

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil UPTD Puskesmas Cibatu



Gambar 1.1 Logo Puskesmas

Sumber: Data internal puskesmas (2020)

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Cibatu merupakan salah satu puskesmas yang terletak di wilayah Kabupaten Purwakarta Jawa Barat Indonesia (Puskesmas Cibatu, 2020). Puskesmas Cibatu beserta perangkat dan jaringannya seperti Puskesmas Pembantu, Bidan Desa merupakan penggerak dan pendorong yang berperan sebagai katalisator dan *agent of change* untuk terjadinya perubahan dalam rangka menuju Puskesmas Cibatu yang prima dalam pelayanan serta keberhasilan pemberdayaan sehingga terjadinya perubahan dari "Paradigma Sakit" menjadi "Paradigma Sehat". Perubahan paradigma tersebut akan mendorong kemandirian dan meningkatnya pemberdayaan masyarakat untuk sehat serta meningkatnya kualitas pelayanan kesehatan dengan didukung kualitas tenaga pelayanan kesehatan yang optimal dan profesional (Puskesmas Cibatu, 2020).

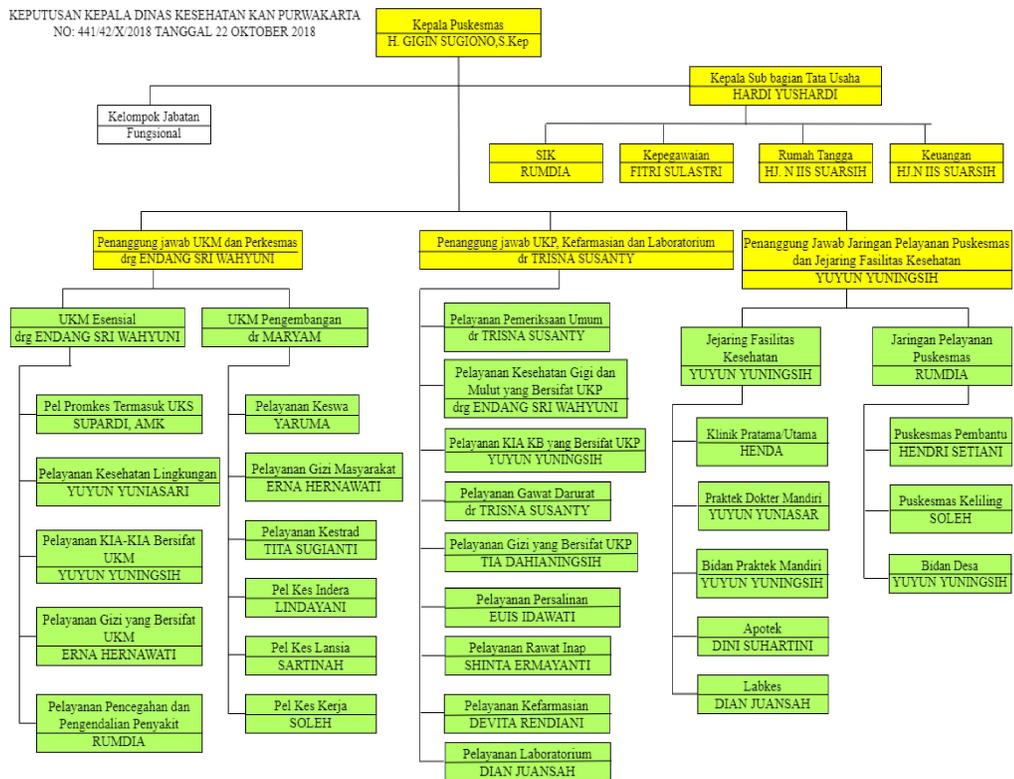
1.1.2 Visi dan Misi

Visi dari UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta adalah "Mewujudkan Masyarakat Cibatu yang Sehat, Mandiri dan Produktif Menuju Indonesia Sehat" (Puskesmas Cibatu, 2020).

Berikut beberapa Misi dari UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta adalah:

- 1) Menggerakkan Pembangunan yang Berwawasan Kesehatan.
- 2) Mendorong kesadaran masyarakat dan keluarga untuk berperilaku hidup bersih dan sehat.
- 3) Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan
- 4) Mewujudkan Puskesmas Cibatu dengan pelayanan persalinan dan tempat perawatan yang terjangkau oleh masyarakat.

1.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 1.2 Struktur Organisasi UPTD Puskesmas

Sumber: Data yang telah diolah (2020)

Pada Gambar 1.2 struktur organisasi UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta memiliki tiga divisi yang meliputi Penanggung Jawab Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) dan Perkemas, Penanggung Jawab Upaya

Kesehatan Perorangan (UKP) kefarmasian dan laboratorium, Penanggung Jawab Jaringan Pelayanan dan Jejaring Fasilitas Puskesmas. UKM memiliki dua program utama yaitu UKM esensial yang meliputi Promosi kesehatan, Kesehatan lingkungan, Kesehatan Ibu dan Anak (KIA), Imunisasi, Infeksi saluran pernapasan (ISPA), gizi, HIV-AIDS, dan Demam berdarah. UKM Pengembangan meliputi Kesehatan Jiwa, Pelayanan gizi, Kesehatan indera, Kesehatan lansia. Berikutnya UKP yang meliputi Poli umum, Poli gigi dan mulut, Kesehatan Ibu dan Anak – Keluarga Berencana (KIA-KB), UGD, Rawat inap, Persalinan, Farmasi, dan Laboratorium. Selanjutnya jaringan dan jejaring meliputi Puskesmas pembantu, Puskesmas keliling, Bidan, dan Fasilitas kesehatan yang lainnya.

1.2 Latar Belakang Penelitian

Peran organisasi sangat menentukan bagaimana suatu sistem yang ada pada organisasi dapat saling berhubungan dan bekerjasama dengan baik secara keseluruhan. Bagian demi bagian di suatu organisasi, memiliki kekuatannya masing-masing yang nantinya akan membentuk suatu organisasi yang memiliki kualitas yang baik. Terdapat hubungan yang berkesinambungan antara kinerja pada individu dengan kinerja di suatu organisasi (Noorainy, 2017). Hal ini menyangkut pada sumber daya yang berada di dalam suatu bagian organisasi. Oleh karena itu perlu adanya pengawasan bagi organisasi agar dapat memperhatikan sumber daya manusianya dengan baik.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang penting untuk dapat mewujudkan tujuan dari organisasi (Cintia dan Gilang, 2016). Hal ini membuat suatu organisasi harus memiliki sistem pengorganisasian yang jelas dan baik sehingga dapat mengelola unsur manusia secara maksimal dimana hal tersebut akan menghasilkan tenaga kerja yang berkompeten dalam pekerjaannya. Sumber daya manusia yang ideal merupakan sumber daya manusia yang memiliki perilaku baik kepada organisasi dan secara tidak langsung itu akan memberikan dampak yang signifikan terhadap tujuan organisasi.

Keberhasilan di organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja para karyawannya, oleh karena itu organisasi harus selalu memperhatikan dan meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan hasil

yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan karena telah mencapai target kerjanya (Virgiyanti dan Sunuharyo, 2018). Jika karyawan memiliki kinerja yang tinggi maka karyawan sudah bekerja dengan baik. Untuk tugas yang diberikan kepada karyawan tidak semuanya mampu mengerjakannya dengan maksimal sepatutnya seseorang harus memiliki ketersediaan dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan kemampuan yang dimiliki. Sehingga organisasi harus mengetahui dan mempersiapkan strategi dan melakukan penilaian kinerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar karyawan memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu bila kinerja karyawan ingin terlihat konsisten maka setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan kerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Noorainy, 2017). Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut sedang bekerja. . Lingkungan kerja memiliki pengaruh kepada karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang akan membuat karyawan giat dan senang menjalankan tanggung jawabnya jika kondisi lingkungan kerjanya nyaman dan baik meskipun karyawan harus menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sebelum waktu yang ditentukan (Wijaya ,2017). Menurut Sedarmayanti (2017) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung berupa sarana prasarana dan kenyamanan yang dirasakan oleh karyawan berupa tempat kerja, suasana sekitar, dan rasa keamanan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Hal ini dimaksudkan jika lingkungan kerja yang berorientasikan baik dan mampu membuat karyawan merasa puas tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Sebaliknya jika lingkungannya

terasa kurang baik maka akan menurunkan kinerja dari karyawan dan secara tidak langsung itu akan memperlambat produktivitas dari tujuan organisasi.

Berikut penelitian (Cintia dan Gilang, 2016) menunjukkan bahwa hasil dari lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Noorainy (2017) berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) dengan kinerja pegawai (Y). Berdasarkan beberapa penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Kesehatan adalah hak dan investasi semua warga negara khususnya di Indonesia, untuk menjamin kesehatan diperlukan suatu sistem yang mengatur penyelenggaraan pelayanan kesehatan bagi masyarakat sebagai upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat untuk tetap hidup sehat. Masyarakat berharap untuk mendapatkan pelayanan kesehatan ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan dilaksanakan secara tanggung jawab, aman, berkualitas, dan merata atau non diskriminatif. Sehingga hak masyarakat sebagai penerima pelayanan kesehatan dapat terlindungi (Irmawati *et al*, 2017).

Adanya tantangan pembangunan kesehatan terus meningkat, dengan perubahan demografi yang ditunjukkan dengan meningkatnya jumlah penduduk produktif dan penduduk lansia di masa yang akan datang. Ditambah dengan perubahan epidemiologi dengan semakin meningkatnya penyakit tidak menular, itu perlu dipersiapkan oleh puskesmas dalam memberikan pelayanan terdepan. Sementara itu, beberapa penyakit menular belum teratasi dengan baik seperti tuberculosis, dan HIV/AIDS. Maka dari itu perlu adanya upaya promotif dan preventif yang merupakan tugas utama dari puskesmas (Kementrian PPN/Bappenas, 2018).

Puskesmas adalah salah satu instansi pemerintah yang berperan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, yang dimana

puskesmas dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerja dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat (Deliana dan Nasution, 2016). Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 Tahun 2014 tentang Puskesmas menyebutkan bahwa Puskesmas adalah 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 (Departmen Kesehatan Republik Indonesia, 2016).

Adanya tantangan pembangunan kesehatan yang masih belum teratasi dan mengingat bahwa untuk melakukan upaya promotif dan preventif, peran dari puskesmas sangat dikedepankan maka dari itu kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh puskesmas tentunya harus memenuhi kompetensi agar dapat melayani kesehatan masyarakat khususnya yang tinggal di daerah.

Hasil kinerja suatu organisasi dapat dilihat berdasarkan individu-individu yang ada di dalamnya, Setiap individu di organisasi akan memberikan kontribusi yang cukup signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri. (Ambrawati, 2019). Terdapat hubungan antara kinerja karyawan dengan kinerja organisasi, karena kinerja karyawan menentukan kinerja organisasi (Ratnasari et al. 2020). Kinerja karyawan adalah hasil karya yang dicapai karyawan sesuai standard ukuran pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan harus dijaga untuk kelangsungan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi pihak manajemen organisasi, selain itu perusahaan harus memenuhi kebutuhan dan menciptakan kenyamanan kerja bagi karyawan dalam memenuhi ketetapan waktu pekerjaan, kepribadian, maupun lingkungan kerja. (Khaira dan Susianto, 2019). Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berhubungan dengan kinerja organisasi, dimana hal tersebut menyatakan bahwa jika kinerja karyawan nya baik maka kinerja organisasinya baik.

Untuk mengetahui kinerja puskesmas baik atau tidak, UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta memiliki sistem penilaian yang mengikuti berdasarkan buku Pedoman Penilaian Kinerja Puskesmas Departmen Kesehatan yang sudah ditetapkan. Penilaian kinerja tersebut, terdapat 3 indeks penilaian

yaitu kelompok I sampai dengan kelompok III dengan kategori cakupan pelayanan puskesmas, cakupan mutu dan cakupan manajemen, dan kinerja sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penilaian Kategori

No.	Kategori	Penilaian
1.	Cakupan Pelayanan Puskesmas	Kelompok I : tingkat pencapaian hasil 91% (Baik) Kelompok II : tingkat pencapaian hasil 81-90% (Cukup) Kelompok III : tingkat pencapaian hasil ≤80% (Kurang)
2.	Cakupan mutu dan cakupan manajemen	Kelompok I : Nilai Rata-Rata 8,5% (Baik) Kelompok II : Nilai Rata-Rata 5,5-8.4 (Cukup) Kelompok III : Nilai Rata-Rata ≤5.4 (Kurang)
3.	Kinerja	Kelompok I : Puskesmas dengan tingkat kinerja baik Kelompok II : Puskesmas dengan tingkat kinerja cukup Kelompok III : Puskesmas dengan tingkat kinerja kurang

Sumber: Buku Pedoman Kesehatan

Berdasarkan tabel 1.1 tentang penilaian kategori kinerja puskesmas di atas. Berikut merupakan laporan kinerja puskesmas di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta dari tahun 2016 – 2018 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Hasil Penilaian Kinerja Puskesmas Cibatu 2016 - 2018

Aspek Penilaian	Nilai	Kategori
Cakupan Pelayanan	65.50	Kelompok III (Kurang)
Cakupan Mutu	94.07	Kelompok I (Baik)
Cakupan Manajemen	92.90	Kelompok I (Baik)
Hasil Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP)	Kelompok II	Cukup

Sumber: Data Capaian Program Kesehatan Puskesmas Cibatu (2020)

Berikut akan dijelaskan mengenai cakupan pelayanan, cakupan mutu, cakupan manajemen, dan hasil penilaian kinerja puskesmas di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta sesuai dengan tabel 1.2 pada aspek penilaian sebagai berikut:

Tabel 1.3 Kategori Cakupan Pelayanan

No	Komponen Kegiatan	Hasil Cakupan (%)
1.	Upaya promosi kesehatan	64,52
2.	Upaya kesehatan lingkungan	66,32
3.	Upaya kesehatan ibu dan anak termasuk keluarga berencana	86,96
4.	Upaya perbaikan gizi masyarakat	91,17
5.	Upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular	78,15
6.	Pelayanan imunisasi	78,15
7.	Upaya pengobatan	59,89
8.	Upaya kesehatan pengembangan	44,53
Cakupan pelayanan		65,50

Sumber: Data yang telah diolah (2020)

Upaya promosi kesehatan merupakan upaya yang dilakukan oleh UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta untuk penyuluhan kesehatan, imunisasi dasar, dan keluarga berencana (KB) memiliki persentase sebesar 64,52%. Kemudian upaya kesehatan lingkungan meliputi pemeriksaan rumah sehat, cakupan keluarga yang memiliki air bersih, dan tempat umum dengan persentase sebesar 66,32%. Selanjutnya upaya kesehatan ibu dan anak termasuk keluarga berencana meliputi cakupan peserta keluarga berencana (KB) baru dan keluarga berencana (KB) aktif ibu hamil dan deteksi dini tumbuh kembang anak balita dengan persentase sebesar 86,96%. Kemudian upaya perbaikan gizi meliputi cakupan balita di bawah garis merah dengan persentase 91,17%. Selanjutnya upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular dan upaya pengobatan memiliki cakupan program imunisasi berupa imunisasi BGC, DPT-HB3, Polio 4 dan imunisasi campak dengan persentase 78,15% dan persentase upaya pengobatan sebesar 59,89% . Terakhir upaya kesehatan pengembangan memiliki program UKS dan UKGS dengan persentase sebesar 44,53%. Maka didapatkan rata-rata sebesar 65,50% yang terdapat di wilayah Puskesmas Cibatu (Puskesmas Cibatu, 2020).

Selanjutnya merupakan cakupan mutu dan cakupan manajemen berdasarkan tabel 1.2 Hasil Kinerja Puskesmas Cibatu meliputi:

Tabel 1.4 Cakupan Mutu dan Cakupan Manajemen

Aspek Penilaian	Nilai Hasil	Hasil Akhir
Cakupan mutu	9,11	94,07 (Kelompok I) / Baik
Cakupan manajemen	8,94	92,90 (Kelompok I) / Baik

Sumber: Data capaian program kesehatan puskesmas cibatu (2020)

Berikut merupakan kategori cakupan mutu berdasarkan tabel 1.2 Hasil Kinerja Puskesmas Cibatu sudah dilakukan dengan baik. Cakupan manajemen berdasarkan tabel 1.2 Hasil Kinerja Puskesmas Cibatu di kelompokan menjadi empat penilaian meliputi manajemen operasional puskesmas, manajemen alat dan obat, manajemen keuangan, dan manajemen ketenagaan.

Dalam menghitung nilai akhir maka perlu dilakukan modifikasi mengingat skala yang digunakan pada perhitungan PKP ini adalah PKP Provinsi Jawa Barat dengan skala 1-5 sedangkan skala nasional adalah 1-10. Sehingga hasil akhir selain dibagi jumlah variabel maka perlu dikalikan 2 (dua).

Tabel 1.5 Tabel Hasil Penilaian Kinerja Puskesmas

Aspek Penilaian	Nilai Hasil	Hasil Akhir
Hasil PKP (Penilaian Kinerja Puskesmas)	Kelompok II	Kinerja Cukup

Sumber: Data capaian program kesehatan puskesmas cibatu (2020)

Pada tabel 1.1 pemaparan dari hasil pencapaian kinerja dari UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta 2016 sampai 2018. Ada beberapa aspek berdasarkan kategori di atas salah satunya adalah hasil penilaian kinerja puskesmas dengan hasil Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) memiliki hasil kategori kinerja sedang.

Berdasarkan buku Pedoman Penilaian Kinerja Puskesmas Departmen Kesehatan (2010) untuk mengetahui penilaian dari kategori pada tabel 1.1 dapat dijelaskan pada tabel 1.5 sebagai berikut:

Tabel 1. 6 Kategori Penilaian Kinerja

No.	Kategori	Nilai	Penilaian	Keterangan
1.	Cakupan Pelayanan Puskesmas	65,50	Kelompok I : tingkat pencapaian hasil 91% Kelompok II : tingkat pencapaian hasil 81-90% Kelompok III : tingkat pencapaian hasil ≤80%	Kurang Baik
2.	Cakupan mutu dan cakupan manajemen	94,07 / 92,90	Kelompok I : Nilai Rata-Rata 8,5% Kelompok II : Nilai Rata-Rata 5,5-8,4 Kelompok III : Nilai Rata-Rata ≤5.4	Baik

(Bersambung)

(Sambungan)

3.	Kinerja	Kelompok II	Kelompok I : Puskesmas dengan tingkat kinerja baik Kelompok II : Puskesmas dengan tingkat kinerja cukup Kelompok III : Puskesmas dengan tingkat kinerja kurang	Cukup
----	---------	-------------	--	-------

Sumber: Buku pedoman penilaian kinerja department kesehatan (2010)

Dengan melihat kategori diatas maka hasil cakupan pelayanan Puskesmas termasuk dalam kelompok III dengan tingkat pencapaian hasil dengan persentase sebesar 65.50% atau dapat dikatakan cakupan pelayanan di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta masih kurang baik. Kemudian Hasil Kinerja Puskesmas Cibatu meliputi cakupan mutu memiliki nilai hasil sebesar 9,11 dengan hasil akhir sebesar 94,07 masuk ke dalam (kelompok I: baik) dan cakupan manajemen memiliki nilai hasil sebesar 8,94 dengan hasil akhir sebesar 92,90 masuk ke dalam (kelompok I: baik). Maka untuk cakupan mutu dan cakupan manajemen di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta dapat dikatakan sudah baik. Melihat dari data di atas dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja puskesmas UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta 2016-2018 masih belum mencapai target kinerja dengan predikat baik dengan hasil cakupan pelayanan dengan nilai akhir sebesar 65,50% (kategori III: kurang baik) dan hasil penilaian kinerja puskesmas (PKP) termasuk ke dalam (kategori II: kinerja cukup).

Berikut beberapa sarana dan prasarana (kendaraan, inventaris kantor, sistem informasi kesehatan dan alat kesehatan) yang ada di UPTD Puskesmas Cibatu:

Tabel 1.7 Sarana dan Prasarana Puskesmas

No	Alat Kesehatan	Jumlah Unit
1.	Unit Gawat Darurat (UGD)	1
2.	Diagnostik Dental	1
3.	Instrumen Dental	1
4.	Bidak KIT	2
5.	Resisiatsi Bayi	1
6.	Stelisator	1
7.	Lansia KIT	1
8.	Mikroskop	2
9.	HB Sahli	1

Sumber: Data sumber daya puskesmas cibatu (2020)

Peralatan kesehatan di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta masih belum memenuhi standar alat kesehatan apabila mengacu kepada Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 75 tahun 2016 tentang Puskesmas. Hal ini membuat sarana dan prasarana yang ada belum memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh Peraturan Kementrian Kesehatan.

Untuk dapat mengetahui bagaimana lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja yang telah di berikan, peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 karyawan UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta. Sebagai berikut:

Tabel 1.8 Hasil *Preliminary Test* Lingkungan Kerja Fisik

No	Pernyataan	Jumlah Responden					%	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Penerangan di tempat kerja saya sudah sesuai dengan kebutuhan	0	0	2	24	4	81	Sangat Baik
2.	Pewarnaan pada dinding di tempat kerja saya sudah mendukung pikiran saya untuk bekerja	0	2	5	19	4	76	Baik
3.	Kebersihan di tempat saya bekerja sudah memberikan rasa nyaman secara emosional	0	14	7	7	2	58	Baik
4.	Sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah menghasilkan udara yang bersih	1	23	6	0	0	43	Tidak Baik
5.	Suasana di tempat kerja saya sudah cukup tenang dari suara bising	0	1	2	25	0	72	Baik
6.	Keamanan di tempat kerja saya mendukung saya untuk bekerja dengan tenang dan aman	0	0	2	24	4	81	Baik

Sumber: Data yang telah diolah (2020)

Hasil dari *preliminary test* mengenai lingkungan kerja fisik di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta diperoleh 30 responden dengan enam butir pernyataan. Pada pernyataan “Penerangan di tempat kerja saya sudah sesuai

dengan kebutuhan” dengan total skor 122, skor ideal 150, dan persentase sebesar 81% dikategorikan sangat baik secara garis kontinum. Kemudian tanggapan terhadap pertanyaan “Pewarnaan pada dinding di tempat kerja saya sudah mendukung pikiran saya untuk bekerja” mendapatkan total skor 115, skor ideal 150, dan persentase sebesar 76% dikategorikan baik secara garis kontinum. Lalu, tanggapan terhadap pertanyaan “Kebersihan di tempat saya bekerja sudah memberikan rasa nyaman secara emosional” mendapatkan total skor 87, skor ideal 150, dan persentase sebesar 58% dikategorikan baik secara garis kontinum. Selanjutnya, tanggapan terhadap pertanyaan “Sirkulasi udara di tempat kerja saya sudah menghasilkan udara yang bersih” mendapatkan total skor 65, skor ideal 150, dan persentase sebesar 43% dikategorikan tidak baik secara garis kontinum. Kemudian tanggapan terhadap pertanyaan “Suasana di tempat kerja saya sudah cukup tenang dari suara bising” mendapatkan total skor 108, skor ideal 150, dan persentase sebesar 72% dikategorikan baik secara garis kontinum. Terakhir tanggapan terhadap pertanyaan “Keamanan di tempat kerja saya mendukung saya untuk bekerja dengan tenang dan aman” mendapatkan total skor 122, skor ideal 150, dan persentase 81% dikategorikan baik secara garis kontinum. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di dalam UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta memiliki hasil rata-rata sebanyak 68% maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta dikategorikan baik.

Tabel 1.9 Hasil *Preliminary Test* Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Pernyataan	Jumlah Responden					%	Keterangan
		STS	TS	CS	S	SS		
1.	Hubungan saya dengan rekan kerja sudah berjalan dengan baik	0	0	1	21	8	84	Sangat Baik
2.	Hubungan saya dengan atasan sudah berjalan dengan baik	0	0	6	19	5	79	Sangat Baik
3.	Hubungan saya dengan bawahan sudah berjalan dengan baik	0	0	0	21	9	72	Sangat Baik

Sumber: Data yang telah diolah (2020)

Hasil dari *preliminary test* mengenai lingkungan kerja non fisik di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta diperoleh 30 responden dengan tiga butir pernyataan. Pada pernyataan “Hubungan saya dengan rekan kerja sudah berjalan dengan baik” dengan total skor 127, skor ideal 150, dan persentase sebesar % dikategorikan sangat baik secara garis kontinum. Kemudian tanggapan terhadap pertanyaan “Hubungan saya dengan atasan sudah berjalan dengan baik” mendapatkan total skor 119, skor ideal 150, dan persentase sebesar 79% dikategorikan sangat baik secara garis kontinum. Terakhir tanggapan terhadap pertanyaan “Hubungan saya dengan bawahan sudah berjalan dengan baik” mendapatkan total skor 108, skor ideal 150, dan persentase 72% dikategorikan sangat baik secara garis kontinum. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik di dalam UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta memiliki hasil rata-rata sebanyak 84% maka dapat diartikan bahwa kinerja UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta dikategorikan sangat baik.

Berdasarkan hasil dari *preliminary test* dan ketersediaan peralatan kesehatan lingkungan kerja fisik di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta memiliki hasil yang baik, tetapi ada beberapa fasilitas untuk menunjang kegiatan yang perlu ditingkatkan diantaranya sirkulasi udara dengan persentase sebesar 43% yang artinya masih kurang baik dan peralatan kesehatan yang dinilai belum sesuai dengan peraturan pemerintah mengenai pelayanan kesehatan. Selain itu untuk indikator lain sudah mengikuti standar pemerintah, seperti indikator penerangan memiliki persentase tertinggi sebesar 81% yang artinya baik.

Selanjutnya untuk lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antar rekan kerja memiliki persentase tertinggi sebesar 84%, yang artinya sangat baik. Maka dari itu hubungan antar rekan kerja di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta sudah memiliki hubungan yang harmonis bahkan hubungan dengan atasan sudah terjalin hubungan yang baik. Selanjutnya kinerja puskesmas di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta masih tergolong ke dalam kategori II artinya kinerja puskesmas cukup. Hal ini membuat kinerja puskesmas dan lingkungan kerja fisik di puskesmas belum mencapai target dengan masuk ke dalam kategori sangat baik. Berdasarkan hasil wawancara pada bulan desember

2019 bahwa masih adanya hal yang harus di atasi kembali oleh pihak puskesmas dikarenakan masih adanya keluhan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta.

Berdasarkan fenomena dan data yang sudah disampaikan di atas, penulis tertarik untuk membahas mengenai lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pada karyawan UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN UPTD PUSKESMAS CIBATU KABUPATEN PURWAKARTA”**.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang pada penelitian ini, kinerja puskesmas di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta merupakan suatu yang penting yang harus diperhatikan, karena secara tidak langsung kinerja dapat berpengaruh terhadap pandangan pembangunan kesehatan khususnya di suatu daerah. Lingkungan kerja salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta. Hasil *preliminary study* lingkungan kerja fisik rata-rata memiliki persentase yang baik, tetapi ada salah satu item masih dikategorikan tidak baik. Untuk lingkungan kerja non fisik hasil *preliminary study* menyatakan secara keseluruhan sudah baik. Adapun hasil dari Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) pada kategori kinerja puskesmas masih dalam penilaian cukup dan hasil wawancara yang dilakukan dengan staff pelaksana di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta menyatakan faktor lingkungan kerja perlu diteliti, dikarenakan ada karyawan yang masih mengeluhkan lingkungan kerjanya. Meskipun hasil *preliminary study* hanya berdasarkan pendapat 30 responden saja. Sehingga peneliti akan meneliti lebih dalam terkait variabel yang terkait untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta

1.4 Pertanyaan Penelitian

Untuk lebih menajamkan permasalahan pada penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing, terdapat pertanyaan sebagai berikut:

- 1) Bagaimana lingkungan kerja fisik di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta?
- 2) Bagaimana lingkungan kerja non Fisik di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta?
- 3) Bagaimana kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta?
- 4) Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis lebih spesifik mengenai pengaruh antar variabel, yaitu:

- 1) Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta
- 2) Untuk mengetahui lingkungan kerja non fisik di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta
- 3) Untuk mengetahui kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta
- 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan baik secara simultan dan parsial di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat berguna atau bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu sebagai berikut:

1.6.1 Aspek Akademis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai acuan penelitian dasar bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti mengenai permasalahan yang sama.
- 2) Menerapkan teori-teori yang telah didapatkan selama mengikuti perkuliahan.
- 3) Sebagai bahan kajian atau pembelajaran mengenai ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan

1.6.2 Aspek Praktis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta Purwakarta dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan.
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pelayanan, serta tepat sasaran dalam aspek lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan khususnya di UPTD Puskesmas Cibatu Kabupaten Purwakarta Purwakarta.

1.7 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Sistematika penulisan ini disusun untuk memberikan gambaran umum tentang penelitian yang dilakukan, sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum yang menggambarkan dengan tepat isi dari penelitian. Penjelasan mengenai latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Membahas rangkuman teori-teori yang berkaitan dengan topik, masalah atau variable penelitian, difokuskan pada teori yang sudah baku dan teruji secara ilmiah.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah dari penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis dengan teknik analisis yang ditetapkan dan selanjutnya dilakukan pembahasan tentang hasil analisis tersebut.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian penutup berisi tentang penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian yang disajikan dalam bentuk kesimpulan. Selain itu, terdapat saran yang dirumuskan secara kongkrit.