

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesehatan merupakan kebutuhan dasar masyarakat. Setiap negara baik negara maju dan berkembang mengakui bahwa tingkat kesehatan menunjukkan tingkat kesejahteraan suatu bangsa, karena tingkat kesehatan memiliki keterkaitan dengan tingkat kemiskinan. Salah satu wujud komitmen pemerintah terhadap pelayanan kesehatan masyarakat adalah dengan dibentuknya puskesmas sebagai pelayanan publik dibidang kesehatan. Sebagai sarana pelayanan kesehatan terdepan masyarakat, maka puskesmas mempunyai tanggungjawab dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang menjadi ujung tombak suatu keberhasilan sistem pelayanan kesehatan di Indonesia. Pelayanan yang efektif, kenyamanan masyarakat atau pasien yang berkunjung menjadi kunci keberhasilan dalam pengelolaan puskesmas. Oleh karena itu Puskesmas secara teknis dan fungsional merupakan unit pelayanan kesehatan tingkat pertama yang harus dibina oleh Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota.

Puskesmas adalah suatu unit pelaksana fungsional yang berfungsi sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh, terpadu dan berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat

tinggal dalam suatu wilayah tertentu (Azwar, 2010). Puskesmas merupakan organisasi yang berada di bawah Dinas Kesehatan yang dipimpin oleh seorang kepala dan dibantu oleh tim mutu sebagai pengendali kegiatan. Puskesmas melayani masyarakat tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki semangat yang tinggi, tanggung jawab secara maksimal untuk masyarakat, perilaku tersebut dikenal sebagai etos kerja, yaitu nilai yang didasarkan pada kerja keras yang menjadi pendorong untuk memajukan sebuah perusahaan (Sutrisno, 2016:105).

Etos kerja perlu dimiliki oleh setiap individu atau pegawai agar kehidupan organisasi bisa aman, tertib, dan lancar. Dengan mempunyai etos kerja pegawai bisa bekerja secara efektif dan efisien. Apabila sebuah organisasi mempunyai etos kerja yang tinggi maka organisasi tersebut akan mendapatkan hasil yang optimal, karena pegawai bekerja dengan memberikan semua kemampuan yang dimilikinya sebaik mungkin yang bisa mereka lakukan. Namun sebaliknya, jika pada suatu organisasi mempunyai etos kerja yang rendah maka organisasi tersebut akan mendapatkan kerugian. Sebab, pegawai tidak melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, maka akan menurunkan produktivitas kerja pegawai dan memberikan hasil yang kurang optimal untuk organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nurjaya, *et al* (2021) menyatakan bahwa etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai. Etos kerja pada penelitian tersebut merupakan faktor terkuat yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Ginting (2016:7) etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Etos kerja dapat dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya serta sistem nilai yang diyakininya. Etos kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini serta diwujudkan melalui tekanan dan perilaku konkret di dunia kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja adalah suatu kebiasaan yang menyangkut perilaku kerja, umumnya dibangun atas dasar nilai-nilai tertentu yang dianut dan diyakini oleh seseorang secara khas dalam perilaku bekerja untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Tata Usaha pada UPTD Puskesmas Puring mengenai etos kerja pegawai di UPTD Puskesmas Puring dapat dilihat dari beberapa hasil kerja pegawai. Salah satunya yaitu pegawai bekerja dengan penuh tanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan oleh Puskesmas. Etos kerja yang tinggi di UPTD Puskesmas Puring terbukti dari hasil pencapaian target yang meningkat dari program yang tersedia di UPTD Puskesmas

Puring. Berikut ini adalah program kerja yang menunjang etos kerja sesuai target standar pelayanan minimal (SPM) pada UPTD Puskesmas Puring.

Tabel I.1
Target Standar Pelayanan Minimal (SPM) Kerja UPTD
Puskesmas Puring

No	Pelayanan Management	Target Sesuai SPM	Capaian Target Sesuai SPM Tahun 2021	Capaian Target Sesuai SPM Tahun 2022
1.	Pengisian capaian indeks nasional mutu (INM) puskesmas	67%	72 %	84,2 %
2.	Pelayanan rujukan	< 15 %	12,7 %	14%
3.	Pencatatan rekam medis pasien baru	85 %	96 %	100%
4.	Distribusi rekam medis ke poli tujuan dan kembali	95 %	100 %	100%
5.	Pengadministrasi surat menyurat elektronik	85 %	92 %	100%
6.	Usulan kenaikan pangkat sesuai rencana	80 %	100 %	100%
7.	Usulan kenaikan gaji berkala sesuai rencana	85 %	100 %	100%
8.	Pengisian capaian SPM per program	76 %	87 %	94%
9.	Adanya kegiatan dan evaluasi program pengembangan puskesmas	Satu kali pelaksanaan	2 program	4 program
10.	Pemantauan dan evaluasi kebijakan PISPK	60 %	65 %	72%

Sumber: UPTD Puskesmas Puring

UPTD Puskesmas Puring dapat mencapai target SPM sesuai dengan target yang telah ditentukan dan mengalami peningkatan yang cukup bagus. Hal ini dikarenakan pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang sudah ditentukan oleh Puskesmas dengan sungguh-

sungguh dan semangat kerja yang tinggi tanpa bermalas-malasan serta tepat waktu.

Pegawai juga menerima kritik dan saran masyarakat sebagai bentuk meningkatkan kualitas pelayanan. Masyarakat bisa menyampaikan pengaduan kritik dan saran melalui kotak saran, *whatsapp/sms*, media sosial resmi puskesmas, dan petugas puskesmas. Kritik dan saran tersebut selanjutnya dikaji dan ditindak lanjuti untuk mengetahui sejauh mana kekurangan Puskesmas menurut masyarakat. Pengaduan kritik dan saran tersebut secara umum mendapatkan hasil yang baik, sebagian besar masyarakat menyatakan pegawai Puskesmas Puring bekerja dengan penuh semangat, tanggung jawab, dan selalu ramah dalam melayani masyarakat. Selain itu, masyarakat menyampaikan melalui kotak saran bahwa pegawai mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik sesuai dengan yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Masyarakat menulis bahwa pegawai melayani dengan sepenuh hati, mulai dari awal pendaftaran sampai dengan pengobatan seluruh pegawai bersikap ramah dan tanggungjawab. Meskipun seringkali banyak masyarakat yang kurang paham dari awal pendaftaran sampai diberikan obat namun pegawai menjelaskan dengan rinci dan sabar. Adapun masyarakat yang memberikan saran agar dibagian pendaftaran ditambah pegawai yang mahir dalam bidang IT dan upgrade software yang mungkin menjadi salah satu faktor memperlambat pendaftaran. Kemudian pegawai UPTD Puskesmas Puring melaporkan kepada Kepala Puskesmas untuk

dikaji dan melakukan tindak lanjut saran yang diberikan masyarakat. Setelah adanya tindak lanjut yang diberikan Kepala Puskesmas, bagian pendaftaran sudah ditambahkan pegawai untuk mengurangi keterlambatan atau antrian yang panjang. Menurut pendapat pegawai dengan memberikan pelayanan yang baik, maka bisa melaksanakan amanah yang diberikan sebagai tenaga kesehatan.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi etos kerja yaitu lingkungan kerja fisik, hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan F. Kaburito, *et al* (2020) dan Mulyani (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja pegawai. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja pegawai yang nyaman. Apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekitar pegawai baik, maka pegawai bisa bekerja dengan optimal tanpa adanya gangguan yang membuat pegawai merasa tidak nyaman. Tetapi, apabila lingkungan kerja fisik yang ada di sekeliling pegawai buruk maka akan menyebabkan pegawai tidak bisa fokus dengan pekerjaannya dan produktivitas organisasi akan berkurang.

Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan rasa aman dan nyaman terhadap pegawai. Dengan kondisi kerja yang buruk

berpotensi menyebabkan pegawai mudah stress, sulit berkonsentrasi sehingga dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi kurang memadai, ruang kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada proses kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan Kepala Tata Usaha dan Bidan Desa, lingkungan kerja fisik di UPTD Puskesmas Puring sudah baik, dilihat dari segi bangunan gedung puskesmas. Namun, karena puskesmas baru saja melakukan renovasi di tahun 2020-2021 maka pegawai harus lebih beradaptasi dengan lingkungannya yang berbeda dari kondisi sebelumnya. Meskipun renovasi puskesmas baru saja dilakukan, akan tetapi setiap ruangan sudah mempunyai sirkulasi udara yang baik dan terfasilitasi AC. Penataan ruangan kerja juga sudah tertata dengan rapi, hal ini terlihat dari susunan meja, kursi, dan ketersediaan alat yang memadai untuk mendukung kelancaran dalam bekerja sudah sesuai sehingga memudahkan pegawai dalam bekerja. Pencahayaan ruangan mendukung serta kebersihan ruangan di lingkungan sekitar selalu terjaga yang membuat pegawai merasa nyaman pada saat bekerja.

Selain lingkungan kerja fisik, faktor lain yang diduga mempengaruhi etos kerja adalah motivasi. Penelitian yang dilakukan Mulyadi, *et al* (2022) dan Fitriana (2019) menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja

pegawai. Motivasi merupakan suatu perilaku yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Menurut Pratiwi (2019) motivasi intrinsik adalah sesuatu yang timbul tanpa perlu adanya suatu rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri yaitu sejalan dengan kebutuhannya. Motivasi dari diri sendiri sangat berpengaruh dan berperan penting terhadap pegawai.

Adanya motivasi intrinsik membuat pegawai sadar akan tanggungjawab dari pekerjaannya dan lebih terdorong untuk semangat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hasil wawancara dengan Bidan dan Kepala Tata Usaha UPTD Puskesmas Puring, pegawai di UPTD Puskesmas Puring bekerja dengan tekun dan bersungguh-sungguh disetiap proses dari program yang sedang dijalankan. Pemeriksaan laboratorium test cepat *Tuberculosis* Paru di UPTD Puskesmas Puring yang awalnya harus dibawa ke Kabupaten Cilacap merupakan pelayanan yang berbeda dengan puskesmas lain, hal ini membuat pegawai merasa lebih bersemangat dalam bekerja karena pegawai termotivasi untuk berkembang dan memberikan kemampuan yang dimilikinya agar lebih bermanfaat untuk orang lain. Program ini merupakan program baru di Puskesmas Puring yang mulai berjalan di tahun 2022. Adanya program baru tersebut, pegawai berkontribusi dan terdorong atas kemauannya sendiri untuk mengikuti pelatihan, webinar, dan diklat baik itu dari internal maupun eksternal.

Selain itu di UPTD Puskesmas Puring terdapat program pengembangan jiwa untuk kelompok terapi pasien jiwa. UPTD Puskesmas Puring juga mempunyai kelompok kegiatan prolanis setiap hari Jum'at pagi senam, kemudian di hari Kamis ketiga cek kesehatan dan mengambil obat. Pegawai merasakan bahwa pekerjaan yang sedang dijalankan merupakan bentuk lain dari sekedar bekerja mencari uang dan bukan hanya mengabdikan sebagai pegawai negeri sipil, melainkan bisa menolong masyarakat atau pasien yang sedang mengalami kesakitan. Sehingga pegawai merasa bahwa pekerjaannya merupakan suatu pekerjaan yang mulia dan tidak bisa dilakukan oleh pekerjaan lain atau semua orang, maka perlu dilakukan dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Selain lingkungan kerja fisik dan motivasi intrinsik, faktor lain yang diduga mempengaruhi etos kerja yaitu hubungan antar manusia. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Boby *et al* (2019) dan Yuliani (2017). Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa hubungan antar manusia berpengaruh positif terhadap etos kerja pegawai. Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka harus bisa menjaga hubungan baik antar satu individu dengan yang lainnya dalam organisasi dengan tujuan pegawai satu sama lain dapat bekerja sama dengan baik dalam menjalankan program kerja organisasi. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat pegawai dalam menjalankan pekerjaan.

Menurut Eka, *et al* (2014) hubungan antar manusia adalah komunikasi antar pribadi yang manusiawi, yang berarti komunikasi telah memasuki tahap psikologis dimana komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan secara bersama.

Hasil wawancara yang diperoleh peneliti dengan Kepala Tata Usaha UPTD Puskesmas Puring dalam meningkatkan etos kerja, pegawai melakukan kerjasama yang baik dalam menyelesaikan tugas maupun program yang telah diberikan oleh organisasi seperti program vaksin, imunisasi, dan semua jenis program sudah sesuai struktur yang diberikan. Pegawai bekerja secara tim dengan kemampuannya masing-masing dan mendapatkan hasil yang optimal.

Setiap hari di UPTD Puskesmas Puring juga memberikan laporan hasil pekerjaannya dan monitoring digrup info Puskemas. Sehingga setiap informasi di UPTD Puskesmas Puring selalu terhubung dengan baik antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, oleh karena itu program-program di puskesmas juga berjalan dengan baik.

Hal ini karena sesama rekan kerja saling memberikan bantuan ataupun informasi tanpa memandang, baik itu senior maupun junior. Komunikasi antara atasan dan bawahan juga sudah baik dilihat dari setiap program kelompok atau tim selalu berjalan dengan lancar dan memperoleh hasil yang memuaskan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Intrinsik, dan Hubungan Antar Manusia Terhadap Etos Kerja Pada PNS UPTD Puskesmas Puring**".

1.2 Rumusan Masalah

Banyaknya program kerja yang semakin bertambah pada UPTD Puskesmas Puring menjadikan para pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mencapai target dan tujuan organisasi. Perilaku yang dimiliki oleh para pegawai dengan nilai semangat yang tinggi tersebut disebut dengan etos kerja. Agar pegawai memiliki etos kerja yang baik maka pegawai harus memiliki, lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik dan hubungan antar manusia yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh F. Kaburito, *et al.*, (2020), Mulyadi, *et al.*, (2022), dan Yuliani (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan hubungan antar manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja. Berdasarkan hal itu maka rumusan penelitian ini antara lain:

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja pada PNS UPTD Puskesmas Puring?
2. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja pada PNS UPTD Puskesmas Puring?
3. Apakah hubungan antar manusia berpengaruh secara parsial terhadap etos kerja pada PNS UPTD Puskesmas Puring?

4. Apakah lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan hubungan antar manusia berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja pada PNS UPTD Puskesmas Puring?

1.3 Batasan Masalah

Oleh karena adanya keterbatasan waktu, agar penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam, maka tidak semua masalah akan diteliti. Oleh karena itu peneliti perlu untuk memberikan batasan masalah dalam penelitian ini. Berdasarkan uraian di atas, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian dilakukan di UPTD Puskesmas Kecamatan Puring, Kabupaten Kebumen.
2. Etos Kerja merupakan semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prospektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja, Ginting (2016:7). Etos kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Sinamo (2005), antara lain:
 - a. Kerja adalah panggilan
 - b. Kerja adalah aktualisasi
 - c. Kerja adalah ibadah
 - d. Kerja adalah pelayanan
 - e. Kerja adalah amanah

3. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, Sedarmayanti dalam (Hamid, 2014). Lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) antara lain:

- a. Kebersihan lingkungan kerja
- b. Penerangan atau cahaya
- c. sirkulasi udara
- d. Tata warna
- e. Temperatur
- f. Dekorasi

4. Motivasi intrinsik adalah sesuatu yang timbul tanpa perlu adanya suatu rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam diri individu sendiri yaitu sejalan dengan kebutuhannya, Pratiwi (2019). Motivasi intrinsik dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Herzberg dalam (diah ayu, 2019) antara lain:

- a. Prestasi
- b. Pengakuan dan penghargaan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Tanggung jawab
- e. Peluang untuk berkembang

5. Hubungan antar manusia merupakan komunikasi antar pribadi yang manusiawi, yang berarti komunikasi telah memasuki tahap psikologis dimana komunikator dan komunikasinya saling memahami pikiran, perasaan dan melakukan tindakan secara bersama, Eka, *et al* (2014). Hubungan Antar Manusia dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Anong (2009), antara lain :

- a. Sikap Toleransi
- b. Mampu menerima teguran
- c. Sikap bersahabat
- d. Kejujuran dalam bekerja
- e. Menjalin hubungan yang baik
- f. Mampu bekerja sama

1.4 Tujuan Penelitian

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

1. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Puring.
2. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap etos kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Puring.

3. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan antar manusia terhadap etos kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Puring.
4. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan hubungan antar manusia secara bersama-sama terhadap etos kerja pegawai negeri sipil (PNS) di UPTD Puskesmas Puring?

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat teoritis sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya manusia dalam kaitannya lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, hubungan antar manusia dan etos kerja.
2. Penelitian ini merupakan tambahan informasi bagi peneliti dan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan serta referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5.3 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Memberikan gambaran bagi puskesmas mengenai sejauh mana lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan hubungan antar manusia berpengaruh terhadap etos kerja pada PNS UPTD Puskesmas Puring.
2. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi manajemen puskesmas agar lebih menyadari lingkungan kerja fisik, motivasi intrinsik, dan hubungan antar manusia berpengaruh terhadap etos kerja pada PNS UPTD Puskesmas Puring.

