

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting tidak dapat terlepas dari suatu organisasi, untuk memajukan suatu organisasi agar dapat berjalan dengan baik diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi faktor utama untuk memastikan suatu organisasi maupun instansi dapat berjalan secara efektif, mampu berkembang menghadapi perubahan, serta mencapai hasil yang optimal. Dengan sumber daya manusia yang dianggap sebagai aset paling berharga karena mereka tidak hanya menjalankan tugas operasional, tetapi juga berperan sebagai penggerak inovasi, peningkatan pelayanan, serta pengembangan strategi yang mendukung kemajuan jangka panjang. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu dikelola dengan cara yang profesional agar tercapainya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan tuntutan maupun kapasitas organisasi (Putri, 2025). Sumber daya manusia yang kompeten mampu bekerja secara profesional, beradaptasi dengan perkembangan teknologi, serta memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan efisiensi organisasi.

Peran suatu sumber daya manusia yaitu kunci untuk menentukan perkembangan dari suatu organisasi. Peran ini dapat berkembang dengan mengikuti teknologi, perkembangan organisasi, dan ilmu pengetahuan. Dengan memahami pentingnya sumber daya manusia di era globalisasi saat ini,

keberhasilan organisasi bergantung pada suatu kemampuan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Dengan memperkuat sumber daya manusia, organisasi dapat mencapai tujuan yang di inginkan. Keberhasilan sebuah organisasi tergantung pada bagaimana sumber daya manusianya dikelola dan dikembangkan.

Pusat Kesehatan Masyarakat atau yang biasa dikenal dengan sebutan Puskesmas merupakan lembaga layanan kesehatan yang bertujuan memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Puskesmas bertindak sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan dan diharapkan dapat mendukung keberhasilan pelaksanaan suatu program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berperan penting dalam upaya mencegah penyakit serta meningkatkan kesehatan masyarakat. Puskesmas di dirikan bertujuan untuk memberikan layanan kesehatan yang terjangkau karena biaya yang relatif murah dan juga mudah diakses bagi masyarakat. Sebagai fasilitas pelayanan kesehatan di tingkat kecamatan, puskesmas bertanggung jawab untuk mencapai derajat kesehatan yang sebaik-baiknya di wilayah sekitarnya. Mutu pelayanan kesehatan diberikan kepada pasien menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan tersebut, serta berbagai kegiatan yang bersifat jasa. Salah satunya adalah Puskesmas Sruweng.

Puskesmas Sruweng terletak di Jl. Raya Sruweng No. 97 Sruweng, Kebumen. Instansi pemerintah ini fokus pada pelayanan kepada masyarakat, sehingga membutuhkan pelayanan yang baik dan berkualitas untuk semua kalangan. Puskesmas Sruweng memiliki visi yaitu mewujudkan Kabupaten

Kebumen semakin sejahtera, mandiri, berakhlak bersama rakyat. Berdasarkan wawancara peneliti dengan kepala tata usaha puskesmas sruweng didapati jumlah pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) sebanyak 44 orang yang terdiri dari 41 PNS dan 3 PPPK. Berikut ini adalah daftar pegawai di Puskesmas Sruweng.

Tabel I-1
Daftar Pegawai Puskesmas Sruweng

No	Pekerjaan	Jumlah
1.	Dokter Gigi Ahli Madya	1
2.	Dokter Ahli Muda	1
3.	Bidan Penyelia	8
4.	Bidan Ahli Muda	1
5.	Bidan Pelaksana Lanjutan/Mahir	13
6.	Bidan Terampil/Pelaksana	2
7.	Perawat Gigi Penyelia	1
8.	Perawat Penyelia	1
9.	Perawat Ahli Muda	1
10.	Perawat Ahli Pertama	5
11.	Perawat Mahir	1
12.	Perawat (CJFT)	1
13.	Epidemiolog Kesehatan Ahli Muda	1
14.	Sanitarian/Tenaga Sanitasi Lingkungan Ahli Muda	1
15.	Asisten Apoteker Penyelia	1
16.	Nutrisisionis Penyelia	1
17.	Pengadministrasi Rekam Medis dan Informasi	1
18.	Apoteker Ahli Pertama	1
19.	Pranata Laboratium Kesehatan Terampil	1
20.	Pengelolaan Umum Operasional	1
Total		44

Sumber: Puskesmas Sruweng Tahun 2025

Tersedianya tenaga kesehatan yang memiliki kompetensi diharapkan mampu memberikan pelayanan yang maksimal untuk masyarakat. Pengelolaan SDM yang baik akan memastikan tersedianya tenaga kerja yang siap melayani masyarakat dengan profesionalisme yang tinggi serta mampu beradaptasi

dengan dinamika kebutuhan kesehatan masyarakat yang terus berubah. Selain itu, peningkatan kompetensi tenaga kesehatan melalui pelatihan, evaluasi, dukungan dan motivasi yang baik untuk mempertahankan kualitas pelayanan di Puskesmas Sruweng.

Kepuasan kerja adalah perasaan puas yang dialami oleh pegawai saat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi atau instansi. Tingkat kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu faktor yang berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja di berbagai bidang, termasuk dalam lingkungan organisasi atau instansi pemerintahan. Menurut Afandi (2021) dalam Najra (2023) kepuasan kerja yaitu rasa menghargai kerja suatu individu yang dihasilkan dari sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaan mereka, termasuk perasaan dan perilaku. Sikap positif mencakup dimensi afektif dan perilaku, yang tercermin dalam perasaan puas, keterikatan terhadap pekerjaan, serta perilaku kerja yang mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan memahami dan meningkatkan kepuasan kerja sangat penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif di organisasi. Suatu organisasi perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja untuk mendorong kinerja pegawai dan keberhasilan jangka panjang. Menurut Budi, et al., (2021) kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilaksanakannya. Sedangkan menurut Zulher, (2020) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja pegawai terbentuk melalui proses perbandingan antara harapan

yang dimiliki dengan pencapaian kerja yang dirasakan. Apabila hasil yang diperoleh sesuai yang harapan, maka tingkat kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Kepuasan kerja dikatakan sebagai kondisi emosional dan sikap individu yang tercermin dalam tingkat kepuasan atau ketidakpuasan terhadap pekerjaannya, serta kenyamanan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat berperan sebagai pendorong munculnya motivasi kerja, sehingga pegawai terdorong untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pekerjaannya. Dan apabila hasil kerja yang diterima tidak sesuai dengan harapan, tingkat kepuasan kerja akan menurun, yang akan menimbulkan berbagai dampak negatif seperti meningkatnya stres kerja, tingkat ketidakhadiran, serta tingginya tingkat pergantian pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas Sruweng dan beberapa pegawai, menghasilkan beberapa informasi yaitu terdapat kepuasan kerja yang tinggi pada pegawai Puskesmas Sruweng. Kepuasan kerja yang dapat dirasakan pegawai dengan adanya gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pangkat dan golongan masing-masing. Selain itu juga memperoleh tunjangan sesuai dengan haknya. Gaji tersebut juga diterima secara rutin dan tepat waktu serta konsisten sehingga dapat membantu pegawai dalam memenuhi kebutuhan hidup. Selain gaji pokok, pegawai juga memperoleh berbagai fasilitas pendukung seperti jaminan kesehatan dan jaminan sosial ketenaga kerjaan yang memberikan rasa aman selama bekerja. Selain dengan adanya faktor kompensasi yang sudah terpenuhi yang menghasilkan kepuasan kerja di Puskesmas Sruweng juga terlihat dari

kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan pegawai sehingga tidak terdapat tekanan dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk merasa lebih kompeten dan memiliki kepercayaan diri yang lebih baik, serta tidak mengalami tekanan kerja dalam pelaksanaan tugas. Penempatan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pegawai dapat membuat rasa dihargai dan ditempatkan secara tepat dalam struktur organisasi. Terdapat pengelolaan jabatan di Puskesmas Sruweng yang dilakukan dengan cara mengajukan usulan pejabat teknis dan bendahara setiap tahun kepada Dinas Kesehatan. Sedangkan bagi pegawai yang menjadi pemegang program adanya pembaruan atau penyesuaian jabatan dapat dilakukan sesuai kebutuhan organisasi, sehingga memberikan peluang pengembangan karir dan tanggung jawab secara berkelanjutan. Selain itu, terciptanya hubungan kerja yang harmonis antar pegawai dapat memperkuat tingkat kepuasan kerja. Pegawai merasakan kenyamanan dalam bekerja karena adanya dukungan timbal balik, kerja sama yang efektif tanpa konflik, serta komunikasi yang terbuka antar anggota tim. Atasan juga memiliki sikap terbuka dan sangat menghargai ide maupun pendapat dari pegawai sehingga bawahan merasa dihargai dan didengarkan karena pendapat mereka atau masukan yang diberikan diterima dengan baik, serta memberikan arahan kepada pegawainya.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu *perceived organizational support*. Menurut Kumar dalam Hery, (2023) mengemukakan bahwa *perceived organizational support* adalah sejauh mana pegawai percaya bahwa, organisasi mereka menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang

kesejahteraan mereka dan memenuhi kebutuhan emosional sosial. Sedangkan menurut Dorri, et al., (2022) *perceived organizational support* merupakan tingkat sejauh mana para pekerja mempercayai bahwa organisasi atau instansi mereka menilai serta menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan para pegawainya. Dengan adanya *perceived organizational support* yang baik maka kepuasan kerja semakin tinggi pada instansi atau organisasi tersebut. Maka dapat di katakan bahwa *perceived organizational support* merupakan persepsi pegawai mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang mereka berikan serta menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan dan kondisi kerja pegawai secara keseluruhan. Persepsi dukungan organisasi yang positif mencerminkan adanya hubungan timbal balik yang baik antara pegawai dan organisasi, sehingga pegawai merasa dihargai, diperhatikan, dan didukung dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai, karena dukungan organisasi yang dirasakan mampu menciptakan rasa nyaman dan keterkaitan terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas Sruweng dan beberapa pegawai, menghasilkan beberapa informasi yaitu *perceived organizational support* di Puskesmas Sruweng dapat dikategorikan tinggi. Hal ini dapat tercermin dari berbagai bentuk dukungan yang diberikan atasan kepada pegawainya. Kepala Puskesmas Sruweng secara aktif menunjukan apresiasi terhadap kontribusi pegawai secara adil tanpa membedakan status maupun latar belakang dari

setiap pegawai dengan begitu pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan perasaan aman tanpa adanya kecemburuan atau ketidakpuasan antar pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dukungan yang konsisten dari atasan tersebut tidak hanya menunjukkan bahwa organisasi percaya pada pegawainya, tetapi juga menumbuhkan rasa kepercayaan pegawai terhadap organisasi. Tingkat kepercayaan dan keyakinan yang tinggi dari organisasi dapat membuat pegawai merasa dihargai. Setiap pegawai diberi kesempatan berupa peluang untuk mengikuti pelatihan yang diadakan Puskesmas Sruweng, salah satunya yaitu pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Dan juga diberi kesempatan untuk mengikuti kegiatan diluar puskesmas seperti workshop guna untuk meningkatkan kualitas dan mengembangkan keterampilan. Dengan begitu pegawai akan merasa didukung dan dihargai. Selain itu, dukungan Kepala Puskesmas Sruweng yang ditunjukkan melalui pemberian arahan yang jelas, bimbingan, dan motivasi. Kondisi kerja yang kondusif, seperti ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai dengan ketersedianya peralatan medis untuk pemeriksaan dan non medis seperti komputer untuk pencatatan pelayanan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nabila Dasri Vigazi dan Rino, (2023) yang berjudul pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada perawat RSUD Dr. Rasidin. Penelitian tersebut berhasil membuktikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat diartikan semakin baik dukungan organisasi yang diberikan maka kepuasan kerja akan meningkat.

Faktor kedua yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, jika lingkungan kerja yang baik maka kepuasan kerja pegawai juga akan meningkat. Menurut Olga Natania, (2023) lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang terdapat di dekat para pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, temperatur hawa, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik serta lain-lainnya. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Najra, (2023) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu gejala fisik yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya, pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, ruang gerak, keamanan dan kebisingan. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang tertata dengan baik, disertai dengan pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang lancar, kebersihan lingkungan kerja yang terjaga, serta tingkat keamanan dan kenyamanan yang sesuai dengan standar pelayanan kesehatan, berperan penting dalam kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Kondisi fisik lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu mengurangi kelelahan kerja dan meningkatkan fokus pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas Sruweng dan beberapa pegawai, menghasilkan

beberapa informasi yaitu kondisi lingkungan kerja fisik yang sudah baik, dapat dilihat dari kebersihan yang selalu terjaga seperti adanya tempat sampah di setiap ruangan, lantai yang bersih dan juga toilet yang terjaga kebersihannya. Terdapat juga sirkulasi udara yang lancar sehingga menjaga kualitas udara dan kesehatan pegawai seperti melalui jendela dan ventilasi, pencahayaan ruangan yang memadai sehingga mendukung ketelitian dalam pelayanan dan pekerjaan administrasi, pencahayaan ruangan yang mendukung, dan juga tata ruangan yang sudah sesuai seperti ruang pendaftaran berada di bagian depan dekat dengan pintu masuk sehingga dapat mempermudah pasien saat datang. Penataan ruang kerja yang terstruktur dan efisien sesuai dengan aktivitas kerja seperti di bagian lantai satu terdapat ruangan pendaftaran, ruang poli, ruang tindakan, ruang farmasi, dan di lantai dua atau lantai atas terdapat ruang tata usaha dan aula sehingga dapat mendukung produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ni Kadek Erika Wiyanjani, I Gusti Agung Sasih Gayatri, dan Komang Sudarsana, (2025) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja fisik, kompensasi, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PNS Puskesmas 1 Negara. Penelitian tersebut berhasil membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat diartikan semakin baik lingkungan kerja fisik yang memadai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Selain lingkungan kerja fisik, etos kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Menurut (Barsah & Ridwan, 2020) dalam Ferdi, et al., (2025),

etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja integral. Menurut Rinaldi, (2024) etos kerja adalah dorongan mental yang memotivasi seseorang agar mencapai hasil dan kesuksesan kehidupan menjadi lebih baik dari kehidupan yang telah berlalu. Sedangkan Zulher, (2020) mengemukakan bahwa, etos kerja merupakan kepercayaan seseorang pada sikap dan perilaku dalam pekerjaannya, karena akan membuka pandangan dan sikap manusia untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, sehingga dapat mengikis sikap kerja yang asal-asalan. Dengan hal ini etos kerja menunjukkan seberapa besar pegawai menghargai pekerjaan sebagai sesuatu yang bernilai, bermakna, dan perlu dilakukan dengan sungguh-sungguh agar mencapai hasil terbaik bagi pegawainya maupun bagi instansi atau organisasi di tempat bekerja. Sehingga secara keseluruhan dapat dikatakan bahwa etos kerja dapat dipahami sebagai sikap, kepribadian, watak dan keyakinan dari seseorang untuk mendapatkan sebuah prestasi yang lebih dari sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis dengan Kepala Tata Usaha Puskesmas Sruweng dan beberapa pegawai, bahwa etos kerja yang sudah baik dari pegawai dengan melihat semangat para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh, dalam halnya terdapat jadwal pelayanan seperti posyandu atau kunjungan ke rumah warga mereka dengan sigap dan tidak menunda-nunda pekerjaannya dengan melakukan pelayanan yang maksimal. Dengan adanya tanggung jawab penuh

yang dimiliki setiap pegawai akan mendorong untuk menyelesaikan tugasnya sesuai dengan target dan mempunyai rasa yakin bahwa pekerjaan yang lain dapat terselesaikan dengan baik. Dari sisi lain pegawai Puskesmas Sruweng juga menjunjung tinggi budaya kedisiplinan seperti halnya datang tepat waktu dan pulang tepat waktu. Dengan adanya kedisiplinan tersebut yang sudah tertanam dari awal akan membantu meningkatkan produktivitas pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Hanny Amalia Putri, Meutia Dewi, dan Muhammad Rizqi Zati, (2025) yang berjudul pengaruh etos kerja, lingkungan kerja fisik, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Langsa Baro Kota Langsa. Dari penelitian tersebut dihasilkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Lingkungan Kerja Fisik, dan Etos Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Pegawai ASN di Puskesmas Sruweng)”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dicantumkan penulis bahwa, *perceived organizational support* penting bagi kepuasan kerja pegawai karena dukungan organisasi mempengaruhi perilaku pegawai dalam bekerja sehingga memaksimalkan mereka untuk melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja fisik yang sudah mendukung dan nyaman baik untuk pegawai maupun pasien. Etos kerja yang positif mencerminkan pegawai dalam semangat bekerja untuk

memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien. Masalah yang perlu diperhatikan dari pihak Puskesmas Sruweng adalah menganalisis untuk bisa memahami hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sruweng. Berdasarkan uraian fenomena tersebut penelitian latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support*, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Sruweng.

Berdasarkan uraian fenomena latar belakang masalah diatas diduga adanya hubungan kepuasan kerja pegawai dengan pengaruh *perceived organizational support*, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja. Sebagai penjabaran dari rumusan masalah, peneliti ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Puskesmas Sruweng?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Puskesmas Sruweng?
3. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Puskesmas Sruweng?
4. Apakah *perceived organizational support*, lingkungan kerja fisik dan etos kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Puskesmas Sruweng?

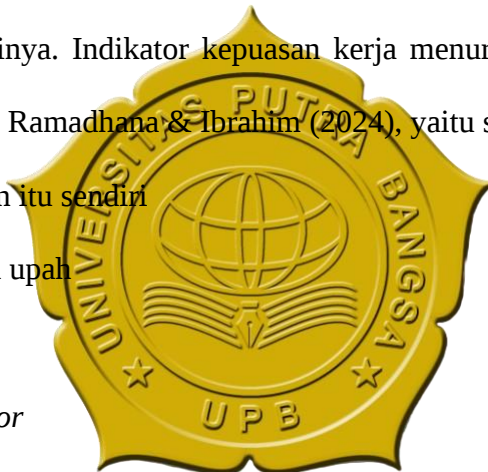
1.3. Batasan Masalah

Dalam menyusun skripsi ini guna menghindari perluasan masalah, penelitian ini penulis membatasi variabel yang diteliti hanya variabel *perceived organizational support*, lingkungan kerja fisik, etos kerja dan kepuasan kerja pada pegawai ASN yang ada di Puskesmas Sruweng. Batasan-batasan penelitian dari ini sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (Y)

Menurut Handoko dalam Rinaldi, (2024) kepuasan kerja adalah bagian dari hasil puas atau tidaknya terhadap perasaan pegawai pada sebuah pekerjaan yang dimilikinya. Indikator kepuasan kerja menurut Robbins and Judge (2015) dalam Ramadhana & Ibrahim (2024), yaitu sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji atau upah
- c. Promosi
- d. *Supervisor*
- e. Rekan kerja



2. *Perceived Organizational Support* (X1)

Menurut Pamungkas, (2025) *perceived organizational support* merupakan bentuk pemahaman dan perasaan individu mengenai sejauh mana organisasi memberikan dukungan terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Indikator *perceived organizational support* menurut Fitria, et al (2018) dalam Diana & Frianto, (2021), yaitu sebagai berikut:

- a. Keadilan (*fairness*)
- b. Dukungan atasan (*supervisor support*)

- c. Penghargaan dan kondisi kerja (*organizational reward and job conditions*)

3. Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Menurut Risahondua et al., (2024), lingkungan kerja fisik merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang di inginkan oleh suatu organisasi. Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti dalam Sennang et al., (2025), yaitu sebagai berikut:

- a. Pencahayaan
- b. Suhu udara dan ventilasi
- c. Kebisingan
- d. Kebersihan dan keamanan
- e. Tata ruang dan dekorasi

4. Etos Kerja (X3)

Menurut (Syaifora & Feisal, 2023), etos kerja merupakan nilai yang didasarkan pada jiwa yang memiliki inisiatif, kerja keras yang menjadi pendorong untuk memajukan sebuah instansi atau organisasi. Indikator etos kerja menurut Sinamo dalam (Paramita & Latief, 2022), yaitu:

- a. Penuh tanggung jawab
- b. Semangat kerja yang tinggi
- c. Disiplin
- d. Tekun serta serius
- e. Melindungi martabat serta kehormatan



1.4. Tujuan Penelitian

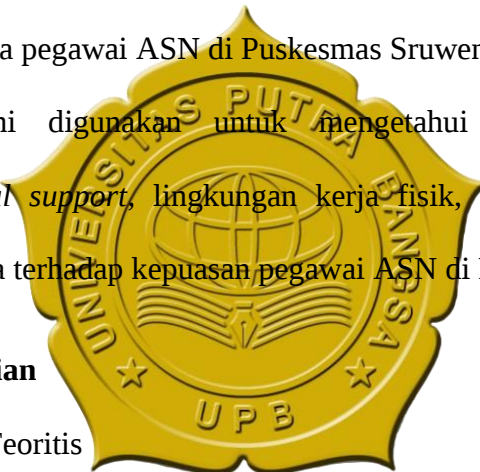
Sesuai dengan perumusan masalah tersebut, peneliti ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Puskesmas Sruweng.
2. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Puskesmas Sruweng.
3. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Puskesmas Sruweng.
4. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support*, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan pegawai ASN di Puskesmas Sruweng.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi gagasan dan pengetahuan mengenai sumber daya manusia berdasarkan aspek *perceived organizational support*, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, sebagai pembanding bagi penulis antara teori manajemen khususnya tentang sumber daya manusia yang dipelajari di bangku kuliah dengan kondisi atau realistik sebenarnya.



- b. Manfaat untuk penelitian yang akan datang dapat memberikan wawasan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat praktis bagi pihak Puskesmas Sruweng dalam mengambil suatu kebijakan tentang pentingnya pengaruh *perceived organizational support*, lingkungan kerja fisik, dan etos kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Puskesmas Sruweng.

