, dan nilai minimum. Metode statistika deskriptif lainnya adalah membuat data penelitian mudah dipahami dan diinterpretasikan dengan membuat tabulasi (Sugiyono, 2018).

2. Uji Transformasi Data (MSI)

Tujuan dari transformasi data adalah untuk meningkatkan skala yang digunakan. Skala Likert digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur respons responden. Skala Likert juga digunakan dalam data yang memiliki skala ordinal. Kemampuan data untuk diskalakan pada interval merupakan prasyarat utama yang harus diperhitungkan dalam penelitian ini, yang menggunakan analisis regresi linier. Hal ini memerlukan evaluasi konversi data ordinal menjadi interval menggunakan teknik interval berurutan (*Successive Interval Technique/MSI*). Hal ini dilakukan dengan memanfaatkan program STATA untuk mengubah data ordinal menjadi interval.

3. Uji Asumsi Klasik

Kecukupan model regresi yang dipakai pada riset ini harus ditentukan melalui pengujian asumsi klasik. Sugiyono (2018) menyatakan bahwa Uji asumsi tradisional ini bertujuan untuk menghasilkan model regresi yang lebih berkualitas. Secara khusus, berikut ini adalah cara penerapan asumsi klasik:

a. Uji Normalitas

Variabel pengganggu model regresi, yang juga disebut residual dapat diuji kenormalannya untuk melihat apakah variabel tersebut memiliki distribusi normal. Salah satu fitur model regresi terbaik adalah distribusi data yang normal atau hampir normal. Salah satu metode pengujian kenormalannya adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Uji K-S menggunakan hal berikut sebagai dasar pengambilan keputusan:

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah variabel independen dalam model regresi yang digunakan berkorelasi. Tidak adanya korelasi antara variabel independen merupakan syarat mutlak agar model regresi efektif. Jika multikolinearitas terdeteksi atau tidak ada dalam model regresi, nilai *tolerance* > 10 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) < 10 menunjukkan bahwa multikolinearitas tidak menjadi masalah.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan apakah model regresi menunjukkan varians yang tidak sama di seluruh observasi. Uji ini dikenal sebagai homoskedastisitas jika varians antara observasi yang tersisa dari satu observasi dan observasi berikutnya tetap konstan, dan disebut heteroskedastisitas jika variansnya bervariasi. Model

regresi homoskedastisitas atau heteroskedastisitas dianggap baik. Tujuan Tujuan dari uji Glejser adalah untuk memastikan keberadaan heteroskedastisitas. Uji yang disarankan adalah regresi nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasilnya dianggap signifikan jika nilai signifikansi hasil heteroskedastisitas melebihi tingkat kesalahan 5% (0,05). Dengan demikian, heteroskedastisitas ditunjukkan jika variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen. Di sisi lain, dapat dikatakan bahwa model regresi tidak memiliki heteroskedastisitas jika tidak ada variabel independen yang memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Jika salah satu variabel bebas diubah menjadi faktor prediktor (yaitu dinaikkan atau diturunkan), analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi kondisi (naik dan turun) variabel terikat. Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana faktor independen memengaruhi variabel dependen (terikat), oleh karena itu digunakan model regresi linier sederhana ini. Berikut ini adalah cara model regresi linier dasar penelitian ini diformulasikan:

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

Keterangan:

Y= Kinerja Pegawai

X₁ = Lingkungan Kerja

X_2 = Stres Kerja

X_3 = Etos Kerja

α = konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien dari X_1, X_2, X_3

e = Variabel gangguan/error

5. Uji t

Kontribusi satu variabel independen terhadap penjelasan fluktuasi variabel dependen diukur dengan uji statistik t. Dampak substansial variabel independen terhadap variabel dependen dapat dipastikan sebagian menggunakan uji t. Berikut ini adalah cara menguji uji t:

a. Membandingkan t hitung dengan t tabel

- 1) Jika t hitung $>$ t tabel maka H_a diterima dan H_o ditolak
- 2) Jika t hitung $<$ t tabel maka H_o diterima dan H_a ditolak

b. Membandingkan tingkat signifikan

- 1) Jika signifikan $<$ 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak
- 2) Jika signifikan $>$ 0,05 maka H_o diterima dan H_a ditolak

6. Uji F

Uji koefisien regresi yang dilakukan secara bersamaan adalah uji F. Tujuan pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa setiap variabel independen dalam model memiliki pengaruh terhadap variabel dependen pada saat yang sama. Jika nilai sig F kurang dari 0,05, variabel independen memengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Jika nilai sig F lebih

dari 0,05, variabel independen tidak memengaruhi variabel dependen secara bersamaan.

7. Koefisien Determinasi

Kemampuan model untuk menjelaskan variasi variabel dependen diukur dengan koefisien determinasi (R^2). Kisaran koefisien determinasi adalah nol hingga satu. Kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel dependen relatif rendah, seperti yang ditunjukkan oleh nilai determinasi yang rendah. Nilai variabel independen mendekati satu ketika menghasilkan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Nilai R^2 yang disesuaikan negatif menunjukkan bahwa nilai R^2 yang disesuaikan adalah nol.



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN ETOS KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI UPTD PUSKESMAS JATIBARANG**

SKRIPSI

Oleh:

Wigi Ardinazella

NPM: 4120600257

Disetujui Untuk Skripsi

Tanggal: 23 Januari 2025

Dosen Pembimbing I

Dr. Suwandi, M.B.A., CRGP

NIDN. 0627066401

Dosen Pembimbing II

Deddy Prihadi, S.E., M.Kom.

NIDN. 0601037103

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Dewi Indriyasil, S.E., M.M., Ak, C.A.

NIDN. 0616058002

PENGESAHAN SKRIPSI

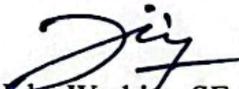
Nama : Wigi Ardinazela
Npm : 4120600257
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang

Telah di uji dan dinyatakan lulus dalam ujian skripsi yang dilaksanakan pada:

Hari :Kamis

Tanggal : 23 Januari 2025

Ketua Penguji


Jaka Waskito, SE, M.Si
NIDN.0624106701

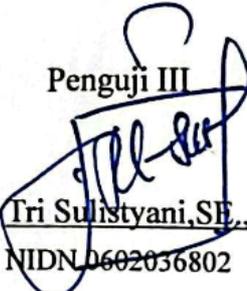
Penguji I


Dr. Tabrani,MM
NIDN.0612126001

Penguji II


Deddy Prihadi,SE.,M.Kom
NIDN.0601037103

Penguji III


Tri Sulistyani,SE.,MM
NIDN.0602036802

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomidan Bisnis


Dr. Dewi Indriastih, SE, MM,Ak.,CA
NIDN.0616058002

PERNYATAAN KEASLIAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wigi Ardinazela
NPM : 4120600257
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul :
***Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai UPTD Puskesmas Jatibarang***

1. Merupakan hasil karya sendiri, dan apabila dikemudian hari ditemukan adanya bukti plagiasi, manipulasi dan / atau pemalsuan data maupun bentuk-bentuk kecurangan yang lain, saya bersedia untuk menerima saksi dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal
2. Saya mengizinkan untuk dikelola oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pancasakti Tegal sesuai dengan norma hukum dan etika yang berlaku.
3. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab

Tegal, 24 Februari 2025

Yang menyatakan



Wigi Ardinazela