

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan data, kesimpulan yang dapat diambil pada penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar. Artinya Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja (K3) dalam penelitian ini berpengaruh terhadap Motivasi dengan dibuktikanya hasil diatas, bahwa penerapan K3 yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan rasa aman pegawai, sehingga mendorong peningkatan motivasi kerja.
2. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan dan positif terhadap Motivasi Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar. Artinya Lingkungan Kerja Fisik dalam penelitian ini berpengaruh terhadap Motivasi dengan dibuktikanya hasil diatas, bahwa penerapan Lingkungan kerja fisik yang mendukung, seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, dan fasilitas kerja yang memadai, dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat kerja pegawai.
3. Keselamatan dan Kesehatan Kerja berpengaruh dan signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar. Artinya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam penelitian ini berpengaruh terhadap Kinerja dengan dibuktikanya hasil diatas, bahwa semakin baik kondisi keselamatan dan kesehatan kerja yang diberikan oleh organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai.
4. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh dan signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar. Artinya Lingkungan Kerja Fisik

dalam penelitian ini berpengaruh terhadap Kinerja dengan dibuktikan hasil diatas, bahwa penerapan Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung secara fisik dapat membantu pegawai bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas.

5. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar. Artinya Motivasi dalam penelitian ini tidak berpengaruh terhadap Kinerja dengan dibuktikan hasil diatas, Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai memiliki motivasi kerja, faktor tersebut belum cukup kuat untuk secara langsung memengaruhi peningkatan kinerja tanpa didukung faktor lainnya.
6. Motivasi tidak dapat memediasi hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar. Artinya Motivasi dalam penelitian ini tidak dapat memediasi hubungan antara Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja dengan dibuktikan hasil diatas, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh K3 terhadap kinerja bersifat langsung dan tidak melalui motivasi sebagai variabel perantara.
7. Motivasi tidak dapat memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar. Artinya Motivasi dalam penelitian ini tidak dapat memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja dengan dibuktikan hasil diatas, Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja tanpa melalui peningkatan motivasi terlebih dahulu.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk dijadikan bahan evaluasi bagi penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Variabel yang digunakan untuk mengukur Kinerja Pegawai terbatas pada variabel Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja. Padahal, faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja juga berpotensi memengaruhi kinerja namun belum dikaji dalam penelitian ini.
2. Pembagian angket tidak dapat dilaksanakan sendiri oleh peneliti, tetapi harus dititipkan kepada pihak TU Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar. Oleh sebab itu, dalam penelitian selanjutnya sebaiknya pembagian angket dilakukan sendiri dan pengisian angket dilaksanakan pada saat angket dibagikan pada Pegawai, dengan demikian dapat diperoleh jawaban yang benar-benar murni.
3. Penelitian ini hanya menggunakan data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner tertutup. Meskipun pendekatan ini efektif untuk mengukur hubungan antar variabel secara statistik dan dapat memberikan gambaran umum tentang kecenderungan responden, namun metode ini memiliki keterbatasan dalam menangkap makna yang lebih mendalam dari setiap jawaban. Kuesioner tertutup membatasi responden dalam mengekspresikan pandangan pribadi secara bebas, sehingga informasi yang bersifat subjektif, seperti alasan di balik persepsi mereka terhadap K3, lingkungan kerja fisik, motivasi, atau kinerja, tidak dapat tergali secara menyeluruh.

5.3. Implikasi

Implikasi dirumuskan berdasarkan temuan-temuan penelitian yang merupakan konsekuensi untuk mencapai kondisi ideal dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia di UPTD Puskesmas Karanganyar supaya tujuan dapat tercapai. Implikasi dalam penelitian ini antara lain :

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan, maka implikasi secara praktis yang dapat dikemukakan penulis sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen Puskesmas Karanganyar diharapkan dapat terus meningkatkan aspek K3 melalui sosialisasi prosedur keselamatan, pengawasan penggunaan alat pelindung diri, serta pengendalian risiko kerja yang dapat mengganggu kenyamanan dan keselamatan pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertahankan dan memperbaiki aspek lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan ruang kerja, dan fasilitas penunjang lainnya guna menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung semangat kerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen perlu meninjau kembali pendekatan-pendekatan dalam memotivasi pegawai. Bisa jadi bentuk motivasi yang diberikan selama ini belum sesuai

dengan kebutuhan atau harapan pegawai, sehingga belum berdampak pada peningkatan kinerja secara langsung.

4. Berdasarkan hasil penelitian keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu memastikan bahwa penerapan K3 dilaksanakan secara optimal dan berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan alat pelindung diri (APD) yang sesuai, pelatihan rutin mengenai prosedur keselamatan kerja, serta pemantauan kondisi kerja yang berisiko. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, pegawai dapat bekerja tanpa rasa khawatir terhadap bahaya atau gangguan kesehatan, sehingga fokus dan produktivitas kerja meningkat. Peningkatan kinerja ini pada akhirnya akan berkontribusi terhadap mutu pelayanan kesehatan yang lebih baik bagi masyarakat.
5. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar. Oleh karena itu, pihak manajemen Puskesmas diharapkan dapat terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik agar tetap mendukung aktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat diwujudkan dengan menciptakan ruang kerja yang bersih, rapi, memiliki ventilasi dan pencahayaan yang memadai, serta menyediakan fasilitas kerja yang ergonomis. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan tertata dengan baik akan membantu pegawai bekerja secara lebih fokus, mengurangi tingkat stres dan kelelahan, serta meningkatkan semangat dan produktivitas kerja dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.
6. Berdasarkan hasil penelitian keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai

variabel intervening. Oleh karena itu, manajemen Puskesmas Karanganyar perlu memahami bahwa peningkatan K3 saja tidak cukup untuk mendorong motivasi kerja pegawai agar berdampak langsung pada kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor motivasi dalam konteks ini dipengaruhi oleh aspek lain di luar K3, seperti penghargaan, kepuasan kerja, atau jenjang karier. Oleh sebab itu, peningkatan K3 tetap penting untuk menjaga keselamatan dan kenyamanan kerja, namun untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi, perlu dikombinasikan dengan strategi manajerial lain yang lebih menyentuh aspek psikologis dan kebutuhan individu pegawai.

7. Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening. Oleh karena itu, meskipun perbaikan lingkungan kerja fisik tetap penting untuk menciptakan kenyamanan kerja, manajemen Puskesmas Karanganyar perlu menyadari bahwa motivasi pegawai tidak selalu menjadi penghubung yang efektif antara kondisi fisik lingkungan kerja dengan peningkatan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dapat tetap menunjukkan kinerja yang baik meskipun tidak terlalu dipengaruhi oleh tingkat motivasi yang ditimbulkan dari lingkungan kerja fisik. Oleh sebab itu, strategi peningkatan kinerja sebaiknya tidak hanya difokuskan pada perbaikan lingkungan kerja, tetapi juga diimbangi dengan pendekatan lain seperti pemberian penghargaan, pengembangan kompetensi, dan pembinaan hubungan kerja yang harmonis.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan simpulan yang telah diuraikan diatas, maka implikasi secara teoritis yang dapat dikemukakan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat K3 maka akan semakin tinggi pula tingkat Motivasi Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Abdulrahman Pakarya, Abdulrahim Maruwae, Vera Pebriani Hasan (2022) yang menyatakan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap Motivasi.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat Lingkungan Kerja Fisik maka akan semakin tinggi pula tingkat Motivasi Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Agustinus Yosef dan Hendra Saputra (2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Motivasi.
3. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat K3 maka akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Dea Mooy, R.F. Fanggide, Debryana Y Slean Ni Putu Nursiani (2023) yang menyatakan

bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh positif terhadap Kinerja.

4. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat Lingkungan Kerja Fisik maka akan semakin tinggi pula tingkat Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Lutfhi Rohmaniah, Titik Musriati, Mutinda Teguh Widayanto (2023) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Kinerja.
5. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Karanganyar. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat motivasi kerja belum tentu akan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Secara teoritis, hal ini dapat dijelaskan melalui Teori Harapan (Expectancy Theory) yang dikemukakan oleh Vroom, di mana seseorang akan terdorong untuk bekerja dengan baik apabila ia meyakini bahwa usahanya akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut akan mendatangkan hasil yang diinginkan. Namun, dalam konteks pegawai Puskesmas Karanganyar kemungkinan besar terdapat persepsi bahwa usaha kerja yang diberikan tidak secara langsung memengaruhi hasil atau penghargaan yang diterima seperti kenaikan jabatan, insentif, atau pengakuan. Dengan demikian, tingkat motivasi yang dimiliki pegawai tidak cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja secara nyata. Selain itu, pekerjaan di instansi layanan publik seperti Puskesmas bersifat rutin, administratif, dan berbasis prosedur tetap (SOP), sehingga kinerja lebih ditentukan oleh kepatuhan terhadap prosedur dibandingkan dorongan motivasional internal.

6. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, Motivasi tidak dapat menjadi variabel intervening Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tidak mempengaruhi Motivasi sehingga tidak akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Secara teoritis, mengacu pada Hierarki Kebutuhan Maslow, K3 masuk dalam kategori kebutuhan dasar (*safety needs*). Apabila kebutuhan ini telah terpenuhi dalam kondisi kerja yang dianggap wajar atau aman oleh pegawai, maka tidak akan menimbulkan dorongan atau peningkatan motivasi kerja yang lebih tinggi. Dengan kata lain, meskipun aspek K3 telah tersedia atau diterapkan dengan baik pegawai tidak serta-merta menjadi lebih termotivasi karena tidak melihat adanya urgensi atau pengaruh langsung dari aspek tersebut terhadap pencapaian pribadi. Oleh karena itu, K3 tidak dapat mendorong peningkatan kinerja melalui motivasi kerja.
7. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan penulis, Motivasi tidak dapat menjadi variabel intervening Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai. Artinya bahwa Lingkungan Kerja Fisik tidak mempengaruhi Motivasi sehingga tidak akan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik termasuk ke dalam faktor *hygiene*, yaitu faktor yang hanya berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan kerja, namun tidak secara langsung meningkatkan motivasi. Jika kondisi fisik di tempat kerja sudah dianggap cukup layak dan nyaman, maka keberadaan faktor tersebut tidak memunculkan efek psikologis tambahan dalam bentuk motivasi kerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik tidak mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai melalui motivasi sebagai perantara.