ARZUSIN
Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar

e-ISSN : 2809-4093
p-ISSN : 2809-4484

Terindeks: Sinta 5, Copernicus, Dimensions, Scilit, Lens, Semantic Scholar, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/arzusin.v6i4.9895

PENGARUH ETOS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PUSKESMAS BALAI SELASA KABUPATEN PESISIR SELATAN

The Effect of Work Ethic, Work Environment, and Workload on Job Satisfaction of Employees at Balai Selasa Public Health Center, Pesisir Selatan Regency

Noza Apria Aulya Putri & Zusmawati
STIE KBP Padang
nozaapriaaulyaputri@gmail.com; zusmawati@akbpstie.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Mar 19, 2026	Apr 16, 2026	Apr 28, 2026	May 3, 2026

Abstract

Although job satisfaction has been widely studied, research that specifically examines the influence of work ethic, work environment, and workload in health service institutions remains limited. This study aims to analyze the influence of work ethic, work environment, and workload on employee job satisfaction at Balai Selasa Community Health Center. This study used a quantitative approach with a survey design, involving 78 respondents selected using total sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed through multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results showed that work ethic, work environment, and workload had a positive and significant effect on employee job satisfaction. These findings contribute to the development of human resource management studies and expand understanding of the factors that influence job satisfaction in the health service sector. The conclusion of this study confirms that strengthening work ethic, creating a conducive work environment, and

Arzusin is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

managing workload properly are important aspects in improving employee job satisfaction at Balai Selasa Community Health Center.

Keywords: Work Ethic; Work Environment; Workload; Job Satisfaction; Health Service Employees

Abstrak: Meskipun kepuasan kerja telah banyak diteliti, kajian yang secara khusus membahas pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja pada instansi pelayanan kesehatan masih terbatas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Balai Selasa. Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain survei, melibatkan 78 responden yang dipilih melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis melalui regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pada sektor pelayanan kesehatan. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa penguatan etos kerja, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, dan pengelolaan beban kerja yang baik merupakan aspek penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Balai Selasa.

Kata Kunci: Etos Kerja; Lingkungan Kerja; Beban Kerja; Kepuasan Kerja; Pegawai Pelayanan Kesehatan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam organisasi yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Purba et al., 2025). Dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat. Salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja diartikan sebagai kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya (Augustine et al., 2022). Kepuasan kerja juga mencerminkan bagaimana karyawan memandang pekerjaannya berdasarkan pengalaman kerja yang dialami (Sapar, 2022). Selain itu, kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi individu terhadap kesesuaian antara harapan dan realitas kerja yang diterima (A. A. Putri & Nawatmi, 2024). Apabila kepuasan kerja tidak terpenuhi, maka dapat menimbulkan dampak negatif seperti menurunnya produktivitas, meningkatnya absensi, serta tingginya potensi turnover pegawai (Sapar, 2022).

Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi, baik yang berasal dari dalam individu maupun dari lingkungan organisasi. Salah satu faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja adalah etos kerja, yaitu seperangkat nilai, sikap, dan kebiasaan positif dalam bekerja yang mencerminkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta komitmen terhadap pekerjaan (Suryadi & Karyono, 2022). Etos kerja juga dapat dipahami sebagai pandangan individu terhadap cara bekerja yang mengandung sistem nilai yang mempengaruhi perilaku kerja (Nofitasari & Prasetyo, 2021). Faktor berikutnya adalah lingkungan kerja, yang merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja, baik fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan dan kenyamanan dalam bekerja (Huda & Azar, n.d.). Lingkungan kerja mencakup kondisi fasilitas, hubungan antar rekan kerja, serta suasana kerja yang mendukung efektivitas kerja pegawai (Thalibana, 2022). Selain itu, beban kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sejumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu dengan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki (Nurhandayani, 2022). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas individu dapat menimbulkan tekanan kerja dan menurunkan kepuasan kerja.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Putrayasa, 2021). Penelitian lain juga menunjukkan bahwa etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (H. A. Putri et al., 2025). Selain itu, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karena kondisi kerja yang nyaman dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai (Jasmin & Asbara, 2022). Lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan sehingga berdampak pada kepuasan kerja (Susanti et al., 2024). Sementara itu, beban kerja juga memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, di mana beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja (Indra, 2024). Namun, beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan menurunkan kepuasan kerja (Farentino et al., 2022). Meskipun demikian, penelitian sebelumnya cenderung mengkaji variabel-variabel tersebut secara terpisah dan belum banyak yang mengintegrasikan ketiganya dalam satu model penelitian, khususnya pada konteks pelayanan kesehatan tingkat pertama.

Penelitian ini menghadirkan kebaruan dengan mengintegrasikan etos kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja dalam satu kerangka analisis untuk menjelaskan kepuasan kerja pegawai. Pendekatan ini didasarkan pada teori kepuasan kerja yang menekankan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu dan faktor lingkungan organisasi (Suciani et al., 2022). Dengan menggabungkan ketiga variabel tersebut, penelitian

ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Balai Selasa Kabupaten Pesisir Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kepuasan kerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif untuk menganalisis pengaruh Etos Keja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Balai Selasa Kabupaten Pesisir Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh kaaryawan Puskesmas Balai Selasa yang berjumlah 78 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling, total sampling merupakan Teknik sampel yang digunakan dengan jumlah sampel yang sama dengan populasi. Data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Subjek atau Lokasi penelitian ini berada di Jln. Raya Padang- Air haji, Nagari Pelangai, Kecamatan Ranah Pesisir, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat 25666.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrument penelitian (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastiditas), serta analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel secara persial. Seluruh proses analisis data dilakukan dengan bantuan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

HASIL

Penelitian ini melibatkan 78 responden yang merupakan pegawai Puskesmas Balai Selasa.

Table 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	20	25,6%
2	Perempuan	58	74,4%

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20-30 tahun	35	44,9%
2	31-40 tahun	29	37,2%
3	41-50 tahun	7	9,0%
4	>50 tahun	7	9,0%

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Tabel 3. Karakteristik Responden Bedasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	<5 tahun	44	56,4%
2	5-10 tahun	20	25,6%
3	11-20 tahun	9	11,5%
4	>20 tahun	5	6,4%

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Tabel 4. Karakteristik Responden Bedasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	6	7,7%
2	D3	18	23,1%
3	S1	49	62,8%
4	S2	5	6,4%

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Berdasarkaan karakteristik responden, mayoritras responden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 58 orang (74,4%), sedangkan laki-laki sebanyak 20 orang (25,6%). Dari segi usia, Sebagian besar responden berada pada rentang usia 20-30 tahun sebanyak 35 orang (44,9%), diikuti usia 31-40 tahun sebanyak 29 orang (37,2%), usia 41-50 tahun sebanyak 7 orang (9%), dan usia >50 tahun sebanyak 7 orang (9%). Dari segi lama bekerja, Sebagian besar responden berkerja dalam rentang waktu <5 tahun sebanyak 44 orang (56,4%), rentang waktu 5-10 tahun sebanyak 20 orang (25,6%) dan rentang waktu 11-20 tahun sebanyak 9 orang (11,5%). terakhir dari segi Pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan S1 sebanyak 49 orang (62,8%), D3 sebanyak 18 orang (23,1%), SMA sebanyak 6 orang (7.7%), dan S2 sebanyak 5 orang (6,4%).

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan pada variabel Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja nilai Corrected Item-Total Correlation melebihi nilai r tabel (0,361) pada taraf signifikan 5% dengan N = 78 – 2,

sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha diatas 0,60, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dalam bentuk uji Kolmogorov-Smirnov yang bertujuan untuk menentukan distribusi normal. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika hasilnya > 0,05 dan apabila tida normal jika hasilnya menunjukan < 0,05.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters[a,b]	Mean	0
	Std. Deviation	3.18032808
Most Extreme Differences	Absolute	0.051
	Positive	0.04
	Negative	-0.051
Test Statistic		0.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05 menandakan residual berdistribusi normal. Sehingga model regresi valid untuk dilanjutkan. Model memenuhi syarat normalitas asumsi klasik.

2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara

variabel independen. Deteksi tidak adanya Multikolinearitas yakni dengan melihat besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan Tolerance:

a. Apabila Tolerance > 0.1 dan VIF < 10 artinya penelitian tidak terdapat indikasi Multikolinearitas.

b. Apabila Tolerance < 0.1 dan VIF > 10 artinya penelitian memiliki indikasi Multikolinearitas.

Tabel 6. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Etos Kerja (X1)	0.947	1.056
	Lingkungan Kerja (X2)	0.945	1.058
	Beban Kerja (X3)	0.964	1.037
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)			

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Berdasarkantabel di atas, uji multikolinearitas dilakukan dengan meninjau nilai Tolerance dan VIF untuk ketiga variabel independent, yaitu Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai Tolerance Etos Kerja sebesar 0,947 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,056 (< 10), nilai Tolerance Lingkungan Kerja sebesar 0,945 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,058 (< 10), dan nilai Tolerence Beban Kerja sebesar 0,964 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,037 (< 10). Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat korelasi yang kuat antar variabel independent, sehingga model regresi aman dari masalah multikolinearitas sehingga hasil uji t valid untuk pengambilan keputusan.

3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk memprediksi regresi yang digunakan cocok atau tidak. Dalam SPSS metode yang sering digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan uji gletser dengan ketentuan jika nilai sig > 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedaktistas, begitupun sebaliknya jika nilai sig < 0,05 berarti terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.418	3.08		1.434	0.156
	Etos Kerja (X1)	-0.03	0.024	-0.149	-1.265	0.21
	Lingkungan Kerja (X2)	0.024	0.06	0.046	0.391	0.697
	Beban Kerja (X3)	-0.013	0.027	-0.058	-0.494	0.623
a. Dependent Variable: abs_res						

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Tabel diatas menunjukkan hasil uji Glejser pada regresi absolut residual (ABS_RES) sebagai variabel dependen menunjukkan Sig. Etos Kerja (0,21 > 0,05), Lingkungan Kerja (0,697 > 0,05) dan Beban Kerja (0,623 > 0,05). Disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model penelitian.

4 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel indenpenden, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas atau variabel indenpenden. Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara etos kerja (X1), lingkungnan kerja (X2) dan beban kerja (X3) dengan kepuasan kerja karyawan (Y) dengan dibantu program SPSS dalam perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut tabel di bawah ini:

Tabel 8. Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.61	4.979		4.34	0
	Etos Kerja (X1)	0.132	0.039	0.334	3.392	0.001
	Lingkungan Kerja (X2)	0.289	0.097	0.293	2.971	0.004
	Beban Kerja (X3)	0.132	0.044	0.295	3.026	0.003
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						

Sumber : Olah Data SPSS 25 (Februari 2026)

Model regresi menunjukkan tiga variabel independent yaitu Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Balai Selasa Kabupaten Pesisir Selatan dengan persamaan:

$$\mathbf{Y = 21{,}610 + 0{,}132\ X1 + 0{,}289\ X2 + 0{,}132\ X3}$$

Berikut adalah interpretasinya:

a. Konstanta (21,610): Jika Etos Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja bernilai nol, Kepuasan Kerja adalah sebesar 21,610 unit.
b. Etos Kerja (β=0,132, p=0,001): Setiap peningkatan 1 poin dalam praktik Etos Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,132 poin.
c. Lingkungan Kerja (β=0,289, p=0,004): Setiap peningkatan 1 poin dalam praktik Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0.289 in.
d. Beban Kerja (β=0,132, p=0,003): Setiap peningkatan 1 poin dalam praktik Beban Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,132 poin.

5 Uji Hipotesis Persial (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variable independen secara persial atau individual terhadap variable dependen. Uji persial menggunakan ukuran sebagai berikut:

a. Ho : $\boldsymbol{\beta_1 = 0}$ Artinya tidak nampak yang penting secara persial pada masing-masing variable independen.

b. Ha : $\boldsymbol{\beta_1 > 0}$ Artinya, ada Nampak yang penting secara persial pada masing-masing variable independen. Sementara itu, ukuran pengujiannya yaitu :

1. Tarif Signifikan *(a* =0,05)

2. Distribusi t dengan derajat kebebesan (n)

3. Ketika t hitung > t table maka Ho ditolak dan Ha diterima

4. Ketika t hitung < t table maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Tabel 9. Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.61	4.979		4.34	0
	Etos Kerja (X1)	0.132	0.039	0.334	3.392	0.001
	Lingkungan Kerja (X2)	0.289	0.097	0.293	2.971	0.004
	Beban Kerja (X3)	0.132	0.044	0.295	3.026	0.003
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Y)						

Berdasakan hasil uji t (uji persial) pada tabel *Coefficients* variabel Etos Kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,132 dengan t-hitung 3,392, yang lebih besar dari t-tabel 1,992, serta nilai p sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Balai Selasa. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima, temuan ini menunjukkan bahwa etos kerja yang diterapkan oleh Puskesmas Balai Selasa sudah menjadi faktor utama yang mendorong Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Balai Selasa.

Sementara itu, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki koefisien regresi 0,289 dengan t-hitung 2,971> 1,992 an p-value 0,004 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga (H2) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja menjadi faktor penting dalam membentuk Kepuasan Kerja pegawai Puskesmas Balai Selasa.

Terakhir variabel Beban Kerja (X3) memiliki koefisien regresi 0,132 dengan t-hitung 3,026 > 1,992 dan p-value 0,003 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, sehingga (H3) diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja pegawai berkontribusi dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Balai Selasa.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Balai Selasa Kabupaten Pesisir Selatan. Secara umum, temuan ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak terbentuk secara tunggal, melainkan merupakan hasil interaksi dari berbagai faktor internal dan eksternal dalam organisasi. Etos kerja yang tinggi mencerminkan adanya sikap disiplin, tanggung jawab, dan komitmen dalam bekerja, sehingga pegawai cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap pekerjaannya. Dalam konteks ini, etos kerja tidak hanya menjadi nilai individu, tetapi juga menjadi pendorong utama dalam membentuk kepuasan kerja melalui kualitas pelaksanaan tugas sehari-hari.

Selanjutnya, lingkungan kerja yang kondusif terbukti memberikan kontribusi yang tidak kalah penting. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis memungkinkan pegawai menjalankan tugas dengan lebih efektif dan efisien (Manuain, 2022)Kondisi ini secara langsung menciptakan rasa nyaman dan keterikatan

terhadap pekerjaan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Di sisi lain, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan pegawai juga berperan dalam membentuk kepuasan kerja. Beban kerja yang terkelola dengan baik tidak hanya menghindarkan pegawai dari tekanan berlebih, tetapi juga memberikan tantangan yang mendorong rasa pencapaian dalam bekerja (Egarini & Yudi, 2022). Dengan demikian, ketiga variabel tersebut secara bersama-sama membentuk kondisi kerja yang mendukung terciptanya kepuasan kerja pegawai sesuai dengan tujuan penelitian.

Jika dikaitkan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini menunjukkan konsistensi dengan temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Putrayasa & Astrama, 2021). Hal ini menegaskan bahwa nilai-nilai kerja yang kuat menjadi dasar terbentuknya sikap positif terhadap pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja karena menciptakan suasana kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas (Vanessa & Tony, 2022). Sementara itu, beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai turut memberikan dampak positif, meskipun perlu dicatat bahwa beban kerja yang berlebihan dalam kondisi tertentu justru dapat menurunkan kepuasan kerja. Dengan demikian, keseimbangan dalam pengelolaan beban kerja menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan.

Secara konseptual, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa kepuasan kerja merupakan refleksi dari kesesuaian antara harapan pegawai dengan kondisi kerja yang mereka alami. Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi (Suciani et al., 2022). Oleh karena itu, etos kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja dapat diposisikan sebagai determinan utama dalam membentuk kepuasan kerja pegawai, khususnya dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa manajemen perlu mengelola ketiga aspek tersebut secara terpadu, melalui penguatan nilai kerja, perbaikan kondisi lingkungan kerja, serta penyesuaian beban kerja agar sesuai dengan kapasitas pegawai.

Namun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan, yaitu jumlah responden yang terbatas pada satu instansi serta penggunaan metode kuesioner yang berpotensi menimbulkan subjektivitas dalam jawaban responden. Selain itu, variabel yang diteliti masih terbatas pada tiga faktor utama, sehingga belum mencakup variabel lain yang juga dapat memengaruhi kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk

mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain serta memperluas cakupan sampel agar hasil yang diperoleh menjadi lebih komprehensif dan representatif.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Balai Selasa Kabupaten Pesisir Selatan. Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan etos kerja yang tercermin melalui sikap disiplin dan tanggung jawab, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif serta beban kerja yang sesuai dengan kapasitas pegawai, mampu meningkatkan tingkat kepuasan kerja secara keseluruhan. Temuan ini secara langsung menjawab rumusan masalah dan mendukung hipotesis penelitian yang telah diajukan, bahwa faktor internal dan eksternal organisasi berperan penting dalam membentuk kepuasan kerja pegawai.

Secara ilmiah, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait determinan kepuasan kerja pada sektor pelayanan kesehatan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kualitas kerja pegawai melalui penguatan etos kerja, perbaikan lingkungan kerja, serta pengelolaan beban kerja yang proporsional. Meskipun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan pada jumlah sampel dan ruang lingkup penelitian yang terbatas pada satu instansi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan sampel, menambahkan variabel lain yang relevan, serta menggunakan pendekatan penelitian yang lebih beragam agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

Augustine, A. K., Sunaryo, A. C., & Firmansyah, Y. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JUREMI: Jurnal Riset Ekonomi, 2*(1), 147–156. https://doi.org/10.53625/juremi.v2i1.2691

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://doi.org/10.59818/kontan.v1i3.236

Huda, M., & Azar, M. A. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial dan Humaniora, 13*(2), 160–172. https://doi.org/10.52166/humanis.v13i2.2480

Indra, M. A. P. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. XYZ. *Journal of Young Entrepreneurs, 3*(2), 105–119.

Jasmin, M., Ridwan, R., & Asbara, N. W. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Malatunrung Rezkindo. *Malomo: Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 1*(3), 338–348. https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/malomo/article/view/4070

Manuain, E. A. (2022). Pengaruh Perilaku Pemimpin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen, 1*(4), 10–20. https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.346

Nawawi, M. T., & Vanessa, V. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, 4*(2), 497–506. https://doi.org/10.24912/jmk.v4i2.18257

Nofitasari, T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA), 3*(4), 709–726. https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.899

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital (EKOBIL), 1*(2), 108–110. https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65

Putrayasa, I. K., & Astrama, I. M. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Danamas Insan Kreasi Andalan (DIKA) Denpasar. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 1*(1), 25–37. https://doi.org/10.32795/widyaamrita.v1i1.1144

Putri, A. A., & Nawatmi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darya Varia Laboratoria Tbk–Semarang. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA), 8*(1), 1225–1236. https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3839

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. *Competence: Journal of Management Studies, 19*(1), 17–25. https://doi.org/10.21107/kompetensi.v19i1.29518

Razak, R. F., Suwarsi, S., & Firdaus, F. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja. *Bandung Conference Series: Business and Management, 2*(1), 201–205. https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.1142

Sapar, J. F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra International Tbk Daihatsu Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan, 6*(2), 101–107. https://doi.org/10.35130/jrimk.v6i2.350

Suciani, A. N., Suwasono, E., & Muttaqien, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan KUD Karya Bhakti

Ngancar Kediri. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2*(4), 1–13. https://doi.org/10.55606/optimal.v2i4.489

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5*(1), 85–95. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563

Susanti, S., Widagdo, S., & Dahliani, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Beban Kerja, dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Mega Finance Cabang Jember. *JMBI: Jurnal Manajemen Bisnis dan Informatika, 5*(1), 66–82. https://doi.org/10.31967/prodimanajemen.v5i1.1106

Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen, 1*(4), 1–9. https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344