Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PPPK Paruh Waktu dan Tenaga Abdi di Puskesmas Limboto

Ayu Riani Tuna[1], Fendi Ntobuo,[2] Fahri Kamuli,[3]
[1,2,3]Universitas Muhammadiyah Gorontalo

E-mail: ayurianituna@gmail.com

Article History:
Received:
Revised:
Accepted:

Keywords: *3-6 word*
Linkungan Kerja;
Kepuasan Kerja;
PPPK

Abstract: Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memilikii peran penting dalam penyelenggaraan upaya kesehatan masyarakat dan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan. Dalam pelaksanaan, puskesmas dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas dan merata kepada seluruh masyarakat. Bentuk pelayanan kesehatan yang diberikan puskesmas dari pelayanan kuratif hingga rehabilitatif baik atau tidaknya pelayanan yang dilakukan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai itu sendiri tentu berkaitan dengan perasaan suka dan menikmati pekerjaan yang dilakukannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Limboto. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Responden penelitian berjumlah 51 pegawai yang di pilih menggunakan teknik total sampling. Instrumen penelitian kepuasan kerja menggunakan skala *Job Satisfaction Survey* adaptasi Lestari (2023) dan skala lingkungan kerja dari Noer (2021). Hasil uji hipotesis menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi 0,812 (> 0,05) dan nilai t-hitung 0,240 < t-tabel 1,676. Nilai R Square sebesar 0,001 mengindikasikan bahwa hanya 0,1% variasi kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, sementara 99,9% dipengaruhi faktor lain seperti beban kerja, kompensasi, dan gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa baik atau kurang baiknya lingkungan kerja yang dirasakan pegawai belum tentu menentukan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja.

PENDAHULUAN

Puskesmas atau Pusat Kesehatan Masyarakat sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peran penting dalam penyelenggaraan upaya kesehatan masyarakat dan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan. Dalam pelaksanaannya, puskesmas dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas, efektif, dan merata kepada seluruh lapisan masyarakat. Namun, berbagai tantansgan masih sering dihadapi, seperti meningkatnya jumlah kunjungan pasien, keterbatasan sumber daya, serta tuntutan pelayanan yang semakin kompleks. Kondisi tersebut menuntut adanya upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan agar mampu memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat secara optimal.

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan primer di Indonesia yang memiliki peran yang sangat strategis dalam mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, dimana keberadaan puskesmas tidak hanya difungsikan sebagai saran pengobatan bagi individu yang sakit, tetapi juga menjadi pusat penggerak kegiatan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif yang terintegrasi secara berkesinambungan dengan mengacu pada prinsip pemerataan, keterjangkauan dan keberpihakan terhadap kebutuhan masyarakat yang beragam (Soulissa & Sinay, 2025).

Keberhasilan puskesmas dalam memberikan pelayanan promotif hingga rehabilitatif sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam proses pelayanan tersebut (Nurhadi & Marselina, 2024). Pelayanan promotif adalah upaya atau usahan yang dilakukan puskesmas untuk mencegah penyakit muncul dan menjaga kesehatan masyarakat secara keseluruhan agar tetap optimal. Preventif merupakan suatu kegiatan yang lebih berkonsentrasi pada mencegah penyakit dan mengurangi risiko penyakit sebagai deteksi dini untuk melakukan pencegahan terhadap suatu masalah kesehatan atau penyakit. Pelayanan kuratif berupa upaya atau usaha untuk menyembuhkan penyakit yang terjadi pada individu dan juga memulihkan kesehatan setelah mengalami masalah kesehatan dan upaya rehabilitatif sebagai pelayanan yang bertujuan membantu pulih secara fisik, mental atau sosial setelah mengalami cedera atau kondisi kesehatan yang parah (Dinatha et al., 2024)

Bentuk pelayanan kesehatan yang diberikan puskesmas dari pelayanan kuratif hingga rehabilitatif baik atau tidaknya pelayanan yang dilakukan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai itu sendiri tentu berkaitan dengan perasaan suka dan menikmati pekerjaan yang dilakukannya (Nyirenda & Mukwato, 2016). Pegawai Puskesmas sebagai pemberi pelayanan, saat ini terbagi ke dalam beberapa golongan yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) penuh waktu, PPPK paruh waktu dan tenaga abdi. Tetapi, PPPK paruh waktu dan tenaga abdi belum mempunyai landasan hukum yang memadai, yang menyebabkan ketidakpastian status kepegawaian dan ketimpangan perlindungan hak, dibandingkan dengan PNS dan PPPK penuh waktu (Hamada & Erlina, 2025). Oleh karena itu, dalam menilai kepuasan kerja pegawai Puskesmas difokuskan pada pegawai PPPK paruh waktu dan tenaga abdi.

Hal ini sebagaimana didapatkan dalam studi pendahuluan, yang dilakukan peneliti dengan mewawacarai 4 pegawai puskesmas, didapatkan pegawai PPPK paruh waktu yang menjabat sebagai Staf Pelaksana Program TB menyebutkan gaji yang diterima sudah cukup dan patut disyukuri, meskipun sepenuhnya belum memuaskan karena lebih rendah dari gaji sebelumnya,

pelatihan atau seminar tersedia apabila dibutuhkan. Kemudian, untuk kenaikan jabatan bagi PPPK tidak ada kenaikan pangkat dan jabatan, serta untuk menjadi kepala ruangan dikhususkan untuk PPPK penuh waktu, sedangkan di Puskesmas hanya ada pengelola dan pelaksana yang bekerja paruh waktu. Gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas tegas, disiplin dan baik, serta banyak melakukan perubahan di Puskesmas dari yang kurang baik menjadi baik. Evaluasi kerja dari Kepala Puskesmas dilaksanakan setiap bulan dan dalam evaluasi tersebut, Kepala Puskesmas terbuka dan bersama-sama mencari solusi ketika ada masalah. Tunjangan dirasakan sudah puas karena dihitung berdasarkan tingkat kehadiran. *Reward* yang diberikan setiap kegiatan *family gathering* untuk program yang mencapai target dan staf yang rajin.

Kepuasan kerja menjadi aspek penting dalam kinerja pegawai puskesmas seperti dalam studi pendahuluan tersebut pegawai menikmati pekerjaan yang dilakukannya dan ketidakpuasan kompensasi, serta beban kerja yang bertambah mengakibatkan pegawai di puskesmas tersebut kurang merasa puas. Oleh karena itu, kualitas SDM mencerminkan sejauh mana pegawai merasa nyaman dan termotivasi dalam memberikan pelayanan di puskesmas ditentukan kepuasan kerja pegawai (Hasibuan, 2016). Kepuasan kerja adalah aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap suka, menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin dalam etos kerja, disiplin dan efisiensi kerja yang mewakili perbedaan antara harapan pegawai dan pengalaman yang dimiliki dengan pekerjaannya (Radiansyah et al., 2023). Adapun kepuasan kerja tergambar dalam 9 dimensi menurut Spector diantaranya gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja termasuk beban kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi (Surajiyo et al., 2020). Berdasarkan hasil studi pendahuluan awal yang dilakukan di Puskesmas Limboto, dimensi gaji, promosi, tunjangan tambahan dan prosedur dan peraturan kerja yang berkaitan dengan beban kerja dirasa kurang puas dalam studi pendahuluan awal yang dilakukan di Puskesmas Limboto

Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas, loyalitas, dan kualitas pelayanan di sebuah organisasi. Jika pegawai puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi, loyalitas dan produktivas naik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun mengakibatkan pegawai sulit menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan waktu pribadinya yang mengakibatkan meningkatnya stres dan kelelahan (Serewa & Szpakow, 2024). Menurunnya kepuasan kerja juga berdampak pada performa pegawai menjadi lamban dalam bekerja, lalai menjalankan tugas, mempunyai prestasi yang rendah, kualitas pelayanan rendah dan tingkat kedisiplinannya berkurang dalam bekerja, kondisi ini merupakan akibat dari kepuasan kerja pegawai yang menurun sehingga mempengaruhi pelayanan yang diberikan, dengan kata lain kepuasan kerja pegawai akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan (Suweko & Dwiantoro, 2020).

Salah satu faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja baik fisik maupun psikis (non fisik). Lingkungan kerja fisik yaitu berkaitan dengan semua yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja pegawai yang mampu mempengaruhi pegawai secara langsung seperti fasilitas dan tidak langsung yang menyebabkan kenyamanan dalam bekerja dalam ruangan seperti pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedang dan warna. Sementara, lingkungan kerja psikis berkaitan dengan hubungan interpersonal seperti hubungan dengan atasan atau hubungan dengan sesama rekan kerja di puskesmas, serta budaya kerja yang diterapkan di tempat kerja (Tjahyati et al., 2026).

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, mendukung kenyamanan kerja, serta memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2017). Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan adanya lingkungan fisik yang memadai (seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan), peralatan dan fasilitas yang mendukung, serta hubungan sosial yang harmonis antar pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melayani masyarakat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat berdampak signfikan pada kualitas pelayanan yang diberikan (Yunus et al., 2025).

Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karena lingkungan yang nyaman, aman dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivas kerja, tetapi apabila lingkungan kerja buruk dapat memicu stress dan ketidakpuasan (Atbar & Oja, 2025). Berdasarkan hasil empiris diperoleh melalui studi pendahuluan awal yang dilakukan dengan mewawancarai 4 pegawai Puskesmas Limboto menunjukkan 4 pegawai tersebut menyatakan lingkungannya antara rekan kerja dan atasan terjalin dengan baik dan saling menghargai antar pegawai, namun 4 pegawai ini menyebutkan lingkungan kerja fisik seperti fasilitas masih dirasa kurang lengkap misalnya kurangnya kelengkapan alat kerja, kurangnya kelengkapan obat, alat dan bahan yang dibutuhkan kosong dan ada juga alat yang rusak, kadang terjadi gangguan pada *server* dalam memberikan pelayanan pada pasien yang berkunjung yang mengakibatkan pegawai harus menuliskannya secara manual dan memasukkannya lagi ke *website* puskesmas jika *server* sudah bagus.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sudah terbukti dalam beberapa penelitian yang dilakukan di berbagai Puskesmas diantaranya penelitian Salhuteru & Hursepuny (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu penelitian yang dilakukan di *Puskesmas Desa Waai* ini menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Selain itu, studi pada *Puskesmas Buleleng I* yang dilakukan oleh Rismayani & Heryanda (2024) juga menyimpulkan bahwasannya rasa puas dalam bekerja dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja.

Namun demikian, sejumlah penelitian sebelumnya memiliki keterbatasan, sebagaimana penelitian Salhuteru & Hursepuny (2025) menemukan bahwa variabel lingkungan kerja hanya sebatas pada lingkungan kerja non fisik, sedangkan pada pembahasan sebelumnya bahwa lingkungan kerja terdiri atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik/psikis yang secara bersamaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, tidak sebatas lingkungan kerja fisik saja dan pada variabel kepuasan kerja dimensi kepuasan kerja yang diteliti meliputi pekerjaan itu sendiri, pengawas dan rekan kerja, sedangkan dalam studi pendahuluan awal yang didapatkan peneliti selain gaji, beban kerja, promosi, tunjangan tambahan dan rekan kerja yang berdampak pada kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Limboto. Pada penelitian Rismayani & Heryanda (2024) menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti dalam memengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Padahal, beban kerja merupakan bagian dari dimensi kepuasan kerja. Hal ini sebagaimana tergambar dalam survei awal yang dilakukan peneliti, yang menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Limboto merasa kurang puas akibat adanya tambahan beban kerja yang disebabkan oleh gangguan server dalam proses pelayanan di puskesmas. Oleh

karena itu, kondisi tersebut menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) antara temuan studi saat ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Adanya variabel penelitian dan dimensi yang digunakan dalam lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berbeda dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, didapatkan juga belum banyak penelitian yang meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dalam konteks Puskesmas di wilayah Gorontalo, khususnya *Puskesmas Limboto*, padahal kondisi geografis, manajerial, dan budaya organisasi di setiap daerah yaitu di Gorontalo ada konsep *Huyula* yang menekankan bantuan dan solidaritas sosial untuk kepentingan bersama, serta adanya interaksi yang harmonis dan biasanya diselesaikan secara kekeluargaan apabila ada masalah yang dapat mempengaruhi hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja sehingga budaya ini dalam interaksi antar satu dengan lokasi penelitian lainnya yang tidak dilakukan di Gorontalo.

Hal ini menunjukkan perlunya penelitian yang mengkaji secara langsung pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Limboto sebagai suatu unit pelayanan kesehatan primer yang berperan penting dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang lebih spesifik tentang peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan Puskesmas, sekaligus menjadi rekomendasi strategis bagi pengelola Puskesmas dalam merancang kebijakan peningkatan kualitas kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat ditegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, yang selanjutnya berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Temuan studi pendahuluan di Puskesmas Limboto menunjukkan adanya beberapa permasalahan pada aspek lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang diduga berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai. Selain itu, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait pengkajian lingkungan kerja secara menyeluruh, khususnya dalam konteks Puskesmas di wilayah Gorontalo. Oleh karena itu, peneliti memandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Puskesmas Limboto", sebagai upaya memperoleh bukti empiris yang dapat menjadi dasar perbaikan manajemen dan peningkatan mutu pelayanan kesehatan.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja terdiri atas dua unsur utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik, yang keduanya melekat pada keseharian pegawai dalam mencapai kepuasan yang optimal. Lingkungan kerja fisik mencakup kelayakan fasilitas medis dan kenyamanan ruang pelayanan. Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan keharmonisan hubungan interpersonal, bai kantar rekan kerja maupun antar atasan dan staf.

Lingkungan kerja menurut Robbins (2010) menyebutkan lingkungan merupakan berbagai faktor eksternal, yang memiliki potensi dalam memengaruhi kepuasan kerja. Secara umum,

lingkungan dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum meliputi kondisi masyarakat dan perkembangan teknologi medis yang secara luas memengaruhi cara kerja organisasi. Sedangkan lingkungan khusus merupakan bagian dari hal-hal yang bersentungan langsung dengan pekerjaan harian pegawai dan pencapaian target layanan Kesehatan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Spector (1997) menggambarkan kepuasan kerja sebagai hanya bagaimana orang merasa tentang pekerjaan mereka dan aspek yang berbeda dari pekerjaan mereka (Setyaningdiah & Tajuddin, 2024). Spector (1997) dalam Busro (2018) juga mengungkapkan, kepuasan kerja merupakan bagaimana individu merasa tentang pekerjaannya dan aspek lain dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan penilaian dari individu seberapa jauh pekerjaan secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Selanjutnya dijelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja juga dapat dimaknai sebagai perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan jenis *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel-variabel yang diteliti serta hubungan pengaruh antarvariabel guna menguji hipotesis. Sebagaimana dalam penelitian ini, diharapkan dapat dijelaskan pengaruh antara variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kepuasan kerja sebagaimana dirumuskan dalam hipotesis penelitian (Sugiyono, 2019). Adapun populasi pada penelitian ini merupakan pegawai PPPK Paruh Waktu dan Abdi di Puskesmas Limboto yang berjumlah 59 pegawai. PPPK Paruh Waktu berjumlah 31 pegawai dan Abdi berjumlah 28 pegawai. Penelitian ini, kuesioner disebarkan secara online (Gform) dan langsung (*offline*) kepada para pegawai PPPK untuk meminimalkan bias serta mempermudah pemahaman responden terhadap item pertanyaan melalui pendekatan persuasif jika ditemukan kesulitan.

Sementara itu, metode pengumpulan data yang digunakan adalah teknik survei, yang merupakan salah satu teknik dalam pendekatan kuantitatif selain eksperimen dan *content analysis* (Neuman 2007). Melalui teknik ini, subjek diberikan kuesioner untuk mengukur variabel penelitian berdasarkan *self-report* terkait keyakinan, pendapat, karakteristik, serta perilaku individu, baik saat ini maupun masa lalu. Teknik survei dipilih karena memungkinkan peneliti mengukur banyak variabel sekaligus serta menguji beberapa hipotesis dalam satu waktu secara efisien. Identifikasi variabel-variabel ini selanjutnya digambarkan dalam bentuk skema penelitian. Variabel lingkungan kerja menggunakan skala dari Sedarmayati (2009) yang diadaptasi oleh Noer (2021). Sementara skala kepuasan kerja diukur menggunakan skala *Job Satisfaction Survey* (JSS) dari Spector (1997) yang diadaptasi penelitian Lestari (2023). Selain

itu, penelitian ini menerapkan analisis regresi linier sederhana, dan uji t mengukur pengaruh dua variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Tabel 1.1. Tahapan Penelitian

Jenis Kelamin	N	Persentase
Laki-laki	9	17,6%
Perempuan	42	82,4%
Total	51	100%

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin Perempuan sebanyak 42 orang (82,4%), sedangkan responden laki-laki berjumlah 9 orang (17,6%)

Tabel 1.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	N	Presentase
≤ 30 Tahun	28	54,9%
31-40 Tahun	17	33,3%
>40 Tahun	6	11,8%
Total	51	100%

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 1.2 responden dalam penelitian ini di dominasi oleh kelompok usia ≤ 30 tahun sebanyak 28 orang (54,9%), selanjutnya responden dengan usia 31-40 tahun berjumlah 17 orang (33,3%), dan yang paling sedikit adalah responden dengan usia >40 tahun sebanyak 16 orang (11,8%).

Tabel 1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Kepegawaian

Status Kepegawaian	N	Persentase
PPPK Paruh Waktu	23	45,1%
Tenaga Abdi	28	54,9%

Total	51	100%

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 1.3 sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan tenaga abdi sebanyak 28 orang (54,9%) dan PPPK paruh waktu sebanyak 23 orang (45,1%).

Tabel 1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Kerja	**N**	**Persentase**
≤ 5 Tahun	32	62,7%
6-10 Tahun	12	23,5%
>10 Tahun	7	13,7%
Total	51	100%

Sumber: Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 1.4 sebagian besar responden memiliki masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 32 orang (62,7%). Sementara itu, responden dengan masa kerja 6-10 tahun berjumlah 17 orang (23,5). Dan terdapat 7 responden (13,7%) yang memiliki pengalaman kerja lebih banyak yaitu lebih dari 10 tahun.

b. Kategorisasi Hasil Penelitian

Kategorisasi variabel merupakan proses penelompokkan data kuantitatif ke dalam beberapa kategori tertentu seperti rendah, sedang, dan tinggi dengan tujuan untuk mempermudah interpretasi hasil penelitian. Dalam penelitian ini, kategorisasi dilakukan berdasarkan nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi (SD), sehingga pembagian kategori didasarkan pada distribusi data empiris responden. Tingkat kategori lingkungan kerja dengan menggunakan standar klasifikasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5. Norma Kategorisasi Lingkungan Kerja

Kategorisasi Lingkungan Kerja	
Rendah	X < (Mean – 1SD) X < 42 – 9,3 X < 32,7
Sedang	Mean – 1SD) ≤ X ≤ (Mean + 1SD) 42 – 9,3 ≤ X ≤ 42 + 9,3 32,7 ≤ X ≤ 51,3
Tinggi	X > (Mean + 1SD) X > 42 + 9,3 X > 51,3

Tabel 1.6. Hasil Kategorisasi Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja	Jumlah	Presentase (0%)
Rendah	0	0%
Sedang	1	2,0%
Tinggi	50	98,0%
total	51	100%

Sumber: Pengolahann data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas, dapat diketahui bahwa dari 51 responden yang menjadi subjek penelitian, distribusi kategorisasi lingkungan kerja menunjukkan hasil yang sangat dominan pada kategori tinggi. Tidak ada satu pun responden yang berada pada kategori rendah 0 responden (0%), hanya terdapat 1 responden (2,0%) yang masuk dalam kategori sedang, sementara sebagian besar responden yaitu 50 responden (98,0%) berada pada kategori tinggi.

Hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai Puskesmas Limboto mempersepsikan lingkungan kerja mereka dalam kondisi yang kondusif. Hal ini sejalan dengan hasil studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara terhadap beberapa pegawai Puskesmas Limboto, di mana secara umum pegawai menilai berbagai aspek lingkungan kerja berada dalam kondisi yang baik.

Meskipun hasil kategorisasi menunjukkan angka yang sangat tinggi (98,0%), terdapat beberapa potensi yang perlu di pertimbangkan yaitu sebagaimana yang terungkap dalam wawancara bahwa beberapa pegawai sebenarnya masih memiliki keluhan. Hal-hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja secara umum dipersepsikan tinggi masih terdapa aspek-aspek tertentu yang belum sepenuhnya memuaskan bagi Sebagian pegawai.

Tabel 1.7. Hasil Kategorisasi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	Jumlah	Presentase (%)
Rendah	0	0%
Sedang	48	94,1%
Tinggi	3	5,9%
Total	51	100%

Sumber: Pengolahann data SPSS 26

Berdasarkan Tabel 1.7 di atas, dapat diketahui bahwa dari 51 responden pegawai Puskesmas Limboto, distribusi kategorisasi kepuasan kerja menunjukkan hasil yang sangat dominan pada kategori sedang. Tidak ada satu pun responden yang berada pada kategori rendah (0 responden, 0%), yang menunjukkan bahwa seluruh pegawai memiliki tingkat kepuasan kerja minimal pada kategori sedang. Sebagian besar responden yaitu 48 responden (94,1%) berada pada kategori sedang, sementara hanya terdapat 3 responden (5,9%) yang masuk dalam kategori tinggi.

Hasil kategorisasi ini menunjukkan hasil yang berbeda apabila dibandingkan dengan hasil statistik deskriptif sebelumnya yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 60,02. Meskipun nilai rata-rata kepuasan kerja tergolong tinggi secara statistik, namun secara kategorisasi sebagian besar pegawai justru berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun

pegawai Puskesmas Limboto tidak merasakan ketidakpuasan yang berarti dalam bekerja, namun kepuasan yang dirasakan belum sepenuhnya mencapai tingkat yang optimal.

c. Uji Normalitas

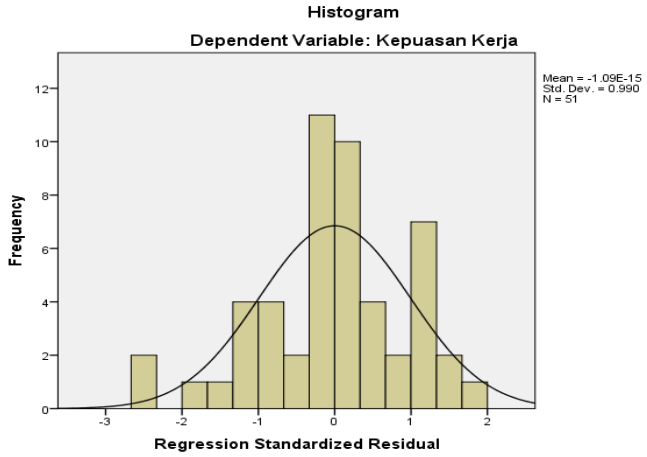
Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* yang dihitung melalui bantuan program SPSS 24.0 *for Windows*. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data dapat dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas data pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.6 di bawah ini.

Tabel 1.8. Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja dan kepuasan kerja	0.200	Normal

Sumber: Pengolahann data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas, dapat diketahui bahwa sebaran skor variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja diperoleh nilai signifikan 0,.200 > 0,05 artinya kedua variabel ini berdistribusi normal.



Berdasarkan hasil uji normalitas kepuasan kerja dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikan 0,200 (> 0,05) sehingga dapat disimpulkan jika variabel lingkungan kerja berdistribusi secara normal. Kurva uji normalitas kepuasan kerja juga menunjukkan bahwa pola penyebarannya merata disekeliling kurva dan membentuk lonceng, maka dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berdistribusi normal.

d. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang bersifat linier antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini, uji linearitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 20.0 *for Windows* melalui fitur *test for linearity* pada tingkat signifikansi 0,05. Suatu hubungan dapat dikatakan linier apabila nilai *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05 atau nilai signifikansi *linearity* lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y).

Tabel 1.9. Uji Normalitas

Variabel	Linearity	Deviation From Linearity	Keterengan
Lingkungan kerja dengan kepuasan kerja	0,783	0,036	Linier

Sumber: Pengolahann data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji linearitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikan pada kolom *linearity* antara variabel Y dan variabel X sebesar 0,783 yang berarti lebih besar dari 0,05. Sementara itu, nilai pada kolom *deviation from linearity* sebesar 0,036 yang menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bersifat linier antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja

e. Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana merupakan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel bebas (independen) terhadap satu variabel terikat (dependen). Analisis ini bertujuan untuk melihat apakah variabel independen dapat mempengaruhi atau memprediksi perubahan pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui arah hubungan dan besarnya pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Jika nilai koefisien regresi bernilai positif, maka hubungan kedua variabel bersifat searah. Sebaliknya, jika bernilai negatif maka hubungan kedua variabel bersifat berlawanan.

Tabel 1.10 Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	59.046	8.257		7.151	.000
Lingkungan Kerja	.033	.139	.034	.240	.812
a.Dependent Variabel : Kepuasan Kerja					

Sumber: Pengolahann data SPSS 26

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier sederhana diketahui variabel lingkungan kerja (X) secara signifikan tidak mempengaruhi kepuasan kerja (Y) dengan nilai sig (0,812 > 0,05) dan nilai t-hitung < t-tabel (0,240 < 1676). Hasil perhitungan diketahui konstanta dalam variabel lingkungan kerja sebesar 59,046 dan koefisien regresi sebesar 0,033. Rumus persamaan regresi: Y=a+B1.X1+e Y=59.046+,033.59,046+,139.

Berdasarkan hasil tersebut mengartikan, apabila skor skala lingkungan kerja mengalami kenaikan satu-satuan makan skor skala kepuasan kerja juga akan mengalami penambahan sebesar 0,033. Dapat diketahui bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja bersifat positif.

f. Uji t

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t (parsial) yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel keaktifan berorganisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepercayaan diri siswa di SMA Negeri 1 Kotamobagu. Proses pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tingkat kepercayaan 95% atau taraf kesalahan (α) sebesar 0,05.

Tabel 1.11 Uji t

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	59.046	8.257		7.151	.000
Lingkungan Kerja	.033	.139	.034	.240	.812
Dependent Variabel : Kepuasan Kerja					

Sumber: Pengolahann data SPSS 26

Berdasarkan tabel lingkungan kerja memiliki nilai t .240 dengan nilai probabilitas sebesar 0,812. Signifikan t lebih besar dari α (0,05) maka H0 diterima dan Ha ditolak.berarti tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,240 dengan signifikan sebesar 0,812 (sig > 0,05) dan nilai t-hitung lebih kecil dari t-tabel (0,240 < 1,676). Dengan demikian, hipotesis nol (Ho) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak, yang berarti lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK Paruh Waktu dan Tenaga Abdi di Puskesmas Limboto. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,001 mengindikasikan bahwa hanya sebesar 0,1% variasi kepuasan kerja dapat

dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 99,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Hasil ini bertolak belakang dari hipotesis awal yang menduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Meskipun demikian, temuan ini tidak dapat dimaknai bahwa lingkungan kerja sama sekali tidak relevan terhadap kondisi kerja pegawai. Berdasarkan deskripsi data penelitian, diperoleh nilai rata-rata aspek lingkungan kerja fisik sebesar 29,49 dan lingkungan kerja nonfisik sebesar 29,92. Nilai rata-rata aspek nonfisik yang lebih tinggi dibandingkan aspek fisik menunjukkan bahwa pegawai di Puskesmas Limboto menilai hubungan interpersonal, komunikasi, dan interaksi antar rekan kerja maupun dengan atasan dalam kondisi yang lebih baik dibandingkan fasilitas fisik yang tersedia.

Kondisi lingkungan kerja nonfisik yang positif ini tercermin dengan hasil temuan dilapangan, di mana keempat pegawai yang diwawancarai menyatakan bahwa hubungan antar sesama pegawai terjalin dengan harmonis dan saling mendukung, serta gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas dinilai tegas, terbuka, dan banyak memberikan perubahan ke arah yang lebih baik. Namun demikian, lingkungan kerja fisik di Puskesmas Limboto masih menunjukkan sejumlah kekurangan yang patut menjadi perhatian. Studi pendahuluan mengungkapkan bahwa pegawai menghadapi keterbatasan kelengkapan alat kerja, ketersediaan obat dan bahan yang sering kosong, alat yang mengalami kerusakan, serta gangguan pada sistem server yang mengharuskan pegawai melakukan pencatatan secara manual dan kembali memasukkan data ketika server telah pulih. Kondisi ini tentunya menambah beban operasional pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Mengacu pada nilai R Square sebesar 0,001, terbukti bahwa sebesar 99,9% variasi kepuasan kerja pegawai Puskesmas Limboto tidak dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja semata, melainkan ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti. Dalam penelitian (Mangupei et al., 2026) yang dilakukan di lingkungan industri manufaktur kelapa, terdapat tiga faktor utama di luar lingkungan kerja yang terbukti secara empiris memengaruhi kepuasan kerja karyawan, yakni beban kerja, kebahagiaan di tempat kerja, dan gaya kepemimpinan. Ketiga faktor ini sangat relevan untuk dikaji keterkaitannya dengan kondisi yang terjadi di Puskesmas Limboto.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Mangupei et al (2026) yang dilakukan di bagian produksi PT. Royal Coconut Kawangkoan, yang juga menemukan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai t-statistics sebesar 0,684 dan p-value 0,494 (> 0,05). Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa karyawan pada bagian produksi kemungkinan telah terbiasa dengan kondisi lingkungan kerja yang ada dan menganggapnya sebagai hal yang wajar, serta adanya dukungan dari luar pekerjaan seperti keluarga menjadi faktor yang membantu karyawan menghadapi situasi lingkungan kerja yang ada.

Dari hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK paruh waktu dan tenaga abdi di Puskesmas Limboto. Hasil tersebut dapat dijelaskan dari kondisi lingkungan kerja yang ada di Puskesmas Limboto, baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik.

Dari sisi lingkungan kerja fisik, masih terdapat beberapa kendala yang dirasakan pegawai, seperti alat kerja yang belum lengkap, beberapa fasilitas yang mengalami kerusakan, ketersediaan obat dan bahan medis yang kadang kosong, serta gangguan server yang sering menghambat pelayanan sehingga pegawai harus melakukan pencatatan secara manual. Meskipun demikian, kondisi tersebut tidak terlalu memengaruhi kepuasan kerja pegawai karena sebagian besar pegawai sudah terbiasa dengan keadaan tersebut dan tetap berusaha menjalankan tugas pelayanan dengan baik.

Sementara itu, lingkungan kerja nonfisik di Puskesmas Limboto terlihat cukup baik. Hubungan antara pegawai dan atasan terjalin dengan baik, komunikasi berjalan lancar, serta antarpegawai saling membantu ketika mengalami kesulitan. Selain itu, suasana kerja yang bersifat kekeluargaan membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja nonfisik di Puskesmas Limboto sudah cukup mendukung. Namun, kepuasan kerja pegawai dalam penelitian ini lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain. Oleh karena itu, meskipun lingkungan kerja di Puskesmas Limboto sudah cukup baik, kondisi tersebut bukan menjadi faktor utama yang menentukan kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK paruh waktu dan tenaga abdi di Puskesmas Limboto. Hal ini menunjukkan bahwa baik atau kurang baiknya lingkungan kerja yang dirasakan pegawai belum tentu menentukan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja mereka.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PPPK paruh waktu dan tenaga abdi di Puskesmas Limboto, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji hipotesis yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,812 atau lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif (Ha) ditolak dan hipotesis nol (H0) diterima.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada di Puskesmas Limboto belum menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai. Meskipun masih terdapat beberapa kendala pada lingkungan kerja fisik seperti fasilitas kerja yang belum lengkap, alat kerja yang rusak, ketersediaan obat dan bahan medis yang kadang kosong, serta gangguan server pelayanan, pegawai tetap dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Selain itu, lingkungan kerja nonfisik di Puskesmas Limboto tergolong cukup baik, yang ditunjukkan melalui hubungan kerja yang harmonis antarpegawai, komunikasi yang baik dengan atasan, serta adanya kerja sama dan budaya saling membantu dalam lingkungan kerja. Kondisi tersebut membuat pegawai tetap merasa nyaman dalam bekerja sehingga kepuasan

kerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel lingkungan kerja yang diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Atbar, S., & Oja, H. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Aplikasi dalam Sektor Publik*. PT Indonesia Delapan Kreasi Nusa.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Predanamedia Group.

Dinatha, N. M., Titaley, C. R., Rahayu, S., Wangsir, F., & Mutmainnah. (2024). *Dasar-Dasar Ilmu Kesehatan Masyarakat*. PT Nawala Gama Education.

Diwyarthi, N. D. M. S., Maftuhah, R., Husaini, Nelliraharti, Lasmiatun, Setiawati, P. C., Suandika, M., Guntarayana, I., Tanjung, R., Nafiudin, & Fardiansyah, H. (2022). *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Nasya Expanding Management.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamada, N., & Erlina. (2025). The Position of Part-Time Government Employees under Work Agreements (PPPK) within the Civil Service System. *Jurnal Kolaboratif Sains*, *8*(5), 2571–2576.

Hasibuan, M. T. D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Kadek, N., Wiyanjani, E., Agung, I. G., Gayatri, S., & Sudarsana, K. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik , Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PNS UPTD Puskesmas 1 Negara. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntasi*, *5*(1), 22–40.

Lestari, P. (2023). Hubungan Jenjang Karir dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS X Kabupaten Bekasi. *Skripsi Program Studi S1 Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mitra Keluarga Bekasi*.

Mangupei, R., Nelwan, O. S., Lumantow, R. Y., Of, D., Royal, P. T., Kawangkoan, C., Mangupei, R., Nelwan, O. S., Lumantow, R. Y., Mangupei, R., Nelwan, O. S., & Lumantow, R. Y. (2026). *Jurnal EMBA Vol . 14 , No . 1 Januari 2026 , Hal . 184-195*. *14*(1), 184–195.

Nurhadi, & Marselina, R. D. (2024). Pengaruh Kualitas SDM Terhadap Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Kecamatan Takokak. *Jurnal Kajian Ilmiah Multidisipliner*, *8*(6), 391–397.

Nyirenda, M., & Mukwato, P. (2016). Job satisfaction and attitudes towards nursing care among nurses working at Mzuzu Central Hospital in Mzuzu, Malawi. *Malawi Medical Journal*, *28*(4), 159 – 166. https://doi.org/10.4314/mmj.v28i4.3

Putra, G. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Di Kabupaten Buleleng. *Skripsi, Universitas Pendidikan Ganesha*.

Putri, H. A., Dewi, M., & Zati, M. R. (2025). Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Langsa Baro Kota Langsa. *Journal of Management Studies*, *19*(1), 17–25.

Radiansyah, A., Kardini, N. L., Rachmawati, A. W., Nandini, W., Endrasprihatin, R., Suparmi, & Purwatmini, N. (2023). *MSDM Perusahaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.

Rismayani, M. W., & Heryanda, K. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Buleleng I. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *10*(2), 303–314.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson Education.

Rosita, S., Tialonawarmi, F., Musnaini, & Hendriyaldi. (2024). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Wida Publishing.

Salhuteru, A. C., & Hursepuny, H. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Dewa Waai Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah. *Jurnal Administrasi Terapan*, *4*(1), 104–116.

Sennang, P. R., Ikbal, M., & Sapri. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang. *Jurnal Administrasi Negara*, *17*(1), 133–144.

Serewa, K., & Szpakow, A. (2024). Job satisfaction of nurses and the determinants of organizational climate: insights from hospitals in Lubelskie Voivodeship. *Pielegniarstwo XXI Wieku*, 13–19. https://doi.org/10.2478/pielxxiw-2024-0025

Setyaningdiah, E., & Tajuddin, M. (2024). *Kompetenasi Sumber Daya Manusia Di Era Teknologi Digital*. Media Nusa Creative.

Soulissa, F. F., & Sinay, H. (2025). *Manajemen Kesehatan Berbasis Kesehatan Komunitas*. PT Serasi Media Teknologi.

Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. cv Andi Offset.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian KuantitatiF, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Surajiyo, Nasruddin, & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Deepublish.

Suweko, H., & Dwiantoro, L. (2020). Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidananan*, *11*(1), 106–112.

Tjahyati, S., Indriyati, R., Judijanto, L., Harto, B., Wiyanto, M., & Nurwanti. (2026). *Manajemen Sumber Daya Manusia 5.0*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.

Yunus, A., Sam, M., & Mustanir, A. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Puskesmas di Kabupaten Sidenreng Rappang Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, *6*(5), 3340–3349.