

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN TINGKAT STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS GARUDA PEKANBARU

Gladys Nayla Nadhifa, Alum Kusumah, Sulistyandari
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 210304117@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan tingkat stress kerja terhadap kinerja pegawai Puskesmas Garuda Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Garuda Pekanbaru yang berjumlah 54 pegawai yang dimana 44 PNS dan 10 Honorer, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling, dengan jumlah PNS 44 pegawai. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari hasil kuesioner yang kemudian diolah oleh peneliti. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan tingkat stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, tingkat stress kerja, kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi saat ini, kesehatan masyarakat memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan kesehatan masyarakat yang berkelanjutan. Di mana upaya kesehatan tidak hanya terbatas pada penanganan penyakit dan promosi kesehatan individu, tetapi juga mencakup faktor sosial, ekonomi dan lingkungan yang mendukung kesejahteraan masyarakat secara menyeluruh. Dalam pelaksanaannya, berbagai tantangan kompleks yang muncul, seperti ketimpangan akses terhadap layanan dan sumber daya kesehatan, dampak perubahan iklim serta degradasi lingkungan, pesatnya urbanisasi, hingga kendala internal seperti minimnya kesadaran akan pentingnya kesehatan dan lingkungan, serta kurangnya koordinasi antar sektor yang terkait (Nazira & Nurdin, 2023).

Pelayanan kesehatan di Indonesia merupakan salah satu kebutuhan pokok manusia harus diperhatikan oleh pemerintah. Kesehatan merupakan hal yang sangat penting bagi manusia, tanpa adanya kesehatan

yang baik dari segi fisik, mental dan sosial maka manusia akan sulit untuk melakukan aktivitas sehari-hari. Kesehatan tubuh sangat berperan penting dari segi jasmani dan rohani, di mana kesehatan merupakan modal utama dalam melakukan aktivitas dalam menjalankan kehidupan. Bentuk pelayanan kesehatan yang ada pada suatu daerah salah satunya adalah Puskesmas, di mana unit pelayanan kesehatan ini harus melayani kebutuhan kesehatan masyarakat yang bertujuan untuk membantu terbentuknya pembangunan, kesehatan nasional dengan meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat (Fadilah & Banin, 2022).

Kesehatan merupakan hal yang paling penting dalam kehidupan manusia karena dengan kesehatan yang prima maka seseorang akan dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Melalui kesehatan yang baik dalam masyarakat maka diharapkan dapat tercapai suatu derajat kehidupan yang optimal. Terwujudnya suatu kondisi sehat merupakan harapan dari semua orang maka harus dilakukan beberapa hal, salah satu di antaranya adalah menyelenggarakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang paling dekat dengan masyarakat yang di mana Puskesmas menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan perseorangan tingkat pertama sebelum ke tingkat yang lebih tinggi, seperti rumah sakit rujukan dari Puskesmas (Ramdhan & Halim, 2023).

Salah satu instansi pemerintah yang memperhatikan dan mengutamakan kesehatan masyarakat dan kinerja pegawai yakni pada Puskesmas Garuda Pekanbaru, instansi ini merupakan salah satu fasilitas yang diberikan oleh pemerintah untuk meningkatkan kualitas dan kesehatan masyarakat. Puskesmas Garuda adalah salah satu fasilitas pelayanan masyarakat di bidang kesehatan yang selalu berusaha untuk meningkatkan layanan dengan memberikan kepuasan terhadap pasien atau pengunjung. Puskesmas Garuda ini terletak di Jalan Garuda Kelurahan Tangkerang Tengah Kecamatan Marpoyan Damai. Wilayah kerja Puskesmas Garuda terdiri dari 4 Kelurahan yaitu Kelurahan Tangkerang Tengah, Kelurahan Tangkerang Barat, Kelurahan Wonorejo, dan Kelurahan Sidomulyo Timur. Tenaga kesehatan pada Puskesmas Garuda Pekanbaru berjumlah 54 orang, 44 PNS dan 10 Honorer.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing pegawai (Khaeruman, 2021). Fenomena terkait kinerja pegawai di Puskesmas Garuda Pekanbaru yaitu adanya penurunan pada kualitas pelayanan terhadap pasien. Penurunan ini, disebabkan oleh meningkatnya jumlah pasien yang sangat signifikan, terutama sejak diberlakukannya program

Universal Health Coverage (UHC) dari pemerintah program ini merupakan layanan pengobatan gratis kepada masyarakat, program ini berdampak langsung pada tenaga kesehatan dalam melayani pasien.

Dengan peningkatan jumlah pasien, pegawai menghadapi beban kerja yang semakin berat sementara waktu istirahat yang semakin terbatas. Kondisi ini menyebabkan pegawai kelelahan secara fisik dan mental yang berkepanjangan dan pada akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas interaksi dan pelayanan yang diberikan kepada pasien. Selain itu, peningkatan beban kerja juga menyebabkan penumpukan tugas administratif, seperti penyusunan laporan yang tidak dapat diselesaikan secara tepat waktu. Berbagai faktor tersebut mengakibatkan penurunan efisiensi kinerja secara keseluruhan, sehingga tenaga kesehatan tidak mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Bahkan, kegiatan penyuluhan kesehatan kepada masyarakat menjadi terhambat dan tidak mencapai target yang telah ditetapkan.

Sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya diperlukan pegawai dengan kinerja yang sangat baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Banyak profesional berpendapat bahwa keterlibatan serta partisipasi pegawai dalam perusahaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi (Lee & Kusumah, 2020). Tingginya kinerja setiap pegawai dalam suatu instansi dapat dilihat dari hasil kerja pegawai terhadap suatu pekerjaan yang diselesaikan dengan standar yang telah ditentukan dan selalu menyelesaikan tugas tepat waktu. Sehingga kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik akan mendukung tercapainya tujuan instansi secara efektif dan efisien. Dengan kinerja yang lebih optimal, Puskesmas Garuda akan lebih mudah mencapai target yang telah ditetapkan (Sarumaha, 2022).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah dibuat oleh suatu organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran yang dilakukan (Khaeruman, 2021). Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik adalah kondisi yang berhubungan langsung dengan tempat atau ruangan yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan efektivitas dalam mencapai tujuan atau target (Sudaryo *et al.*, 2018).

Selain disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Puskesmas Garuda Pekanbaru adalah stress kerja. Stress kerja adalah kondisi seorang pegawai yang mengalami tekanan fisik, mental, atau emosional yang berlebihan akibat

tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki (Zainal & Ashar, 2023).

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Khaeruman *et al.*, (2021) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Sedangkan kinerja menurut Afandi (2018) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Disiplin Kerja

Menurut Khaeruman *et al* (2021) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang telah di buat oleh suatu organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran yang dilakukan. Sedangkan menurut Nurdin *et al* (2023) disiplin kerja merupakan suatu situasi dan keadaan yang terbentuk melalui serangkaian perilaku dan proses-proses atau sifat seseorang untuk menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Kedisiplinan ini merupakan kunci untuk mencapai suatu keberhasilan pada target yang ditetapkan oleh suatu organisasi.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sudaryo *et al.*, (2018) lingkungan kerja fisik adalah yang berhubungan dengan kondisi tempat atau ruangan yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan atau target. Menurut Faida (2019) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Tingkat Stress Kerja

Menurut Asih *et al.*, (2018) stress kerja adalah suatu kondisi dari interaksi pegawai dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Menurut Zainal & Ashar (2023) stress kerja adalah kondisi seseorang pegawai mengalami tekanan fisik, mental, atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. Stress kerja dapat terjadi pada

siapa saja, baik pekerja kantoran, pekerja lapangan maupun pekerja yang bekerja sendiri.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi dilakukan di Puskesmas Garuda Pekanbaru yang beralamat Jalan Garuda No. 12A, Tangkerang Tengah, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Garuda Pekanbaru yang berjumlah 54 pegawai yang terdiri dari 44 PNS dan 10 Honorer. Teknik sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Populasi pada Puskesmas Garuda 54 pegawai, yang terdiri dari 44 PNS dan 10 THL. Dalam penelitian ini sampel yang dipilih adalah Pegawai Negri Sipil (PNS) yang berjumlah sebanyak 44 pegawai, karena PNS memiliki status kepegawaian yang tetap, dengan demikian pegawai memiliki pengalaman kerja yang lebih panjang serta cara penilaian kinerja yang berbeda dengan Tenaga Harian Lepas (THL). Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji yang akan digunakan yaitu uji kualitas data yaitu : uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari : uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji analisis regresi linear berganda, uji parsial (t) dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan jenis statistic yang berfokus pada mengumpulkan, mengolah dan menyajikan suatu data. Statistik ini berfungsi untuk menyampaikan informasi yang dibutuhkan peneliti berdasarkan data yang ada, tanpa melakukan penarikan kesimpulan yang lebih lanjut dari data tersebut (Reza *et al.*, 2021).

Tabel 1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Descriptive Statistics			
		Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	44	32,00	60,00	51,636	5,3530
Lingkungan Kerja Fisik	44	69,00	86,00	76,522	5,2406
Tingkat Stress Kerja	44	45,00	69,00	60,136	6,0562
Kinerja Pegawai	44	52,00	75,00	65,068	5,9665
Valid N (listwise)	44				

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui hasil uji analisis statistik deskriptif terhadap variabel penelitian sebagai berikut:

1. Disiplin Kerja (X1)

Bedasarkan pengujian statistik diatas, untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 32,00, *maximum* 60,00, *mean* 51,636 dan *standar deviation* 5,3530. Nilai rata-rata dan *standar deviation* disiplin kerja menunjukkan bahwa data tersebar dengan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai *standar deviation*.

2. Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Bedasarkan pengujian statistik diatas, untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 69,00, *maximum* 86,00, *mean* 76,522 dan *standar deviation* 5,2406. Nilai rata-rata dan *standar deviation* disiplin kerja menunjukkan bahwa data tersebar dengan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai *standar deviation*.

3. Tingkat Stress Kerja (X3)

Bedasarkan pengujian statistik diatas, untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 4,00, *maximum* 69,00, *mean* 60,136 dan *standar deviation* 6,0562. Nilai rata-rata dan *standar deviation* disiplin kerja menunjukkan bahwa data tersebar dengan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai *standar deviation*.

4. Kinerja Pegawai (Y)

Bedasarkan pengujian statistik diatas, untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai minimum sebesar 52,00, *maximum* 75,00, *mean* 65,068 dan *standar deviation* 5,9665. Nilai rata-rata dan *standar deviation* disiplin kerja menunjukkan bahwa data tersebar dengan baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai *standar deviation*.

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan valid atau keaslian suatu instrument data kuesioner. Jadi uji validitas ini mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsinya (Widodo *et al.*, 2023). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel pada taraf signifikansi 5%. Jika *r* hitung > *r* tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid, dan sebaliknya jika *r* hitung < *r* tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Nilai *r* tabel dapat diperoleh dengan persamaan $df = N - 2 = 44 - 2 = 42 = 0,2973$. Dan diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	Y.1	0,666	0,2973	Valid
	Y.2	0,751	0,2973	Valid
	Y.3	0,824	0,2973	Valid

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	Y.4	0,668	0,2973	Valid
	Y.5	0,705	0,2973	Valid
	Y.6	0,830	0,2973	Valid
	Y.7	0,743	0,2973	Valid
	Y.8	0,790	0,2973	Valid
	Y.9	0,789	0,2973	Valid
	Y.10	0,677	0,2973	Valid
	Y.11	0,746	0,2973	Valid
	Y.12	0,813	0,2973	Valid
	Y.13	0,761	0,2973	Valid
	Y.14	0,716	0,2973	Valid
	Y.15	0,745	0,2973	Valid
	X1.1	0,707	0,2973	Valid
	X1.2	0,782	0,2973	Valid
	X1.3	0,678	0,2973	Valid
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	X1.4	0,813	0,2973	Valid
	X1.5	0,774	0,2973	Valid
	X1.6	0,646	0,2973	Valid
	X1.7	0,817	0,2973	Valid
	X1.8	0,845	0,2973	Valid
	X1.9	0,509	0,2973	Valid
	X1.10	0,803	0,2973	Valid
	X1.11	0,872	0,2973	Valid
	X1.12	0,812	0,2973	Valid
	X2.1	0,632	0,2973	Valid
	X2.2	0,518	0,2973	Valid
	X2.3	0,563	0,2973	Valid
	X2.4	0,524	0,2973	Valid
	X2.5	0,594	0,2973	Valid
	X2.6	0,637	0,2973	Valid
Tingkat Stress Kerja (X3)	X2.7	0,572	0,2973	Valid
	X2.8	0,576	0,2973	Valid
	X2.9	0,475	0,2973	Valid
	X2.10	0,556	0,2973	Valid
	X2.11	0,676	0,2973	Valid
	X2.12	0,586	0,2973	Valid
	X2.13	0,595	0,2973	Valid
	X2.14	0,521	0,2973	Valid
	X2.15	0,534	0,2973	Valid
	X2.16	0,603	0,2973	Valid
	X2.17	0,626	0,2973	Valid
	X2.18	0,639	0,2973	Valid
	X3.1	0,767	0,2973	Valid
	X3.2	0,715	0,2973	Valid
	X3.3	0,573	0,2973	Valid
	X3.4	0,629	0,2973	Valid
	X3.5	0,671	0,2973	Valid
	X3.6	0,714	0,2973	Valid
	X3.7	0,629	0,2973	Valid
	X3.8	0,670	0,2973	Valid
	X3.9	0,641	0,2973	Valid
	X3.10	0,698	0,2973	Valid
	X3.11	0,592	0,2973	Valid
	X3.12	0,707	0,2973	Valid
	X3.13	0,632	0,2973	Valid
	X3.14	0,639	0,2973	Valid

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
	X3.15	0,552	0,2973	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas hasil pengujian data pada setiap variabel dapat terlihat nilai-nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dibandingkan 0,2973 maka semua item pernyataan yang digunakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dapat menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu suatu kuesioner dikatakan reabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataann. Variabel dinyatakan reliabel apabila dinyatakan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 (Widodo *et al.*, 2023). Adapun hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0,768	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0,773	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0,748	0,60	Reliabel
Tingkat Stress Kerja (X3)	0,758	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, tingkat stress kerja dan kinerja pegawai melebihi standar > 0,60 dan dinyatakan reliabel.

UJI Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode *One Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal namun jika nilai nilai lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal (Pramana *et al.*, 2016).

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std.Deviation	3.58138730
Most Extreme Differences	Absolute	0.103
	Positive	0.103
	Negative	-0.056
Test Statistic		0.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai pada Asymp. Sig. (2-tailed) mempunyai nilai lebih dari 0,05 yang dimana

nilai nya $0,200 > 0,05$, yang artinya dapat disimpulkan bahwa data diatas dinyatakan berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Alat statistik yang digunakan untuk uji multikolineritas ini dengan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* pada hasil regresi linear. Jika nilai *tolerance* yang dihasilkan $> 0,10$ atau $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolineritas (Pramana et al., 2016).

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
Disiplin Kerja (X1)	0.918	1.089
Lingkungan kerja Fisik (X2)	0.937	1.067
Tingkat Stress Kerja (X3)	0.971	1.030

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) < 10 dan nilai *Tolerance* $> 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada terjadinya multikolineritas diantara variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik yang dapat digunakan pada uji heteroskedastisitas ini adalah uji Glejser. Apabila $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Model yang baik adalah model yang tidak terjadi nya heteroskedastisitas (Pramana et al., 2016).

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	2,367	6,947		0,341	0,735
Disiplin Kerja (X1)	0,032	0,073	0,071	0,442	0,661
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	-0,063	0,073	-0,137	-0,856	0,397
Tingkat Stress Kerja (X3)	0,057	0,062	0,143	0,911	0,368

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai signifikan pada setiap variabel lebih besar dari 0,05, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan model regresi layak digunakan.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yakni disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan tingkat stress kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai. Hubungan anantara variabel dependen dan independen ditunjukkan dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Berdasarkan hasil perhitungan dengan program SPSS for windows versi 24 diperoleh koefisien-koefisien pada persamaan regresi linier berganda sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	48,443	10,605		4,568	0,000
Disiplin Kerja	0,480	0,111	0,430	4,333	0,000
Lingkungan Kerja Fisik	0,353	0,112	0,310	3,151	0,003
Tingkat Stress Kerja	-0,585	0,095	-0,593	-6,141	0,000

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Bedasarkan tabel 4.16 diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda dalam analisis $Y = 48,443 + 0,480 X_1 + 0,353X_2 - 0,585X_3 + e$ arti dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah

1. Dari persamaan diatas menunjukkan nilai konstanta (a) sebesar 48,443. hal ini menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan tingkat stress kerja diasumsikan nol (0). Maka variabel kinerja pegawai bernilai 48.443.
2. Nilai koefisien disiplin kerja (X_1) sebesar 0,480 dan bertanda positif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,480 yang diasumsikan bahwa variabel bebas yang lain bernilai tetap.
3. Nilai koefisien lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar 0,353 dan bertanda positif. Hal ini dapat disimpulkan bahwa setiap kenaikan variabel lingkungan kerja fisik sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,353 yang diasumsikan bahwa variabel bebas yang lain bernilai tetap.
4. Nilai koefisien Tingkat stress kerja (X_3) sebesar -0,585 dan bertanda negatif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel tingkat stress kerja sebesar satu satuan, maka akan menurunkan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,585 yang diasumsikan bahwa variabel bebas yang lain bernilai tetap.

Uji Parsial (t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan juga melihat variabel bebas yang mempunyai

pengaruh yang paling kuat terhadap variabel terikat (Nyoto, 2015). Uji parsial ini dilakukan dengan melihat ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $<$ signifikan 0,05 artinya variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $>$ signifikan 0,05 artinya variabel bebas secara parsial tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	48,443	10,605		4,568	0,000
Disiplin Kerja	0,480	0,111	0,430	4,333	0,000
Lingkungan Kerja Fisik	0,353	0,112	0,310	3,151	0,003
Tingkat Stress Kerja	-0,585	0,095	-0,593	-6,141	0,000

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 8 diatas maka hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} (4,333 $>$ t_{tabel} (2,021) dengan tingkat nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 $<$ 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Garuda Pekanbaru, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} (3,151) $>$ t_{tabel} (2,021) dengan tingkat nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,003 $<$ 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Garuda Pekanbaru, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak.
3. Pengaruh tingkat stress kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} (-6,141) $>$ t_{tabel} (2,021) dengan tingkat nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 $<$ 0,05. Hal ini menjelaskan bahwa tingkat stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Garuda Pekanbaru, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_3 ditolak dan H_0 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R*)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted \bar{R}^2)

Model	R	Model Summary ^b			Std. Error of the Estimate
		R Square	Adjusted R Square		
1	.798 _b	0,638	0,610		3,725

Sumber : Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R) pada *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,610 atau 61%. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari R square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka 61% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan tingkat stress kerja. Sedangkan sisanya, yaitu sebesar 39% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan pada penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uji t, variabel disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} (4,333) > t_{tabel} (2,021) dengan tingkat nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Garuda Pekanbaru, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai maka kinerja pegawai semakin meningkat. Hal ini karena disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kepatuhan terhadap jam kerja. Dengan kedisiplinan yang tinggi, pegawai akan lebih fokus bekerja, konsisten dan bertanggung jawab, sehingga produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan menjadi lebih optimal. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri *et al.*, (2024), Ilham *et al.*, (2020) dan Putra & Fernos (2023) yang hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji t, variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} (3,151) > t_{tabel} (2,021) dengan tingkat nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Garuda Pekanbaru, maka H_2 diterima dan H_0 ditolak. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin meningkat kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman, sehingga dapat membuat pegawai

bekerja secara optimal. Lingkungan kerja fisik yang baik, seperti pencahayaan yang memadai, ventilasi yang cukup, kebersihan ruangan, serta penataan ruang kerja yang tertata rapi, akan mendukung kenyamanan dan konsentrasi pegawai saat melakukan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sherlina *et al.*, (2024), Marlius & Sholihat (2022) dan Rastana *et al.*, (2021) yang hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji t, variabel tingkat stress kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai $t_{hitung} (-6,141) > t_{tabel} (2,021)$ dengan tingkat nilai signifikan yang dihasilkan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menjelaskan bahwa tingkat stress kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Garuda Pekanbaru, maka H_3 ditolak dan H_0 diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat stress kerja maka semakin menurun kinerja pegawai. Stress kerja dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, dan juga dapat menurunkan konsentrasi serta menghambat kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Kondisi ini dapat disebabkan karena beban kerja yang berlebihan, tekanan dari pasien yang sulit dihadapi serta pembagian tugas yang tidak merata. Ketika pegawai merasa tertekan dan tidak mampu mengelola stress kerja dengan baik, maka hal tersebut berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isman *et al.*, (2023) dan Saderiah *et al.*, (2022) yang menghasilkan kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Bagi peneliti selanjutnya, melakukan penelitian dengan objek dan metode yang berbeda seperti metode kualitatif atau menggabungkan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel lain diluar variabel yang sudah diteliti dalam penelitian ini agar memperoleh hasil yang bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian di objek yang lebih luas serta jumlah responden yang lebih banyak, agar dapat melihat perbandingan hasil yang lebih beragam dan memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh mengenai variabel-variabel yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafra Publishing.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press.
- Fadilah, F., & Banin, Q. Al. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2), 150–170. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5362>
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Indomedia Pustaka.
- Ilham, Nugraha, N., & Ramly, A. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Variabel Motivasi. *Jurnal Magister Manajemenn Universitas Mataram*, 9(1), 315–324.
- Isman, Y., Hinggo, H. T., & Kusumah, A. (2023). Pengaruh Cyberloafing, Self

- Control dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Pancuran Karya Pekanbaru. *Seminar Nasional Ekonomi Bisnis & Akuntansi*, 3, 1–13.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. AA. RIZKY.
- Khaeruman, Marnisah, L., & Idrus, S. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. CV. AA Rizky.
- Lee, C. W., & Kusumah, A. (2020). Influence Of Supervision On Employee Performance With Work Motivation As An Intervening Variable. *Review Of Integrative Business And Economics Research*, 9(2), 240–252.
- Marius, D., & Sholihat, I. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 703–713. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.233>
- Nazira, & Nurdin, A. (2023). Peran kritis kesehatan masyarakat dalam membangun masyarakat yang berkelanjutan. *Public Health Journal*, 1–8.
- Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja (Kedisiplinan Kerja, Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja, serta Lingkungan Kerja)* (R. Sahabuddin (ed.)). Mitra Ilmu.
- Nyoto. (2015). *Metodologi Penelitian Teori dan Aplikasi*. UR Press.
- Pramana, S., Yordani, R., Kurniawan, R., & Yuniarto, B. (2016). *Dasar-Dasar Statistika Dengan Software R konsep dan Aplikasi*. In Media.
- Putra, G. S., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629.
- Ramadhan, A., & Halim, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Desa Tabulahan Kecamatan Tabulahan Kabupaten Mamasa. *Jurnal Of Management & Business*, 6(2), 321–329.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. gede A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843.
- Reza, F., Dewi, C. K., & Yudhyani, E. (2021). *Statistika Deskriptif untuk Ekonomi & Bisnis*. CV Tahta Media. <https://tahtamedia.co.id/index.php/issj/article/view/52>
- Saderiah, Otoluwa, N. I., & Burhami, A. H. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Uptd Puskesmas Maros Baru). *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 4(2), 59–74.
- Safitri, T. E., Kusuma, A., Setianingsih, R., & Yuslim. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Pertanahan dan Tata Ruang Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Riau Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdaka EMBA*, 3(1), 306–323.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.
- Sherlina, Y., Kusumah, A., & Bakaruddin. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Surya Agrolika Reksa Sei Basau Kuantan Singingi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdaka EMBA*, 3(2), 200–218.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*. Andi.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Khairunnisa, Lestari, S. M. P.,

Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Widya, N., & Rogayah. (2023). Buku Ajar Metode Penelitian. In *Cv Science Techno Direct*. CV Science Techno Direct.

Zainal, H., & Ashar, A. I. D. (2023). *Stres Kerja*. Sonpedia Publishing Indonesia.