

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PELATIHAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BANYUMAS

Rafif Widiyanto<sup>1</sup>, Suyoto<sup>2</sup>, Hermin Endratno<sup>3</sup>, Totok Haryanto<sup>4</sup>

Universitas Muhammadiyah Purwokerto

[rafifwidiyanto5@gmail.com](mailto:rafifwidiyanto5@gmail.com)<sup>1</sup>, [suyoto@ump.ac.id](mailto:suyoto@ump.ac.id)<sup>2</sup>, [herminendratno@ump.ac.id](mailto:herminendratno@ump.ac.id)<sup>3</sup>,  
[feb.ump.th@gmail.com](mailto:feb.ump.th@gmail.com)<sup>4</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, pelatihan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian adalah semua pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas yang berjumlah 128 orang. Penentuan jumlah sampel digunakan rumus slovin, dengan jumlah sampel sebanyak 97 orang pegawai. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert lima tingkat. Teknik sampling menggunakan *Simple Random Sampling*. Alat analisis menggunakan *SEM PLS*. Alat uji menggunakan *SmartPLS 4.0* untuk menguji validitas, reliabilitas, uji *R-Square*, uji *Net Fit Index (NFI)*, dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja menimbulkan pengaruh positif pada kinerja pegawai, sementara pelatihan kerja tidak menimbulkan pengaruh positif pada kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas.

Kata kunci: **Lingkungan Kerja, Pelatihan Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai**

### ABSTRACT

*This research aims to examine the influence of the work environment, job training and workload on the performance of Banyumas District Health Service employees. This type of research is quantitative research. The research population was all employees of the Banyumas District Health Service, totaling 128 people. To determine the sample size, the Slovin formula was used, with a sample size of 97 employees. The research instrument used a questionnaire with a five-level Likert scale. The sampling technique uses Simple Random Sampling. The analysis tool uses SEM PLS. The test tool uses SmartPLS 4.0 to test validity, reliability, R-Square test, Net Fit Index (NFI) test, and hypothesis testing. The results of the analysis show that there is an influence of the work environment and workload which has a positive influence on employee performance, while job training does not have a positive influence on the performance of Banyumas District Health Service employees.*

**Keywords: Work Environment, Job Training, Workload, Employee Performance**

## PENDAHULUAN

Badan kesehatan merupakan entitas pemerintah yang memiliki tanggung jawab fundamental dalam memajukan serta memelihara kesejahteraan masyarakat di suatu wilayah tertentu. Sebagaimana ditegaskan dalam laporan Syeraads (2023), fungsi inti badan kesehatan mencakup promosi kesehatan, upaya pencegahan penyakit, penanganan kasus wabah, dan pengawasan terhadap faktor lingkungan yang dapat memengaruhi kesejahteraan masyarakat. Keselarasan dalam pelaksanaan tugas-tugas ini memerlukan keberadaan pekerja yang terlatih dengan baik, sebagai elemen krusial dalam keberhasilan organisasi tersebut. Semua instansi, baik pemerintah maupun swasta menginginkan kinerja yang optimal guna mencapai tujuan organisasi. Untuk itu, faktor esensial yang wajib diperhatikan adalah sumber daya manusia karena ia yang akan mengatur dan melaksanakan kegiatan organisasi.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Fernando & Jontro Simanjuntak, (2023) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT INDO BATAM EKATAMA” adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada objek penelitian, subjek penelitian dan lokasi penelitian.

Penelitian ini menggunakan teori *Social Exchange Theory* (SET) atau yang bisa disebut sebagai teori pertukaran sosial diperkenalkan oleh Blau (1964), teori ini berfokus pada rasa tanggung jawab antara suatu pihak dengan pihak lainnya yang didasari pada kewajiban yang harus dipenuhi pada sebuah hubungan, pada teori ini juga menjelaskan keterikatan interaksi yang dilakukan oleh dua pihak dengan mempertimbangkan adanya *feedback* yang didasari pembangunan kepercayaan Warsito (2021).

Berdasarkan hasil dari pra survey peneliti Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas mengalami kesulitan dalam pengoptimalan kenaikan kinerja organisasi paska covid 19. Hal tersebut dikarenakan pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas belum dapat memaksimalkan kinerjanya dikarenakan lingkungan kerja pada organisasi yang kurang mendukung dan beban kerja yang meningkat, serta sikap individualistis tiap karyawan yang dominan.

Keberhasilan suatu entitas organisasional tercermin dari kinerja individu-individu yang berperan sebagai pegawainya. Dari segi etimologi, konsep "kinerja" didefinisikan sebagai hasil atau pencapaian dalam konteks pekerjaan (*performance*). Seperti yang disampaikan oleh Mangkunegara, Irma Kusuma & Endratno, (2021) istilah ini merujuk pada *job performance* atau *actual performance* seseorang dalam melakukan tugas-tugasnya, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, yang sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya Marjaya & Pasaribu, (2019). Pada setiap organisasi harapannya adalah para anggotanya dapat menampilkan kinerja yang optimal. Lebih lanjut, individu yang berhasil menunjukkan prestasi di dalam konteks organisasional

dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja keseluruhan organisasi tersebut. Tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal krusial bagi manajemen, mengingat keberhasilan manajemen serta kinerja organisasional dengan cara menyeluruh sangat disesuaikan oleh kualitas sumber daya manusianya. Sehingga, efektivitas kinerja anggota yang menjadi krusial dalam menentukan kelangsungan hidup serta keberhasilan organisasi tersebut.

Upaya yang dilakukan dalam rangka menaikkan tingkat kinerja pegawai misalnya dengan memperhatikan beban kerja. Hasibuan & Pasaribu (2022), Putri & Endratno, (2023) dan Shinta & Endratno (2021) mendefinisikan “beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang wajib dilaksanakan seseorang dengan rentang waktu yang ditentukan.” Bahri *et al.*, (2022), setiap pekerjaan memiliki serangkaian tanggung jawab dan tenggat waktu yang membentuk beban kerja. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, manajer harus dapat bersikap adil kepada pegawai dengan memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerja, termasuk kebijakan gaji dan promosi jabatan. Diketahui bahwa beban kerja staf Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas meningkat dan diharapkan staf dapat menuntaskan pekerjaannya berdasarkan tenggat batas waktu yang ditentukan.

Faktor tambahan yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, dimana hal ini adalah aspek yang sangat krusial yang harus diperhatikan oleh manajemen organisasi. Lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap anggota tim, di mana kondisi lingkungan tersebut dapat mengoptimalkan produktivitas individu menurut Nabawi (2019), Kurniawati & Endratno (2017). Selain itu, tingkat efektivitas individu dalam melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, dan nyaman juga tergantung pada kualitas lingkungan kerja yang disediakan. Pengelolaan lingkungan kerja di dalam organisasi merupakan hal yang sangat esensial bagi para pengambil keputusan. Meskipun faktor ini memiliki pengaruh yang besar, disayangkan bahwa banyak organisasi yang belum sepenuhnya memperhatikan hal ini. Lingkungan kerja berkontribusi secara langsung terhadap kinerja individu, dengan kualitas lingkungan yang optimal mampu menaikkan tingkat produktivitas pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang tidak memadai mampu mengakibatkan penurunan kinerja.

Pegawai memegang peran yang signifikan dalam struktur organisasional karena mereka membawa bakat, energi, serta daya kreasi yang esensial bagi pencapaian tujuan organisasi. Implementasi dari hal ini dapat terwujud melalui proses pelatihan yang diberikan kepada para pegawai. Umumnya, dalam dinamika organisasi, terdapat kesenjangan antara harapan organisasi terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja dengan ketersediaan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja dalam memenuhi tuntutan tersebut. Oleh karena itu, upaya perantara diperlukan guna mengatasi disparitas tersebut. Salah satu strategi yang dapat ditempuh oleh perusahaan atau organisasi adalah melalui penyelenggaraan program pelatihan. Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan

potensi yang dimiliki oleh para pegawai dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan dan harapan yang diinginkan oleh organisasi.

Sebagaimana diungkapkan oleh Marjaya & Pasaribu (2019) dan Sa'diyah & Endratno, (2013) dalam konteks penelitian ini yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas, diperlukan upaya yang signifikan dalam menaikkan tingkat kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena dengan adanya tingkat tanggung jawab yang tinggi, penetapan tujuan yang realistis, penjadwalan kerja yang cermat, serta kemampuan untuk mengambil risiko, maka potensi peningkatan kinerja organisasi menjadi lebih memungkinkan, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan menyenangkan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berjenis kuantitatif. Dalam rangka mendapatkan data digunakan kuesioner skala likert lima tingkat yang disebarkan kepada responden yaitu pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas. Populasi penelitian merupakan keseluruhan pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas, sebanyak 97 pegawai dari 128 populasi. Teknik sampling yang dipergunakan adalah simple random sampling. Analisis data mempergunakan *Structural Equation Model* berbasis *Partial Least Square* dengan pengolahan datanya dengan SmartPLS 4.0, alasan menggunakan SmartPLS4.0 adalah karena Smartpls sangat powerful dan Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam analisis relatif kecil Muhson (2022).

Adapun di dalam penelitian ini terdapat definisi operasional pada setiap variabel:

### **Definisi Operasional Lingkungan Kerja**

Dengan berdasar pada penelitian yang dilaksanakan oleh Nabawi (2019) dan Awaliya & Endratno, (2023) lingkungan kerja merujuk pada keseluruhan elemen yang ada di area individu yang bekerja, baik itu berupa aspek fisik maupun non-fisik yang memiliki dampak terhadap pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Keadaan lingkungan kerja yang kondusif diyakini dapat memberikan dorongan dan menaikkan tingkat semangat kerja karyawan, sehingga menciptakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Di sisi lain, lingkungan kerja turut memiliki peran penting untuk mempengaruhi retensi organisasi, karena pegawai cenderung tidak akan merasakan kenyamanan untuk berada di lingkungan yang tidak mendukung. Adha *et al.*, (2019), juga menyatakan bahwa terdapat lima indikator utama dalam menilai kualitas lingkungan kerja: (1) Tingkat kerapian dalam menjalankan tugas memiliki peran yang signifikan pada individu dalam menyelesaikan tugasnya; (2) Kedisiplinan terhadap batas waktu dalam menyelesaikan suatu tugas mampu menimbulkan impresi positif terhadap individu yang melaksanakannya; (3) Mutu hasil kerja diharapkan dapat meningkatkan tingkat tanggungjawab karyawan terkait dengan pekerjaannya; (4) Kapasitas dalam menuntaskan tugas berdasarkan target yang sudah ditentukan secara konsisten; (5) Pengetahuan

terhadap tugas yang diemban merupakan indikator penting dalam mengukur kompetensi individu dalam menganalisis dan memahami tugas yang diberikan.

### **Definisi Operasional Pelatihan Kerja**

Berdasarkan pendapat Marjaya & Pasaribu, (2019), pelatihan merujuk pada suatu proses pendidikan yang bersifat jangka pendek, yang dilakukan melalui penggunaan prosedur yang sistematis serta terorganisir. Hal ini memiliki tujuan yakni guna menaikkan tingkat pengetahuan teknis dan keterampilan operasional pegawai guna mencapai tujuan-tujuan tertentu. Menurut Mangkuprawira pada tahun 2014, sebagaimana yang dikutip oleh Andy, (2020), menegaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengajarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kepada pegawai agar mereka menjadi lebih terampil dan mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih baik. Secara umum, organisasi sering terjadi kesenjangan antara harapan mereka akan promosi tenaga kerja dengan kenyataan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja untuk merespons kebutuhan tersebut. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan berbagai upaya untuk menjembatani kesenjangan tersebut. Menurut Marjaya & Pasaribu, (2019) terdapat lima indikator utama yang menentukan keberhasilan pelatihan kerja, yaitu:

### **Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan yang diusung hendaklah terstruktur dengan jelas dan dapat dinyatakan secara kuantitatif, menggariskan kesinambungan antara pengembangan keterampilan kerja dan pencapaian kinerja yang optimal, sementara juga memberi penekanan pada peningkatan kesadaran peserta terhadap prinsip-prinsip etika yang mendasari lingkungan kerja.

### **Materi**

Isi materi pelatihan meliputi, antara lain, aspek manajemen, penyusunan naskah, dimensi psikologis dalam konteks pekerjaan, keterampilan komunikasi, praktik disiplin dan etika kerja, penguasaan keterampilan kepemimpinan, serta ketrampilan dalam pelaporan kinerja.

### **Strategi Instruksional**

Pendekatan yang diadopsi dalam pelaksanaan pelatihan didasarkan pada metode partisipatif, yang melibatkan berbagai teknik seperti diskusi kelompok, forum konferensi, simulasi peran, permainan peran (demonstrasi), latihan kelas, evaluasi, kolaborasi tim, dan kunjungan studi untuk mengoptimalkan pembelajaran.

### **Peserta Pelatihan**

Peserta yang diundang untuk mengikuti program pelatihan terdiri dari pekerja perusahaan dengan kondisi sesuai dengan syarat kelayakan, termasuk pekerja tetap dan staf yang memperoleh rekomendasi dari manajemen.

### **Kualifikasi Instruktur**

Instruktur yang bertanggung jawab atas penyampaian materi pelatihan diharapkan memiliki kualifikasi yang relevan dengan materi yang diajarkan, kemampuan untuk

memotivasi peserta, serta keahlian dalam mengaplikasikan pendekatan partisipatif dalam proses pembelajaran.

### **Definisi Operasional Beban Kerja**

Beban kerja telah didefinisikan oleh beberapa ahli, salah satunya Hasibuan & Pasaribu (2022), mendefinisikan “beban kerja merupakan banyak pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh individu pada rentang waktu yang ditentukan” Bahri *et al.*, (2022), sementara itu, Nurhasanah mengartikan bahwa “Beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan” Nurhasanah *et al.*, (2022), dengan demikian, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang menjadi tuntutan kerja yang dimiliki oleh seseorang dan harus diselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan. Menurut Utami *et al.*, (2019), indikator beban kerja ada empat yaitu: (1) Psikologi organisasi mengidentifikasi fenomena-fenomena yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis individu di lingkungan kerja. Salah satu fenomena yang dikaji adalah ketidakseimbangan antara persepsi individu terhadap tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk menghadapinya. Contohnya adalah ketika seorang pekerja merasa bahwa pekerjaannya membutuhkan dedikasi yang berlebihan, seperti bekerja keras dan cepat, sehingga mengakibatkan kepadatan kerja yang tinggi; (2) Ambiguitas peran merupakan situasi di mana seorang pekerja tidak memiliki informasi yang cukup jelas mengenai tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi ini dapat menghambat kinerja pekerja dalam mencapai tujuan perusahaan karena kurangnya pemahaman tentang apa yang seharusnya dilakukan; (3) Konsentrasi merupakan kapasitas pikiran untuk fokus dan bekerja efektif berdasarkan daya ingat. Ketika seseorang mengalami gangguan konsentrasi, kemampuannya untuk mengingat informasi dapat terganggu. Sebaliknya, individu dengan konsentrasi yang kuat mampu mempertahankan fokusnya dalam jangka waktu yang lebih lama, yang penting dalam menjalankan tugas yang memerlukan perhatian yang intens; (4) Gangguan mental kerja mencakup berbagai kondisi psikologis yang mempengaruhi kesejahteraan mental individu di tempat kerja. Ini termasuk perasaan terus-menerus tertekan atau kehilangan minat pada aktivitas kerja. Sebagai contoh, seorang pekerja yang sering mengalami kesulitan menyelesaikan tugasnya atau kehilangan motivasi ketika tugas rekan kerjanya sudah terselesaikan.

### **Definisi Operasional Kinerja Pegawai**

Secara etimologis, asal-usul terminologi "kinerja" dapat ditelusuri dari konsep prestasi kerja (performance). Pandangan Mangkunegara mengindikasikan bahwa istilah "kinerja" berasal dari istilah *job performance* atau *actual performance*, yang mengacu pada pencapaian seorang individu dalam konteks kualitas dan kuantitas kerja yang dilaksanakan, sejalan dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Marjaya & Pasaribu (2019). Temuan ini sejalan dengan Herzberg (1959) dalam Lohr (2021), yang

menegaskan bahwa dissatisfier merupakan kebutuhan dasar manusia yang meskipun tidak berperan sebagai pendorong motivasi, kegagalan dalam pemenuhannya dapat memicu kinerja pegawai. Faktor-faktor yang relevan meliputi (1) kompensasi dan tunjangan, (2) kondisi kerja, (3) kebijakan organisasi, (4) status, (5) keamanan kerja, (6) pengawasan dan otonomi, (7) lingkungan kerja, dan (8) kehidupan pribadi. Adha *et al.*, (2019), menambahkan bahwa terdapat lima indikator kinerja pegawai, yaitu: (a) Tingkat kerapian dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini memiliki potensi untuk memberikan dampak positif terhadap pencapaian individu dalam menuntaskan tanggung jawabnya; (b) Ketepatan waktu dalam menuntaskan pekerjaan. Hal ini mampu mencerminkan profesionalisme yang dimiliki individu yang terlibat dalam proses tersebut; (c) Kualitas pekerjaan. Kualitas kerja yang baik diharapkan dapat menguatkan komitmen individu terhadap kualitas dan kehandalan pekerjaannya; (d) Kuantitas pekerjaan. Pencapaian dalam penyelesaian tugas secara konsisten sesuai dengan target yang telah ditetapkan merupakan indikator kemampuan dan dedikasi seseorang terhadap tanggung jawabnya; e Pengetahuan kerja. Hal ini menjadi landasan esensial bagi kemampuan individu dalam menganalisis dan memahami setiap tugas yang dihadapinya dengan cermat.

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

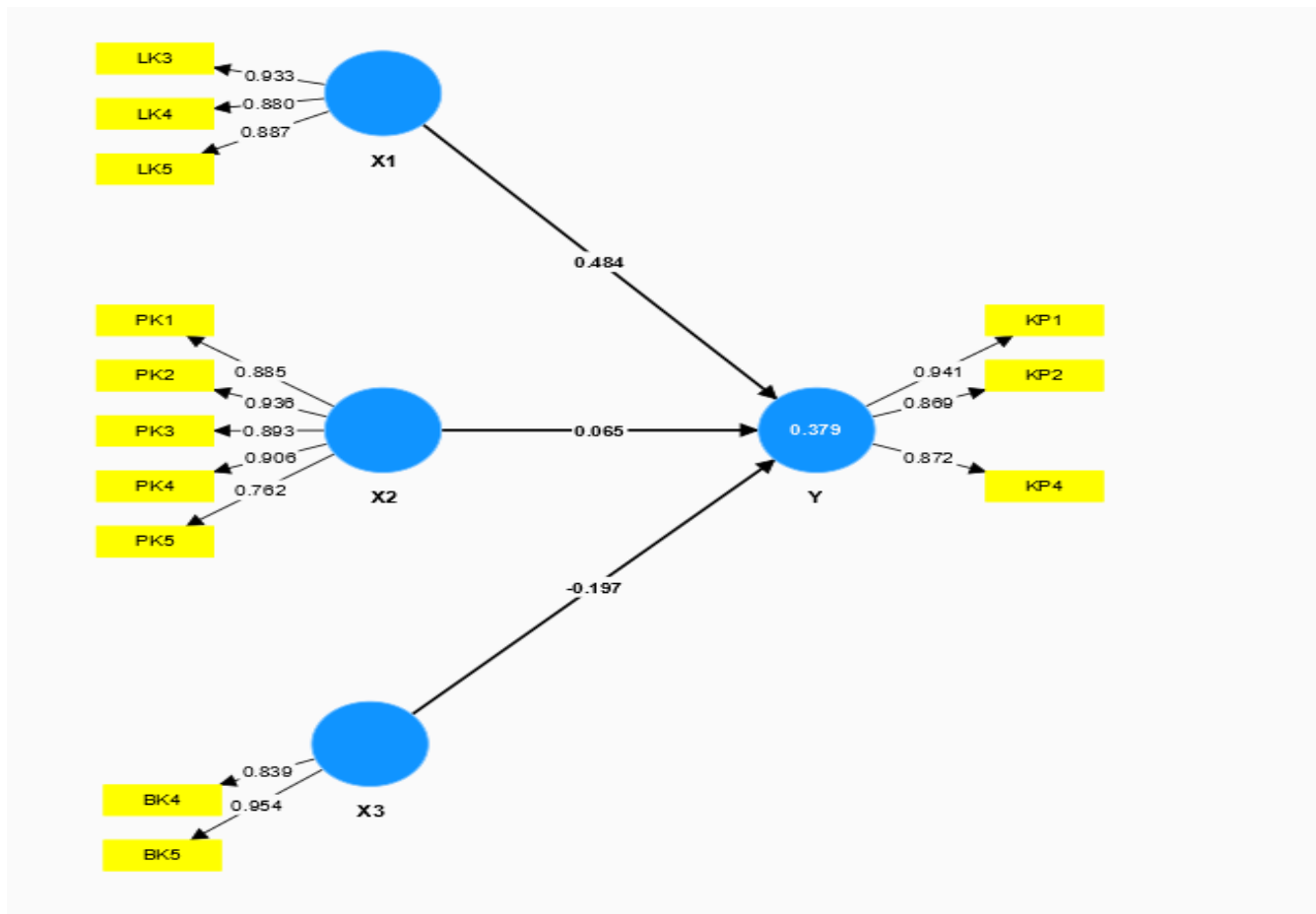
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Status Pernikahan dan Pendidikan: Penelitian telah dilakukan, dan hasilnya mengungkapkan karakteristik responden yang dipilih sebagai sampel penelitian seperti di bawah ini:

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Kategori	Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	37	38,14
	Perempuan	60	61,86
<b>Jumlah</b>		<b>97</b>	<b>100,00</b>
Usia	21-30	19	19,59
	31-40	39	40,20
	41-50	26	26,81
	51-60	13	13,40
<b>Jumlah</b>		<b>97</b>	<b>100,00</b>
Status Pernikahan	Menikah	87	89,70
	Belum menikah	10	10,30
<b>Jumlah</b>		<b>97</b>	<b>100,00</b>
Pendidikan	SMA	2	2,06
	D3	12	12,37
	S1	75	77,32
	S2	8	8,25
<b>Jumlah</b>		<b>97</b>	<b>100,00</b>

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Dengan berdasar pada tabel 1 bisa diamati bahwa jumlah responden di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas lebih banyak berjenis kelamin Perempuan dari pada responden laki-laki dengan presentase responden perempuan 61,86% dan responden laki-laki 38,14%. Berdasarkan usia dapat dilihat mayoritas responden berusia 31-40 tahun dengan presentase 40,20%, urutan kedua yaitu responden berusia 41-50 tahun dengan presentase 26,81%, urutan ketiga yaitu responden berusia 21-30 tahun yang memiliki presentase 19,59% dan yang urutan terakhir yakni responden dengan usia 51-60 tahun yang memiliki presentase 13,40%. Berdasarkan status pernikahan maka mayoritas menikah dengan presentase 89,70% sedangkan yang belum menikah persentasenya adalah 10,30%. Selanjutnya adalah berdasarkan tingkat Pendidikan mayoritas pendidikannya adalah S1 dengan presentase 77,32% ,urutan kedua adalah D3 dengan presentase 12,37%, urutan ketiga adalah S2 dengan presentase 8,25% dan yang urutan terakhir adalah SMA dengan presentase 2,06%.



Gambar 1. *Outer Loadings* dalam penelitian *SmartPLS*



Perancangan struktur model ini mengilustrasikan korelasi antara variabel laten yang dipertimbangkan dalam hipotesis, perumusan masalah, dan landasan teoritis yang diadopsi. Diagram yang disajikan adalah representasi visual dari inner model yang dihasilkan melalui proses analisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Dalam diagram tersebut, area berwarna biru mencerminkan variabel yang menjadi fokus penelitian. Variabel-variabel kunci seperti Lingkungan Kerja (LK), Pelatihan Kerja (PK), Beban Kerja (BK), dan Kinerja Pegawai (KP) secara simbolis direpresentasikan dalam struktur model tersebut.

**Tabel 2. Hasil Outer Model**

Variable	Variable	Outer Loading	Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability	Discriminant Validity	Ket
Lingkungan Kerja	LK3	0.933	0.810	0.928	0.933	Valid
	LK4	0.880			0.880	Valid
	LK5	0.887			0.887	Valid
Pelatihan Kerja	PK1	0.885	0.772	0.944	0.885	Valid
	PK2	0.936			0.936	Valid
	PK3	0.893			0.893	Valid
	PK4	0.906			0.906	Valid
	PK5	0.762			0.762	Valid
Beban Kerja	BK4	0.839	0.806	0.892	0.839	Valid
	BK5	0.954			0.954	Valid
Kinerja Pegawai	KP1	0.941	0.800	0.923	0.941	Valid
	KP2	0.869			0.869	Valid
	KP4	0.872			0.872	Valid

Sumber: Hasil Penelitian (2023)

Menurut data yang tercantum dalam Tabel 2, dilakukan uji Outer Loading guna mengevaluasi validitas hasil penelitian. Parameter yang ditinjau meliputi lingkungan kerja, pelatihan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai. Seluruh elemen yang dianalisis dianggap valid karena memperoleh nilai yang melebihi 0,70. Selanjutnya, penilaian terhadap Nilai Average Variance Extracted (AVE) pada variabel-variabel yang sama dilakukan. Apabila nilai AVE melebihi 0,5, maka seluruh variabel dianggap valid. Selain itu, pengujian Composite Reliability and Validity juga dilaksanakan untuk menilai Nilai

Construct Reliability pada variabel-variabel yang telah disebutkan sebelumnya. Jika nilai Construct Reliability lebih dari 0,70, sehingga kesimpulannya adalah keseluruhan variabel tersebut valid. Terakhir, uji Cross Loading dilakukan untuk mengevaluasi Validitas Diskriminan pada variabel lingkungan kerja, pelatihan kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai, yang masing-masing terdiri dari beberapa item pertanyaan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua item dapat dianggap valid karena nilai yang diperoleh melebihi ambang batas 0,70.

### Uji R – Square

Angka koefisien determinasi R-Square dipaparkan pada kerangka analisis. Dari hasil penelitian tersebut, didapati bahwa nilai R-Square mencapai 0,379. Sehingga, kesimpulannya adalah variabel X1 dan X3 secara bersamaan mampu memberikan penjelasan atas variasi atau pengaruh terhadap variabel Y dengan presentase 35,7%.

**Tabel 3. Pengujian Hipotesis**

Variable	Original sample (0)	T Statistics ( 0/STDEV )	P Values	Keterangan
X1->Y	0.484	3.828	0.000	Berpengaruh
X2->Y	0.065	0.571	0.568	Tidak
X3->Y	-0.197	2.319	0.020	Berpengaruh

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Temuan dalam uji hipotesis pertama menegaskan bahwa lingkungan kerja menimbulkan pengaruh positif pada kinerja pegawai yang bertugas di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa semakin kondusif, aman, dan harmonis lingkungan kerja, semakin meningkat pula kinerja pegawai yang terkait. Sebaliknya, penurunan kualitas lingkungan kerja akan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Analisis menyimpulkan bahwa koefisien original sample yang mengukur hubungan antara lingkungan kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan angka 0,484, dengan T-Statistic senilai 3,828 dan nilai P-Value mencapai 0,000. Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima, mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara positif terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Nabawi (2019), serta temuan serupa yang disajikan oleh Siagian & Khair (2018), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja menimbulkan dampak yang signifikan dan positif pada kinerja pegawai. Temuan serupa juga diungkapkan dalam penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Elizar & Tanjung, (2018), Nabawi (2019), (Awaliya & Endratno, 2023) dan Wardhana *et al.*, (2023). Lingkungan kerja diartikan sebagai seluruh faktor fisik dan non-fisik yang berada di sekitar tempat kerja yang mampu menimbulkan pengaruh terhadap

pelaksanaan tugas-tugas yang diemban. Keberadaan lingkungan kerja yang mendukung akan merangsang dan memperkuat motivasi kerja pegawai, sehingga kinerja mereka dapat ditingkatkan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menjadikan para pekerja merasakan ketidaknyamanan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi kualitas pekerjaan yang mereka lakukan.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengujian hipotesis 2 mengindikasikan bahwa pelatihan kerja tidak menimbulkan pengaruh positif pada kinerja pegawai di Dinas Kesehatan kabupaten Banyumas. Dalam hal ini membuktikan bahwa para pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas sudah terlatih sebelum memasuki dunia kerja. Dari hasil penelitian menunjukkan koefisien original sample pengaruh antara pelatihan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) senilai 0.065, T-Statistic yaitu 0.571 sedangkan P- Value yaitu sebesar 0.568. Oleh karena itu, penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak memberikan dampak yang signifikan pada peningkatan kinerja pegawai. Kesimpulan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Pakpahan, Saputra, Siswidiyanto dan Sukanto (2014), Hamami & Syarifuddin, (2024) yang menyatakan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Umumnya, dalam konteks organisasional, sering terjadi kesenjangan antara harapan akan kemajuan karier yang diinginkan oleh organisasi dengan kemampuan aktual karyawan untuk merespon kebutuhan tersebut. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah-langkah tertentu untuk mengatasi kesenjangan. Hal ini dikarenakan karena para pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas sudah terlatih sebelum memasuki dunia kerja.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil uji hipotesis 3 mengindikasikan bahwa fenomena peningkatan beban kerja yang mereka alami ternyata tidak sampai menurunkan kinerja pegawai yang signifikan, sehingga beban kerja yang bertambah mempengaruhi kinerja namun tidak sampai signifikan. Dalam hal ini membuktikan bahwa pimpinan harus memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pada masing-masing pegawai agar pegawai dapat menerima pekerjaan dengan baik dan maksimal. Dari hasil penelitian menunjukkan koefisien original sample pengaruh antara beban kerja (X3) dengan kinerja pegawai (Y) senilai -0.197, T-Statistic yaitu 2.319 sedangkan P-Value yaitu sebesar 0.020. Sehingga dinyatakan hipotesis ditolak namun tetap berpengaruh positif signifikan dan hal ini berarti beban kerja menimbulkan positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja telah didefinisikan oleh beberapa ahli, salah satunya. Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang wajib dilaksanakan oleh individu dalam rentang waktu yang ditentukan”Bahri *et al.*, (2022). Sementara itu, ”Nurhasanah *et al.*, (2022) mendefinisikan “Beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja

terhadap beban pekerjaan yang diberikan. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu: Sugiarti *et al.*, (2021), Antoni *et al.*, (2021), Yuliani & Kurniyati, (2021), Putri & Endratno, (2023) dan Sari & Luturlean, (2022) sehingga beban kerja yang bertambah mempengaruhi kinerja namun tidak sampai signifikan. Dengan demikian, beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang menjadi tuntutan kerja yang dimiliki oleh seseorang dan harus diselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan. Berarti di dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas Beban Kerja yang diberikan tidak memberatkan pegawainya sehingga pegawai merasa nyaman dan tidak diberatkan.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan: Lingkungan kerja yang nyaman di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas dapat menaikkan tingkat kinerja pegawai dan dapat menimbulkan pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Pelatihan yang sudah dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Banyumas ternyata tidak berpengaruh signifikan karena pegawai disana sudah profesional. Terakhir, fenomena peningkatan beban kerja yang mereka alami ternyata tidak sampai menurunkan kinerja pegawai secara signifikan. Dengan penelitian ini harapannya mampu dijadikan referensi bagi penelitian berikutnya, serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan instansi dalam mengambil keputusan yang tepat guna menaikkan tingkat kinerja pegawai dalam melakukan tugas serta tanggung jawabnya

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Antoni, F., Damayanti, R., & Puspita, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palembang. *SEMB-J: Sharia Economic Management Business Journal*, 2(1), 65–69.
- Awaliya, S., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(3), 278–287. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v5i3.170>
- Bahri, S., Hasibuan, L. M., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 229–244. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Hamami, E., & Syarifuddin, S. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Lingkungan Kerja

Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Patra Niaga Fuel Terminal Bandung Group Ujung Berung. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(2), 650–659. <https://doi.org/10.37606/publik.v11i2.1112>

Ii, B. A. B., Teori, A. L., & Karyawan, K. (2021). *Pengaruh Keselamatan dan...*, Shinta Dewi, *Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP*, 2021. 2018, 8–32.

Irma Kusuma Fitri1\*, H. E. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 4(1), 52–65. <https://doi.org/http://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JM/article/view/663>

Kerja, P. B., & Dan, L. K. (n.d.). *Pt Indo Batam Ekatama*.

Kurniawati, putri. (2017). No Title الابتزاز الإلكتروني.. جرائم تتغذى على طفرة «التواصل». *Universitas Nusantara PGRI Kediri*, 01(1), 1–7.

Lohr, S. L. (2021). Simple Random Sampling. *SAS® Software Companion for Sampling*, 15(1), 13–26. <https://doi.org/10.1201/9781003160366-2>

Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>

Muhson, A. (2022). Analisis Statistik Dengan SmartPLS. *Universitas Negeri Yogyakarta*, 1–34.

Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 01–14. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>

Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>

Pakpahan, E. S., Siswidiyanto, & Sukanto. (2014). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai ( Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang ). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 116–121.

Putri, L. D., & Endratno, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jawa Tengah Cabang Purwokerto. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 5(4), 375–386. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v5i4.173>

Sa'diyah, C., & Endratno, H. (2013). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi Intrinsik*

*Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita Pt Pelita Satria Perkasa Sokaraja. 69(2009), 74–85.*

- Sari, R. M., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 264–275. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.297>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sugiarti, A., Hadiyati, E., & Orbaningsih, D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai UKPBJ Sekretariat Daerah Mojokerto. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 17(1), 37. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v17i1.1150>
- syeraads. (2023). *Pengertian Dinas Kesehatan*. Salingpengertian.Com. <https://www.salingpengertian.com/dinas-kesehatan>
- Tilaar, A. F. D. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pokja Di Lingkungan Biro Pengadaan Barang Dan Jasa Pemerintah Provinsi Lampung. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 12(2), 125–137. <https://doi.org/10.47768/gema.v12i2.216>
- Utami, H. N., Afrianty, T. W., & Sari, R. W. (2019). Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Terapan*, 3(02), 153–166. <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2511>
- Wardhana, I. D. G. J. A. W., Sinarwati, N. K., & Yudiatmaja, F. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Se-Kecamatan Sukasada. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 608–619. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.665>
- Warsito, C. (2021). *Loyalitas Pelanggan Terhadap Merek Toko Islami*. <http://repository.uinsaizu.ac.id/id/eprint/12521>
- Yuliani, I. F., & Kurniyati, N. N. (2021). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja. *SOLUSI: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 1–18.