

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah elemen penting dalam organisasi yang melibatkan individu-individu dengan keterampilan, pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. SDM tidak hanya merujuk pada jumlah tenaga kerja, tetapi juga kualitas dan potensi mereka untuk meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen sumber daya manusia berpendapat bahwa karyawan merupakan aset 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 penuaian tugas dan kewajiban karyawan dalam melaku kan tugasnya tersebut, berkaitan erat dengan kinerja karyawan yang bersangkutan. Dalam hal ini, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai hasil

kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan organisasi kerja tempat dirinya bekerja, (Sugiarto et al., 2017).

Dalam era globalisasi saat ini, setiap organisasi termasuk institusi layanan publik seperti Puskesmas, dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan tingkat dasar memiliki peran strategis dalam membangun derajat kesehatan masyarakat. Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya, Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 2014 (Indra Aidil Jabo, Adam Idris, 2019).

Menurut Achmad Supriyanto (2003) Puskesmas adalah institusi pelayanan kesehatan yang memiliki tanggung jawab untuk melayani masyarakat di wilayah pedesaan maupun perkotaan yang jauh dari pusat kota. Menurutnya, puskesmas berfungsi untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui pelayanan kesehatan yang menyeluruh dan mudah diakses oleh masyarakat.

Puskesmas Karanganyar terletak di Jl. Sejahtera No.4, Ngebak, Plarangan, Kec. Karanganyar, Kabupaten Kebumen, Jawa Tengah. Pelayanan Pegawai Puskesmas dalam upaya pelayanan kesehatan di Puskesmas Karanganyar 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 Karanganyar pelayanan mengacu pada kemampuan tenaga kesehatan dan staf administrasi dalam menyediakan layanan kesehatan yang efektif, efisien, dan memuaskan bagi masyarakat. 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 Karanganyar Kebumen merupakan salah satu contoh kinerja yang patut untuk ditiru Kinerja pegawai Puskesmas Karanganyar hasilnya memuaskan berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, komitmen kerja dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya serta dalam hal pelayanan kepada pasien. Banyaknya program-program yang di terapkan di Puskesmas Karanganyar mampu di kerjakan dengan baik oleh pegawai Puskesmas Karanganyar.

Berikut ini adalah program-program yang di terapkan pada Puskesmas Karanganyar.

Tabel I - I
Prosentase Pencapaian Hasil Kinerja
Pegawai Puskesmas Karanganyar Tahun 2024

No	Jenis program	Tujuan	Prosentase
1.	Immunisasi	Pencegahan penyakit	95%
2.	Diare	Meningkatkan kesadaran masyarakat tentang penyakit diare	90%
3.	TB Paru	Menurunkan angka kesakitan dan angka TH	95%
4.	Perkesmas	Meningkatkan kesadaran masyarakat untuk hidup sehat	95%
5.	Prolanis	Mendorong peserta penyandang penyakit kronis mencapai kualitas hidup yang lebih optimal sehingga mencegah timbulnya komplikasi penyakit	90%
6.	Promkes (PHBS,PIS, PK)	Meningkatkan kesadaran masyarakat untuk berbudaya hidup bersih, sehat.	95%
7.	Kesling (P2P)	Mewujudkan mutu lingkungan hidup yang lebih sehat	95%
8.	Gizi	Meningkatkan pelayanan gizi untuk mencapai keadaan gizi yang baik	90%
9.	Posyandu Lansia	Mendekatkan pelayanan dan meningkatkan peran serta masyarakat dalam pelayanan kesehatan dan meningkatkan komunikasi antara masyarakat usia lanjut	90%
10.	HIV/AIDS	Meningkatkan kesadaran masyarakat tentang bahaya penyakit HIV/AIDS	90%

11.	Kespro (Kesehatan Reproduksi)	Meningkatkan kemandirian wanita dalam peranan dan fungsi reproduksi, meningkatkan peran dan tanggung jawab sosial laki-laki	90%
12.	Malaria	Untuk membina peran serta masyarakat dalam pemberantasan penyakit malaria, dan melaksanakan penyuluhan tentang penyakit malaria di masyarakat	95%
13.	Kesehatan Jiwa	Untuk mencegah, mengidentifikasi, mengobati, merehabilitasi gangguan jiwa, serta meningkatkan kesadaran dan dukungan masyarakat untuk menciptakan kualitas hidup yang lebih baik.	88%

Sumber : Puskesmas Karanganyar, 2024

Puskesmas Karanganyar menjalankan berbagai program kerja yang dilaporkan secara berkala kepada Dinas Kesehatan. Setiap tiga bulan, dilakukan kegiatan Monitoring dan Evaluasi (Monev) untuk menilai pelaksanaan program dan memastikan bahwa target yang telah ditetapkan tercapai. Dalam proses ini, pegawai Puskesmas dituntut untuk mematuhi dan melaksanakan program-program yang telah dirancang. Hasil dari pelaksanaan program-program tersebut menunjukkan kinerja pegawai yang optimal. Hal ini tercermin dari pencapaian indikator kerja yang baik. Berdasarkan capaian tersebut, penelitian lebih lanjut menjadi relevan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Karanganyar. Selain pencapaian program, Puskesmas Karanganyar juga meningkatkan fasilitas pelayanan dengan menyediakan layanan khusus untuk pasien gangguan jiwa. Ruang khusus disediakan untuk menangani pasien dengan kebutuhan

tersebut secara lebih terfokus. Di sisi lain, guna mempermudah akses layanan kesehatan bagi masyarakat desa, Puskesmas menempatkan pegawai di Puskesmas Pembantu (Pustu). Hal ini bertujuan agar masyarakat desa dapat dengan mudah mengakses layanan kesehatan tanpa harus menempuh jarak jauh. Fenomena ini mencerminkan komitmen manajemen Puskesmas Karanganyar dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai. Dengan pengelolaan yang terstruktur dan fokus pada peningkatan pelayanan, Puskesmas Karanganyar menunjukkan dedikasi penuh dalam memberikan layanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat.

Pengertian kinerja menurut (Mangkunegara, 2012:9), adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Dapat dikatakan kinerja yang tinggi dan baik akan memberikan profit bagi perusahaan sehingga mencapai tujuannya, sedangkan sebaliknya jika kinerja yang rendah dan buruk hanya akan memberikan kerugian bagi perusahaan dan tujuan tidak akan tercapai dengan baik. Dalam organisasi pelayanan kesehatan seperti Puskesmas, kinerja pegawai menjadi faktor penting yang memengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan kesehatan yang optimal membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya memiliki keterampilan profesional, tetapi juga bekerja dalam lingkungan yang aman, sehat, dan mendukung produktivitas. Oleh karena itu untuk mengetahui tingkat kinerja pada pegawai, puskesmas karanganyar

melakukan penilaian kinerja pegawai dengan tujuan mengetahui tingkat kinerja tenaga medis maupun non medis pada UPTD Puskesmas Karanganyar.

Tabel I - II
Data Pencapaian Kinerja Medis dan Non Medis
Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar 2024

Kategori Penilaian	Target Nilai	Terealisasi (Rata-rata Nilai)	Jumlah Tenaga
Amat Baik	100	-	-
Baik	80	82,10	45
Cukup	60	68,90	24
Kurang	40	-	-
Sangat Kurang	20	-	-
Total	-	-	69

Sumber: UPTD Puskesmas Karanganyar, 2024

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa mayoritas pegawai di Puskesmas Karanganyar berada pada kategori “Baik” dan “Cukup”, dengan rata rata nilai 82,10 dengan kategori baik sejumlah 45 pegawai dan 68,90 dengan kategori penilaian cukup sejumlah 24 pegawai yang dimana masing-masing terdiri dari pegawai medis maupun non medis. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah menunjukkan kinerja yang memadai dan mampu memberikan pelayanan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Distribusi kinerja ini mencerminkan adanya konsistensi dalam pelaksanaan tugas serta potensi peningkatan untuk mencapai kategori yang lebih tinggi. Sedangkan Kategori 'Amat Baik' tetap dicantumkan dalam tabel meskipun tidak ada pegawai yang masuk ke dalamnya, untuk menunjukkan bahwa masih terdapat ruang peningkatan kinerja yang dapat dicapai di masa mendatang. Disamping penilaian kinerja pada pegawai UPTD Puskesmas karanganyar juga memberikan kepada masyarakat melakukan penilaian pelayanan pada UPTD Puskesmas

Karanganyar dengan tujuan mengetahui seberapa dampak kinerja pegawai terhadap masyarakat.

Tabel I - III
Hasil Penilaian Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)
UPTD Puskesmas Karanganyar 2025

Periode	Jumlah Responden	Nilai IKM
Triwulan II Tahun 2025	210	88,83

Sumber: Website Resmi Puskesmas Karanganyar, 2025

Berdasarkan hasil survei Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Triwulan II Tahun 2025, Puskesmas Karanganyar mendapatkan nilai sebesar 88,83 dari total 210 responden. Nilai ini berada dalam kategori 'Baik', sesuai dengan klasifikasi penilaian pelayanan publik (80–89,99). Artinya, masyarakat merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh puskesmas.

Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) memiliki peran penting dalam menilai kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh suatu instansi, termasuk Puskesmas Karanganyar. IKM berfungsi sebagai alat evaluasi untuk mengetahui sejauh mana pelayanan yang diberikan telah memenuhi harapan masyarakat. Penilaian ini tidak hanya mencerminkan kualitas pelayanan secara umum, tetapi juga secara langsung berkaitan dengan kinerja para pegawai sebagai pelaksana pelayanan. Ketika nilai IKM berada pada kategori tinggi, seperti “Baik” atau “Sangat Baik”, hal ini menunjukkan bahwa pegawai telah menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, mulai dari sikap pelayanan, kecepatan, ketepatan, hingga kenyamanan proses layanan. Oleh karena itu, penilaian IKM dapat digunakan sebagai indikator eksternal yang memperkuat hasil penilaian

kinerja internal pegawai. Sinkronisasi antara hasil IKM dan penilaian kinerja pegawai sangat penting untuk memberikan gambaran yang utuh dan objektif mengenai kualitas SDM yang dimiliki puskesmas. Dengan demikian, IKM berperan sebagai cermin kinerja kolektif pegawai sekaligus sebagai dasar perencanaan peningkatan kualitas pelayanan di masa mendatang.

Selain aspek pelayanan yang tercermin dalam IKM, faktor internal seperti motivasi kerja juga berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu maupun pengaruh dari lingkungan yang membuat seseorang mau dan berusaha keras untuk mencapai tujuan tertentu, termasuk dalam menyelesaikan tugas-tugas pelayanan kesehatan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, disiplin, dan kepedulian terhadap kualitas hasil kerjanya. Dalam konteks Puskesmas Karanganyar, keberhasilan pelayanan yang tercermin dari nilai kinerja dan IKM tidak dapat dilepaskan dari tingkat motivasi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Pegawai yang termotivasi dengan baik akan mampu memberikan pelayanan yang optimal, menjalin komunikasi yang baik dengan masyarakat, serta lebih tanggap dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi di lapangan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen puskesmas untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sebagai upaya dalam mendorong kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Menurut Adipratama dan Husnatarina (2021), Motivasi kerja merupakan salah satu hal paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Upaya

untuk mencapai kinerja yang lebih baik yaitu dengan memacu motivasi para pegawai. Motivasi merupakan respon pegawai terhadap beberapa pernyataan mengenai seluruh usaha yang muncul dari dalam diri pegawai supaya memiliki daya dorong untuk bekerja dan mencapai tujuan yang dikehendaki. Selain itu juga, motivasi adalah proses penggerak keinginan untuk bekerja sehingga para pegawai ingin bekerja demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Semua kebutuhan atau keinginan terpenuhi maka pegawai secara otomatis mendapatkan kinerja yang sangat meningkat. Jika pegawai menerima sebuah penghargaan yang mereka anggap layak untuk mendapatkannya, pegawai tersebut akan dapat menghasilkan kinerja yang lebih besar (Elistia et al., 2021).

Hasil kinerja yang baik yang ditunjukkan oleh pegawai Puskesmas Karanganyar tentunya juga tidak lepas dari Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) karna merupakan aspek penting dalam memastikan kesejahteraan pekerja sekaligus meningkatkan produktivitas perusahaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja merupakan faktor penting dalam menjaga kualitas kinerja pegawai puskesmas. Berdasarkan regulasi seperti Peraturan Pemerintah No. 50 Tahun 2012 tentang sistem manajemen K3, implementasi program K3 di puskesmas menjadi krusial untuk mencegah risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Namun, penelitian menunjukkan bahwa penerapan K3 pada puskesmas sering kali belum optimal karena keterbatasan dana, sarana-prasarana, SDM K3, dan rendahnya kesadaran petugas dalam mengikuti prosedur K3. Data nasional memperlihatkan tren meningkatnya jumlah kasus kecelakaan kerja di Indonesia,

dengan penumpukan klaim BPJS Ketenagakerjaan mencapai 157.313 kasus pada 2018, meningkat dari tahun sebelumnya dan hingga tahun 2021 jumlah kasus terus naik menjadi 234.370 kasus. Dalam konteks tenaga kesehatan, jenis kecelakaan yang sering terjadi adalah tertusuk jarum suntik, luka akibat peralatan medis, terpeleset, atau terantuk benda di lingkungan kerja dengan prevalensi tinggi hingga 70% pada beberapa studi di puskesmas.

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan pada puskesmas karanganyar menunjukkan bahwa masih terdapat banyak pegawai yang kurang memprioritaskan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam aktivitas sehari-hari. Kondisi ini berpotensi menimbulkan risiko bagi kesehatan dan keselamatan pegawai, seperti paparan penyakit, cedera kerja, atau kelelahan yang berlebihan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Ketidaksadaran akan pentingnya K3 sering kali disebabkan oleh kurangnya sosialisasi atau pemahaman mengenai standar dan prosedur K3 yang harus diterapkan.

Oleh karena itu, pelaksanaan K3 yang baik, seperti penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai SOP, pelatihan rutin, sosialisasi kebijakan dan identifikasi bahaya kerja, terbukti mampu menurunkan insiden kecelakaan. Penelitian menyebut bahwa penerapan SOP dan pelatihan K3 terkait erat dengan penurunan angka kejadian kecelakaan di kalangan tenaga kesehatan di rumah sakit maupun puskesmas. Dengan demikian, variabel K3 memiliki keterkaitan langsung dengan kinerja individual dan organisasi tenaga kesehatan yang bekerja dalam lingkungan yang aman dan terlindungi cenderung lebih produktif,

disiplin, minim absen, serta meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, yang pada akhirnya mendukung pencapaian indikator kinerja serta kepuasan pelayanan publik.

Menurut para ahli dalam lima tahun terakhir, penerapan prinsip K3 bertujuan melindungi pekerja dari risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat pekerjaan. Elemen utama dalam K3 mencakup pengelolaan risiko, penggunaan alat pelindung diri (APD), dan pelatihan untuk meningkatkan kesadaran pekerja akan keselamatan. Keselamatan dan Kesehatan kerja adalah sebuah ilmu dan praktik yang bertujuan untuk melindungi pekerja dari bahaya yang dapat terjadi di tempat kerja. Fokusnya adalah menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk mencegah kecelakaan dan cedera, Goetsch (2018).

Menurut Bernardin dan Russell (2013), penerapan K3 yang baik tidak hanya mengurangi risiko kecelakaan kerja tetapi juga meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang berdampak positif pada kinerja. Namun, tanpa kepatuhan pada K3, pegawai berisiko mengalami masalah kesehatan yang pada akhirnya menghambat produktivitas mereka. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menjadi aspek esensial dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) untuk melindungi tenaga kerja dari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Di puskesmas, risiko paparan penyakit, beban kerja yang tinggi, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis tenaga kesehatan.

Selain Keselamatan dan kesehatan kerja (K3), Lingkungan kerja merupakan tempat atau segala yang ada di sekeliling pekerja menjalankan

kegiatan hari-harinya. Menurut Nitisemito (2006), Lingkungan kerja menggambarkan hal yang terdapat diseperti pekerja dan berpengaruh terhadap jiwanya dalam melaksanakan kewajiban yang dibebankannya. Jadi Lingkungan kerja fisik dalam hal ini yaitu segala apapun yang ada disekitar pegawai itu bekerja.

Menurut Nata (2016), Lingkungan kerja fisik akan lebih disoroti karena lingkungan kerja fisik merupakan tempat berlangsungnya aktifitas pegawai dalam bekerja sehari-hari sehingga perlu mendapat perhatian lebih. Lingkungan kerja fisik juga berpengaruh pada efisiensi dan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Tempat kerja yang nyaman tentu sangat diharapkan oleh para pegawai, seperti lingkungan sekitar kerja yang bersih dan memiliki suasana kerja yang kondusif, sehingga pegawai memiliki semangat dalam bekerja. Menurut Komaruddin dalam Siboro (2016), Lingkungan kerja fisik merupakan keutuhan atau tiap bagian dalam indikasi fisik yang melingkari atau mempengaruhi individu.

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas kerja pegawai di puskesmas. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi ruang kerja, pencahayaan, suhu udara, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, serta ketersediaan fasilitas penunjang seperti ruang tunggu pasien, tempat cuci tangan, dan ventilasi yang memadai. Dalam konteks Puskesmas Karanganyar, sebagai fasilitas layanan kesehatan tingkat pertama yang melayani masyarakat secara langsung, lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan untuk mendukung kelancaran pelayanan dan

kesehatan petugas medis maupun nonmedis. Jika lingkungan kerja tidak nyaman misalnya terlalu panas, ruang sempit, pencahayaan buruk, atau suara bising yang terus-menerus maka dapat menimbulkan kelelahan, stres, dan menurunnya semangat kerja pegawai. Hal ini pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Sebaliknya, lingkungan fisik yang terjaga dengan baik tidak hanya membuat pegawai merasa aman dan nyaman, tetapi juga meningkatkan fokus, efisiensi kerja, dan kualitas komunikasi dengan pasien. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja fisik yang sehat dan ergonomis menjadi bagian penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Puskesmas Karanganyar secara menyeluruh.

Pada saat melakukan observasi lingkungan kerja fisik di Puskesmas Karanganyar masih belum mendukung untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi para pegawai. Misalnya, pencahayaan yang kurang memadai, suhu ruangan yang tidak nyaman, atau tata letak fasilitas kerja yang tidak ergonomis dapat menyebabkan ketidaknyamanan bagi tenaga kesehatan yang bekerja berjam-jam di puskesmas. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik yang tidak mendukung dapat memengaruhi motivasi dan tingkat energi karyawan dalam bekerja, sehingga mereka cenderung lebih mudah lelah dan mengalami penurunan kinerja. Pegawai yang bekerja dalam lingkungan yang kurang ideal sering kali mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas secara efektif, yang pada akhirnya menurunkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Fenomena ini menjadi permasalahan serius karena dalam konteks pelayanan kesehatan, performa tenaga medis dan non-medis sangat berpengaruh terhadap kepuasan pasien. Kinerja yang menurun tidak hanya berdampak pada kepuasan pasien, tetapi juga berpotensi mengganggu operasional Puskesmas Karanganyar secara keseluruhan. Selain itu, tanpa adanya perbaikan pada lingkungan kerja fisik, pegawai akan terus bekerja dalam kondisi yang tidak optimal, sehingga risiko kelelahan dan penurunan kinerja akan terus meningkat. Penting bagi manajemen Puskesmas Karanganyar untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja fisik dan memastikan bahwa seluruh tenaga kerja memiliki kesadaran penuh akan pentingnya K3, sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kinerja optimal.

Berdasarkan hasil fenomena dan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar)”**

1.2. Rumusan Masalah

Fenomena di UPTD Puskesmas Karanganyar menunjukkan bahwa penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) masih kurang diprioritaskan oleh pegawai, yang disebabkan oleh minimnya sosialisasi dan pemahaman terkait standar K3. Selain itu, lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, dan tata letak fasilitas kerja yang tidak ergonomis menciptakan kondisi kerja yang kurang mendukung. Hal ini meningkatkan risiko kesehatan

dan keselamatan pegawai, seperti paparan penyakit, cedera, atau kelelahan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Motivasi Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Motivasi Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar?
4. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar?
5. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar?
6. Bagaimana pengaruh (K3) dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar?
7. Bagaimana pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dan Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar?

1.3. Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian ini pada Puskesmas Karanganyar dengan jumlah responden yang berjumlah 69 orang pegawai medis maupun non medis, dilakukan pembatasan masalah guna menghindari meluasnya bahasan dan hasil

yang didapatkan sesuai tujuan awal yang telah ditetapkan. Adapun batasan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai

Menurut (Robbins dan Judge, 2018) Kinerja adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja mencakup aspek kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan, serta perilaku dan sikap karyawan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2018), kinerja dapat diukur dengan beberapa indikator utama, antara lain :

- a. Kuantitas Pekerjaan
- b. Kualitas Pekerjaan
- c. Ketepatan Waktu
- d. Efektivitas
- e. Efisiensi
- f. Kemandirian

2. Motivasi kerja

Menurut Sofyandi dan Garniwa (2007) Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan kerja dan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan produktif.

Indikator motivasi kerja menurut **Anwar Prabu Mangkunegara**

(2009:93) sebagaimana dikutip dalam (Fadillah et al., 2013) sebagai berikut:

1. Tanggung jawab
 2. Prestasi kerja
 3. Peluang untuk maju
 4. Pengakuan atas kinerja
 5. Pekerjaan yang menantang
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Menurut Mathis & Jackson (2006), keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka bekerja.

Indikator Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) menurut Mangkunegara (2017), sebagai berikut :

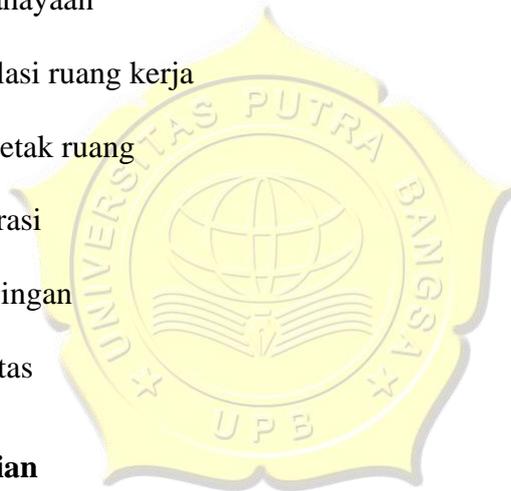
1. Keadaan tempat lingkungan kerja
2. Pengaturan udara
3. Pengaturan penerangan
4. Pemakaian peralatan kerja
5. Kondisi fisik dan mental karyawan

4. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2009:22), “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh menurut Sedarmayanti (2017) sebagai berikut:

1. Pencahayaan
2. Sirkulasi ruang kerja
3. Tata letak ruang
4. Dekorasi
5. Kebisingan
6. Fasilitas



1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap Motivasi Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Motivasi Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar

4. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar
5. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar
6. Untuk mengetahui pengaruh Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar
7. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja melalui Motivasi sebagai variabel intervening Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis sebagai berikut :

1.5.1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memperkaya teori motivasi kerja, seperti yang dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara, dengan menyoroti bagaimana faktor-faktor Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) dan lingkungan kerja fisik berperan dalam meningkatkan motivasi pegawai melalui pengakuan, tantangan kerja, dan peluang pengembangan karier. Dengan mengkaji hubungan antara keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja fisik, motivasi, dan kinerja pegawai dengan menggunakan indikator motivasi seperti

tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang.

Selain itu, penelitian ini juga memberikan perspektif baru tentang peran motivasi sebagai variabel intervening yang dapat membantu menjelaskan dampak lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dalam kondisi kerja yang berbeda, seperti di UPTD Puskesmas Karanganyar.

1.5.2. Manfaat Praktis

Manfaat Praktis dari penelitian ini adalah memberikan rekomendasi praktis bagi pengelola UPTD Puskesmas Karanganyar dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memahami pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) serta lingkungan kerja fisik terhadap motivasi dan kinerja, pihak manajemen dapat merumuskan kebijakan K3 yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan tenaga kesehatan.

Penelitian ini juga memberikan panduan bagi manajer dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, seperti memperbaiki kondisi pencahayaan, kebersihan, dan pengaturan suhu di lingkungan kerja, yang terbukti penting bagi kepuasan dan produktivitas pegawai (Robbins & Judge, 2018).

Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas layanan kesehatan dengan menciptakan kondisi kerja yang lebih

kondusif, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

