

## Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Perawat Pada Puskesmas Rensing

Muh. Asnawi<sup>1</sup>, Hj. Sulaimiah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Mataram, Indonesia

<sup>2</sup> Universitas Mataram, Indonesia

### ARTICLE INFO

#### Article history

Received: filled by editors

Revised: filled by editors

Accepted: filled by editors

Published: 30/11/2025

#### Corresponding author:

aweng674@gmail.com

#### Doi:

10.29303/jmm.v14i4.837

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze the effect of workload and work environment on nurses' work motivation at Puskesmas Rensing, both partially. The sample consisted of 60 nurses selected using a saturated sampling technique. The data analysis method used in this study was descriptive quantitative analysis. The results show that workload has a negative and significant effect on nurses' work motivation, meaning that a reasonable and fairly distributed workload can enhance motivation. Furthermore, the work environment also has a positive and significant effect on work motivation, indicating that a safe, comfortable, and supportive work environment can increase nurses' enthusiasm and motivation. Simultaneously, workload and work environment contribute 75,1% to work motivation, indicating a strong combined influence. These findings suggest that effective workload management and improvements to the work environment are essential in enhancing nurses' motivation and the overall quality of healthcare services.*

**Keywords:** Workload, Work Environment, Work Motivation

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja perawat di Puskesmas Rensing, baik secara parsial. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang perawat yang diambil menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi kerja perawat, yang berarti beban kerja yang dirasakan wajar dan terdistribusi secara adil dapat meningkatkan motivasi. Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja perawat. Secara simultan, beban kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 75,1% terhadap motivasi kerja, yang menunjukkan pengaruh gabungan yang kuat. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengelolaan beban kerja dan perbaikan lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan motivasi dan kualitas pelayanan perawat.

Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja

## PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan memegang peranan penting dalam pembangunan kesehatan masyarakat, dan perawat merupakan salah satu profesi yang berada di garis depan dalam pelayanan kesehatan. Di tengah tuntutan pelayanan kesehatan yang semakin kompleks, perawat dituntut untuk tetap menjaga profesionalismenya dalam melayani pasien dengan kualitas terbaik. Dalam menjalankan tugasnya, perawat tidak hanya dituntut untuk memiliki keterampilan teknis, tetapi juga dituntut memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat bekerja secara optimal, penuh dedikasi, dan tanggung jawab.

Menurut (Lioni, 2021) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan seberapa besar seorang individu bersedia mencerahkan tenaga, waktu, dan pikirannya dalam menyelesaikan tugas. Motivasi yang tinggi akan

mendorong individu untuk bekerja lebih giat, memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi, serta meningkatkan kualitas pelayanan. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan semangat kerja, meningkatnya tingkat kesalahan, absensi, hingga menurunnya kepuasan pasien.

Beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja perawat antara lain adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Dalam konteks pelayanan kesehatan, beban kerja perawat sering kali meningkat seiring dengan jumlah pasien yang tinggi, keterbatasan jumlah tenaga, dan adanya tugas administratif tambahan. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, stres, bahkan burnout, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi kerja dan kualitas pelayanan.

Adapun salah satu yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja adalah beban kerja. Menurut (Mutiara, 2021) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam diri pekerja sendiri sedangkan faktor eksternal adalah kebalikannya.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi karyawan sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja. Dengan beban kerja yang berlebihan serta kemampuan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dibebankan sangatlah berpengaruh terhadap motivasi kerja para karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arisanti, (2021) dan Zahra, (2021) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja. Sementara penelitian (Ramadhani & Dipoatmodjo, 2023) menunjukkan hasil sebaliknya yaitu beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja.

Lingkungan kerja juga merupakan aspek yang tidak kalah penting. Lingkungan kerja yang sehat dan kondusif, seperti hubungan yang baik antarpegawai, dukungan dari pimpinan, fasilitas kerja yang memadai, serta suasana kerja yang nyaman, dapat meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja perawat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk seperti konflik antarpegawai, komunikasi yang tidak efektif, fasilitas kerja yang minim, serta kepemimpinan yang otoriter dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berujung pada turunnya motivasi.

Disamping itu, lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting untuk mendapat perhatian. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik tersebut akan menimbulkan suasana yang nyaman terhadap karyawan sehingga karyawan akan bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang ada di perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang ada tidak memadai atau kurang kondusif maka akan dapat menurunkan tingkat kinerjanya.

Dari hasil penelitian Amalia & Indartono, (2018); Arisanti, (2021) dan Zahra, (2021) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi secara parsial. Artinya, perusahaan yang memiliki lingkungan kerja yang baik maka pegawai akan memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Sedangkan penelitian oleh (Wahyuni & Budiono, 2022) menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi.

Puskesmas Rensing sebagai salah satu fasilitas kesehatan tingkat pertama di wilayah Kecamatan Sakra Barat memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, baik dalam bentuk promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif. Di tengah keterbatasan sumber daya dan beban pelayanan yang semakin meningkat, perawat di Puskesmas Rensing dituntut untuk tetap memberikan pelayanan yang optimal. Oleh karena itu, penting untuk memahami kondisi-kondisi yang memengaruhi motivasi mereka, khususnya yang berkaitan dengan beban kerja dan lingkungan kerja.

Kenyataan di lapangan memperlihatkan bahwa sejumlah perawat mengalami kelelahan akibat tingginya beban kerja, sementara sebagian lainnya mengeluhkan lingkungan kerja yang kurang kondusif. Kondisi ini menunjukkan pentingnya dilakukan penelitian guna mengetahui secara empiris sejauh mana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi perawat. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pimpinan Puskesmas Rensing dalam merancang strategi peningkatan kesejahteraan dan produktivitas tenaga keperawatan.

Penelitian ini memfokuskan pada motivasi kerja perawat yang ada pada Puskesmas Rensing, dimana dalam wawancara dan penelitian singkat yang telah dilakukan ditemukan adanya berbagai fenomena yang berkaitan dengan motivasi kerja perawat pada Puskesmas Rensing terbilang cukup tinggi bisa dilihat dari perawat yang ada di Puskesmas Rensing jarang ada yang absen dan selalu mengerjakan tanggung jawabnya secara profesional. Hal ini tidak terlepas dari pengaruh dari terpenuhinya hak-hak sebagai perawat yang diterima, hal ini menambah tingginya motivasi dalam bekerja.

Puskesmas Rensing memiliki tenaga kerja yang bekerja pada bagian Kesehatan khususnya perawat berjumlah 60 orang yang diantaranya: 12 PNS, 20 orang KK, 19 PK, 8 SPK, dan PPPK 1 orang dengan tingkat Pendidikan D3 39 orang dan S1 21 orang. Dilihat dari hal ini semua perawat pada Puskesmas Rensing memiliki kompetensi yang memadai dalam bekerja. Dengan kompetensi yang memadai dan job desk yang jelas beban yang dirasakan perawat dalam bekerjapun menurun sehingga secara umum dapat meningkatkan tingkat kinerjanya.

Berdasarkan penjelasan dari uraian latar belakang dan fenomena yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Perawat Puskesmas Rensing”**.

### Pertanyaan Penelitian

1. Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian di atas, maka adapun pertanyaan penelitian ini sebagai berikut:
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi perawat Puskesmas Rensing?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi perawat Puskesmas Rensing?

### Landasan Teori

#### Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2019) motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegiatan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu (Lioni, 2021).

Indikator motivasi kerja (Sedarmayanti, 2015) yaitu :

- a. Gaji (*salary*)
- b. Supervisi
- c. Pengakuan atau penghargaan (*recognition*)
- d. Peluang untuk maju

e. Keberhasilan (*achievement*)

### Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Nurjaya et al., 2021). Beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat, tentu akan menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab seorang karyawan. Menurut Hart dan Staveland (Mutuara, 2021), bahwa beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.

Menurut Koesomowidjojo (2017) terdapat beberapa indikator yang mampu mengetahui besarnya beban kerja pada suatu perusahaan yang harus diterima oleh karyawan, diantaranya adalah sebagai berikut :

- a. Kondisi pekerjaan
- b. Penggunaan waktu kerja
- c. Target yang harus dicapai

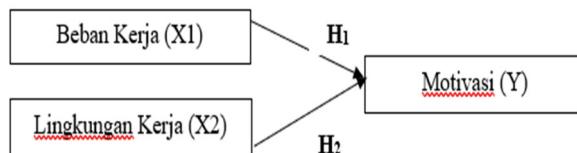
### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu instansi sangat penting diperhatikan karena lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, begitupun sebaliknya. (Mahmudin, 2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja berarti segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah pada saat bekerja (Sitanggang, 2021).

Menurut (Sedarmayanti, 2017) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang Gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja
- g. Hubungan karyawan

### Rerangka Konseptual



Gambar 1. Rerangka Konseptual

### METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kausal. Menurut (Sugiyono, 2022) penelitian asosiatif kausal merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini, penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri atas Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel Y (variabel terikat) yaitu Motivasi Perawat (Y).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2022) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di teliti dan kemudian di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pada Puskesmas Rensing yang berjumlah 60 perawat. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket, wawancara dan dokumentasi. Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan metode sensus. Menurut Sugiyono (2019) yang mengatakan bahwa sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### UJI ASUMSI KLASIK

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam persamaan regresi berganda variabel bebas, variabel kontrol dan variabel terikat yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas		
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.17006910
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.063
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2025

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan tabel 4.8 uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* mendapatkan hasil *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,200 atau lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05) sehingga disimpulkan bahwa variabel berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen yaitu beban kerja dan lingkungan kerja. Uji ini dapat dilihat dari nilai *VIF* < 10 dan toleransi > 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut ini hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	(Constant)		
	Beban_Kerja	0.967	1.034
	Lingkungan_Kerja	0.967	1.034

a. Dependent Variable: Motivasi\_Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2025

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja memiliki nilai toleransi  $0,967 > 0,10$ ; nilai VIF  $1.034 < 10$  dan Lingkungan Kerja memiliki nilai toleransi  $0,967 > 0,10$  dan nilai VIF  $1.034 < 10$ , sehingga tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui menggunakan uji glejser mengusulkan untuk mengregresi nilai absolute residual terhadap variabel independen, jika nilai signifikansi lebih besar dari 5% atau signifikansi  $> 0,05$  maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut ini hasil uji glejser dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.10 Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1(Constant)	.138	.125		1.108	.273	
Beban Kerja	-.006	.014		-.058	.434	.666
Lingkungan Kerja	.002	.035		.009	.067	.947

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dilihat nilai signifikansi dari variabel beban kerja (0,666) dan lingkungan kerja (0,947) masing-masing sebesar lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen dan variabel dependen tersebut terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggambarkan rumus regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
1(Constant)	.908	.201		4.516	.000	
Beban Kerja	-.016	.023		-.045	2.684	.007
Lingkungan Kerja	.742	.057		.862	13.059	.000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2025

Berdasarkan tabel 4.11 persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.908 - 0,016.X_1 + 0,742.X_2$$

Dimana:

$Y$  = Motivasi Kerja

$X_1$  = Beban Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa:

- Nilai konstanta yang diperoleh 0.908 mengindikasikan bahwa jika variabel independen yaitu beban kerja dan lingkungan kerja adalah nol maka nilai konstanta pengaruh motivasi kerja sebesar 0.908.
- Variabel beban kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0.016. Hal ini menggambarkan bahwa jika variabel beban kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap akan menurunkan variabel motivasi kerja sebesar 0.016.
- Variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi 0.742. Hal ini menggambarkan bahwa jika variabel lingkungan kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel lain tetap akan meningkatkan variabel motivasi kerja sebesar 0.742.

### Uji t (Uji Parsial)

Uji-t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dikatakan berpengaruh apabila nilai signifikan  $< 0.05$  atau nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$ . Nilai  $T_{tabel}$  diperoleh melalui distribusi T dengan ketentuan  $df = n-k-1$ . Nilai  $df = 60-3-1 = 56$  dengan tingkat signifikansi 0.05. sehingga diperoleh nilai  $T_{tabel} 1.673$ .

Tabel 5 Hasil Uji t Variabel

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.908	.201		4.516 .000
	Beban_Kerja	-.016	.023	-.045	2.684 .007
	Lingkungan_Kerja	.742	.057	.862	13.059 .000

a. Dependent Variable: Motivasi

Sumber: Data diolah SPSS 24, 2025

Berdasarkan tabel 4.13 mengenai uji parsial (uji-t) hasil perhitungan menunjukkan bahwa:

1. Variabel Beban Kerja memiliki nilai signifikansi  $0.007 > 0.05$ , dengan nilai  $T_{hitung} 2.684 <$  nilai  $T_{tabel} 1.673$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima.
2. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ , dengan nilai  $T_{hitung} 13.059 >$  nilai  $T_{tabel} 1.673$ . Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua diterima.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Puskesmas Rensing

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  pada beban kerja memperoleh hasil 2.684 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1.673 ( $2.684 > 1.673$ ) dan nilai  $sig$  dari uji t sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 ( $0.007 > 0.05$ ) sehingga  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja. Jika beban kerja semakin meningkat, maka motivasi kerja akan menurun..

Beban kerja yang rendah akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan, namun jika beban kerja tersebut tinggi maka secara tidak langsung motivasi akan rendah, karena beban yang terlalu banyak karyawan akan mundur dan tidak mendapatkan motivasi yang baik bagi karyawan perusahaannya. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan memiliki dampak diantaranya adalah kelelahan fisik ataupun kelelahan mental juga reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, juga mudah marah. Namun beban kerja yang terbilang sedikit juga akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton bagi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya lebih bijak dalam memberikan tugas kepada setiap karyawannya. Pembagian kerja atau penempatan karyawan yang tepat sesuai bidangnya akan meminimalisir terjadinya ketidaksesuaian kemampuan karyawan dengan pekerjaan yang dibebankan. Semakin baik perusahaan dalam menempatkan karyawannya sesuai dengan bidang keahliannya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan mengurangi beban kerja karyawan.

Berdasarkan jawaban dari responden menunjukkan hasil dimana sebagian besar responden tidak setuju dengan adanya peningkatan beban kerja akan meningkatkan motivasi kerja. Mayoritas responden memilih jawaban yang cenderung setuju untuk pernyataan dimana semakin ringan beban kerja, maka motivasi kerja juga akan semakin meningkat. Dari jawaban ini dapat disimpulkan bahwa perawat di Puskesmas Rensing, akan semakin termotivasi untuk kerja apabila beban kerja yang ditanggung oleh perawat semakin kecil, sebaliknya apabila

beban kerja yang ditanggung perawat semakin besar, hal ini dapat menurunkan motivasi kerja perawat di Puskesmas Rensing.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhani & Dipoatdmadjo, 2023) yang menunjukkan hasil penelitian nya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja karyawan pada Plasa Telkom Group Maros. Semakin banyak beban kerja yang ditanggung oleh karyawan maka motivasi kerja karyawan akan mengalami penurunan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Puskesmas Rensing**

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  pada lingkungan kerja memperoleh hasil 13.059 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 1.673 ( $13.059 > 1.673$ ) dan nilai  $sig$  dari uji t sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0.000 < 0.05$ ) sehingga H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan maka akan secara langsung mempengaruhi motivasi kerja karyawan secara positif baik itu lingkungan internal maupu eksternal.

Keadaan lingkungan kerja menentukan adanya kelancaran suatu pekerjaan. Apabila lingkungan kerja memungkinkan, maka para karyawan akan menjadikan tempat kerja merupakan suatu yang menyenangkan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, sehingga dapat mengurangi rasa lelah yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan peningkatan motivasi karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian terhadap pekerjaannya, sehingga mengakibatkan motivasi karyawan menjadi menurun.

Berdasarkan jawaban responden menunjukkan bahwa lingkungan kerja jika dilihat dari hubungan antar perawat dan kepala perawat serta dokter sangat baik sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman, ruangan kerja yang nyaman meskipun tidak terlalu mewah namun tidak terlalu buruk, dengan pencahayaan yang baik, pendingin ruangan yang cukup serta pasilitas kerja standar puskesmas pada umumnya. Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana yang mendukung semangat kerja tenaga kesehatan, memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi, serta meningkatkan kepuasan dan loyalitas.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Arisanti (2021), Amalia (2021) dan Zahra (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan memberikan kenyamanan dan keamanan dalam menjalankan aktivitas kerja, maka sebagian besar para karyawan akan termotivasi untuk dapat bekerja dengan menunjukkan keahlian pada bidangnya masing-masing. Dengan hal itu maka hasil kinerja para karyawan memberikan keuntungan bagi perusahaan secara menyeluruh.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja perawat di Puskesmas Rensing dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian menjelaskan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja perawat di Puskesmas Rensing. Jika beban kerja tersebut tinggi maka secara langsung motivasi akan turun.
2. Hasil penelitian menjelaskan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja perawat di Puskesmas Rensing. Jika lingkungan kerja dalam suatu perusahaan memberikan kenyamanan dan keamanan dalam menjalankan aktivitas kerja, maka sebagian besar para karyawan akan termotivasi untuk dapat bekerja dengan menunjukkan keahlian pada bidangnya masing-masing.

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka beberapa saran yang perlu di berikan kepada pihak - pihak yang terkait dengan penelitian ini yaitu :

1. Sebaiknya perawat pada Puskesmas Rensing selalu meningkatkan motivasi dalam tingkat absensi karyawan, terutama didalam kehadiran dalam bekerja, dan mematuhi setiap peraturan yang akan berdampak baik terhadap kinerja yang dihasilkan.
2. Kepada pimpinan Puskesmas Rensing disarankan agar selalu memberikan perhatian didalam membentuk lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain dan menggunakan model analisis yang lebih baik dari penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiwinata. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang. *AGORA*, 2(1), 1-9.
- Amalia, N. M. R., & Indartono, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Fakultas Ekonomi*, 046, 622-634.
- Arisanti, F. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja: Studi Kasus Di Balai Besar Pengujian Penerapan Produk Kelautan Dan Perikanan Selama Pandemi Covid-19*. Universitas Pembangunan Nasional.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Sage.
- Fajriati, R. (2018). *Pengaruh Sikap, Motivasi, Kepribadian, dan Lingkungan Keluarga terhadap Minat Berwirausaha pada mahasiswa semester V Program Studi Manajemen FEB UMY*. 85-121.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (I. Ghozali (ed.); 10th ed.).
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Hasibuan (ed.); 1st ed.). Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Luthans, F., & Doh, J. P. (2016). *Manajemen Internasional: Budaya, Strategi, dan Perilaku* (8th ed.). Salemba Empat.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta.
- Mutiara, V. (2021). *Pengaruh Beban Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau*. 1(1).
- Ramadhani, I., & Dipoatdmmodjo, T. S. P. (2023). MOTIVASI KERJA KARYAWAN PLASA TELKOM GROUP MAROS The Effect of Workload and Self-Efficacy on The Work Motivation of Telkom Plasa Employees Group Maros. 4, 215-221.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Lembaga* (1st ed.). Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditma.
- Siagian, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (S. Siagian (ed.); 1st ed.). PT. Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Wahyuni, A., & Budiono. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 769.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). Rajawali Pers.
- Zahra, A. N. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Karyawan PT. Putra Riau Kemari*. Universitas Islam Riau.