

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PUSKESMAS RAPPANG KECAMATAN PANCA RIJANG

Putri Rahayu Sennang¹; Muhammad Iqbal², Sapri³

^{1,2,3}Proram Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang

email : 21070b.putriyahayusennang@gmail.com¹; iqbal.sidrap@yahoo.com²; sapritajuddin3@gmail.com³

Submitted: 08-07-2025; Accepted: 19-07-2025; Published : 28-07-2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang. Lingkungan kerja fisik yang dimaksud meliputi aspek pencahayaan, suhu udara dan ventilasi, kebisingan, kebersihan dan keamanan, serta tata ruang dan dekorasi. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kenyamanan lingkungan kerja dalam meningkatkan semangat dan produktivitas kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner terhadap 56 responden yang diambil menggunakan teknik *random sampling* dari populasi sebanyak 125 pegawai. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, dan uji hipotesis menggunakan bantuan aplikasi SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sebagian besar responden menilai kondisi pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan dalam kategori baik hingga sangat baik. Analisis statistik membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memiliki hubungan positif terhadap variabel kepuasan kerja. Dengan demikian, perbaikan dan pemeliharaan lingkungan kerja fisik di Puskesmas Rappang dapat dijadikan salah satu strategi dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

Kata kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja, Pegawai

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of the physical work environment on employee job satisfaction at Puskesmas Rappang, Panca Rijang Subdistrict, Sidenreng Rappang Regency. The physical work environment in question includes aspects such as lighting, air temperature and ventilation, noise, cleanliness and safety, as well as workspace layout and decoration. The background of this study is based on the importance of a comfortable work environment in enhancing employee morale and productivity, which ultimately affects job satisfaction. The method used is a quantitative approach with an associative research type. Data were collected through questionnaires distributed to 56 respondents selected using random sampling from a population of 125 employees. The data were analyzed using validity and reliability tests, simple linear regression, and hypothesis testing with the help of SPSS 21.0 software. The results show that the physical work environment has a significant effect on employee job satisfaction. Most respondents rated the lighting, ventilation, and cleanliness conditions as good to very good. Statistical analysis confirmed that the physical work environment variable has a positive relationship with the job satisfaction variable. Therefore, improving and maintaining the physical work environment at Puskesmas Rappang can serve as a strategic effort to enhance employee satisfaction and performance.

Key word: Physical Work Environment, Job Satisfaction, Employees

PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi dan persaingan industri yang ketat, kemampuan perusahaan untuk beradaptasi menjadi kunci utama dalam mencapai keunggulan kompetitif dan profitabilitas, pertumbuhan ekonomi menunjukkan tren yang positif dan menjanjikan peluang besar bagi perusahaan yang mampu bersaing, baik di sektor barang maupun jasa. Tentu saja, setiap perusahaan berupaya untuk memperoleh hasil yang optimal, yaitu keuntungan dari aktivitas usahanya. (Nurhidayati & Anggraini, 2021) Salah satu aset terpenting yang menentukan keberhasilan adaptasi tersebut adalah sumber daya manusia (SDM).

SDM dalam suatu organisasi atau perusahaan perlu dikelola dengan cara yang profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan tuntutan maupun kapasitas organisasi. Tidak jarang ditemukan pegawai yang sebenarnya memiliki potensi besar, namun tidak mampu menunjukkan kinerja optimal. Salah satu penyebabnya bisa jadi karena kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. “Sangat disayangkan apabila perusahaan memiliki tenaga kerja yang berkualitas, tetapi tidak dapat bekerja secara maksimal dan produktif.” (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020). “Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif menjadi sebuah urgensi bagi setiap organisasi/ perusahaan untuk menjaga kepuasan dan kinerja pegawainya.”

Salah satu elemen penting yang memengaruhi performa karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Mencakup segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan, seperti rekan kerja, tempat kerja, hingga aspek fisik lainnya. Ketika suasana kerja nyaman, hal ini dapat mendorong peningkatan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja itu sendiri terdiri dari berbagai elemen yang ada di area kerja dan memiliki dampak terhadap kondisi psikologis pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya (Kurniati & Jaenab, 2020)

Lingkungan kerja, khususnya lingkungan kerja fisik, merupakan salah satu faktor fundamental yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Sebagaimana dikemukakan oleh (Junaidi, 2021), faktor-faktor lingkungan kerja fisik berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan pada akhirnya berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dan tertata baik dapat menumbuhkan semangat dan motivasi, sementara lingkungan yang kurang memadai dapat menyebabkan penurunan gairah kerja dan kepuasan (Putri, 2022). Pentingnya hal ini juga ditegaskan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) No. 5 Tahun 2018, yang mengamanatkan perusahaan untuk mengendalikan berbagai potensi bahaya di lingkungan kerja, termasuk faktor fisik seperti suhu, pencahayaan, dan

sirkulasi udara, demi menjamin keselamatan dan kesehatan kerja. (Ketenagakerjaan et al., 2018).

Puskesmas Rappang di Kabupaten Sidenreng Rappang, sebagai salah satu unit pelayanan kesehatan, memiliki peran krusial dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Untuk menunjang tujuannya, perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja dan fasilitas menjadi sangat penting. Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada Desember 2024 mengungkap adanya fenomena spesifik terkait lingkungan kerja fisik di lokasi ini.

Melalui wawancara dengan salah satu pegawai, teridentifikasi beberapa tantangan utama. Pegawai tersebut menyatakan bahwa “Meskipun ruang kerja cukup nyaman, seringkali terasa panas, terutama pada siang hari akibat ventilasi yang dinilai kurang baik. Kondisi ini diperparah dengan cakupan pendingin ruangan (AC) yang tidak menyeluruh, dimana hanya sekitar 30% ruangan yang memilikinya. Selain itu, beberapa ruangan kerja dilaporkan memiliki pencahayaan yang minim dan hanya mengandalkan sumber cahaya alami yang bergantung pada cuaca”. (Puskesmas Rappang, *Ayuh SKM* 13/12/2024). Kondisi-kondisi fisik seperti suhu, ventilasi, dan pencahayaan yang kurang memadai ini berpotensi secara langsung memengaruhi kenyamanan, semangat, dan pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja pegawai. Situasi inilah yang melatarbelakangi urgensi penelitian untuk mengkaji secara mendalam “pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Rappang.

Hal itu dapat berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai dalam bekerja untuk itu calon peneliti merasa perlu adanya penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang”.

Dari pemaparan latar belakang tersebut, maka penelitian ini difokuskan untuk menjawab rumusan masalah berikut:

1. Bagaimana lingkungan kerja fisik di Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang?
2. Bagaimana kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang?”

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui lingkungan kerja fisik di Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang.

Dipuskesmas, lingkungan kerja fisik bukan hanya soal kenyamanan, tetapi juga menyangkut keselamatan pasien dan efektivitas klinis, misalnya pencahayaan yang buruk dapat meningkatkan risiko kesalahan medis, sirkulasi udara yang tidak memadai dapat mempengaruhi pengendalian infeksi, serta tata letak ruangan yang sempit dapat menghambat kecepatan respons dalam situasi darurat. Dengan demikian, mengukur pengaruh variabel ini terhadap kepuasan kerja pegawai menjadi sangat relevan karena kepuasan mereka secara tidak langsung akan memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa “terdapat kaitan antara kondisi lingkungan kerja fisik dengan produktivitas karyawan, di mana lingkungan fisik menjadi salah satu faktor penentunya”. (*Saefullah & Basrowi, 2022*). Dalam pandangan *Sedarmayanti* (2009:26), “semua faktor fisik di sebuah tempat kerja yang berpotensi memengaruhi kondisi karyawan (secara langsung/tidak langsung) dapat diklasifikasikan sebagai lingkungan kerja fisik. Sementara itu, aspek-aspek yang berkaitan dengan relasi dan interaksi antar individu seperti antara manajer dan timnya atau antar kolega tergolong dalam lingkungan kerja nonfisik”. (*Silvia et al., 2016*) *Sugara et al., 2020*, menyebutkan bahwa “lingkungan kerja fisik meliputi seluruh elemen fisik di area tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan maupun proses kerja yang mereka lakukan”. (*Puspita & Darwin, 2023*).

Indikator lingkungan kerja fisik menurut *Sedarmayanti* (2017), antara lain yaitu :

1. Pencahayaan: Intensitas dan kualitas cahaya di tempat kerja harus memadai untuk mendukung aktivitas visual tanpa menimbulkan kelelahan mata, meningkatkan mood dan produktivitas.
2. Suhu udara & Ventilasi : Aliran udara yang baik diperlukan untuk menjaga kesegaran dan mencegah polusi udara di lingkungan kerja.
3. Kebisingan: Tingkat suara harus dikontrol agar tidak mengganggu konsentrasi atau menyebabkan stres.
4. Kebersihan dan keamanan, lingkungan kerja yang bersih dapat mengurangi resiko penyakit, serta lingkungan kerja yang aman membantu mencegah kecelakaan dan memberikan rasa aman kepada pegawai melalui CCTV.
5. Tata ruang dan dekorasi: Penataan ruang yang baik dan estetis dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja. (*Gimon et al., 2023*)

Secara teoretis, *Indrawati* (2012) menambahkan bahwa “dalam konteks organisasi, kepuasan kerja memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja, produktivitas, dan efisiensi dalam mengelola persoalan karyawan. Di sisi lain,

bagi individu, kepuasan kerja juga menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kesejahteraan hidupnya”. (*Kusumastuti et al., 2019*), *Kreitner dan Kinicki* (2005:271) menjelaskan bahwa “kepuasan kerja merupakan bentuk respons emosional atau perasaan yang dirasakan seseorang terhadap beragam aspek dari pekerjaannya”. (*Mukhtar, 2019*) “kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya” (*Robbins, 2002:36*). Menurut *Robbins* (2019), “salah satu faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja. adalah kondisi kerja itu sendiri, di samping faktor lain seperti kepribadian” (*Andreas et al., 2023*). Ketika pegawai merasa bahwa kebutuhan mereka terkait pelaksanaan tugas telah terpenuhi melalui lingkungan yang mendukung, mereka akan cenderung lebih puas dan termotivasi untuk memberikan kontribusi (*Nurhidayati & Anggraini, 2021*). *Handoko* (2002) menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat memengaruhi produktivitas maupun pencapaian prestasi karyawan”. (*Deddy & Rahim, 2021*).

Stephen P. Robbins (2002:36) mengemukakan bahwa kepuasan dalam bekerja dipengaruhi oleh sejumlah elemen. Elemen-elemen tersebut mencakup pekerjaan yang memberikan tantangan mental, kompensasi yang sepadan, tersedianya sarana kerja yang memadai, dan adanya dukungan sosial dari rekan satu tim.

Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Pegawai

Faktor lingkungan kerja memengaruhi kesehatan fisik dan mental pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, manajemen harus memastikan bahwa lingkungan kerja secara fisik ramah lingkungan. (*Wahyuniardi et al., 2019*)

Lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, memberikan pengaruh besar terhadap motivasi karyawan dalam bekerja, yang pada akhirnya turut menentukan tingkat kepuasan mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab. Sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja terasa tidak nyaman atau justru mengganggu fokus, hal ini dapat menurunkan kepuasan kerja. *Agdozo dkk* (2017) menyatakan bahwa mayoritas staf merasa puas terhadap lingkungan kerja mereka, khususnya dalam hal kenyamanan secara fisik. (*Kusumastuti et al., 2019*)

Memiliki lingkungan kerja fisik yang baik, didukung oleh hubungan yang baik antara atasan dan rekan kerja, serta fasilitas dan infrastruktur yang memadai di tempat kerja dapat membantu karyawan menjadi lebih baik. Pada akhirnya, ini dapat mengarah pada peningkatan kinerja pegawai.

Pegawai mungkin kurang puas dengan

pekerjaan mereka jika lingkungan kerja mereka tidak nyaman. Hal-hal seperti peralatan yang buruk atau pencahayaan yang buruk, misalnya, dapat menyebabkan mereka kurang puas. Situasi kerja yang tidak mendukung membuat tugas terasa berat dan kurang menyenangkan untuk diselesaikan, sehingga dapat menurunkan rasa puas pegawai terhadap tempat mereka bekerja.

Berdasarkan kesenjangan antara kondisi ideal lingkungan kerja yang diamanatkan regulasi dan teori dengan fenomena yang terjadi di lapangan, maka penelitian ini dianggap penting untuk dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis secara empiris Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Puskesmas Rappang Kecamatan Panca Rijang.

Adapun yang menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu selain lokasi penelitian juga terdapat perbedaan pada variabel, beberapa variabel X dari penelitian terdahulu membahas tentang lingkungan kerja dimana lingkungan kerja dibagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik sementara penelitian ini hanya berfokus pada lingkungan kerja fisik saja seperti pada penelitian dari (Mukson1), (2022) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai", (Lestari et al., 2020) "Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai" , (B et al., 2021) "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Ptpn Vii Upks Sungai Niru" Serta (Nurmajaya, 2023) "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang", serta salah satu variabel Y pada penelitian terdahulu membahas tentang kinerja aparatur yakni penelitian dari Nurmajaya (2023) sementara penelitian ini membahas tentang kepuasan kerja pegawai.

Teori yang digunakan pada penelitian terdahulu juga menjadi faktor pembeda dari penelitian ini dimana teori kepuasan kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah teori dari Stephen P. Robbins (2002:36) sementara teori kepuasan kerja yang digunakan dari beberapa penelitian terdahulu berbeda seperti pada penelitian dari Mukson 2022 menggunakan teori kepuasan pegawai dari Hasibuan (2012), penelitian (Andreas et al., 2023) "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pd Sahang Mas" menggunakan teori kepuasan pegawai dari Afandi (2018), penelitian dari Bagas Pratama 2021 menggunakan teori kepuasan pegawai dari Robbins 2006:36, serta teori lingkungan kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah teori dari Sedarmayanti (2017), sementara teori lingkungan kerja yang digunakan dari beberapa penelitian terdahulu berbeda seperti pada penelitian dari

Lestari et al., 2020 menggunakan teori lingkungan kerja dari Gomes (2009), serta penelitian dari Nurmajaya 2023 menggunakan teori lingkungan kerja dari Leony Hoki (2018: 54).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Rappang, Kecamatan Panca Rijang, Kabupaten Sidenreng Rappang. Lokasi ini tidak dipilih secara acak, melainkan dengan pertimbangan khusus. Puskesmas Rappang merupakan puskesmas pertama di Sidrap dengan lokasi yang dianggap kurang strategis (tersembunyi dan tidak di jalan poros utama), yang dapat memengaruhi aksesibilitas pegawai. Alasan terpenting adalah adanya fenomena awal yang ditemukan melalui observasi, yaitu keluhan pegawai mengenai kondisi fisik seperti suhu ruangan yang panas, ventilasi kurang baik, dan pencahayaan minim. Hal ini menjadikan Puskesmas Rappang sebagai konteks yang relevan dan mendesak untuk diteliti terkait pengaruh lingkungan fisik terhadap kepuasan kerja

Penelitian ini mencakup dua jenis variabel, yakni variabel independen yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja secara fisik dan variabel dependen yang berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka. Manajemen perusahaan wajib memberikan perhatian serius pada lingkungan kerja, karena kondisi tersebut berdampak langsung pada performa pegawai, entah secara positif ataupun negatif. Meskipun tidak menjadi bagian dari proses produksi, suasana kerja sangat memengaruhi para karyawan yang menjalankan kegiatan produksi, sehingga menjadikannya faktor penentu keberhasilan kerja. Indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017):

1. Pencahayaan: Intensitas dan kualitas cahaya di tempat kerja harus memadai untuk mendukung aktivitas visual tanpa menimbulkan kelelahan mata, meningkatkan mood dan produktivitas.
2. Suhu udara & Ventilasi : Aliran udara yang baik diperlukan untuk menjaga kesegaran dan mencegah polusi udara di lingkungan kerja.
3. Kebisingan: Tingkat suara harus dikontrol agar tidak mengganggu konsentrasi atau menyebabkan stres.
4. Kebersihan dan keamanan, lingkungan kerja yang bersih dapat mengurangi resiko penyakit, serta lingkungan kerja yang aman membantu mencegah kecelakaan dan memberikan rasa aman kepada pegawai melalui CCTV.
5. Tata ruang dan dekorasi: Penataan ruang yang baik dan estetis dapat meningkatkan produktivitas dan semangat kerja.

Robbins (2002:36) mengartikan "kepuasan kerja sebagai pandangan atau sikap keseluruhan individu terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Kepuasan ini mencerminkan seberapa besar

kenyamanan dan kesenangan yang dirasakan karyawan terhadap jenis tugas yang dilakukan, pencapaian yang diraih, cara pengawasan yang diterapkan, serta perasaan puas dan senang terhadap pekerjaan yang digelutinya. Adapun Indikator kepuasan kerja menurut Stephen P Robbins yaitu:

1. Kerja yang secara mental menantang, Pegawai cenderung lebih puas dengan pekerjaan yang memberkan tantangan mental dan beragam tugas, yang menawarkan kebebasan dan umpan balik
2. Ganjaran yang pantas, Sistem upah yang adil dan sesuai dengan ekspekasi pegawai dapat meningkatkan kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung, Lingkungan kerja yang baik seperti fasilitas yang memadai, aman, dan nyaman sangat penting untuk kenyamanan pribadi dan produktivitas.
4. Rekan kerja yang mendukung, “hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Untuk mengukur secara objektif dampak dari satu variabel terhadap variabel lainnya, penelitian ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif. Metodologi ini dipilih karena kemampuannya dalam mengubah variabel bebas dan terikat menjadi data numerik. Data tersebut selanjutnya diproses melalui analisis statistik untuk mengidentifikasi secara valid ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menguji teori yang sudah ada, menunjukkan hubungan antar variabel, dan menggeneralisasi hasil dari sampel ke populasi dengan tingkat kepercayaan tertentu. Waktu penelitian yang relatif singkat juga menjadi pertimbangan dalam pemilihan metode ini. “Permasalahan yang diangkat bersifat asosiatif, yakni mengkaji bagaimana dua atau lebih variabel berhubungan satu sama lain” (Dr. Jamaluddin Ahmad, S.Sos., 2015). “Dalam situasi ini, hubungan yang dilihat termasuk hubungan kausal, yang berarti bahwa variabel independen memengaruhi variabel dependen, hubungan tersebut dianggap sebagai hasil dari tindakan tersebut. Dengan jumlah populasi sebanyak 125 orang pegawai, Karena pegawailah yang merasakan dampak dari lingkungan kerja yang tentunya berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka.” Sampel penelitian yang terdiri dari 56 responden ini dipilih menggunakan metode *Random Sampling*. Penentuan jumlah sampel tersebut didasarkan pada aplikasi rumus Slovin.

Metode yang digunakan pada riset ini adalah Kuesioner, Observasi dan studi pustaka. Koesionert menjadi alat utama karena paling efisien untuk mengumpulkan data terstruktur dari 56 responden mengenai persepsi mereka terhadap variabel yang diteliti. Penggunaan Skala Likert

dalam kuesioner memungkinkan data sikap dan pendapat diubah menjadi skor kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik. Observasi digunakan sebagai metode pendukung untuk memverifikasi data dari kuesioner dengan pengamatan langsung terhadap fakta-fakta di lapangan, seperti kondisi pencahayaan, tata ruang, dan fasilitas lainnya. Studi Pustaka sangat krusial untuk membangun landasan teoretis, menyediakan referensi dari penelitian terdahulu, dan memperkaya analisis hasil penelitian. Adapun langkah-langkah penyusunan kuesioner serta pengisian koesioner yaitu:

1. Perancangan dasar dan studi pustaka dengan menentukan tujuan apa yang ingin diukur yakni lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja pegawai.
2. Membuat draf pertanyaan, indikator pada masing-masing variabel kemudian di buatkan draf pertanyaan dengan menggunakan skala likert sebagai skala jawaban yakni, Sangat setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).
3. Uji Validitas dan Reabilitas.
4. Disebarkan kepada responden yang sebelumnya penulis telah diberikan izin dari pihak yang menangani persoalan penelitian melalui surat izin dari LP3M Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang, PTSP, Surat izin dari Kabupaten dan Dinas Kesehatan.
5. Identitas responden tentunya dijamin keahasiaannya.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling probabilitas, yang memberikan kesempatan sama bagi setiap individu atau elemen dalam populasi untuk dipilih sebagai bagian dari sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, kuesioner, studi pustaka, serta analisis data dengan bantuan aplikasi SPSS.

Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu:

1. Instrumen skala pengukuran menggunakan skala likert, Menurut Sugiyono (2010), “skala Likert” digunakan untuk menilai sikap, komitmen, serta pandangan individu atau kelompok terhadap suatu fenomena yang dijadikan fokus penelitian. Dalam penerapannya, indikator yang akan diukur diubah menjadi representasi variabel, yang kemudian dijadikan dasar dalam menyusun butir-butir pertanyaan sebagai instrumen pengumpulan data.

Tabel 1.
Skala Likert

No.	Jenis Jawaban	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3

No.	Jenis Jawaban	Bobot
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

dengan rumus : $P = \frac{F}{N} \times 100\%$ serta penentuan jumlah *interval* dapat dilakukan dengan menggunakan rumus tertentu yang telah ditetapkan.

$$\text{Interval } (I) = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kategori (Likert)}}$$

- Uji kualitas data yaitu menggunakan uji validitas dengan Kaidah pengambilan keputusan uji validitas *Pearson Correlation*
 - Jika nilai $R_{hitung} > R_{tabel} = \text{Valid}$
 - Jika nilai $R_{hitung} < R_{tabel} = \text{Tidak valid}$
- Uji kualitas data dengan menggunakan uji reliabilitas dan validitas. Merupakan tahap wajib untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan berkualitas. Uji validitas memastikan alat ukur benar-benar mengukur konsep yang seharusnya diukur, sementara uji reliabilitas memastikan konsistensi dan keandalan alat ukur tersebut.
- Analisis regresi linear adalah metode statistik yang paling sesuai untuk menjawab hipotesis penelitian. Metode ini secara spesifik dapat memprediksi dan mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil analisis ini (berupa persamaan regresi, koefisien determinasi R^2 , uji-t, dan uji-F) secara langsung memberikan jawaban kuantitatif dan statistik terhadap rumusan masalah penelitian. Untuk menguji bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan / *removed*, pengujian data model *summary* untuk mengetahui adanya hubungan dari kedua variabel, Koefisien Regresi X terhadap Y)
- Pengujian Hipotesis menggunakan uji *ANOVA*, "Jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan."

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

1) Instrumen Skala Pengukuran

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan pegawai pada Puskesmas Rappang maka perlu diminta tanggapan responden mengenai indikator Lingkungan kerja fisik dan indikator kepuasan pegawai sebagaimana menurut data rekapitulasi hasil pertanyaan dari kedua variabel menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja fisik secara umum berada pada kategori "Baik" dengan rata-rata skor 79,8%."Namun, terdapat kelemahan pada indikator suhu udara dan ventilasi yang hanya mencapai 72%, skor terendah dibandingkan indikator lainnya seperti tata ruang (83%) dan kebersihan (82%).Adapun tingkat kepuasan kerja

pegawai secara keseluruhan tergolong "Sangat Puas" dengan rata-rata 80,5%. Meskipun demikian, aspek pekerjaan yang secara mental menantang dan ganjaran yang pantas menjadi indikator dengan kepuasan terendah (keduanya 78%), di bawah aspek kondisi kerja (82%) dan dukungan rekan kerja (84%).

2) Uji Kualitas Data

"Seluruh item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja fisik dinyatakan "*valid*" dan memenuhi syarat sebagai instrumen penelitian. Keputusan ini diambil setelah melalui uji validitas, di mana nilai korelasi (*Rhitung*) dari setiap item ($X_1=0,601$; $X_2=0,528$; $X_3=0,491$; $X_4=0,490$; $X_5=0,573$; $X_6=0,687$; $X_7=0,565$; dan $X_8=0,460$) terbukti lebih tinggi dari nilai *r* pada tabel (*Rtabel*) yaitu 0,263"(Junaidi, n.d.).

Seluruh item pada kuesioner kepuasan kerja pegawai telah memenuhi kriteria dan dinyatakan "*valid*" untuk digunakan dalam penelitian ini. Kesimpulan tersebut ditarik berdasarkan temuan bahwa "nilai korelasi (*Rhitung*) untuk setiap item yakni Y_1 (0,658), Y_2 (0,763), Y_3 (0,799), dan Y_4 (0,719) secara individual lebih tinggi dari standar nilai *Rtabel* (0,263)."

Tabel 2
Uji Validitas
Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber Data : Hasil Olahan SPSS 21.0

Tabel output di atas mengindikasikan bahwa data penelitian sepenuhnya layak dianalisis. Dari total 56 data yang diuji, semuanya dikategorikan valid (100%). Ketiadaan data yang berstatus "*excluded*" memastikan bahwa analisis dapat dilakukan secara komprehensif menggunakan seluruh sampel yang ada.

Tabel 3
Uji Reliability Variabel X
Reliability Statistics X

Cronbach's Alpha	N of Items
.656	8

Sumber Data : Hasil Olahan SPSS 21.0"

"Pengujian reliabilitas terhadap data variabel lingkungan kerja fisik menghasilkan koefisien *Alpha Cronbach* sebesar 0,656. Berdasarkan kaidah interpretasi, di mana nilai di atas

0,60 dianggap menunjukkan konsistensi internal yang memadai, maka dapat ditegaskan bahwa kedelapan item pada kuesioner ini terbukti “reliabel”.

Tabel 4
Uji Reliability Variabel Y

Reliability Statistics Y

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	4

Sumber Data : Hasil Olahan SPSS 21.0

“Hasil uji reliabilitas terhadap 4 item pertanyaan variabel kepuasan pegawai menggunakan Cronbach's Alpha menunjukkan koefisien sebesar 0,715. Karena nilai ini lebih besar dari standar yang ditetapkan ($R_{tabel} = 0,60$), maka dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukur yang digunakan andal (reliabel).”

Regresi Linear Sederhana dan Pengujian Hipotesis

Tabel 5
Regresi Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.352 ^a	.124	.107	1.837

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik
Sumber Data : Hasil Olahan SPSS 21.0

“Analisis data mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi sebesar 12,4% terhadap naik turunnya kepuasan kerja pegawai ($R\ Square = 0,124$).”Kekuatan hubungan antara kedua variabel ini tergolong cukup ($R = 0,352$), sementara”87,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.”Model ini pun terbukti cukup relevan, yang ditunjukkan oleh nilai Adjusted R Square (0,107) dan standar eror estimasi (1,837).

Tabel 6
Regresi coefficients
Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	9.195	2.562		3.588	<.001
	Variabel X	.217	.079	.352	2.759	.008

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai
“Sumber Data : Hasil Olahan SPSS 21.0”

Berdasarkan analisis regresi, ditemukan pengaruh yang signifikan secara statistik ($Sig. = 0,008$) antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja. Persamaan regresi $Y = 9,195 + 0,217X$ menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja fisik (X), maka kepuasan kerja pegawai (Y) juga akan meningkat. Kekuatan pengaruh ini tercermin pada nilai beta sebesar 0,352.

Tabel 7
Pengujian Hipotesis
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.701	1	25.701	7.614	.008 ^b
	Residual	182.281	54	3.376		
	Total	207.982	55			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik

Sumber Data : Hasil Olahan SPSS 21.0

Penilaian terhadap kelayakan model regresi secara keseluruhan dilakukan melalui Analisis Varians (ANOVA), dengan hasilnya disajikan pada Tabel 4.24. Uji ini secara esensial membandingkan seberapa baik model (dengan variabel lingkungan kerja fisik) dapat menjelaskan variasi dalam data dibandingkan dengan model tanpa variabel tersebut. Hasilnya menunjukkan nilai F sebesar 7,614, yang didampingi oleh nilai signifikansi (p-value) yang sangat rendah, yaitu 0,008. Nilai signifikansi ini krusial, karena merepresentasikan probabilitas untuk mendapatkan hasil F-statistik yang sedemikian kuat jika pada kenyataannya tidak ada pengaruh sama sekali (hipotesis nol benar).”Karena probabilitas ini (0,008 atau 0,8%) jauh lebih kecil dari tingkat toleransi kesalahan yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$ atau 5%), maka hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada pengaruh signifikan dapat ditolak dengan keyakinan tinggi.”

“Konsekuensinya, hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik (X) memang memiliki pengaruh yang signifikan dan nyata terhadap kepuasan kerja pegawai (Y).”Temuan ini mengimplikasikan bahwa lingkungan kerja bukan sekadar faktor pendukung, melainkan prediktor penting. Peningkatan kondisi fisik tempat kerja secara logis akan menumbuhkan kenyamanan dan moral kerja, yang secara langsung meningkatkan kepuasan pegawai. Puncaknya,”pegawai yang lebih puas cenderung menunjukkan kinerja dan dedikasi yang lebih baik, sehingga berkontribusi secara langsung pada peningkatan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.”

Uji statistik *t* digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan merujuk pada hasil analisis menggunakan program SPSS yang ditampilkan dalam tabel *Coefficients*,”dapat diketahui besarnya kontribusi atau pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat:”

- 1) Nilai *t* hitung variabel (X) 217 dan tingkat signifikansi sebesar 0,008.”
- 2) Hipotesis”berdasarkan uji-t dirumuskan secara statistik sebagai berikut:”
Ha : “ $Pyx \neq 0$ ”
H0 : “ $Pyx = 0$ ”

Hipotesis bentuk kalimat :

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis alternatif (Ha),”yang menegaskan adanya pengaruh signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pegawai, dengan mengambil studi kasus di Puskesmas Rappang, Kecamatan Panca Rijang.”

Kaidah keputusan :

Hasil analisis data, yang disajikan pada tabel *coefficients*, menunjukkan perolehan statistik *t*-hitung sebesar 2,759. Signifikansi dari nilai ini dievaluasi dengan membandingkannya terhadap sebuah ambang batas statistik kritis (tabel). Sesuai konvensi, jika nilai yang dihitung (2,759) berhasil melintasi ambang batas ini, maka temuan dianggap signifikan, yang secara formal berarti”hipotesis nol (H0) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima.”Prosedur untuk menetapkan nilai ambang batas kritis (tabel) tersebut dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Nilai”signifikansi sebesar $0,008 \leq 0,05$ ”
- 2) Df”atau dk (derajat kebebasan) = Jumlah Data – 2 = 56 – 2 = 54”
- 3) Sehingga didapat *t* tabel = 2,004

Keputusan :

Hasil penelitian secara meyakinkan menunjukkan bahwa”lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di lokasi studi.” Penegasan ini didukung oleh data uji-t, di mana”nilai observasi *t*-hitung (2,759) lebih besar dari nilai *t*-tabel”(2,004). Kondisi ini mengarah pada penerimaan hipotesis alternatif (Ha) yang diajukan.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

”Hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja pegawai, di mana lingkungan fisik menyumbang 12,4% dari variasi dalam kepuasan kerja.”Hasil ini mengkonfirmasi hipotesis bahwa lingkungan kerja fisik yang lebih baik akan menghasilkan kepuasan kerja yang lebih tinggi di

kalangan pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Mukson & Rosima Lubis (2022) dan Farrel Andreas, dkk juga menemukan korelasi positif yang signifikan antara kedua variabel ini. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya ruang kerja fisik dalam membentuk pengalaman kerja pegawai secara keseluruhan, sebagaimana didukung oleh teori Sedarmayanti (2017), yang menyatakan bahwa kondisi fisik secara langsung memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas pegawai.

Namun, koefisien determinasi yang relatif rendah (12,4%) menunjukkan bahwa “faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan dinamika interpersonal memainkan peran yang lebih besar dalam mempengaruhi kepuasan kerja.” Hal ini konsisten dengan teori kepuasan kerja dari Robbins (2019) yang lebih luas, yang mencakup kepribadian dan tanggung jawab sosial sebagai penentu utama.

Secara keseluruhan, lingkungan kerja fisik di Puskesmas Rappang dinilai “Baik”, dengan skor rata-rata 79,8%. Beberapa aspek menerima pujian tinggi dari para pegawai:

1. Tata Ruang dan Dekorasi (83%): Pegawai menilai tata letak dan estetika ruang kerja dengan sangat tinggi, yang menunjukkan bahwa desainnya secara efektif mendukung alur kerja dan menciptakan suasana yang menyenangkan. Hal ini sangat penting, karena ruang yang terorganisir dengan baik dapat meningkatkan efisiensi dan mengurangi stres.
2. Kebersihan dan Keamanan (82%): Skor tinggi di bidang ini menunjukkan bahwa puskesmas berhasil menjaga lingkungan yang bersih dan aman, yang merupakan hal mendasar bagi sebuah fasilitas kesehatan. Temuan ini sangat vital karena berhubungan langsung dengan kesejahteraan pegawai dan keselamatan pasien.
3. Pencahayaan (82%): Pencahayaan yang memadai juga dinilai tinggi, berkontribusi pada suasana kerja yang nyaman dan produktif dengan meminimalkan kelelahan mata dan meningkatkan suasana hati.

Meskipun penilaian keseluruhan positif, penelitian ini mengidentifikasi dua area perhatian kritis yang secara signifikan mengurangi kepuasan pegawai:

1. Suhu dan Ventilasi (72%): Ini adalah indikator dengan skor terendah dalam lingkungan kerja fisik. Selama observasi awal, seorang pegawai mencatat bahwa banyak ruangan tidak memiliki pendingin ruangan yang memadai, membuatnya terasa panas, terutama pada sore hari. Temuan ini menyoroti kelemahan yang signifikan. Dalam lingkungan kesehatan masyarakat, suhu yang tidak nyaman tidak hanya dapat mengurangi konsentrasi dan produktivitas pegawai, tetapi juga dapat memengaruhi kenyamanan dan pemulihan pasien. Data tersebut mengkonfirmasi bahwa

kontrol iklim yang tidak memadai adalah masalah mendesak yang memerlukan perhatian segera.

2. Ganjaran yang Pantas (78%): Meskipun masuk dalam kategori kepuasan kerja, indikator ini menerima salah satu skor terendah. Sebagian besar responden, terutama staf honorer dan sukarela, merasakan adanya ketidaksesuaian antara beban kerja mereka dan kompensasi yang mereka terima. Persepsi ketidakadilan ini merupakan demotivator yang kuat dan dapat menyebabkan tingginya angka keluar-masuk pegawai serta menurunnya moral."Hal ini sejalan dengan teori Robbins yang menyatakan bahwa kompensasi yang adil adalah landasan dari kepuasan kerja."

"Penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur yang ada dengan:"

1. Memperkuat Teori yang Ada: Temuan ini memperkuat hubungan yang telah mapan antara lingkungan fisik yang kondusif dan kepuasan kerja dalam konteks unik sebuah puskesmas di Indonesia.
2. Menyoroti Isu Kontekstual: Studi ini melampaui temuan generik dengan mengidentifikasi kelemahan spesifik yang dapat ditindaklanjuti (kontrol suhu dan kompensasi) di dalam sebuah institusi layanan publik. Untuk sebuah puskesmas, di mana fokus dan perawatan pasien adalah yang utama, ketidaknyamanan fisik "kecil" ini dapat memiliki dampak negatif yang sangat besar terhadap kualitas layanan.
3. Memberikan Bukti Empiris untuk Kebijakan: Data ini memberikan bukti yang jelas bagi manajemen Puskesmas Rappang untuk membenarkan investasi dalam perbaikan infrastruktur (seperti pendingin ruangan) dan untuk meninjau kembali struktur kompensasi mereka, terutama bagi staf non-permanen.

Penelitian ini menyoroti pelajaran penting bagi institusi layanan publik: meskipun strategi besar itu penting, elemen-elemen dasar dari lingkungan kerja sehari-hari seperti suhu ruangan yang nyaman dan upah yang adil adalah yang benar-benar membentuk pengalaman pegawai dan, pada gilirannya, kualitas pelayanan publik.

Penelitian ini memberikan beberapa kontribusi akademik yang spesifik dan memperkaya pemahaman yang ada melalui beberapa perbedaan mendasar:

1. Spesifisitas Variabel dan Konteks: Berbeda dengan beberapa penelitian sebelumnya yang mengkaji "lingkungan kerja" secara umum (yang dapat mencakup aspek fisik dan non-fisik) seperti pada penelitian Mukson (2022) dan Lestari dkk., penelitian ini secara tajam memfokuskan analisisnya hanya pada

lingkungan kerja fisik. Hal ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran spesifik elemen-elemen tangible (pencahayaan, suhu, kebisingan, dll.) dalam membentuk kepuasan kerja di konteks layanan kesehatan publik (Puskesmas). Sementara penelitian lain berlatar di sektor korporat atau manufaktur, penelitian ini membuktikan bahwa pentingnya lingkungan fisik juga sangat relevan di sektor publik yang berorientasi pada pelayanan langsung kepada masyarakat.

2. Penelitian ini secara tegas membedakan diri dari studi seperti yang dilakukan oleh Nurmajaya, yang meneliti "pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur". Dengan berfokus pada kepuasan kerja, penelitian ini menyoroti dampak lingkungan fisik pada aspek afektif dan psikologis pegawai, yang merupakan anteseden penting dari kinerja. Ini menegaskan bahwa sebelum mencapai kinerja optimal, kepuasan pegawai sebagai hasil dari kondisi kerja yang mendukung harus terpenuhi terlebih dahulu.
3. Kontribusi unik lainnya terletak pada landasan teori yang digunakan."Penelitian ini menggunakan indikator lingkungan kerja fisik" dari *Sedarmayanti (2017)* dan mengukur kepuasan kerja menggunakan kerangka dari *Stephen P. Robbins (2002)*. Pilihan teori ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang menggunakan kerangka dari *Hasibuan (2012)*, *Gomes (2009)*, atau *Afandi (2018)*. Penggunaan kerangka Robbins memberikan perspektif yang solid dan teruji secara internasional untuk menganalisis kepuasan kerja, sehingga memungkinkan perbandingan yang lebih luas di kancah akademik.
4. Penelitian ini tidak hanya menyimpulkan adanya pengaruh, tetapi juga mengukurnya secara kuantitatif. Ditemukan bahwa "lingkungan kerja fisik memberikan kontribusi sebesar 12,4% terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Rappang (berdasarkan nilai R^2 sebesar 0,124)." Angka ini memberikan data empiris yang konkret mengenai besarnya dampak di konteks spesifik puskesmas dan menjadi referensi kuantitatif baru bagi penelitian selanjutnya di sektor sejenis.

SIMPULAN

Secara praktis, penelitian ini memberikan bukti nyata bagi manajemen Puskesmas Rappang bahwa investasi pada perbaikan lingkungan kerja fisik bukanlah sekadar biaya, melainkan strategi untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Temuan ini juga relevan bagi instansi layanan publik lainnya, yang menegaskan bahwa kenyamanan dasar

pegawai berdampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat teori-teori manajemen sumber daya manusia dari para ahli seperti Sedarmayanti (2017) dan Stephen P. Robbins (2002) dalam konteks sektor publik di Indonesia. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun faktor non-fisik seringkali dominan, faktor fisik tetap menjadi fondasi penting yang tidak dapat diabaikan untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal.

Temuan ini memiliki beberapa implikasi kebijakan penting bagi manajemen untuk meningkatkan kepuasan dan produktivitas pegawai:

1. Kebijakan Prioritas Alokasi Anggaran Infrastruktur: Mengingat suhu dan ventilasi menjadi keluhan utama, manajemen perlu membuat kebijakan untuk memprioritaskan alokasi anggaran pada perbaikan infrastruktur fisik. Ini dapat mencakup pengadaan atau perbaikan sistem pendingin ruangan (AC) dan optimalisasi ventilasi di seluruh ruang kerja untuk menciptakan lingkungan yang lebih nyaman secara termal.
2. Kebijakan Pengembangan Kesejahteraan dan Kompensasi: Adanya ketidakpuasan pada aspek ganjaran menyiratkan perlunya kebijakan evaluasi sistem kompensasi. Manajemen disarankan untuk merancang struktur kompensasi yang lebih adil dan memotivasi, terutama bagi pegawai non-permanen seperti tenaga honorer dan sukarela, untuk memastikan adanya kesesuaian antara beban kerja dengan penghargaan yang diterima.
3. Kebijakan Desain Ulang Pekerjaan dan Pengembangan SDM: Untuk menjawab temuan mengenai kurangnya tantangan kerja, “perlu adanya kebijakan yang fokus pada pengembangan sumber daya manusia.” Kebijakan ini dapat diwujudkan melalui program rotasi kerja, pelatihan berkala, atau *job enrichment* untuk menambah variasi tugas dan memberikan stimulasi mental yang lebih baik bagi pegawai.
4. Kebijakan Partisipasi Pegawai: Manajemen disarankan untuk membuat mekanisme atau kebijakan yang melibatkan partisipasi aktif pegawai dalam pengambilan keputusan terkait lingkungan kerja. Kebijakan ini akan menumbuhkan rasa memiliki dan memastikan bahwa setiap perbaikan yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan nyata pegawai, sekaligus menjaga elemen-elemen positif yang sudah ada seperti kebersihan dan hubungan kerja yang harmonis.

Fenomena *Great Resignation* dan persaingan talenta yang ketat tidak hanya terjadi di sektor swasta. Sektor publik, termasuk instansi

kesehatan, juga berjuang untuk “merekrut dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.”

Perbandingan Mutakhir: Penelitian ini menemukan bahwa ganjaran atau kompensasi merupakan salah satu titik lemah dalam kepuasan kerja pegawai. Dalam konteks di mana kenaikan gaji atau insentif finansial di sektor publik seringkali terbatas oleh regulasi, lingkungan kerja fisik yang superior dapat menjadi faktor penentu non-moneter untuk menarik dan mempertahankan talenta. Sebuah studi oleh Gallup (2024) menunjukkan bahwa “kesejahteraan karyawan (*employee well-being*), yang sangat dipengaruhi oleh lingkungan fisik,” menjadi salah satu dari lima faktor utama retensi karyawan secara global.

Implikasi Keterbaruan: Investasi pada perbaikan pencahayaan, estetika ruang, dan fasilitas kerja yang ergonomis bukan lagi sekadar biaya operasional, melainkan investasi strategis dalam manajemen talenta. Bagi generasi baru tenaga kesehatan, lingkungan kerja yang modern, bersih, dan mendukung adalah bagian dari “paket kompensasi” total yang mereka pertimbangkan.

“Peneliti menyadari adanya beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat menjadi bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya:”

1. Penelitian ini hanya berfokus pada “pengaruh lingkungan kerja fisik (variabel X) terhadap kepuasan kerja (variabel Y).” Padahal, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh banyak faktor lain seperti lingkungan kerja non-fisik, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan beban kerja yang tidak diteliti secara mendalam dalam studi ini.
2. Data penelitian ini bersumber dari kuesioner yang diisi oleh responden, sehingga terdapat potensi bias subjektif dalam jawaban yang diberikan, yang mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi objektif.
3. Penelitian ini dilakukan hanya di satu lokasi, yaitu Puskesmas Rappang, dengan jumlah sampel 56 responden. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke puskesmas atau instansi kesehatan lain dengan karakteristik yang berbeda.

Berdasarkan keterbatasan di atas, beberapa arah penelitian lanjutan yang dapat dilakukan adalah:

1. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif, studi berikutnya bisa mengeksplorasi pengaruh simultan dari lingkungan kerja fisik dan aspek sosialnya. Variabel seperti dinamika hubungan antara bawahan-atasan dan budaya kerja dapat dimasukkan untuk menguji kontribusinya secara bersamaan terhadap kepuasan kerja.

2. Untuk memperluas generalisasi temuan, penelitian komparatif antar beberapa fasilitas kesehatan dapat menjadi langkah berikutnya. Dengan memilih lokasi studi yang bervariasi dari segi manajemen dan lingkungan kerjanya, peneliti dapat mengidentifikasi pola umum dan perbedaan spesifik yang memengaruhi kepuasan kerja di industri kesehatan.
3. Penerapan pendekatan *mixed methods* sangat dianjurkan untuk memperkaya analisis. Dengan mengombinasikan temuan kuantitatif (survei) dan temuan kualitatif (wawancara dan pengamatan partisipatif), peneliti dapat melakukan triangulasi data untuk mendapatkan pemahaman yang lebih valid dan mendalam mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan pegawai.
4. Meneliti pengaruh jangka panjang dari perbaikan lingkungan kerja terhadap indikator kinerja organisasi, seperti kualitas pelayanan pasien, tingkat retensi pegawai, dan efisiensi operasional.

Berdasarkan simpulan dan pembahasan hasil “penelitian, maka diajukan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen Puskesmas Rappang dan menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya.”

1. Manajemen Puskesmas Rappang disarankan untuk memprioritaskan pengadaan dan perbaikan sistem pendingin udara (AC) atau kipas angin, terutama di ruang-ruang kerja dan pelayanan yang paling merasakan dampak panas. Kebijakan ini penting tidak hanya untuk meningkatkan kenyamanan dan konsentrasi pegawai, tetapi juga untuk menjamin kenyamanan pasien yang berkunjung.
2. Pimpinan Puskesmas perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi (ganjaran), khususnya bagi tenaga honorer dan sukarela. Disarankan untuk mengkaji kemungkinan penyesuaian upah atau pemberian insentif non-finansial (seperti peluang pelatihan bersertifikat) untuk menciptakan rasa keadilan dan penghargaan yang lebih baik, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas.
3. Untuk mengatasi kejenuhan dan meningkatkan tantangan mental dalam bekerja, disarankan agar manajemen menerapkan program rotasi kerja secara berkala atau membuat proyek-proyek tim lintas fungsi. Kebijakan ini dapat memberikan variasi tugas, memperluas wawasan pegawai, dan menjaga semangat kerja tetap tinggi.
4. Aspek-aspek yang sudah dinilai sangat baik seperti kebersihan, keamanan, penataan ruang, dan hubungan antar rekan kerja harus terus dipertahankan dan diperkuat. Manajemen dapat

membuat program penghargaan (misalnya, "Ruang Kerja Terbaik" setiap bulan) untuk mendorong partisipasi aktif pegawai dalam menjaga kualitas lingkungan kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Andreas, F., Santati, P., & Farla, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PD Sahang Mas. *Jurnal Maneksi*, 12(2), 332–338. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i2.1540>
- B, P., Zunaidah, Z., & Hadjri, M. I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Ptpn Vii Upks Sungai Niru. In *Universitas Srwijaya, Ilmu Alat Pengabdian*. <https://repository.unsri.ac.id/52864/>
- Baribin, D. P., & Cici Bela Saputri. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 11(1), 46–61. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.011.1.03>
- Deddy, D., & Rahim, R. (2021). Pengaruh Hcm Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 10(1), 51–56. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i1.3133>
- Dr.Jamaluddin Ahmad, S.Sos., M. S. (2015). *Metode Penelitian Administrasi Publik: Teori dan Aplikasi*. Gava Media Yogyakarta.
- Gimon, L. G. A., Walean, M., & Lumatauw, L. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Suluttenggo. *Mabp*, 5(2), 1–14.
- Junaidi. (n.d.). *Tabel r (Koefisien Korelasi Sederhana)*.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*. <https://dinastirev.org/JIHP/article/view/720>
- Ketenagakerjaan, P. M., Indonesia, R., Dan, K., Kerja, K., Kerja, L., Rahmat, D., Yang, T., Esa, M., Ketenagakerjaan, M., & Indonesia, R. (2018). *BERITA NEGARA*. 567.
- Kurniati, T., & Jaenab, J. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kota Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 79–84. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.195>
- Kusumastuti, I., ita Kurniawati, N., Loka Satria, D., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium Di

- Yogyakarta. In *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (REKOMEN)* (Vol. 3, Issue 1, pp. 43–53). academia.edu.
<https://doi.org/10.31002/rm.v3i1.1540>
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.
<https://sticewashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/615>
- Mukhtar, A. (2019). Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Anugerah Fitrah Hidayah Makassar. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 8(4), 380–394.
<https://doi.org/10.37476/jbk.v8i4.716>
- Mukson1), R. L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 2(2), 109–120.
- Nurhidayati, M., & Anggraini, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRISyariah di Kabupaten Jombang. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(2), 80–92.
<https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v3i2.600>
- Nurmajaya. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang.
- Puspita, W., & Darwin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Pemerintah Kabupaten Banyuasin. *Edunomika*, 08(01), 2023.
- Putri, N. M. (2022). Lingkungan Kerja Non Fisik Adalah Semua Aspek Fisik Psikologis Kerja, Dan Peraturan Kerja Yang Dapat Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Pencapaian Produktivitas. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2017), 502–509.
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491.
<https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>
- Silvia, D., Swasto, E. S. B., Hamidah, S., & Utami, N. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol, 40(1)*, 76–85.
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 17(2), 143–151.
<https://doi.org/10.25077/josi.v17.n2.p143-151.2018>