

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS TALANG UBI  
KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**



**Skripsi Oleh :**

**WIDELA PUJA PERMATA**

**01011181924005**

**MANAJEMEN**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN**

**TEKNOLOGI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF**  
**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI**  
**PUSKESMAS TALANG UBI KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

Disusun Oleh:

Nama : Widela Puja Permata

NIM : 01011181924005

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam Ujian Komprehensif

Tanggal Persetujuan : *15 Agustus 2023*

Dosen Pembimbing



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**  
**DENGAN JUDUL:**

**ASLI**  
JURUSAN MANAJEMEN 21/9/23 Heli  
FAKULTAS EKONOMI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
PUSKESMAS TALANG UBI KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

Disusun Oleh:

Nama : Widela Puja Permata  
NIM : 01011181924005  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 18 September 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif  
Palembang, 18 September 2023

Ketua



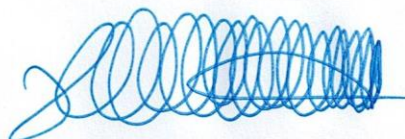
Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

Anggota



Parama Santati, S.E., M.Kom  
NIP. 196312031989122001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001

## **SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Widela Puja Permata

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

### **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS TALANG UBI KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR”**

Pembimbing : Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M

Tanggal Ujian : 18 September 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar keserjanaan.

Indralaya, 18 September 2023



**Widela Puja Permata**  
NIM. 01011181924005

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

**QS. Al-Baqarah: 286)**

”Allah mencintai pekerjaan yang apabila bekerja ia menyelesaikannya dengan baik”

**(HR. Thabrani)**

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Universitas Sriwijaya
- Kedua Orang Tuaku
- Seluruh Keluarga Besar
- Diriku Sendiri
- Guru dan Dosen yang telah mendidik saya selama ini
- Almamater
- Teman-teman seperjuangan

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas Rahmat ALLAH SWT, yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan serta telah membukakan pintu hati dan pikiran sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir”.

Skripsi ini dibuat untuk memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis telah banyak mendapat dukungan, bimbingan bantuan dan kemudahan dari berbagai pihak.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun sebagai bahan masukan sehingga dapat berguna bagi kita semua dan penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, khususnya bagi mahasiswa Manajemen Universitas Sriwijaya.

Inderalaya,



Widela Puja Permata  
NIM. 01011181924005

## UCAPAN TERIMA KASIH

Selama masa penyusunan dan penelitian skripsi, penulis banyak mendapat bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis banyak mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. ALLAH SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan serta telah membukakan pintu hati dan fikiran sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Tiada tempat untuk memohon pertolongan dan perlindungan selain kepada ALLAH SWT.
2. Kedua orang tua saya, Bapak Widodo dan Ibu Eliza Oktavia serta adik saya Adjie Dharma Winanza yang selalu mendoakan, memberikan dukungan dan juga bantuan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih telah menjadi sumber motivasi hingga saat ini maupun kedepannya.
3. Terima kasih kepada seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan serta motivasinya selama ini.
4. Bapak Prof. Dr. Ir. H Anis Saggaff, MSCE, IPU., ASEAN. Eng, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Mohamad Adam, S.E., M.E selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. M. Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

7. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Sriwijaya.
8. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen pembimbing. Terima kasih atas segala bentuk bimbingan, saran dan bantuan yang diberikan selama proses penulisan skripsi ini.
9. Ibu Parama Santati, S.E., M.Kom selaku dosen penguji. Terima kasih atas segala bantuannya serta terima kasih atas segala kritik dan saran yang sudah diberikan.
10. Ibu Prof. Dr. Sulastri, M.E., M.Komp., CIFM., CWM selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang banyak memberikan bimbingan dan arahan selama perkuliahan.
11. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang telah memberi ilmu dan pengalaman yang luar biasa selama ini.
12. Seluruh Staf Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya terkhususnya Ibu Ambar dan Kak Helmi yang telah banyak membantu selama masa perkuliahan.
13. Terima kasih kepada orang tersayang Mamas Galih Enggar Saputra, S.Pd, yang selalu menemani, membantu, memberikan semangat, dan berbagi kebahagiaan serta keluh kesah, tetap menjadi support system terbaikku.
14. Terima kasih kepada temanku Windi Meilani yang selalu membantu di masa-masa sulitku selama proses penulisan skripsi ini.
15. Teman-teman seperjuangan yaitu, Venica Wardhany, Alissa Qotrunnada, Nandyta Rizqi Azzahrah, Wulan Ayu Safitri, M. Trio Saputra, Sandi Tama



Putra, dan lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan dan semangat yang selalu kalian berikan kepada saya.

16. Terima kasih kepada teman-teman satu bimbingan yang telah mau menjawab kebingungan saya selama mengerjakan skripsi ini.
17. Teman-teman Manajemen Angkatan 2019, yang sudah memberikan banyak pengalaman selama di bangku perkuliahan.
18. Terakhir, saya ingin berterima kasih pada diri saya sendiri yang telah berhasil melalui berbagai macam rintangan yang dilalui selama proses perkuliahan.

Terima kasih untuk semua pihak yang turut serta dalam perjalanan saya selama kurang lebih 4 tahun ini yang mungkin belum bisa saya sebutkan satu persatu. Saya berharap skripsi ini dengan kekurangan yang masih banyak, dapat memberikan manfaat bagi kita semua.

Inderalaya,



Widela Puja Permata

## ABSTRAK

### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS TALANG UBI KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR

Oleh:

**Widela Puja Permata**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Populasi di dalam penelitian ini berjumlah 48 orang. Teknik sampel yang digunakan yaitu *Non Probability Sampling* dengan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Data diolah menggunakan program *Satisfical for product and service solution* (SPSS) versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

**Kata Kunci : *Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai***

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi

**Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M**  
NIP. 198907112018031001

**Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M**  
NIP. 198104012014092001

ASLI

2/23 Feb

**ABSTRACT**

***THE EFFECT OF PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT TALANG UBI HEALTH CENTER PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR REGENCY***

**By:**

**Widela Puja Permata**

*This study aims to analyze the influence of the physical work environment on employee performance at the Talang Ubi Health Center, Penukal Abab Lematang Ilir Regency. The population in this study was 48 people. The sampling technique used is Non Probability Sampling with saturated samples. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. The data were processed using the Satisficial for product and service solution (SPSS) version 27. The results showed that the physical work environment had a positive effect and significantly to the performance of employees at the Talang Ubi Health Center, Penukal Abab Lematang Ilir District.*

***Key Words: Physical Work Environment, Employee Performance***

*Approved by,  
Chairman of The Management Departement*

*Advisor*



**Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M**  
**NIP. 198907112018031001**



**Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M**  
**NIP. 198104012014092001**

## SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

ASLI  
2/23 Hedi

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Widela Puja Permata

NIM : 01011181924005

Fakultas : Ekonomi

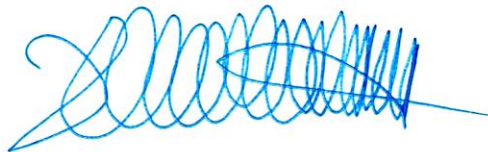
Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing Skripsi



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M  
NIP. 198907112018031001



Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M  
NIP. 198104012014092001

## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Widela Puja Permata

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Pendopo, 31-05-2001

Agama : Islam

Status : Belum Menikah

Alamat Rumah : Jalan Pangkalan Brandan, Kec. Talang Ubi  
Kab.Pali, Sumatera Selatan.

Alamat Email : widelapujapermata@gmail.com

No Hp : 081369335994

Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD YKPP PENDOPO

SMP : SMP YKPP PENDOPO

SMA : SMA YKPP PENDOPO

Perguruan Tinggi : Universitas Sriwijaya



## DAFTAR ISI

MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	i
KATA PENGANTAR .....	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vi
ABSTRAK .....	ix
<i>ABSTRACT</i> .....	x
RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis .....	7
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Lingkungan Kerja Fisik.....	8
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik .....	8
2.1.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik.....	8
2.2 Kinerja Pegawai .....	10
2.2.1 Pengertian Kinerja .....	10
2.2.2 Faktor Kinerja .....	10
2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai .....	11
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	12
2.4 Penelitian Terdahulu .....	13
2.5 Kerangka Konseptual .....	18
2.5 Pengembangan Hipotesis .....	19

BAB III.....	20
METODE PENELITIAN.....	20
3.1 Ruang Lingkup Penelitian .....	20
3.2 Rancangan Penelitian .....	20
3.2.1 Pendekatan Penelitian .....	20
3.2.2 Jenis Penelitian .....	21
3.3 Jenis Dan Sumber Data .....	21
3.3.1 Jenis Data .....	21
3.3.2 Sumber Data .....	21
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	22
3.4.1 Kuesioner .....	22
3.5 Populasi Dan Sampel .....	22
3.5.1 Populasi.....	22
3.5.2 Sampel .....	23
3.6 Teknik Analisis Data.....	23
3.6.1 Uji Instrumen .....	23
3.6.2 Metode Suksevi Interval .....	24
3.6.3 Uji Statistik .....	24
3.6.4 Pengujian Hipotesis .....	26
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	26
BAB IV .....	29
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	29
4.1 Profil Puskesmas Talang Ubi.....	29
4.1.1 Visi dan Misi Puskesmas Talang Ubi .....	30
4.2 Gambaran umum Responden .....	31
4.2.1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	31
4.2.2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	31
4.2.3 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	32
4.2.4 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	33
4.2.5 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian.....	34
4.3 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	34
4.3.1 Analisis Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X).....	34
4.3.2 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	42
4.4 Analisis Data .....	48

4.4.1 Uji Validitas .....	48
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	49
4.4.3 Metode Suksesiv Interval.....	50
4.5 Hasil Uji Statistik .....	51
4.5.1 Analisis Regresi Linier Sederhana.....	51
4.5.2 Analisis koefisien korelasi r dan $R^2$ .....	52
4.6 Uji t.....	53
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian .....	54
BAB V.....	59
KESIMPULAN DAN SARAN.....	59
5.1 Kesimpulan .....	59
5.2 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA .....	61
LAMPIRAN .....	64



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Fasilitas Puskesmas Talang Ubi 2022 .....	3
Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Puskesmas Talang Ubi 2022 .....	5
Tabel 1. 3 Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Ubi 2022 .....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu .....	13
Tabel 3. 1 Perhitungan Skala Likert .....	22
Tabel 3. 2 Interpretasi kekuatan hubungan antar variabel .....	25
Tabel 3. 3 Operasional Variabel Penelitian .....	26
Tabel 4. 1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	31
Tabel 4. 2 Gambaran Responden Berdasarkan Usia.....	32
Tabel 4. 3 Gambaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	32
Tabel 4. 4 Gambaran Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	33
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X).....	34
Tabel 4. 6 Distrbusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	42
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X) .....	48
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	49
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian.....	50
Tabel 4. 10 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	51
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi(r) dan Uji Koefisien Determinasi(R <sup>2</sup> ) ..	52
Tabel 4. 12 Hasil Analisis Uji t.....	53

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual .....	18
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Puskesmas Talang Ubi .....	29

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	64
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner .....	70
Lampiran 3 Data Metode Sukses Interval (MSI).....	74
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	78
Lampiran 5 Hasil Analisis Linier Sederhana dan Uji Signifikan .....	84
Lampiran 6 Hasil Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	84
Lampiran 7 r Tabel Uji Validitas .....	84
Lampiran 8 r Tabel Uji Hipotesis .....	86

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kesehatan disebut sebagai kebutuhan dasar untuk semua manusia, ditambah lagi dengan meningkatnya jumlah dan ragam kesulitan yang dialami manusia, berkaitan dengan perubahan gaya hidup dari waktu ke waktu yang mengakibatkan peningkatan kebutuhan manusia terhadap pelayanan kesehatan. Tuntutan dan kebutuhan akan pelayanan yang berkualitas dimasa yang akan datang perlu dipersiapkan serta dikelola dengan baik secara benar, fokus dan serius oleh pihak puskesmas untuk menghadapi era globalisasi.

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. (Rahayu et al., 2022)

Menurut Rahayu et al., (2022) mengatakan bahwa kinerja pegawai yang prima ialah perantara untuk menjamin kualitas pelayanan medis bagi pasien yang sakit dan sehat. Kunci untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan adalah memastikan kinerja yang baik dan pegawai dapat memenuhi tujuan atau sasaran instansi. 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.

Menurut Sedarmayanti (2017) ada sejumlah faktor yang termasuk dari lingkungan kerja fisik yaitu pencahayaan, suhu, musik, getaran mekanis, kelembapan, aliran udara, kebisingan, bau-bauan, tata pewarnaan, dekorasi, dan keamanan. Ketika pegawai dapat bekerja secara optimal, sehat, nyaman dan aman, maka lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai. Dalam jangka panjang dapat dilihat dampak lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang kurang nyaman dan tidak menyenangkan dapat menyebabkan penurunan semangat kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai menjadi menurun. Begitu juga sebaliknya, jika lingkungan kerja yang nyaman dapat mengakibatkan semangat kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai menjadi meningkat juga. Lingkungan kerja fisik yang tidak menyenangkan dapat menjadi penyebab pegawai mudah stres, sulit

berkonsentrasi, bisa juga menjadi mudah sakit dan berakibat menurunnya kinerja pegawai. Tentu saja jika tempat kerja panas dan tidak nyaman, sirkulasi udara tidak memadai, tempat kerja terlalu sempit dan ramai, atau jika lingkungan kerja tidak bersih dan berisik tentunya berpengaruh besar terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Puskesmas Talang Ubi merupakan sebuah puskesmas yang memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat terutama Kelurahan Talang Ubi Selatan, Talang Ubi Utara, Talang Ubi Barat, Talang Ubi Timur, dan Kelurahan Handayani Mulya. Merujuk hasil wawancara dengan Kepala Tata Usaha, beliau menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik di Puskesmas Talang Ubi ini belum bisa dikatakan baik sebab dapat dilihat dari lingkungan kerja yaitu belum tersedianya fasilitas sarana prasarana yang memadai pada puskesmas yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. 1 Fasilitas Puskesmas Talang Ubi 2022**

No	Ruangan	Lampu	AC/ Kipas	Meja	Jendela	Lemari	Suhu Udara
1	KepalaTata Usaha	1	1 Kipas	2	1	1	Dingin
2	Bendahara	1	-	2	1	1	Panas
3	Ruang Rapat	2	1 AC	4	1	2	Dingin
4	Laboratorium	1	-	1	-	3	Panas
5	Apotik	1	-	1	-	2	Panas
6	Ruang Tindakan	1	-	1	1	1	Panas
7	Pendaftaran	2	-	1	-	-	Panas
8	Poli Umum	1	-	1	-	1	Panas
9	Poli gigi	1	-	1	-	1	Panas
10	Poli Imunisasi	1	-	1	-	1	Panas

*Sumber : Puskesmas Talang Ubi, 2023*

Penelitian ini menggunakan dimensi lingkungan kerja fisik dari buku Sedarmayanti (2017) terdapat 6 indikator yang dinilai lebih dirasakan oleh pegawai Puskesmas Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yaitu pencahayaan, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, bau-bauan dan keamanan. Melihat Tabel 1.1 yakni Puskesmas Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir masih ada permasalahan yang berhubungan dengan lingkungan kerja fisik yakni: Pencahayaan di Puskesmas Talang Ubi masih sangatlah kurang sebab untuk masing-masing ruangan hanya ada satu lampu sehingga ruangan terlihat sedikit gelap, temperatur suhu di Puskesmas tidak baik sebab fasilitas yang kurang memadai, AC hanya ada di ruangan rapat dan Kipas hanya ada di ruangan Kepala Tata Usaha, sirkulasi udara yang ada di Puskesmas cenderung tidak baik sebab di tiap ruangan tidak memiliki jendela padahal difungsikan sebagai pertukaran udara.

Berdasarkan indikator yang dijelaskan oleh Sedarmayanti (2017) terlihat tiga masalah yang terdapat di Puskesmas Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang berhubungan dengan indikator tersebut, diantaranya temperatur, pencahayaan, dan sirkulasi udara. Lingkungan kerja fisik dikatakan baik apabila setidaknya sesuai dengan standar fasilitas yang ada di Puskesmas seperti peralatan medis dan sebagainya. Namun Puskesmas Talang Ubi masih banyak sekali fasilitas yang belum memadai seperti tempat tidur pasien yang hanya sedikit, ruang tunggu, badside monitor bahkan ruang operasi. Hal tersebut dikarenakan puskesmas tidak menerima pasien rawat inap sehingga membuat pasien merasa kurang puas jika harus berobat ke Puskesmas tersebut.

**Tabel 1. 2 Penilaian Kinerja Puskesmas Talang Ubi 2022**

Pernyataan	Nilai Kinerja	Penilaian Kinerja
Penilaian kinerja puskesmas hasil pencapaian pelaksanaan pelayanan kesehatan	83,3%	Kinerja Cukup
Penilaian kinerja puskesmas hasil manajemen puskesmas	76,0%	Kinerja Kurang
Penilaian kinerja puskesmas mutu pelayanan kesehatan	82,0%	Kinerja Cukup

*Sumber : Puskesmas Talang Ubi, 2023*

Cakupan pelayanan kesehatan Puskesmas dikelompokkan menjadi tiga, yaitu: Kelompok I (Kinerja Baik): tingkat pencapaian =>91%, Kelompok II (Kinerja Cukup): tingkat pencapaian 81-90%, Kelompok III (Kinerja Kurang): tingkat pencapaian <=80%.

Dapat dilihat dari Tabel 1.2 bahwa kinerja puskesmas dengan penilaian kinerja puskesmas hasil pencapaian pelaksanaan pelayanan kesehatan dan penilaian kinerja puskesmas mutu pelayanan kesehatan mendapatkan penilaian “kinerja cukup”. Sedangkan penilaian kinerja puskesmas hasil manajemen puskesmas mendapatkan penilaian “kinerja kurang”.

**Tabel 1. 3 Penilaian Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Ubi 2022**

Kategori Penilaian	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
Sangat Baik	9	18,75
Baik	13	27,08
Cukup	20	41,67
Kurang	4	8,33
Kurang Baik	2	4,17
Jumlah	48	100

*Sumber : Puskesmas Talang Ubi, 2023*



Dari Tabel 1.3 dapat diketahui persentase kinerja pegawai tahun 2022 pada kategori sangat baik sebanyak 9 pegawai atau 18,65%, kategori baik sebanyak 13 pegawai atau 27,08%, kategori cukup 20 pegawai atau 41,67%, kategori kurang sebanyak 4 pegawai atau 8,33% dan kategori kurang baik sebanyak 2 pegawai atau 4,17%.

Dalam penelitian yang dilakukan Rastana et al., (2021) pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan menjabarkan pengaruh dari variabel Lingkungan Kerja Fisik secara individual terhadap Kinerja Pegawai dengan signifikan positif. Begitu pula pada penelitian Kustanto & Harsoyo (2019) pada PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta menunjukkan variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian Fitriani et al., (2018) pada SMK Negeri 1 Manokwari dan penelitian Jayusman et al., (2021) pada karyawan Teras Kopi Surakarta menunjukkan bahwa hasil variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari penjelasan diatas terdapat suatu permasalahan pada lingkungan fisik serta kinerja pegawai yang dialami serta terdapat penelitian yang inkonsisten bahwa ada penelitian yang berpengaruh signifikan dan ada juga penelitian yang tidak berpengaruh. Oleh sebab itu, peneliti perlu mengkaji ulang dengan tujuan agar dapat mengetahui seberapa besar pengaruh yang terdapat dalam variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Agar lebih mempermudah pelaksanaan pembahasan pokok pikiran dengan sistematis dan jelas sebagai klarifikasi data yang diperoleh maka dibutuhkan perumusan masalah. Merujuk penjelasan yang ada, peneliti merumuskan: Bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Puskesmas Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka penelitian ini digunakan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Talang Ubi Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsih terhadap perkembangan, pengetahuan dan berguna bagi pihak lain yang melakukan penelitian mengenai pengaruh lingkungan fisik terhadap kinerja pegawai.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Dengan adanya penelitian ini, maka diharapkan penelitian ini sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi pegawai mengenai lingkungan kerja fisik, sehingga nantinya kinerja pegawai pada instansi tersebut akan menjadi lebih baik lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardhianti, U., & Susanty, A. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan Di Jakarta. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian Dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 6(1), 98–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>
- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). The influence of work discipline, self-efficacy and work environment on employee performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 1062–1069. <https://ijisrt.com/assets/upload/files/IJISRT20JAN418.pdf>
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fitri, N. N., & Ferdian, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 444–455. <http:jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2018). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grecia, A. H., P, Santati., & W, Farla. (2023). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kurnia Ciptamoda Gemilang. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 318-325.
- Habiwibowo, H., & Nugraha, H. S. (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Bagian Produksi Pt Politama Pakindo Kabupaten Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1–5. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/21954>
- Iis Rahayu, Erwin Syahputra, & Anita Sumelvia Dewi. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD Puskesmas Pesantren I Kediri. *Akuntansi*, 1(3), 15–30. <https://doi.org/10.55606/jurnalrisetilmuakuntansi.v1i3.37>
- Jayusman, H., Setyorini, W., Prakasa, A. D., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras

- Kopi Sukamara. *Physical Work Environment, Employee Performance*, 9(2), 75–82. <http://magenta.utama.ac.id/index.php/1192012/article/view/60/59>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Kustanto, D. A., & Harsoyo, T. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia Regional Yogyakarta. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1), 217–226. <https://doi.org/10.22515/relevance.v2i1.1523>
- Lestari, N. F., Sipayung, T., & Purba, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di MTS AL - HIDAYAH Laras. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 4(1), 1–15. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v4i1.349>
- Made, N. I. C., & Riana, I. G. (2020). The Influence of Physical Work Environment and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at Ibis Styles Bali Denpasar Hotel. *AJHSSR*, 4(8), 43–51.
- Maisarah, S., & Sumarni, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bakti Putra Meratus. *JAPB*, 4(2), 702.
- Nisa, I. C., Rooswidjajani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 198–203. <https://doi.org/10.26905/jbm.v5i2.2663>
- Nzewi, H. N., Chiekezie, O. M., & Alphonsus, C. (2018). Workplace Environment and Employee Performance in Selected Brewing Firms in Anambra State. *International Journal of Current Research and Academic Review*, 4(2), 131–145. <https://doi.org/10.20546/ijcrar.2017.501.014>
- P. Mangkunegara, A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya* (Satu).
- Pangestuti, N. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 79–85. <https://doi.org/10.26460/jm.v10i2.1407>
- Pramaswara, A. S., & Priatna, I. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planetmas Adidaya Boga. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 339–345. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i3.11140>
- Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi, dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 108–123.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh

- Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843. <https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyaamrita/article/view/1403>
- Robbins, S. P., Coulter, M., & Fernandez, A. (2019). *Management*. Pearson.
- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Rosita, R., & Cahyani, N. W. (2019). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Petugas Rekam Medis. *Apikes Citra Medika Surakarta*, 2(978-602-6363-78-7), 1–6. <https://ojs.udb.ac.id/index.php/smiknas/article/view/726/656>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia reformasi* (revisi).
- Shaari, R., Sarip, A., & Ramadhinda, S. (2022). A Study of The Influence of Physical Work Environments on Employee Performance A Study of The Influence of Physical Work Environments on Employee Performance. *MARS*, 12(12), 1734–1742. <https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v12-i12/15975>
- Stanley, S., & Remiasa, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. *Agora*, 10(1), 1–8. <https://www.neliti.com/id/publications/358491/pengaruh-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-ffbfbelid.pdf>
- Sudrajat. D. (2018). *Metode Penelitian dan Pendidikan*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318–335. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i2.168>
- Suwardi, & Daryanto. (2018). *Pedoman Praktis K3LH Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Hidup*. Gava Media.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>