

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. SDM perlu dikelola sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya organisasi. Peran utama sumber daya manusia yaitu melibatkan manajemen karyawan, pengembangan keahlian, perekrutan, dan menjaga hubungan kerja yang sehat. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Fungsi SDM bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan potensi manusia secara efektif.

Manajemen Sumber Daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia lebih

memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif akan membawa dampak positif bagi pegawai yang ada di dalamnya. Pegawai akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya misalnya dengan Air Conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nitisemito, 2017:67). Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2017:23). Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Adapaun lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan

karyawan, seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya. Lingkungan yang tidak langsung mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan antar karyawan.

Kualitas pelayanan kesehatan perlu ditingkatkan, hal ini tidak terlepas dari upaya peningkatan kinerja pegawai dalam pelayanan pasien. Performa pegawai ialah hal yang penting bagi suatu organisasi atau instansi karena dengan menumbuhkan performa pegawai sehingga diperoleh pertumbuhan mutu organisasi atau instansi. Performa pegawai sangat diperlukan, maka dari itu organisasi atau instansi terus menumbuhkan mutu yang terlihat dengan komunikasi yang baik, perbaikan peralatan dan perlengkapan, serta memastikan pegawai bekerja dengan nyaman dan selesai tepat waktu semaksimal mungkin dengan menciptakan suasana yang nyaman. Oleh sebab itu pegawai atau tenaga kesehatan sebagai tim pelayanan kesehatan dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanannya.

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu yang memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya.

Salah satunya pada Puskesmas Olak Kemang Kota Jambi, apabila kinerja pegawai dalam suatu instansi tinggi maka kinerja instansi akan baik dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya serta keberlangsungan sebuah instansi akan berjalan lancar. Sebaliknya, jika kinerja pegawai dalam suatu instansi rendah, maka dapat dilihat bahwa instansi memiliki kinerja yang buruk sehingga keberlangsungan sebuah instansi untuk berkembang menjadi terhambat. Adapun perkembangan jumlah pegawai pada Puskesmas Olak Kemang Kota Jambi dalam lima tahun terakhir dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Pegawai Pada
Puskesmas Olak Kemang Kota Jambi
2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Pekembangan (%)	Kepegawaian	
			PNS	TKK
2019	35	-	29	6
2020	36	2,86	30	6
2021	37	2,78	32	5
2022	40	8,11	32	8
2023	44	10,00	32	12

Sumber: Puskesmas Olak Kemang, 2024

Keterangan : PNS = Pegawai Negri Sipil

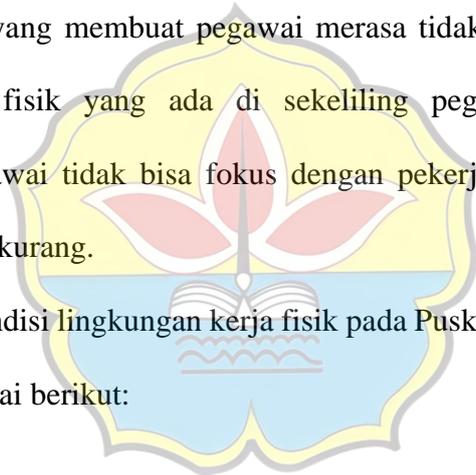
TKK= Tenaga Kerja Kontrak

Berdasarkan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa perkembangan pegawai Puskesmas Olak Kemang Kota Jambi tahun 2019 berjumlah 35 pegawai terdiri dari 29 PNS dan 6 TKK. Pada tahun 2020 terjadi peningkatan 1 orang PNS atau 2,86 persen. Pada tahun 2021 mengalami peningkatan jumlah pegawai PNS sebanyak 2 orang namun sebaliknya terjadi penurunan TKK sebanyak 1 orang atau 2,78 persen. Pada tahun 2022 terjadi peningkatan jumlah TKK sebanyak 3 orang

atau 8,11 persen. Selanjutnya pada tahun 2023 terjadi peningkatan jumlah TKK sebanyak 4 orang atau 10 persen.

Setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan membutuhkan ruang kerja. Menurut Siagian (2014:59) bahwa bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas dan tersedianya sarana angkutan merupakan lingkungan kerja fisik. 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.

Adapun kondisi lingkungan kerja fisik pada Puskesmas Olak Kemang Kota Jambi adalah sebagai berikut:



Tabel 1.2
Lingkungan Kerja Fisik Pada Puskesmas Olak Kemang Kota Jambi
Tahun 2019-2023

No	Jenis sarana dan prasarana	Tahun														
		2019			2020			2021			2022			2023		
		J	B	R	J	B	R	J	B	R	J	B	R	J	B	R
1	Komputer	7	7	0	7	7	0	7	7	0	7	7	0	7	7	0
2	AC	8	8	0	8	8	0	8	8	0	8	7	1	8	7	1
3	Printer	5	5	0	5	5	0	5	5	0	6	6	0	6	6	0
4	Kipas angin	5	5	0	5	5	0	7	7	0	7	7	0	7	5	2
5	Lampu	15	15	0	15	13	2	13	13	0	15	15	0	18	15	3
6	Ruang Pelayanan	10	10	0	10	10	0	10	10	0	10	10	0	10	10	0
7	Aula	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
8	Mushola	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0
9	Ruang Kantor	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0	3	3	0
10	Toilet	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0
11	Genset	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1
12	Ambulans	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0	2	2	0

Sumber : Puskesmas Olak Kemang 2024

Keterangan : J= Jumlah

B= Baik

R= Rusak

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa ada beberapa kondisi lingkungan kerja fisik pada Puskesmas Olak Kemang Kota Jambi masih kurang berfungsi dengan baik seperti peralatan berupa AC, kipas angin, lampu dan genset. Hal-hal tersebut dapat menimbulkan kurang nyaman pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan dapat menimbulkan kurang nyaman pegawai

dalam menjalankan pekerjaannya dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam bekerja.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak menyenangkan mampu menyebabkan penurunan semangat kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai menjadi menurun. Begitu juga sebaliknya jika lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan semangat kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai menjadi meningkat pula.

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam memastikan efektifitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Perubahan dalam lingkungan kerja, seperti perubahan aturan, peralatan, sistem manajemen dan hubungan antar pegawai, dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana faktor-faktor lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Puskesmas Olak Kemang.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja merujuk pada sejauh mana seseorang atau tim, atau suatu sistem mencapai tujuan dan harapan yang ditetapkan. Hal ini dapat diukur melalui berbagai matrik tergantung pada konteksnya, seperti produktifitas, efesiensi, atau pencapaian target.

Adapun program kerja dan realisasi kegiatan kerja pada Puskesmas Olak Kemang Kota Jambi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Program Kerja dan Realisasi Puskesmas Olak Kemang Kota
Jambi Tahun 2019 - 2023

Tahun	Program	Target	Realisasi	%
2019	• Pemberian TTD remaja putri di sekolah	970	719	74,12
	• Pemberian informasi obat (PIO)	600	600	100,00
	• Balita kurus mendapat makanan tambahan	17	10	58,82
	• Balita 6-59 bulan mendapat vitamin A	865	865	100,00
	• Pemberian TTD ibu hamil	704	237	33,66
	• Bayi yang mendapat imunisasi campak	296	296	100,00
	• Promosi kesehatan	14	9	64,29
2020	• Pengawasan kualitas air minum	966	934	96,69
	• Kesehatan lingkungan	5	5	100,00
	• Kesehatan ibu dan anak termasuk KB	247	247	100,00
	• Pemberian TTD remaja putri di sekolah	657	558	84,93
	• Upaya kesehatan usia lanjut	452	0	0,00
	• Pemberian informasi obat	654	654	100,00
	• Pengobatan obat rasional	540	540	100,00
2021	• Pemeriksaan hemoglobin pada ibu hamil	242	242	100,00
	• Pemeriksaan darah malaria	99	0	0,00
	• Upaya kesehatan lanjut usia	452	345	76,33
	• Pencegahan kebutaan	190	190	100,00
	• Bayi yang mendapatkan imunisasi polio	199	168	84,42
	• Promosi kesehatan	5	5	100,00
	• Upaya perbaikan gizi masyarakat	850	850	100,00
2022	• Pemberian TTD remaja putri di puskesmas	299	0	0,00
	• Kesehatan ibu dan anak termasuk KB	247	247	100,00
	• Pemberian informasi obat	821	821	100,00
	• Upaya kesehatan lanjut	465	355	76,34
	• Ibu hamil mendapat TTD	222	222	100,00
	• Pemeriksaan darah malaria	736	0	0,00
	• Pemberian TTD remaja putri di sekolah	985	730	74,11
2023	• Pemantauan pertumbuhan balita di puskesmas	199	168	84,42
	• Promosi kesehatan	14	14	100,00
	• Pengobatan penderita baru (DOTS) terkonfirmasi bakteri	35	22	62,86
	• Pemeriksaan darah trombosit	199	199	100,00
	• Angka bebas jentik (ABJ)			
	• Anak dan balita yang mendapat obat cacing	199	199	100,00
	• Pencegahan dan penanggulangan PMS dan HIV/AIDS	2	2	100,00

Sumber : Puskesmas Olak Kemang 2024

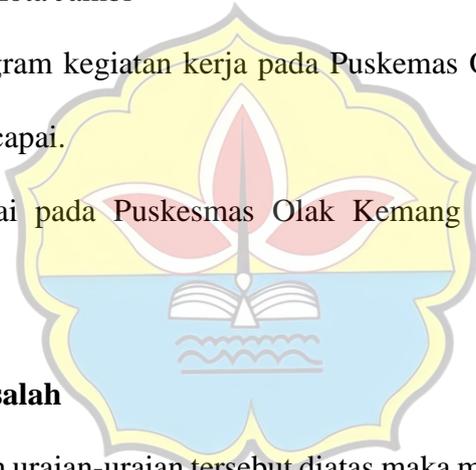
Berdasarkan tabel data program kegiatan kerja pada Puskesmas Olak Kemang Kota Jambi di atas pada tahun 2019 – 2023 pada setiap program kegiatan setiap tahunnya masih ada beberapa program kerja yang tidak terealisasi sesuai target. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kinerja pegawai pada Puskesmas Olak Kemang Kota Jambi dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan latar belakang dan uraian masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Olak Kemang Kota Jambi”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengidentifikasi permasalahan antara lain:

1. Masih ada beberapa lingkungan kerja fisik yang kurang baik pada Puskesmas Olak Kemang Kota Jambi
2. Masih ada program kegiatan kerja pada Puskesmas Olak Kemang Kota Jambi yang belum tercapai.
3. Kinerja pegawai pada Puskesmas Olak Kemang Kota Jambi masih perlu ditingkatkan.



1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas maka masalah yang diteliti adalah :

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai pada Puskesmas Olak Kemang Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Olak Kemang Kota Jambi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai pada Puskesmas Olak Kemang Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Olak Kemang Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Praktis
 - a. Untuk menambah pengetahuan penulis berkaitan dengan lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai Puskesmas Olak Kemang Kota Jambi.
 - b. Memberikan masukan kepada Puskesmas Olak Kemang Kota Jambi dalam upaya meningkatkan pelayanan umum kepada masyarakat.

2. Teoritis

Sebagai bahan masukan bagi penelitian lain yang tertarik untuk membahas masalah yang sama dengan pendekatan dan objek penelitian yang berbeda.