

PENGARUH ETOS KERJA, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS DI LIKUPANG TIMUR

The Influence of Work Ethic, Workload, and Work Environment on Employee Productivity at Health Centers in Likupang Timur

Cristabel B.G. Sompie¹, Arrazi Bn Hasan Jan², Greis M. Sendow³

¹²³Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail: 1sompiecrisabela@gmail.com, 2arrazi@unsrat.ac.id, 3Greis_Sendow@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari etos kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan melalui uji simultan (Uji F) dan uji parsial (Uji T). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel etos kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Sementara itu, secara parsial, variabel etos kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y), sedangkan variabel beban kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Kata Kunci: Etos Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja.

Abstract: The purpose of this study is to examine the influence of the independent variables—work ethic, workload, and work environment on the dependent variable, namely employee work productivity. This research employs a quantitative approach with a total sample of 50 respondents. The data were analyzed using multiple linear regression, while the hypotheses were tested through simultaneous (F-test) and partial (t-test) analyses. The results indicate that, simultaneously, the independent variables of work ethic, workload, and work environment have a positive and significant effect on employee work productivity. Meanwhile, partially, the independent variables of work ethic (X_1) and work environment (X_3) have a positive and significant influence on the dependent variable (Y), whereas the workload variable (X_2) has a negative and significant effect on employee work productivity.

Keywords: Work Ethic, Workload, Work Environment, Work Productivity.

Article history

Received: November 2025

Reviewed: November 2025

Published: November 2025

Plagiarism checker no 1234

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era modern saat ini, setiap organisasi berupaya meningkatkan kualitas dan kinerja agar mampu bersaing dan memperoleh kepercayaan masyarakat. Keberhasilan organisasi tidak terjadi secara instan, melainkan melalui strategi yang matang serta dukungan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. SDM berperan penting sebagai penggerak utama dalam setiap aktivitas organisasi, tidak hanya sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai perencana dan

pengambil keputusan dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Hasibuan (2019:10), manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Dengan demikian, manajemen SDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan tenaga kerja, tetapi juga pada keseimbangan antara kepentingan organisasi dan kesejahteraan karyawan.

Dalam konteks sektor publik, Puskesmas merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peranan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan di tingkat pertama. Sebagai lembaga yang berhubungan langsung dengan masyarakat, Puskesmas berfungsi melaksanakan program pembangunan kesehatan yang ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten sesuai dengan kondisi geografis, demografis, sarana dan prasarana, transportasi, serta permasalahan kesehatan di wilayah setempat. Peran strategis Puskesmas dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan inilah menjadi dasar pemilihan lokasi penelitian ini.

Pada penelitian ini peneliti berfokus pada Puskesmas Likupang Timur di Kabupaten Minahasa Utara. Pemilihan lokasi tersebut didasari peran strategisnya dalam memberikan layanan kesehatan dengan cakupan wilayah yang luas dan tingkat aktivitas pelayanan yang tinggi. Puskesmas Likupang Timur menunjukkan komitmen dalam memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat dari berbagai lapisan ekonomi. Sebagai lembaga pelayanan publik, Puskesmas ini berorientasi pada peningkatan derajat kesehatan masyarakat secara menyeluruh melalui layanan yang berkesinambungan. Oleh karena itu, peran serta kinerja sumber daya manusia di lingkungan Puskesmas menjadi faktor kunci untuk mendukung efektivitas pelayanan dan pencapaian tujuan pembangunan kesehatan daerah.

Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, diketahui bahwa jumlah tenaga medis Aparatur Sipil Negara di Puskesmas Likupang Timur tercatat sebanyak 50 orang, yang terdiri atas 6 dokter umum, 1 dokter gigi, 2 perawat gigi, 21 perawat, dan 20 bidan. Komposisi tenaga medis tersebut menunjukkan keberagaman sumber daya manusia yang berperan penting dalam mendukung pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Dengan adanya jumlah dan variasi tenaga medis tersebut, mengukur produktivitas kerja pegawai Puskesmas sangat penting karena memberikan berbagai manfaat bagi peningkatan kinerja organisasi. Sebagai pusat layanan kesehatan primer di Indonesia, Puskesmas sangat bergantung pada produktivitas pegawainya dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan. Informasi mengenai tingkat produktivitas dapat membantu manajemen memperbaiki efisiensi kerja, mengurangi waktu tunggu pasien, serta meningkatkan kepuasan masyarakat. Selain itu, pemahaman tentang produktivitas memungkinkan optimalisasi penggunaan sumber daya, seperti tenaga kerja dan peralatan, sekaligus meminimalkan pemborosan. Analisis produktivitas juga membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan atau perbaikan pembagian tugas, serta menjadi dasar dalam perencanaan kebijakan dan peningkatan kinerja pegawai. Berikut Tabel Jadwal Piket yang memuat nama-nama perwakilan profesi pegawai yang mencerminkan tingkat produktivitas di Puskesmas Likupang Timur.

Tabel 1. Jadwal Piket Pegawai Puskesmas Likupang Timur

No	Nama Pegawai	Jabatan	Jumlah Kunjungan Ditangani	Hari Kerja/Bulan	Rata-rata Kunjungan Perhari	Jam Kerja
1.	dr. Inggrit Zulkanain	Dokter Umum	80	8	10	1x24
2.	dr. Marlina Polii	Dokter Gigi	56	8	7	1x24
3.	Anita Sompie	Perawat	104	8	13	1x24
4.	Steventhong Tahir	Perawat Gigi	56	8	7	1x24
5.	Jeane Unsulangi	Bidan	48	8	6	1x24

Sumber: Tata Usaha Puskesmas Likupang Timur, Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa jadwal piket pegawai Puskesmas Likupang menunjukkan rata-rata jam kerja 1x24 jam selama 8 hari dalam satu bulan. Kondisi tersebut menuntut pegawai memiliki etos kerja yang tinggi agar tetap mampu menjalankan tugas dengan baik di tengah beban kerja yang padat.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, etos kerja merupakan semangat atau karakter seseorang dalam bekerja untuk mengembangkan diri maupun organisasi. Hal ini mencerminkan kondisi mental pegawai yang memiliki kemauan untuk bekerja secara optimal dalam organisasi. Di samping itu, etos kerja juga mencakup nilai, keyakinan, serta norma yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab.

Selain etos kerja, beban kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas Likupang, diketahui bahwa Puskesmas Likupang memiliki wilayah kerja yang cukup luas, yaitu 18 desa yang terdiri atas 14 desa di daratan dan 4 desa di wilayah pulau. Tenaga medis seperti dokter, perawat, bidan, dan petugas promosi kesehatan (promkes) ditugaskan untuk memberikan pelayanan kepada pasien di seluruh wilayah tersebut. Kondisi ini menyebabkan beban kerja meningkat karena tenaga medis sering kali harus menggantikan rekan kerja lain sambil menyelesaikan tugas utamanya. Berikut disajikan tabel jarak antara kelurahan atau desa dengan ibu kota Kecamatan Likupang Timur.

Tabel 2. Jarak Kelurahan/Desa ke Ibukota Kecamatan

No	Kelurahan/Desa	Jarak (km)
1.	Sarawet	7.3
2.	Likupang Dua	3.0
3.	Likupang Satu	4.0
4.	Wineru	8.2
5.	Maen	8.8
6.	Winuri	10.6
7.	Pinenek	24.2
8.	Rinondoran	21.2
9.	Kalinaun	17.5
10.	Marinsow	15.1
11.	Pulisan	18.1
12.	Lihunu	21.6
13.	Kahuku	20.0
14.	Libas	29.6
15.	Likupang Kampung Ambong	5.0
16.	Reseletmen	14.1
17.	Kinunang	19.1
18.	Ehe	20.0

Sumber: Pemerintah Kecamatan dan Desa, Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa wilayah kerja Puskesmas mencakup daerah yang bervariasi, mulai dari lokasi yang berdekatan hingga wilayah yang terletak di luar pulau. Dengan jumlah pegawai yang relatif sedikit, yaitu hanya 50 orang, para pegawai harus melaksanakan tugas secara bergantian di 18 desa. Kondisi ini menyebabkan beban kerja semakin tinggi karena jarak antarwilayah yang cukup jauh serta risiko perjalanan yang besar.

Beban kerja terhadap produktivitas pegawai merupakan aspek yang kompleks serta dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti ketersediaan sumber daya, tingkat keterampilan, kemampuan individu, dan efektivitas manajemen waktu. Dalam beberapa situasi, beban kerja

yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas pegawai. Ketika pegawai menghadapi terlalu banyak tugas dalam waktu yang terbatas, mereka cenderung mengalami stres, kelelahan, atau tekanan berlebih yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja. Kondisi tersebut juga dapat mengurangi kemampuan untuk tetap fokus, mengambil keputusan dengan tepat, serta menyelesaikan pekerjaan secara efisien.

Selain etos kerja dan beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai. Di Puskesmas Likupang Timur, pegawai harus bekerja di berbagai desa, baik di daratan maupun di pulau, yang memerlukan perjalanan menggunakan kapal penyeberangan, apalagi kondisi cuaca yang sering berubah-ubah dan transportasi darat yang masih terbatas. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti ruang kerja yang padat, panas, sirkulasi udara kurang baik, atau risiko keselamatan tinggi, dapat menimbulkan stres, gangguan kesehatan, kesulitan berkonsentrasi, dan menurunkan produktivitas kerja pegawai.

Dengan demikian, Puskesmas sebagai lembaga pelayanan kesehatan primer memiliki peran strategis dalam memberikan layanan kesehatan dasar dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, produktivitas kerja pegawai menjadi faktor krusial untuk mencapai tujuan tersebut. Penelitian ini penting dilakukan untuk memahami lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja pegawai di Puskesmas Likupang Timur. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen Puskesmas dalam merancang strategi untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi layanan kesehatan di wilayah tersebut.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Puskesmas Likupang Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Puskesmas Likupang Timur
3. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Puskesmas Likupang Timur
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Puskesmas Likupang Timur

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Rizky *et al.*, (2024), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah pendekatan untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui strategi efektif. SDM mencakup pengelolaan, pengembangan, dan investasi terhadap pegawai baik sebagai individu maupun anggota organisasi (Samsuldin, 2019). Selain itu, Sullistyowati *et al.*, (2021) dan Priatna (2019) menyatakan SDM juga berperan sebagai pelaksana, perencana, dan penggerak organisasi yang perlu dikelola dengan baik agar memberikan manfaat maksimal bagi organisasi dan individu. Dengan demikian, MSDM mempelajari pengelolaan pegawai melalui rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, kompensasi, dan pengembangan karier untuk mendukung tujuan organisasi.

Produktivitas Kerja

Menurut Setiawan (2021), produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan, dipengaruhi oleh efisiensi waktu, biaya, tenaga, sistem kerja, teknik produksi, serta upaya peningkatan kinerja. Baiti *et al.*, (2020) menambahkan bahwa produktivitas kerja merupakan rasio hasil yang dihasilkan tenaga kerja,

dipengaruhi oleh pendidikan, keterampilan, kemampuan, fasilitas, lingkungan kerja, disiplin, serta kompensasi. Indikator produktivitas kerja dalam penelitian ini merujuk pada Baiti *et al.*, (2020), antara lain:

1. Kemampuan melaksanakan tugas
2. Meningkatkan hasil yang diperoleh
3. Semangat Kerja
4. Mutu
5. Efisiensi

Etos Kerja

Menurut Wibowo (2020) dan Hasibuan (2021) etos kerja merupakan sikap mental terhadap pekerjaan yang berlandaskan moral, semangat, tanggung jawab, dan dedikasi, yang mendorong produktivitas kinerja yang optimal. Produktivitas tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh etos kerja individu, karena karyawan yang memiliki etos kerja tinggi biasanya lebih fokus, disiplin, dan berkomitmen dalam melaksanakan tugas, sehingga turut meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan organisasi. Indikator etos kerja dalam penelitian ini mengacu pada Hasibuan (2021), yaitu sebagai berikut:

1. Semangat kerja
2. Kualitas kerja
3. Kedisiplinan
4. Kerja sama
5. Inisiatif
6. Loyalitas

Beban Kerja

Menurut Prastiwi *et al.*, (2022), beban kerja mencakup berbagai aktivitas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang mampu menangani tugas secara efektif dan mengelola tanggung jawabnya cenderung merasa lebih terkendali, sedangkan ketidakmampuan menyelesaikan tugas dapat menimbulkan tekanan atau meningkatkan beban kerja. Beban kerja sendiri dapat bersifat fisik maupun psikologis dan berpengaruh terhadap produktivitas serta kesejahteraan karyawan (Krisdianto *et al.*, 2023; Julul & Wellem, 2022). Oleh karena itu, indikator beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Ewaldy *et al.*, (2022), yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan
2. Penggunaan waktu kerja
3. Target yang harus dicapai
4. Standar Pekerjaan

Lingkungan Kerja

Menurut Herlinda *et al.*, (2021:122), lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas, termasuk aspek sosial, psikologis, dan fisik (Saputra, 2021:2). Oleh sebab itu, suatu organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, karena dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja pegawai. Sebaliknya, kondisi kerja yang kurang mendukung berpotensi menimbulkan stres dan menurunkan semangat kerja (Simamora, 2019:97). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada Hasibuan (2021), yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi Fisik
2. Peralatan
3. Hubungan Kerja
4. Fasilitas

Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Paramita dan Rukmana (2025) untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap produktivitas pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta. Dengan sampling jenuh sebanyak 100 responden, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial maupun simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

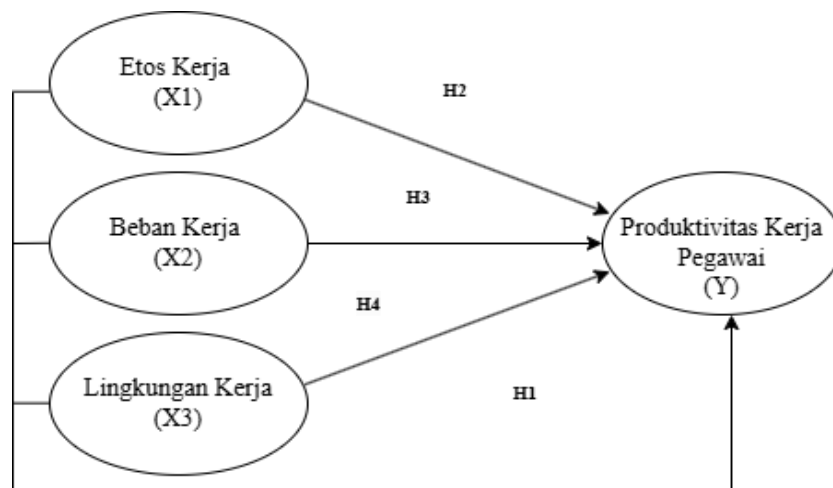
Penelitian Karauwan, Rita Taroreh, dan Rudie Lumantow (2024) bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas pegawai. Dengan sampling jenuh, diperoleh 45 responden, dan data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial, sedangkan etos kerja dan beban kerja tidak. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh terhadap produktivitas pegawai di Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan.

Penelitian Prilly Manoppo, Bernhard Tewal dan Irvan Trang (2021) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Integritas terhadap produktivitas karyawan di PT Empat Saudara Manado dengan populasi 61 orang dan sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi berganda, uji F, dan uji T. Hasil menunjukkan bahwa ketiga variabel secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas.

Penelitian dari Yosefina Pinggus, Nurhasanah Suwardi, Muhammad Idris (2020) bertujuan untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap produktivitas pegawai di Dinas Perikanan Kabupaten Bintan dengan seluruh 41 pegawai sebagai sampel (sampling jenuh). Analisis data menggunakan regresi linier berganda beserta uji t, F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat variabel secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Penelitian Nurlaela Eva Puji Lestari dan Teni Agustina (2020) bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk Jakarta. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan kuantitatif dengan sensus sampling. Hasil menunjukkan bahwa koefisien korelasi = 0,625 dan koefisien determinasi 39,1%, yang berarti lingkungan kerja memengaruhi produktivitas, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, insentif, dan gaya kepemimpinan. Nilai regresi positif ($b = 0,580$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis 1: Diduga Etos Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja

Pegawai

Hipotesis 2: Diduga Etos Kerja, Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hipotesis 3: Diduga Beban Kerja, Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hipotesis 4: Diduga Lingkungan Kerja, Berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan fokus pada pengolahan data statistik melalui korelasi kuantitatif. Menurut Sinambela (2020), pendekatan kuantitatif memanfaatkan data numerik untuk menguji hipotesis dan menjawab pertanyaan penelitian secara sistematis, terstruktur, dan objektif, sehingga hasilnya dapat digeneralisasikan dari sampel ke populasi.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah seluruh subjek atau objek yang menjadi fokus penelitian karena memiliki karakteristik tertentu, baik individu, benda, peristiwa, maupun fenomena. Penelitian ini mengambil seluruh pegawai ASN sebanyak 50 orang sebagai populasi, yang dijadikan sampel melalui teknik jenuh sehingga semua anggota terlibat dan hasil penelitian valid serta reliabel.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui tanggapan terhadap pertanyaan tentang etos kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas, dengan kuesioner disebarkan langsung kepada pegawai Puskesmas Likupang Timur. Data sekunder juga digunakan sebagai pelengkap, bersumber dari buku, jurnal, dan informasi internet yang relevan dengan variabel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:104), metode pengumpulan data merupakan aspek penting dalam penelitian. Peneliti menggunakan dokumentasi untuk mencatat, mengamati, dan menganalisis sumber data, serta kuesioner dengan skala Likert 1-5 untuk mengumpulkan tanggapan responden berdasarkan indikator variabel penelitian.

Tabel 3. Skala Likert

Jawaban Indikator	Keterangan	Nilai Indikator
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Definisi Operasional Variabel

Tabel 4. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Etos Kerja (X ₁)	Etos kerja adalah semangat dan keyakinan individu atau kelompok yang tercermin dalam sikap, komitmen, dan disiplin untuk	1.Semangat Kerja 2.Kualitas Kerja 3.Kedisiplinan

	mencapai tujuan, yang juga dipengaruhi oleh budaya, motivasi, dan lingkungan kerja (Mangkunegara, 2020).	4. Inisiatif 5. Loyalitas (Hasibuan, 2021)
Beban Kerja (X₂)	Beban kerja mengacu pada jumlah tugas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu wajar. Jika seorang karyawan dapat menangani tugasnya secara efektif, beban kerja tetap terkendali. Sebaliknya, jika karyawan gagal menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, beban kerja menjadi lebih berat. (Prastiwi <i>et al.</i> , 2022).	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai 4. Standar pekerjaan (Ewaldy <i>et al.</i> , 2022)
Lingkungan Kerja (X₃)	Lingkungan kerja mencakup aspek sosial, psikologis, dan fisik dari operasional perusahaan yang memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Saputra, 2021:2).	1. Lingkungan Kerja 2. Peralatan Kerja yang Memadai 3. Fasilitas 4. Tersedianya Sarana Angkutan (Simamora, 2019:98).
Produktivitas Kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah perbandingan antara keluaran (hasil) dan masukan (input. Faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas meliputi efisiensi (waktu, biaya, dan tenaga), sistem kerja, teknik produksi, serta upaya peningkatan produktivitas melalui tugas-tugas yang terkait dengan pekerjaan (Setiawan, 2021).	1. Kemampuan melaksanakan tugas 2. Meningkatkan hasil yang diperoleh 3. Semangat Kerja 4. Mutu 5. Efisiensi (Baiti <i>et al.</i> , 2020)

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2019:206), analisis data dilakukan setelah data terkumpul dengan mengelompokkan, menabulasikan, dan menyajikannya berdasarkan variabel, serta termasuk perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial, dengan menggunakan software Microsoft Excel dan SPSS versi 25.

Pengujian Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), instrumen penelitian harus mampu mengukur variabel secara akurat dan konsisten agar data yang diperoleh valid dan dapat diandalkan. Pengujian instrumen dilakukan untuk memastikan bahwa alat pengumpulan data, seperti kuesioner atau observasi, benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan pengujian ini, peneliti dapat menilai tingkat validitas dan reliabilitas instrumen sehingga hasil penelitian lebih terpercaya.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana alat penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2019), instrumen yang valid dapat mengukur variabel penelitian secara akurat berdasarkan konsep atau definisi operasional yang ditetapkan. Validitas konstruk mengacu pada kemampuan instrumen dalam menangkap konsep teoritis abstrak, seperti motivasi, kepuasan kerja, atau produktivitas kerja.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas penting untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian menghasilkan data yang konsisten jika digunakan berulang kali dalam kondisi sama. Menurut Sugiyono (2019), *Cronbach's Alpha* umum digunakan untuk mengukur konsistensi internal, dengan nilai 0-1, di mana nilai lebih tinggi menunjukkan reliabilitas yang lebih baik.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Sugiyono (2019), pengujian asumsi klasik dilakukan untuk memastikan hasil penelitian valid, data tidak bias atau stabil, dan estimasi koefisien regresi berhasil. Dalam penelitian ini, pengujian meliputi normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas sebagai bagian dari uji asumsi klasik.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menilai apakah data atau residual mengikuti distribusi normal. Menurut Gunawan (2020), uji ini juga menentukan apakah data yang berasal dari populasi telah terdistribusi normal. Dalam penelitian ini, digunakan tabel Kolmogorov-Smirnov (K-S), di mana data dianggap normal jika nilai signifikansinya $> 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Menurut Sugiyono (2019), multikolinearitas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen memiliki hubungan linier kuat, yang dapat menimbulkan ketidakstabilan koefisien regresi dan menurunkan keandalan model.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sugiyono (2019), heteroskedastisitas terjadi ketika varians residual tidak sama untuk semua observasi, yang dapat menurunkan keandalan estimasi regresi. Untuk mendeteksinya, digunakan *scatterplot* residual:

- Jika titik-titik membentuk pola tertentu (misal bergelombang atau melebar kemudian menyempit), berarti terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola jelas dan titik-titik tersebar merata di sekitar nol pada sumbu Y, berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghazali (2021), regresi linier berganda adalah metode statistik untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk menganalisis hubungan antara variabel independen—etos kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja—dengan variabel dependen, yaitu produktivitas kerja. Hasilnya dituangkan dalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Etos Kerja

X₂ = Beban Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

b₀ = konstanta

b₁, b₂, b₃ = koefisien regresi parsial untuk masing-masing variabel X₁, X₂, X₃

e = standar error

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam penelitian ini, pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F-Test)

Menurut Ghozali (2021:148), Uji F digunakan untuk menilai kelayakan model regresi dengan menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Penilaian dapat dilakukan melalui:

1. Probabilitas signifikansi (p-value)
 - a) Jika nilai p-value $> 0,05 \rightarrow H_0$ diterima, H_a ditolak
 - b) Jika nilai p-value $< 0,05 \rightarrow H_0$ ditolak, H_a diterima
2. Perbandingan F hitung dengan F tabel
 - a) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow H_0$ ditolak, H_a diterima
 - b) Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel} \rightarrow H_0$ diterima, H_a ditolak

Uji Parsial (Uji T-test)

Menurut Ghozali (2021:148), Uji T digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi secara parsial, yaitu pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% dengan dua cara:

1. Berdasarkan nilai signifikansi (p-value)
 - Jika $p > 0,05 \rightarrow H_0$ diterima, H_a ditolak. Sebaliknya, jika $p < 0,05 \rightarrow H_0$ ditolak, H_a diterima
2. Berdasarkan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel}
 - Jika $T_{hitung} > T_{tabel} \rightarrow H_0$ ditolak, H_a diterima. Sebaliknya, Jika $T_{hitung} \leq T_{tabel} \rightarrow H_0$ diterima, H_a ditolak

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini, deskripsi responden mencakup seluruh pegawai ASN sebanyak 50 orang dijadikan sampel melalui teknik jenuh, sehingga seluruh anggota terlibat dalam penelitian. Mayoritas responden merupakan perempuan, yaitu 35 orang (70%) dibandingkan laki-laki 15 orang (30%), sedangkan berdasarkan status pekerjaan, sebagian besar berstatus PNS sebanyak 30 orang (60%) dan sisanya P3K 20 orang (40%).

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Signifikansi	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Etos Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,000	0,822	0,279	Valid
	$X_{1.2}$	0,000	0,809	0,279	Valid
	$X_{1.3}$	0,000	0,576	0,279	Valid
	$X_{1.4}$	0,000	0,751	0,279	Valid
	$X_{1.5}$	0,000	0,664	0,279	Valid
Beban Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,000	0,669	0,279	Valid
	$X_{2.2}$	0,000	0,847	0,279	Valid
	$X_{2.3}$	0,000	0,840	0,279	Valid
	$X_{2.4}$	0,000	0,847	0,279	Valid

	X _{2.5}	0,000	0,717	0,279	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)			0,891	0,279	Valid
	X _{3.1}	0,000			
	X _{3.2}	0,000	0,909	0,279	Valid
	X _{3.3}	0,000	0,926	0,279	Valid
	X _{3.4}	0,000	0,951	0,279	Valid
	X _{3.5}	0,000	0,731	0,279	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,000	0,804	0,279	Valid
	Y.2	0,000	0,782	0,279	Valid
	Y.3	0,000	0,736	0,279	Valid
	Y.4	0,000	0,826	0,279	Valid
	Y.5	0,000	0,816	0,279	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat diketahui pertanyaan yang valid dan tidak valid. Pertanyaan valid memiliki nilai signifikansi $< 0,05$, sedangkan $> 0,05$ dianggap tidak valid. Validitas juga dapat dilihat dari indeks korelasi produk, dengan kriteria $R_{hitung} > R_{tabel}$ valid, dan sebaliknya tidak valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Indikator	Cronbach's Alpha	Keterangan
Etos Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,767	Reliabel
	X _{1.2}		Reliabel
	X _{1.3}		Reliabel
	X _{1.4}		Reliabel
	X _{1.5}		Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,843	Reliabel
	X _{2.2}		Reliabel
	X _{2.3}		Reliabel
	X _{2.4}		Reliabel
	X _{2.5}		Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,928	Reliabel
	X _{3.2}		Reliabel
	X _{3.3}		Reliabel
	X _{3.4}		Reliabel
	X _{3.5}		Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,853	Reliabel
	Y.2		Reliabel
	Y.3		Reliabel
	Y.4		Reliabel
	Y.5		Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan perhitungan SPSS 25, variabel-variabel yang digunakan dinyatakan reliabel. Hal ini sesuai tabel di atas, dengan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,7$ dianggap reliabel dan $> 0,8$ sangat reliabel, sehingga variabel-variabel tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.28397789
N		50
Most Extreme Differences	Absolute	.115
	Positive	.086
	Negative	-.115
Test Statistic		.115
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095 ^c
a. Test distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan SPSS 25, dapat diketahui nilai signifikansinya $0,095 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

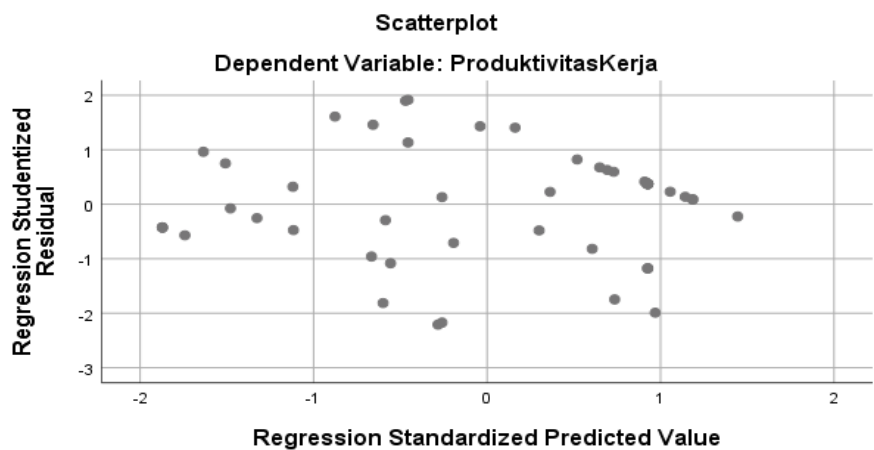
Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.427	2.361		1.875	.067		
	Etos Kerja	.581	.144	.557	4.039	.000	.460	2.173
	Beban Kerja	-.362	.145	-.375	-2.500	.016	.389	2.569
	Lingkungan Kerja	.147	.059	.279	2.505	.016	.707	1.415

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan data pada Tabel di atas, nilai VIF variabel Etos Kerja (X_1) 2,173, Beban Kerja (X_2) 2,569, dan Lingkungan Kerja (X_3) 1,415, sedangkan nilai Tolerance masing-masing variabel 0,460; 0,389; dan 0,707. Karena $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Output Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Hasil pada Gambar 2, diketahui bahwa grafik *scatterplot* menampilkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak membentuk pola baik pola mengerucut maupun menyebar. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.427	2.361		1.875	.067		
	Etos Kerja	.581	.144	.557	4.039	.000	.460	2.173
	Beban Kerja	-.362	.145	-.375	-2.500	.016	.389	2.569
	Lingkungan Kerja	.147	.059	.279	2.505	.016	.707	1.415

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 9, persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 4,427 + 0,581X_1 + -0,362X_2 + 0,147X_3$$

1. Nilai konstanta sebesar 4,427 menunjukkan bahwa jika Etos Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) sama dengan 0, maka Produktivitas Kerja Pegawai (Y) sebesar 4,427 satuan.
2. Koefisien regresi Etos Kerja (X_1) positif, artinya jika Etos Kerja naik 1 satuan, Produktivitas Kerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,581 satuan.
3. Koefisien regresi Beban Kerja (X_2) negatif, sehingga jika Beban Kerja naik 1 satuan, Produktivitas Kerja Pegawai (Y) akan menurun sebesar 0,362 satuan.
4. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_3) positif, yang berarti jika Lingkungan Kerja turun 1 satuan, Produktivitas Kerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,147 satuan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Output Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.551	.522	1.32519
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 10, nilai koefisien R pada model 1 adalah 0,742 dan R Square sebesar 0,551. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X_1 , X_2 , dan X_3 secara simultan memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap variabel Y, dengan kontribusi sebesar 55,1%. Sementara itu, 44,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar model penelitian

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F-Test)

Tabel 11. Output Uji F-Test (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	107.458	3	35.819	22.714	.000 ^b
	Residual	72.542	46	1.577		
	Total	180.000	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Beban Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan output Tabel 11, nilai signifikansi pengaruh Etos Kerja (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$, dengan nilai $F_{hitung} 22,714 > F_{tabel} 2,790$. Dengan demikian, **Hipotesis Pertama (H_1) diterima**, artinya Etos Kerja, Beban Kerja dan Ligkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai.

Uji Parsial (Uji T-Test)

Tabel 12. Output Uji T-Test (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.427	2.361		1.875	.067
	Etos Kerja	.581	.144	.557	4.039	.000
	Beban Kerja	-.362	.145	-.375	-2.500	.016
	Lingkungan Kerja	.147	.059	.279	2.505	.016

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 12, hasil uji parsial menggunakan SPSS menunjukkan bahwa:

- Hipotesis Kedua (H_2) diterima**, dengan nilai signifikan untuk pengaruh X_1 terhadap Y sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 4.039 > t_{tabel} 2,009$. Hal ini berarti variabel Etos Kerja (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

2. **Hipotesis Ketiga (H3) diterima**, dengan nilai signifikan untuk pengaruh X_2 terhadap Y sebesar $0,016 < 0,05$ Dan nilai $t_{hitung} -2,500 > t_{tabel} 2,009$. Hal ini berarti bahwa variabel Beban Kerja (X_2) berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).
3. **Hipotesis Ketiga (H4) diterima**, dengan nilai signifikan untuk pengaruh X_3 terhadap Y sebesar $0,016 < 0,05$. Dan nilai $t_{hitung} 2,505 > t_{tabel} 2,009$. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Pembahasan

Pengaruh Etos Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis pada Tabel 11, dapat disimpulkan bahwa Etos Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh $F_{hitung} 22,714 > F_{tabel} 2,790$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga ketiga variabel tersebut memengaruhi produktivitas kerja pegawai di Puskesmas Likupang Timur.

Dengan demikian, etos kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sehingga organisasi perlu mendorong etos kerja dan semangat yang baik, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan pegawai agar tidak menghambat kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Taroreh dan Lumantouw (2024) pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan, yang menemukan bahwa ketiga variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 12, dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 3,809 yang lebih besar dari $t_{tabel} 2,009$ dengan tingkat signifikansi $0,016 (< 0,05)$, menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Puskesmas Likupang Timur. Artinya, pegawai yang memiliki semangat dan motivasi kerja yang tinggi cenderung mampu meningkatkan kinerja dan hasil kerja mereka.

Selain itu, pegawai di Puskesmas Likupang Timur umumnya berusaha bekerja lebih keras untuk mencapai hasil yang memuaskan, menghargai waktu, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan sering hadir lebih awal sebelum jam kerja dimulai. Tingginya etos kerja juga menumbuhkan nilai-nilai positif dalam diri pegawai, meningkatkan motivasi terhadap tugas, membangun hubungan baik dengan atasan, menurunkan niat berhenti, dan berdampak positif bagi organisasi.

Dengan demikian, temuan ini sejalan dengan penelitian Pinggus, Suwardi, dan Idris (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai. Hal serupa juga ditemukan oleh Lestari dan Agustina (2020), yang menunjukkan pengaruh signifikan etos kerja terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 12, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} sebesar -2,500 yang lebih besar secara absolut dibandingkan $t_{tabel} 2,009$, dengan tingkat signifikansi $0,016 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Puskesmas Likupang Timur.

Beban kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas, karena beban kerja yang tepat dapat mendorong pegawai bekerja secara efisien dan efektif, sementara beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan produktivitas. Beban kerja berlebihan jika tidak

dikelola dengan baik berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja pegawai.

Dengan demikian, temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manoppo *et al.*, (2021), yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 12, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $t_{hitung} 2,505 > t_{tabel} 2,009$ pada tingkat signifikansi $0,016 < 0,05$, yang mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Puskesmas Likupang Timur.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman, penuh tekanan, atau tidak mendukung cenderung menurunkan motivasi, fokus, dan semangat kerja pegawai, sehingga dapat berdampak negatif pada produktivitas. Oleh karena itu, penerapan strategi yang menciptakan lingkungan kerja lebih kondusif diharapkan mampu meningkatkan efisiensi serta kualitas layanan kesehatan.

Dengan demikian, temuan ini sejalan dengan penelitian Paramita dan Rukmana (2025), yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai di Dinas Perumahan Rakyat DKI Jakarta.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Puskesmas di Likupang Timur. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Etos Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Puskesmas di Likupang Timur.
2. Etos Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Puskesmas di Likupang Timur.
3. Beban Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Puskesmas di Likupang Timur.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Puskesmas di Likupang Timur.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Perlu adanya peningkatan etos kerja dengan menekankan tanggung jawab dan disiplin, sehingga kinerja pegawai dapat mencapai tingkat yang optimal.
2. Puskesmas Likupang Timur dianjurkan untuk lebih memahami faktor-faktor yang menyebabkan beban kerja berlebihan. Evaluasi rutin terhadap beban kerja pegawai sebaiknya dilakukan agar tugas dan tanggung jawab dapat seimbang dengan waktu yang tersedia. Selain itu, pemberian penghargaan bagi pegawai yang produktif serta dukungan untuk meningkatkan kinerja pegawai juga disarankan.
3. Perlu diperkuat upaya menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan dilengkapi dengan sarana serta prasarana yang memadai, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dan masyarakat memperoleh pelayanan yang memuaskan.
4. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi serta dasar untuk pengembangan dan pendalaman ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Baiti, K. N., Djumali, D., & Kustiyah, E. (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 4(01), 460548. <https://www.neliti.com/publications/460548/produktivitas-kerja-karyawan-ditinjau-dari-motivasi-disiplin-kerja-dan-lingkungan>
- Ewaldy, S. M., Saroh, S., & Krisdianto, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya Di Kota Malang). *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)*, 11(1), 113-122. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/view/14973>
- Egarini, N. N., & Prastiwi, N. L. P. E. Y. (2022). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan SPBU 54.811. 05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt. *KONTAN: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3). <https://jurnal.penerbitwidina.com/index.php/KONTAN/article/view/236>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2020). *Mahir menguasai SPSS panduan praktis mengolah data penelitian new edition buku untuk orang yang (merasa) tidak bisa dan tidak suka statistika*. Deepublish.
- Hariyanto, Ô. Ç. Ä., Susanto, H., & Sulistyowati, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kualitas Pelayanan Skck Melalui Kinerja Petugas Skck Di Polres Bojonegoro. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*, 4(2), 157-169. <https://jurnal.uwp.ac.id/pps/index.php/map/article/view/313>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlinda, H., Menne, F., & Suriani, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawaidi Kantor Kecamatan Cenrana Kabupaten Maros. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(2), 121-125. <https://journal.unibos.ac.id/jbm/article/view/652>
- Karauwan, K., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2024). Pengaruh Etos Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), 499-509. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/53623>
- Lestari, N.E.P dan Agustina, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tellkom Indonesia Jakarta (Persero) Tbk Jakarta. *Jurnal Marketing*, Vol.4, No.1, Hal. 263-270. <https://ojs.stielpi.ac.id/index.php/Marketing/article/view/87>
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manoppo, P. K. P., Bernhard T., dan Irvan T. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA* Vol.9 No.4 Oktober 2021, Hal. 773-781. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36595>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil sekretariat daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1-24. <https://journal.unespadang.ac.id/JIEE/article/view/67>
- Ninu, A. N., Wellem, I., & Juru, P. (2022). Analisis Evaluasi Beban Kerja Bidan Di Puskesmas Paga. *Jurnal Projemen UNIPA*, 9(3), 01-14. <https://ejournal-nipamof.id/index.php/Projemen/article/view/36>

- Paramita, S.A.P & Rukmana, I.N (2025). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, terhadap Produktivitas Pegawai <https://doi.org/10.70451/cakrawala.v1i4.208>
- Pinggus, Y., Suwardi, N., dan Idris, M. (2020). Peran Etos Kerja, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau. *Student Online Journal*, Vol.1, No.2, Hal. 815-826. <https://soj.umrah.ac.id/index.php/sojfearticleview522454>
- Priatna, D. K. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0*. Deepublish
- Rizky, Chaerul, et al. "Mengoptimalkan potensi: pendekatan teoritis dan praktis dalam manajemen sumber daya manusia dan karyawan." *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen* 2.2 (2024): 01-11. <https://ejournal.nalanda.ac.id/index.php/SAMMAJIVA/article/view/979>
- Setiawan, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1), 27-40. <https://jurnal.unkris.ac.id/index.php/jmbk/article/view/723>
- Simamora, R., & Zheng, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan STMIK Time Medan. *Jurnal Ilmiah SMART*, 3(2), 96-107. <http://stmbmultismart.ac.id/ejournal/index.php/JMBA/article/view/34>
- Sinambela, L. P. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyawati, Chici Elvina, Siti Saroh, and Dadang Krisdianto. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerjaterhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan PT. Hyarta Danadipa Raya)." *JIAGABI (Jurnal Ilmu Administrasi Niaga/Bisnis)* 12.1 (2023): 170-178. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jiagabi/article/download/20237/15041>
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap tingkat etos kerja karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://eprints.ummi.ac.id/2086/>