

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pengertian sumber daya manusia dan penerapannya sering kali masih belum sejalan dengan keinginan organisasi. Sementara keselarasan dalam mengelola sumber daya manusia menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Handoko (2021), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu seni untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain tidak melakukan pekerjaan secara sendiri-sendiri. Eksistensi sebuah perusahaan tidak pernah bisa lepas dari sumber daya manusia didalamnya. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menempati posisi yang vital karena berperan sebagai motor atau penggerak suatu organisasi atau perusahaan. Banyaknya persaingan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadikan perusahaan harus selalu dapat beradaptasi secara terencana, terarah, efektif, dan efisien demi terwujudnya perusahaan yang unggul dan siap bersaing.

Menurut Anwar (2020), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa karyawan merupakan asset terpenting yang mempengaruhi jalannya suatu organisasi kerja. Dengan kata lain keberhasilan suatu organisasi kerja sangat tergantung pada aktivitas dan hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Pelaksanaan tugas dan kewajiban karyawan dalam melakukan tugasnya tersebut, berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Permenkes Nomor 43 tentang Puskesmas (2019), Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Dengan kata lain Puskesmas juga mempunyai wewenang, dan tanggung jawab atas pemeliharaan kesehatan masyarakat dalam lingkup wilayah kerjanya. Wilayah kerja Puskesmas meliputi satu kecamatan atau sebagian dari kecamatan. Faktor kependudukan, luas daerah, keadaan geografik dan keadaan infrastruktur lainnya merupakan bahan pertimbangan menentukan wilayah kerja Puskesmas. Menurut Herlambang (2016), puskesmas adalah suatu kesatuan organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat di samping memberikan pelayanan secara menyeluruh

dan terpadu kepada masyarakat di wilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok.

Puskesmas landasan yang sesungguhnya adalah kinerja. Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2020), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tingkat kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh beberapa aspek diantaranya adalah sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang memadai, lingkungan kerja fisik yang baik serta ditunjang dengan adanya metode kerja yang baik, peralatan yang berteknologi modern dan dana. Semua aspek yang ada, sumber daya manusia merupakan titik sentral yang sangat menentukan, dimana diharapkan setiap individu dapat melakukan kinerja yang baik dan sesuai dengan yang diharapkan.

Aktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi kerja secara ideal akan berjalan dengan lancar apabila pegawai mempunyai kinerja yang baik yang dapat menyebabkan produktivitas kerja organisasi kerja tinggi. Sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah dan kurang memadai akan cenderung mengakibatkan produktivitas kerja yang rendah. Menurut Handoko (2021), banyak faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang meliputi faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dapat berupa *skill* karyawan atau motivasi kerja pegawai, kedisiplinan kerja sedangkan faktor eksternal dapat berupa lingkungan kerja fisik. Berdasarkan

uraian tersebut dapat dikatakan bahwa faktor motivasi kerja pegawai, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja fisik merupakan beberapa faktor yang dimungkinkan mempengaruhi baik buruknya tingkat kinerja pegawai PNS Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen.

Puskesmas Karanggayam 1 terletak di Jl. Karanggayam Nomor 2, Kecamatan Karanggayam, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. Puskesmas Karanggayam 1 adalah Pusat Kesehatan Masyarakat di wilayah Kecamatan Karanggayam, Kebumen, berfungsi sebagai pusat pelayanan kesehatan dasar, penggerak pembangunan kesehatan, dan pemberdayaan masyarakat, yang aktif memberikan layanan dan penyuluhan, seperti penanganan malaria, pencegahan penyakit di sekolah, serta berupaya pemerataan layanan kesehatan di area kerjanya, termasuk Desa Karanggayam dan sekitarnya. Pelayanan pegawai Puskesmas Karanggayam 1 dalam upaya pelayanan kesehatan di Puskesmas Karanggayam 1 merupakan salah satu faktor penentu citra dan mutu Puskesmas, disamping itu tuntutan masyarakat terhadap pelayanan pegawai Puskesmas yang bermutu semakin meningkat seiring dengan meningkatnya kesadaran akan hak kewajiban dari masyarakat.

Kinerja pegawai Puskesmas Karanggayam 1 sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja pegawai yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang di berikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama peningkatan kualitas pelayanan

kesehatan adalah pegawai yang mempunyai kinerja tinggi. Kinerja pegawai Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen merupakan salah satu contoh kinerja yang patut untuk ditiru. Kinerja pegawai Puskesmas Karanggayam 1 hasilnya memuaskan berkaitan dengan motivasi kerja pegawai yang baik, kedisiplinan kerja yang baik seperti ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja, tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya serta dalam hal pelayanan kepada pasien yang cekatan dalam menanggapi dan merespon keluhan pasien, menyelesaikan administrasi berkas pasien sehingga pasien dapat ditangani ditangani dengan cepat, dan didukung dengan lingkungan kerja fisik yang baik dan memadai.

Banyaknya program-program yang di terapkan di Puskesmas Karanggayam 1 mampu di kerjakan dengan baik oleh pegawai Puskesmas Karanggayam 1. Berikut ini adalah hasil pencapaian kerja pegawai Karanggayam 1.

Tabel I-1
Pencapaian Hasil Program Kerja

No	Jenis Program	Pencapaian Tahun 2024	Pencapaian Tahun 2025
1.	Program KIA/KB	91,11%	95,10%
2.	Program Gizi	72%	79,74%
3.	Program Pencegahan dan Penanggulangan penyakit	72,63%	80,61%
4.	Program Kesehatan Lingkungan	91%	100%
5.	Program Perkesmas	86,41%	93,14%
6.	Program Pengembangan	81,14%	93,14%

Sumber: Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen Tahun 2026

Berdasarkan hasil data tabel I-10 hasil pencapaian program kerja pegawai Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen menunjukan hasil kinerja

yang baik. Hasil pencapaian kinerja yang mampu direalisasikan oleh pegawai Puskesmas Karanggayam 1 dari target program KIA/KB sebesar 95,10%. Hasil pencapaian kinerja yang mampu direalisasikan oleh pegawai Karanggayam 1 dari target program Gizi sebesar 79,74%. Hasil pencapaian kinerja yang mampu direalisasikan oleh pegawai Puskesmas Karanggayam 1 dari target program Pencegahan dan Penanggulangan penyakit sebesar 80,61%. Hasil pencapaian kinerja yang mampu direalisasikan oleh pegawai Puskesmas Karanggayam 1 dari target program Kesehatan Lingkungan sebesar 100%. Hasil pencapaian kinerja yang mampu direalisasikan oleh pegawai Puskesmas Karanggayam 1 dari target program Perkesmas sebesar 93,14%. Hasil pencapaian kinerja yang mampu direalisasikan oleh pegawai Puskesmas Karanggayam 1 dari target program Pengembangan sebesar 93,14%. Selain pencapaian program kerja yang mampu terealisasi dengan baik, pegawai Puskesmas Karanggayam 1 juga mampu bekerja dengan baik secara individu. Berikut ini adalah penilaian pencapaian kinerja pegawai Puskesmas Karanggayam 1.

Tabel I-2
Penilaian SKP Hasil Kerja Individu

No	Nama	Nilai SKP Tahun 2024	Nilai SKP Tahun 2025
1	dr.Taufik Wijayanto, M.K.M.	89.47	90.34
2	drg. Henry Setyawan	89.33	90.33
3	Nur Syamsiyah, A.Md.Kep.	87.51	90.25
4	Edi Saponi Krisdianto, A.Md.Kep.	88.33	90.33
5	Ari Minarsih, Amd.Keb.	86.21	90.12
6	Wigati Hestri, A.Md.Kep.	85.42	90.04
7	Indarsih, S.ST., Bdn.	87.37	90.33
8	Aan Linda Maryanti, S.Kep.Ns.	88.25	90.25

No	Nama	Nilai SKP Tahun 2024	Nilai SKP Tahun 2025
9	Dhany Kartika Sari, S.Tr.Keb.,	88.33	90.25
10	Budi Handoyo, S. Tr.KL.	86.21	90.31
11	Lenny Taurusia, A.Md.Kep.	85.42	85.75
12	Nuzulul Rahmawati, AMd Keb.	87.37	90
13	Nursaripah, A.md.	88.25	90.33
14	dr. Indah Kory”ah	89.47	90.25
15	Ida Yus Kurniawati, A.Md. AK.	89.33	90.33
16	Winarsih, AM.G.	87.51	90.12
17	Novita Nurhidayati. A.Md. Keb.	88.33	90.04
18	Turmiyati, A.Md. Kep.	86.21	90.33
19	Rina Agustina, S.K.M.	85.42	90.25
20	Dwi Sumarni, A.Md. Keb.	87.37	90.25
21	Emma Prameswari, A.Md. Keb.	88.25	90.31
22	Sri Wahyu Urip Wulandari, A.md. Keb.	81.47	85.75
23	Devi Ajusta Cakraningrum, A.Md. Keb.	89.33	90
24	Menu Edy Ati, A.Md. Keb.	87.51	90.33
25	Rizki Nur Hindayati, A.Md. Keb.	88.33	90.25
26	Vebrina Indriyani, A.Md. Keb.	88.33	90.33
27	Rahmita Nurhayati, A.Md. Farm.	86.21	90.12
28	Sardiyo	85.42	90.04
29	Mukhammad Zuliyanto, A.md Kom.	87.37	90.33
30	Syafridawati, A.md.Keb.	88.25	90.33
31	Weni Retnnosari, S.Kep. Ns.	88.33	90.21
32	Anna Septi Rusdian, A.Md. Kep.	86.21	90,20
33	Qiroh Nailis Sa”adah, A.Md. Keb.	85.42	89,10
34	Itroh Ariyasyah, A.Md. Keb.	87.37	90,15
35	Dedi Kurniawan	88.25	90,12

Sumber: Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen Tahun 2026

Berdasarkan hasil data tabel I-2 hasil penilaian SKP kerja pegawai Puskesmas Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen menunjukkan hasil kinerja yang baik. Hasil pencapaian kinerja yang mampu direalisasikan oleh pegawai

Puskesmas Puskesmas Karanggayam 1 diatas 80%. Indikator penilaian kerja pada Puskesmas Karanggayam meliputi sebagai berikut:

Tabel I-3
Indikator Penilaian Kinerja

No	Aspek	Indikator Penilaian Kinerja	Target	Realisasi
1.	Kuantitas	Dokumen perencanaan program Kesehatan lingkungan	12 Dokumen	12 Dokumen berdasarkan perencanaan program Kesehatan lingkungan
		Jumlah kegiatan pengamatan Kesehatan lingkungan	12 Laporan	12 Laporan berdasarkan jumlah kegiatan pengamatan Kesehatan lingkungan
		Jumlah kegiatan pengawasan Kesehatan lingkungan	12 Laporan	12 Laporan berdasarkan jumlah kegiatan pengawasan Kesehatan lingkungan
		Jumlah kegiatan pemberdayaan kesehatan lingkungan	12 Laporan	12 Laporan berdasarkan jumlah kegiatan pemberdayaan kesehatan lingkungan
2.	Kualitas	Persentase dokumen perencanaan	100%	100% Berdasarkan perencanaan program Kesehatan lingkungan
		Persentase pelaksanaan kegiatan	100%	100% Berdasarkan jumlah kegiatan pengamatan Kesehatan lingkungan
		Persentase pelaksanaan kegiatan	100%	100% Berdasarkan jumlah kegiatan pengawasan Kesehatan lingkungan
		Persentase pelaksanaan kegiatan	100%	100% Berdasarkan jumlah kegiatan pemberdayaan kesehatan lingkungan
3.	Waktu	Ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan	12 Bulan	12 Bulan berdasarkan perencanaan program Kesehatan lingkungan
		Ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan	12 Bulan	12 Bulan berdasarkan jumlah kegiatan pengamatan Kesehatan lingkungan
		Ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan	12 Bulan	12 Bulan berdasarkan jumlah kegiatan pengawasan Kesehatan lingkungan
		Ketepatan waktu pelaksanaan kegiatan	12 Bulan	12 Bulan berdasarkan jumlah kegiatan pemberdayaan kesehatan

Sumber: Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen Tahun 2026

Hasil kinerja yang baik yang ditunjukkan oleh pegawai Puskesmas Puskesmas Karanggayam 1 tentunya tidak lepas dari semangat kerja atau motivasi kerja pegawainya. Menurut Hasibuan (2020), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Robbins (2020), motivasi kerja sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Menurut Robbins (2020), motivasi intrinsik sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai Puskesmas Puskesmas Karanggayam 1 untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan instansi Puskesmas. Dari hasil observasi didapatkan bahwa pegawai Puskesmas Karanggayam 1 memiliki motivasi kerja pegawai yang tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari cara pegawai menangani pasien. Pegawai setiap pagi selalu melakukan pengecekan rutin terhadap setiap ruangan bangsal pasien. Pegawai khususnya pada bangsal persalinan selalu memantau perkembangan pasien selama 24 jam. Pegawai juga selalu siap siaga melakukan rujukan pasien ke Rumah Sakit jika terjadi

kendala kritis terhadap pasiennya tanpa mengenal waktu, bahkan sering melakukan rujukan pada waktu dini hari. Hal tersebut menunjukkan kesiapsiagaan dan motivasi kerja pegawai yang tinggi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Maghrifa (2025), penelitian dilakukan pada instansi Puskesmas Langsa Baro. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh atau hubungan yang positif untuk meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Langsa Baro. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mubarakah (2023), penelitian dilakukan pada instansi UPTD Puskesmas Keperawatan Ngletih. Hasil penelitian menunjukkan motivasi intrinsik mempunyai pengaruh atau hubungan yang positif untuk meningkatkan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Keperawatan Ngletih. Selain motivasi kerja yang tinggi, kedisiplinan kerja pegawai Puskesmas Karanggayam 1 juga menunjukkan kedisiplinan kerja pegawai yang disiplin.

Menurut Hamali (2021) disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Hasil observasi didapatkan bahwa kedisiplinan pegawai Puskesmas Karanggayam 1 cukup baik, dalam penyelesaian tugas-tugas yang tepat waktu, pegawai bekerja sesuai dengan jam kerja. Pegawai Puskesmas Karanggayam 1 juga disiplin dalam hal melakukan pelayanan kepada masyarakat. Kedisiplinan kerja pegawai Puskesmas Karanggayam 1 perlu dicontoh untuk meningkatkan hasil kinerja.

Puskesmas Karanggayam 1 menerapkan sistem pergantian sift kehadiran. Sift pagi dimulai sebelum pukul 07.00, pergantian sift siang sebelum pukul 14.00, pergantian sift malam sebelum pukul 20.00.

Tabel I-4
Data Kehadiran Absensi Pegawai Puskesmas Karanggayam 1
Kebumen

No	Waktu	Pergantian Sift Kerja	Prosentase Ketepatan Waktu Tahun 2024	Prosentase Ketepatan Waktu Tahun 2025
1.	07.00	Pergantian sift malam ke pagi	100%	100%
2.	14.00	Pergantian sift pagi ke siang	99%	99%
3.	20.00	Pergantian sift siang ke malam	98%	98%

Sumber: Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen Tahun 2026

Tabel I-3 menunjukkan tingkat kedisiplinan pegawai Puskesmas Karanggayam 1 yang baik dalam mematuhi absensi kehadiran. Fenomena mengenai kedisiplinan kerja pegawai ada beberapa pegawai yang terkadang terlambat hadir pada pergantian sift tertentu, yaitu pada waktu pergantian sift pagi ke siang dan siang ke malam. Hal itu terjadi dikarenakan jarak tempuh dari rumah yang jauh. Pegawai yang terlambat tetap bertanggung jawab dengan dikurangi jasa pelayanan yang didapat dari BPJS, dan pasien umum. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alfrita (2025), penelitian dilakukan pada instansi Puskesmas Tumbang Datu. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh atau hubungan yang positif untuk meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Tumbang Datu. Almunawar (2024), penelitian dilakukan pada instansi Puskesmas Palangisang Kabupaten Bulukumba. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja mempunyai pengaruh

atau hubungan yang positif untuk meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Palangisang Kabupaten Bulukumba.

Selain motivasi dan kedisiplinan kerja hal yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja yaitu menjaga lingkungan kerja fisik yang baik. Menurut Sedarmayanti (2021), yang dimaksud lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor lingkungan kerja fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Suatu lingkungan kerja fisik dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan kerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kondisi dan suasana lingkungan kerja fisik yang baik dapat tercipta dengan adanya penyusunan organisasi dan fasilitas yang diberikan kepada pegawai mendukung kerja secara baik.

Lingkungan kerja fisik pada Puskesmas Karanggayam peneliti mengetahui dari observasi awal, bahwa dilingkungan kerja fisik pada Puskesmas Karanggayam 1 sudah baik, adanya tempat parkir kendaraan yang luas, tersedianya beberapa uni kendaraan mobil ambulan, ventilasi ruangan yang cukup sehingga sirkulasi udara diruangan selalu terjaga kesegarannya, lingkungan kerja yang tidak bising, tenang, aman, dan nyaman sehingga pegawai Puskesmas Karanggayam 1 bisa bekerja dengan maksimal. Tersedianya fasilitas ruangan kerja yang ber AC merupakan lingkungan kerja

fisik yang mendukung. Selain peralatan kerja yang mendukung, kondisi lingkungan kerja fisik setiap ruangan pada Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen sudah memenuhi syarat sesuai standarisasi. Standarisasi dari Kementrian Kesehatan yang meliputi pencahayaan minimal 100 LUX maksimal 500 LUX. Standarisasi dari Kementrian Kesehatan yang meliputi kebisingan 55-65, dan standarisasi dari Kementrian Kesehatan yang meliputi kelembapan 65-95. Berikut ini adalah pemantauan pengukuran lingkungan kerja fisik pada Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen.

Tabel I-5
Data Pemantauan Lingkungan Kerja Fisik Puskesmas
Karanggayam 1 Kebumen

No	Ruang	HASIL Pengukuran						Keterangan
		Pencahayaan (LUX)	Kebisingan (dB)				Kelembapan (%RH)	
1	R. IGD. Rawat Jalan	165	Lo	69,4	Hi	84,6	83	Memenuhi syarat
2	R. Pemeriksaan Umum 1	180	Lo	61,4	Hi	92,4	82	Memenuhi syarat
3	R. Pemeriksaan Umum 2	180	Lo	61,4	Hi	88,7	83	Memenuhi syarat
4	R. Pemeriksaan Gigi	245,5	Lo	64,1	Hi	87,3	82	Memenuhi syarat
5	R. KIA	175,5	Lo	65,7	Hi	92,6	85	Memenuhi syarat
6	R. MTBS	180,4	Lo	64,7	Hi	83,1	85	Memenuhi syarat
8	R. Imunisasi	184,8	Lo	56,9	Hi	74,5	81	Memenuhi syarat
9	R. Dapur Rawat Jalan	110,6	Lo	62,6	Hi	77,1	80	Memenuhi syarat
10	R. Kepala Puskesmas	200,7	Lo	69,4	Hi	76,5	84	Memenuhi syarat
12	R. Gudang Obat	179,6	Lo	67,7	Hi	70,3	86	Memenuhi syarat
13	R. Perkesmas	168,4	Lo	68,2	Hi	71,7	85	Memenuhi syarat
14	R. Arsip	112,3	Lo	64,3	Hi	68,1	82	Memenuhi syarat
15	R. Tunggu Pasien	304,9	Lo	75,4	Hi	94,5	85	Memenuhi syarat
16	R. Kamar Mandi	121,9	Lo	64,8	Hi	69,1	85	Memenuhi syarat
17	R. IGD Rawat Inap	239,6	Lo	67,9	Hi	71,3	81	Memenuhi syarat
18	R. Paviliun 1	215	Lo	75	Hi	85	81	Memenuhi syarat
19	R. Paviliun 2	198	Lo	73	Hi	81	80	Memenuhi syarat
20	R. Paviliun 3	211	Lo	71	Hi	79	84	Memenuhi syarat
21	R. Paviliun 4	187	Lo	69	Hi	74,2	83	Memenuhi syarat
22	R. Paviliun 5	190	Lo	70	Hi	76,7	82	Memenuhi syarat
23	R. Paviliun 6	156	Lo	72,1	Hi	78	84	Memenuhi syarat
24	R. Bersalin	296,5	Lo	74	Hi	79,4	85	Memenuhi syarat

25	R. Nifas	234,1	Lo	71	Hi	78,2	84	Memenuhi syarat
26	R. Aula	411	Lo	67	Hi	74	80	Memenuhi syarat

Sumber: Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen Tahun 2026

Berdasarkan tabel I-4 menunjukkan pemantauan dari lingkungan kerja fisik pada Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen menunjukkan kondisi yang baik, memenuhi syarat sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dwijayanti (2023), penelitian dilakukan pada instansi UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh atau hubungan yang positif untuk meningkatkan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Kediri III Tabanan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada Puskesmas Karanggayam 1 mengenai kinerja pegawai Puskesmas Karanggayam 1 banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen, salah satunya yaitu fenomena motivasi intrinsik pegawai yang baik, kedisiplinan kerja pegawai yang baik, dan didukung dengan fasilitas lingkungan kerja fisik yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PNS Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen.”**

1.2. Rumusan Masalah

Terkait fenomena dalam penelitian ini tentang kinerja pegawai di Puskesmas Karanggayam 1 Kabupaten Kebumen memiliki kinerja yang

baik, meskipun pegawai dituntut untuk melakukan banyak tugas tambahan, namun pegawai Puskesmas Karanggayam 1 mampu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat khususnya masyarakat Karanggayam. Fenomena yang terjadi pada Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen merupakan fenomena yang positif. Hasil kinerja yang baik tidak lepas dari faktor fenomena yang terjadi pada Puskesmas Karanggayam 1 yang meliputi motivasi intrinsik yang baik, kedisiplinan kerja pegawai yang baik, dan lingkungan kerja fisik yang baik, sesuai standarisasi, dan mendukung kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian fenomena penelitian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik, kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen, maka peneliti merumuskan masalah pertanyaan yang akan dikaji pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen?
2. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen?
4. Apakah motivasi intrinsik, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik, berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Penulis membatasi masalah pada penelitian ini untuk lebih memfokuskan masalah dan menghindari hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian:

1. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai suatu hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan target yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Robbins, (2020), indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima yaitu:
 - a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Ketepatan waktu
 - d. Efektivitas
 - e. Kemandirian
2. Menurut Robins (2020) menyatakan “motivasi intrinsik adalah motif– motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu”. Motivasi intrinsik dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Luthans (2021), yaitu antara lain:
 - a. *Achievement* (Pencapaian).
 - b. *Recognition* (Pengakuan)

- c. *Work it Self* (Pekerjaan Itu Sendiri)
- d. *Responsibility* (Tanggung Jawab)
- e. *Advancement* (Kemajuan).

3. Menurut Hasibuan (2020), mengemukakan bahwa kedisiplinan kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2020), kedisiplinan kerja dibatasi pada indikator:

- a. Kehadiran tepat waktu
- b. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan
- c. Mentaati peraturan kerja
- d. Menjalankan prosedur kerja

4. Menurut Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja fisik dibatasi pada indikator:

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Keamanan
- f. Kebersihan.

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah untuk:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen.
3. Mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh secara simultan variabel motivasi, intrinsic, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PNS Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah dapat bermanfaat bagi instansi Puskesmas Karanggayam 1 Kebumen, sebagai bahan pertimbangan evaluasi untuk menentukan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan motivasi intrinsik, kedisiplinan kerja, dan lingkungan kerja fisik.

1.5.2. Teoritis

Sebagai pembanding antara teori yang penulis dapatkan diperkuliahan tentang manajemen organisasi khususnya mengenai pengelolaan SDM dengan realitas yang sebenarnya serta menambah informasi

sebagai bahan referensi dan kepustakaan yang ada, khususnya di Universitas Putra Bangsa Kebumen.

