# BAB I
# PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Masalah

Pengertian sumber daya manusia dan penerapannya sering kali masih belum sejalan dengan keinginan organisasi. Sementara itu, keselarasan dalam mengelola sumber daya manusia menjadi faktor utama kesuksesan jalannya sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Handoko (2014:42), 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. Oleh karena itu, eksistensi sebuah perusahaan tidak pernah bisa lepas dari sumber daya manusia yang dimilikinya. SDM dalam sebuah perusahaan menempati posisi vital karena berperan sebagai motor penggerak organisasi. Banyaknya persaingan serta perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut perusahaan untuk selalu beradaptasi secara terencana, terarah, efektif, dan efisien demi terwujudnya perusahaan yang unggul dan siap bersaing.

Sejalan dengan hal tersebut, Anwar (2013:2) menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, serta pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, pengelolaan SDM yang baik akan berdampak langsung pada pelaksanaan tugas dan kewajiban karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada strategi yang dirancang, tetapi juga pada kinerja karyawan yang menjalankan tugas-tugas tersebut. Kinerja sendiri memiliki makna penting dalam menilai efektivitas kerja pegawai. Menurut Mangkunegara

(2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Definisi ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya diukur dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

Kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting karena secara langsung menentukan mutu hasil kerja organisasi dan tingkat kepuasan pihak yang dilayani. Kinerja tidak hanya diukur dari ketepatan dan kecepatan menyelesaikan tugas, tetapi juga dari kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan menjaga standar pelayanan yang konsisten. Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno (2016) menegaskan bahwa kinerja pegawai merupakan indikator utama untuk menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Demikian pula, penelitian Wijono (2018) menunjukkan bahwa organisasi dengan tingkat kinerja pegawai yang tinggi cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik dan pelayanan yang lebih berkualitas. Salah satu lembaga kesehatan yang menempatkan kinerja pegawai sebagai fokus utama adalah Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo.

Klinik ini merupakan fasilitas kesehatan publik kecil yang didirikan untuk memberikan perawatan kepada pasien luar. Klinik biasanya hanya menangani penyakit ringan, sementara kasus yang lebih berat akan dirujuk ke rumah sakit. Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo yang beralamat di Jalan Mayjen Sutoyo, Plaosan, Purworejo, Jawa Tengah, merupakan salah satu klinik pratama yang bertujuan memberikan pelayanan kesehatan berkualitas bagi masyarakat, TNI, PNS, dan keluarganya. Tujuan ini diwujudkan dengan mengedepankan pelayanan optimal yang berorientasi pada kinerja pegawai agar tercipta kepuasan pasien.

Lebih lanjut, Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo memiliki layanan poli umum, poli gigi, poli KIA/KB, dan pelayanan obat bagi pasien umum maupun

BPJS. Keberhasilan klinik ini tidak hanya diukur dari layanan yang tersedia, tetapi juga dari mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien. Dengan kata lain, keberhasilan sebuah klinik sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya, khususnya tenaga kesehatan seperti perawat. Tenaga kesehatan dituntut untuk bekerja efektif dan efisien, karena perawat memegang peranan penting dalam kesembuhan pasien, meskipun dokter tetap berfungsi sebagai pengendali dalam proses penyembuhan.

Seluruh pegawai di Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo memiliki tanggung jawab penuh untuk memberikan pelayanan, baik pelayanan sederhana hingga pelayanan kompleks sesuai dengan kebutuhan pasien. Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti kinerja pegawai klinik dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kualitas sumber daya manusia, sarana dan prasarana yang memadai, kepemimpinan yang baik, motivasi intrinsik, serta lingkungan kerja yang mendukung. Dengan adanya kombinasi faktor-faktor tersebut, diharapkan kinerja pegawai dapat tercapai sesuai harapan organisasi.

Apabila kinerja pegawai berjalan dengan baik, maka aktivitas organisasi juga akan berjalan dengan lancar, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai rendah, produktivitas kerja organisasi pun akan ikut menurun. Handoko (2014:69) menyatakan bahwa banyak faktor yang memengaruhi baik buruknya kinerja pegawai, yang mencakup faktor internal seperti keterampilan dan motivasi kerja, serta faktor eksternal seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja fisik merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai di Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo.

Seiring meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang bermutu, Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo dituntut untuk mampu menjaga dan meningkatkan citra pelayanan melalui kinerja pegawainya. Hal ini menjadikan kinerja pegawai sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka menjaga kualitas pelayanan yang berkesinambungan. Kinerja pegawai yang baik pada akhirnya menjadi jembatan dalam menjawab jaminan mutu pelayanan kesehatan bagi masyarakat, baik bagi pasien yang sakit maupun sehat.

Kinerja pegawai di Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo selama ini dinilai cukup memuaskan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya motivasi intrinsik yang baik, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, serta tanggung jawab yang tinggi dalam bekerja. Selain itu, pegawai mampu memberikan pelayanan yang cepat dan cekatan dalam menanggapi keluhan pasien maupun menyelesaikan administrasi pasien. Kondisi tersebut semakin didukung oleh lingkungan kerja fisik yang memadai dan nyaman. Banyaknya program-program kerja yang berhasil dijalankan di klinik ini merupakan bukti nyata bahwa kinerja pegawai telah mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sebagai bentuk pengukuran yang lebih terarah, tata cara penyusunan sasaran kinerja pegawai dan penilaian kinerja di Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja PNS. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian kinerja dilakukan secara sistematis, sehingga dapat dijadikan dasar dalam mengevaluasi keberhasilan pegawai sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat pencapaian tujuan organisasi. Kategori penilaian kinerja yang baik dapat diukur dari kategori berikut ini.

**Tabel I-1**
**Penilaian Kinerja**

| No | Kategori Penilaian Kinerja | Penilaian Kinerja |
|---|---|---|
| 1. | <50 | **Sangat kurang** |
| 2. | 50-69 | **Kurang** |
| 3. | 70-89 | **Cukup** |
| 4. | 90-109 | **Baik** |
| 6. | 110-120 | **Sangat baik** |

*Sumber: Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo Tahun 2025*

Berikut ini adalah hasil pencapaian kerja pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo.

**Tabel I-2**
**Persentase Pencapaian Hasil Program Kinerja Tahun 2024**

| No | Unsur Yang Dinilai | Periode | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| 1 | Program KIA/KB | 82% | 82 % | 83% | 95,10% |
| 2 | Program Gizi | 82% | 83 % | 83% | 93,74% |
| | Program Pencegahan dan Penanggulangan penyakit | 82% | 83 % | 84% | 80,61% |
| 4 | Program Kesehatan Lingkungan | 82% | 83 % | 83% | 111% |
| 5 | Program Pengembangan | 82% | 83 % | 83% | 93,14% |
| 6 | Program KIA/KB | 82% | 82 % | 84% | 95,10% |

*Sumber: Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo Tahun 2025*

Berdasarkan hasil data tabel I-2 hasil pencapaian program kerja pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo menunjukan hasil kinerja yang baik. Hasil pencapaian kinerja yang mampu direalisasikan oleh pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo dari target program KIA/KB sebesar 95,10%. Hasil pencapaian kinerja yang mampu direalisasikan oleh pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo dari target program Gizi sebesar 93,74%. Hasil pencapaian kinerja yang mampu direalisasikan oleh pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo dari target program Pencegahan dan Penanggulangan penyakit sebesar 80,61%. Hasil pencapaian kinerja yang mampu direalisasikan

oleh pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo dari target program Kesehatan Lingkungan sebesar 111%. Hasil pencapaian kinerja yang mampu direalisasikan oleh pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo dari target program Pengembangan sebesar 93,14%. Selain pencapaian program kerja yang mampu terealisasi dengan baik, pegawai juga mampu bekerja dengan baik secara individu. Berikut ini adalah penilaian pencapaian kinerja pegawai.

**Tabel I-3**
**Presentase Penilaian SKP Hasil Kerja Individu**

| Pegawai | Nilai SKP | Keterangan Penilaian |
|---|---|---|
| 1 | 90 | Baik |
| 2 | 90.33 | Baik |
| 3 | 90.25 | Baik |
| 4 | 90.33 | Baik |
| 5 | 90.12 | Baik |
| 6 | 90.04 | Baik |
| 7 | 90.33 | Baik |
| 8 | 90.25 | Baik |
| 9 | 90.25 | Baik |
| 10 | 90.31 | Baik |
| 11 | 85.75 | Cukup |
| 12 | 90 | Baik |
| 13 | 90.33 | Baik |
| 14 | 90.25 | Baik |
| 15 | 90.33 | Baik |
| 16 | 90.12 | Baik |
| 17 | 90.04 | Baik |
| 18 | 90.33 | Baik |
| 19 | 90.25 | Baik |
| 20 | 90.25 | Baik |
| 21 | 90.31 | Baik |
| 22 | 85.75 | Cukup |
| 23 | 90 | Baik |
| 24 | 90.33 | Baik |
| 25 | 90.25 | Baik |
| 26 | 90.33 | Baik |
| 27 | 90.12 | Baik |
| 28 | 90.04 | Baik |
| 29 | 90.33 | Baik |
| 30 | 90.33 | Baik |
| 31 | 90.21 | Baik |
| 32 | 90,20 | Baik |
| 33 | 89,10 | Cukup |
| 34 | 90,15 | Baik |

*Sumber: Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo Tahun 2025*

Berdasarkan hasil data tabel I-3 hasil penilaian SKP kerja pegawai pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo menunjukan hasil kinerja yang baik.

Hasil pencapaian kinerja yang mampu direalisasikan oleh pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo diatas 80%, karena data merupakan privasi dari instansi maka peneliti tidak bisa memberikan keterangan nama pegawai secara detail. Hasil kinerja yang baik yang ditunjukan oleh pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo tentunya tidak lepas dari kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan suatu pekerjaan sesuai dengan keinginannya. Dengan kata lain, kepemimpinan adalah kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai. Armansyah (2022:3) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung menimbulkan pengaruh yang kuat pada pengikut, memberikan motivasi pada bawahannya serta merangsang kreativitas untuk bekerja lebih baik demi tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi terkait kepemimpinan transformasional pada Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo, kepemimpinan yang diterapkan dengan cara memberikan arahan, mensuport serta melibatkan bawahan, memberikan motivasi dalam berdiskusi mengambil keputusan untuk menghasilkan kinerja yang terbaik. Menurut Wardani (2020:27), pemimpin transformasional (transformational leader) adalah pemimpin yang memberikan pertimbangan dan rangsangan intelektual yang diindividualkan pada para bawahan atau pengikut. Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap pemimpin, dan mereka termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan dari mereka. Dari fenomena tersebut maka kepemimpinan yang diterapkan pada Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo merupakan kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo mampu mempengaruhi hasil kerja yang baik, artinya gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan kinerja pada Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo.

Gaya kepemimpinan transformasional terlihat jelas dalam cara pemimpin berinteraksi dengan pegawai. Pemimpin yang menerapkan pendekatan ini tidak hanya fokus pada pencapaian tugas, tetapi juga berusaha untuk menginspirasi dan memotivasi tim. Mereka sering memberikan arahan yang jelas dan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan pegawai, sehingga menciptakan rasa percaya diri dan loyalitas. Dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan mendengarkan masukan mereka, pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif. Hal ini membuat pegawai merasa dihargai dan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka, terutama saat menghadapi tantangan di lapangan. Hal itu sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tatasari (2019), hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Klinik Ibu dan Anak Area Pondok Jati Sidoarjo.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo adalah semangat kerja atau motivasi intrinsik pegawainya. Menurut Hasibuan (2015), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Robbins (2013), motivasi intrinsik adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Menurut Suwatno (2011:175), 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. Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan instansi. Dari hasil observasi didapatkan bahwa pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo memiliki motivasi intrinsik yang baik. Hal ini dapat dilihat dari kesigapan dan kesiagaan pegawai dalam melayani pasien. Hal tersebut menunjukkan kesiap-siagaan dan motivasi intrinsik pegawai yang tinggi.

Hal ini terlihat ketika banyak pegawai dengan sukarela bersedia menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir tanpa menunggu instruksi dari atasan. Bahkan, pada saat jumlah pasien membludak, pegawai menunjukkan kesediaan untuk bekerja lembur dengan penuh tanggung jawab. Tidak hanya itu, beberapa pegawai juga mengambil inisiatif memberikan edukasi kesehatan sederhana kepada pasien, seperti cara menjaga pola makan atau kebersihan diri, meskipun hal tersebut tidak secara langsung tercantum dalam tugas pokok mereka. Sikap inisiatif dan kesediaan membantu di luar kewajiban formal ini menjadi bukti bahwa motivasi yang tumbuh dari dalam diri pegawai benar-benar mendorong mereka untuk memberikan pelayanan yang optimal.

Motivasi yang diterapkan pada pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo mampu mempengaruhi hasil kerja yang baik, artinya motivasi intrinsik mampu meningkatkan kinerja pada Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo. Fenomena itu sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh AA Gde Oka Pramadita, dan Ida Bagus Ketut Surya (2015), hasil penelitian menunjukkan motivasi intrinsik mempunyai pengaruh atau hubungan yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi intrinsik, hal yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja yaitu menjaga lingkungan kerja fisik yang baik. Menurut Sedarmayanti (2014), yang dimaksud lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar 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.

Lingkungan kerja fisik pada Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo berdasarkan hasil observasi awal sudah tergolong baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya tempat parkir kendaraan yang luas, ventilasi ruangan yang cukup sehingga sirkulasi udara di ruangan selalu terjaga kesegarannya, serta kondisi lingkungan kerja yang tidak bising, tenang, aman, dan nyaman sehingga pegawai dapat bekerja dengan maksimal. Tersedianya fasilitas ruangan kerja ber-AC juga semakin mendukung kenyamanan kerja. Selain peralatan kerja yang memadai, kondisi lingkungan kerja fisik di setiap ruangan pada Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo telah memenuhi syarat sesuai standarisasi dari Kementerian Kesehatan, yang meliputi pencahayaan minimal 100 LUX dan maksimal 500 LUX, tingkat kebisingan 55–65 dB, serta kelembapan 65–95%.

Hal tersebut terlihat pada penataan ruang pelayanan yang rapi sehingga alur kerja pegawai lebih efisien, serta adanya area tunggu pasien yang cukup luas dan nyaman. Kondisi ini tidak hanya mendukung produktivitas pegawai tetapi juga meningkatkan kepuasan pasien karena pelayanan dapat berlangsung lebih cepat dan tertib. Dengan lingkungan fisik yang tertata baik, pegawai merasa lebih betah berada di tempat kerja dan mampu menjaga konsistensi kinerja dalam jangka

Panjang Berikut ini adalah pemantauan pengukuran lingkungan kerja fisik pada Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo.

**Tabel I-4**
**Data Pemantauan Lingkungan Kerja Fisik**
**Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo**

| 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 Rumah Sakit | 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. Arsip | 112,3 | Lo | 64,3 | Hi | 68,1 | 82 | Memenuhi syarat |
| 14 | R. Tunggu Pasien | 304,9 | Lo | 75,4 | Hi | 94,5 | 85 | Memenuhi syarat |
| 15 | R. Kamar Mandi | 121,9 | Lo | 64,8 | Hi | 69,1 | 85 | Memenuhi syarat |
| 16 | R. IGD Rawat Inap | 239,6 | Lo | 67,9 | Hi | 71,3 | 81 | Memenuhi syarat |

*Sumber: Sumber: Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo Tahun 2025*

Berdasarkan tabel I-4 menunjukan pemantauan dari lingkungan kerja fisik pada Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo menunjukan kondisi yang baik, memenuhi syarat sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Betania Widya (2014), hasil penelitian menunjukan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh atau hubungan yang positif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi pada Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo mengenai kinerja pegawai banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo, salah satunya yaitu fenomena gaya kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik pegawai yang baik, dan didukung dengan fasilitas lingkungan kerja fisik yang baik.

Dari uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Intrinsik, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo."**

## 1.2. Rumusan Masalah

Terkait fenomena dalam penelitian ini tentang kinerja pegawai di Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo memiliki kinerja yang baik, pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo mampu memberikan pelayanan yang maksimal terhadap masyarakat khususnya masyarakat Purworejo. Hasil kinerja yang baik tidak lepas dari faktor fenomena yang terjadi pada Pratama Kliniki Rumkitban DKT Purworejo yang meliputi gaya kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik yang baik, dan didukung lingkungan kerja fisik yang baik, sesuai standarisasi, yang mendukung kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian fenomena penelitian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo, maka peneliti merumuskan masalah pertanyaan yang akan dikaji pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo?
4. Apakah gaya kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja fisik, berpengaruh secara simultan terhadap terhadap kinerja pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo?

## 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. Kinerja (Y)

   Menurut Simanjuntak (2015:110), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan Robbins, (2013 : 26).

   a. Kualitas
   b. Kuantitas
   c. Ketepatan waktu
   d. Efektivitas
   e. Kemandirian.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)

   Menurut Sinaga (2023:10), megemukakan gaya kepemimpinan trasformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu membawa organisasi untuk berubah dengan cepat, memiliki potensi yang luar biasa, bertahan dalam tekanan, serta inovasi di dalam organisasi. Menurut Robbins dalam Saputra (2022), gaya kepemimpinan transformasional dibatasi pada indikator yaitu:

   a. Kharisma
   b. Inspiratif
   c. Stimulasi Intelektual
   d. Perhatian yang Individual

3. Motivasi Intrinsik (X2)

   Menurut Luthans (2011) motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri orang tersebut, yang kemudian mendorong untuk melakukan sesuatu yang bernilai dan berarti. Motivasi

intrinsik dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Luthans (2011), yaitu antara lain:

1. *Achievement* (Pencapaian).
2. *Recognition* (Pengakuan)
3. *Work it Self* (Pekerjaan Itu Sendiri)
4. *Responbility* (Tanggung Jawab)
5. *Advancement* (Kemajuan).

4. Lingkungan Kerja Fisik (X3).

   Menurut Sedarmayanti (2014), 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 (2014), 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 pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo.
2. Mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo.

3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo.
4. Mengetahui pengaruh secara simultan variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo.

## 1.5. Manfaat Penelitian

### 1.5.1. Manfaat Teoritis

Manfaaat praktis penelitian ini adalah dapat bermaanfaat bagi instansi Klinik Pratama Rumkitban DKT Purworejo, sebagai bahan pertimbangan evaluasi untuk menentukan kebijakan khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, dan lingkungan kerja fisik.

### 1.5.2. Manfaat Praktis

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.