

**HUBUNGAN FASILITAS DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI UPT PUSKESMAS MARTAPURA 2 KABUPATEN BANJAR**
Lisa Ananda Putri¹, Zuhripal Hadi,², M.Febriza Aquarista,³

¹Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 17070459

²Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, 1130098603

³Kesehatan Masyarakat, 13201, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari Banjarmasin, NIDN111608502

E-mail: lisaanandaputi0@gmail.com

ABSTRACT

UPT employee performance. Martapura 2 Health Center in Banjar Regency in 2018 to 2020 it can be stated that so far there are still many who have not reached the target planned by the puskesmas itself of 85%. This study aims to determine and analyze the effect of work facilities and work environment on employee performance at UPT. Martapura 2 Public Health Center, Banjar Regency. Quantitative research methods. Population this research is 59 employe UPT. Martapura 2 Public Health Center, Banjar Regency. The sample is 59 public health center employees. Sampling using saturated sampling technique. Statistical test using Chi square test. The results of statistical tests found that there was no relationship between work facilities and employee performance at the Martapura 2 Public Health Center, Banjar Regency, with a p value of 0,251. There is no relationship between the work environment and employee performance at the Martapura 2 Public Health Center, Banjar Regency with a p value of 1,000. It is hoped that the community can increase knowledge about the importance of the Martapura 2 Health Center in Banjar Regency in improving its performance, it is necessary to create a comfortable atmosphere in the work environment and work facilities for its employees.

Keywords : *Performance, Work Facilities, Work Environment*

ABSTRAK

Kinerja pegawai UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar tahun 2018 s/d 2020 tersebut dapat dinyatakan bahwa selama ini masih banyak yang belum mencapai target yang direncanakan oleh pihak puskesmas sendiri sebesar 85%. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan fasilitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT. Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar. Metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar yang berjumlah 59 pegawai. Populasi adalah seluruh kinerja pegawai UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar. Sampel sebanyak 59 pegawai puskesmas. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Uji statistik menggunakan uji *Chi square test*. Hasil uji statistik didapatkan tidak ada hubungan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar sebesar nilai *p value* 0,251. Tidak ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar dengan nilai *p value* 1,000. Diharapkan agar masyarakat dapat meningkatkan pengetahuan tentang pentingnya pihak Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar dalam meningkatkan kinerjanya perlu menciptakan suasana nyaman dalam lingkungan kerja dan fasilitas kerja bagi para pegawainya.

Kata kunci : Kinerja, Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Tahun demi tahun perkembangan zaman pada saat ini persaingan semakin ketat khususnya dalam sebuah Instansi Pemerintah yang mengatur bidang perekonomian Negara maupun Daerah. Indonesia merupakan salah satu Negara yang masuk dalam persaingan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), mau tidak mau Instansi Pemerintah harus mengikuti persaingan yang terjadi pada era ini. Instansi Pemerintah tidak jauh dari hubungan Sumber Daya Manusia (SDM), karena SDM merupakan suatu elemen atau bagian terpenting sebagai penggerak dalam menjalankan suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik akan membantu dalam penarikan pegawai sesuai dengan kebutuhan, sehingga mampu meningkatkan dan memudahkan dalam mencapai sebuah tujuan. Sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, yang mana setiap daerah diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya menurut asas otonomi dan tugas pembantuan, (Amelia, 2018)

Perkembangan dunia yang semakin pesat menuntut suatu organisasi untuk terus menerus meningkatkan kualitas sumber dayanya agar mampu bersaing. Persaingan inilah puskesmas dituntut untuk mempersiapkan sumber daya yang dimiliki, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkompeten memiliki peranan yang besar dalam pencapaian tujuan dan visi misi dari sebuah puskesmas yang salah diantaranya adalah pencapaian mutu pelayanan puskesmas, (Sari, 2016)

Salah satu Instansi Pemerintah adalah UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar memiliki tanggung jawab pada fungsi dan tugas pokok

dibidang kesehatan masyarakat atas tugas pembantuan dan asa otonomi daerah dalam urusan pemerintah daerah. Untuk menjalankan tugas tersebut harus memiliki tanggung jawab yang tinggi, dedikasi yang tinggi, kontribusi yang tinggi, kecepatan dan ketepatan yang tinggi. Selain itu dalam menjalankan tugas yang bertanggung jawab untuk daerah bahkan negara pegawai harus mentaati birokrasi dan kerja tim yang tinggi, sehingga keharmonisan disebuah kantor harus terjaga. Selain itu untuk menjalankan tugas perlu di dorong pula oleh fasilitas yang memadai. Sesuai dengan observasi yang dilakukan oleh peneliti, suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga pegawai mudah jenuh di dalam suasana lingkungan kerja. Banyaknya pegawai yang memiliki usia dan karakter yang berbeda terjadi perbedaan pendapat dan tujuan sehingga menimbulkan kesenjangan antar para pegawai. Sulitnya birokrasi pada Institusi Pemerintah dapat mengurangi keharmonisan hubungan rekan sesama kerja maupun atasan bawahan. Dari hal diatas dapat mengakibatkan kepuasan kerja yang rendah sehingga mengakibatkan kinerja yang tidak stabil.

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang yang telah dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu dalam melaksanakan tugasnya yang dibebankan kepadanya. Menurut Robbins (2016) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah pemberian fasilitas kerja dan lingkungan kerja. Keeling dan Kallaus (2016) mengatakan hal yang terpenting dalam meningkatkan produktivitas pegawai adalah dengan memilih dan menggunakan furniture dan peralatan yang tepat.

Selain itu, penelitian terdahulu meneliti tentang fasilitas kerja yang mempengaruhi kinerja yang dilakukan oleh Sari (2016) menghasilkan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat

Sanggata Selatan Kabupaten Kutai Timur. Disisi lain ada penelitian yang berlawanan, penelitian yang dilakukan oleh Hayati (2014) menemukan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja. Kemudian, penelitian yang dilakukan oleh Parveen et al (2012) menghasilkan bahwa analisis penelitian menunjukkan secara empiris infrastruktur kantor tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Menurut Sedarmayanti (2016) lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik, salah satu lingkungan kerja yang sangat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja non fisik.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maqhfiranti et al (2014) menyimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja non fisik positif mempengaruhi kinerja pegawai. Peneliti lain menemukan hasil yang berbeda, penelitian yang dilakukan oleh Norianggono et al (2014) menghasilkan lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rosita (2016) menyimpulkan hasil kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Awan et al (2014) menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti lain mengungkapkan hal yang berbeda menurut Abidin (2010) menyimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga didukung oleh Hendri et al (2013) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi langsung terhadap kinerja pegawai.

Peneliti mengambil objek penelitian di UPT. Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar, dimana instansi ini bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan masyarakat. Sesuai dengan observasi yang dilakukan oleh peneliti,

suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga karyawan mudah jenuh di dalam suasana lingkungan kerja. Banyaknya pegawai yang memiliki usia dan karakter yang berbeda terjadi perbedaan pendapat dan tujuan sehingga menimbulkan kesenjangan antar para pegawai. Sulitnya birokrasi pada Institusi Pemerintah dapat mengurangi keharmonisan hubungan rekan sesama kerja maupun atasan bawahan. Dari hal diatas dapat mengakibatkan kinerja yang tidak stabil. Dapat diketahui hasil kinerja pegawai UPT. Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar dari tahun 2018 s/d tahun 2020 melalui penilaian kinerja dengan cara menggabungkan nilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP), dimana pada tahun 2018 dari 59 orang memiliki kinerja dengan nilai indeks A (91-100) sebanyak 7 orang (12%), 40 orang (68%) menunjukkan hasil indeks B (81-90) dan 12 orang (20%) menunjukkan hasil indeks C (71-80). Pada tahun 2019 dari 59 orang menunjukkan 8 orang (14%) memiliki kinerja dengan nilai indeks A (91-100), 37 orang (63%) menunjukkan hasil indeks B (81-90) dan 14 orang (24%) menunjukkan hasil indeks C (71-80). Sedangkan pada tahun 2020 dari 59 orang menunjukkan 6 orang memiliki kinerja dengan nilai indeks A (91-100), 36 orang (61%) menunjukkan hasil indeks B (81-90) dan 17 orang (29%) menunjukkan hasil indeks C (71-80).

Sistem penilaian kinerja pegawai pada UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN telah ditetapkan pada 26 April 2019. Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai,

serta perilaku PNS. (UPT. Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar, 2021)

Berdasarkan dari uraian di atas, maka penyusun tertarik dengan judul “Hubungan Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar”.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sistem desain penelitian korelasional. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 59 orang yang merupakan pegawai dilingkungan UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar. Teknik pengambilan sampel/metode penarikan sampel yang digunakan yang digunakan di dalam penelitian ini ialah *sampling* jenuh atau sensus.

HASIL

Hasil penelitian melalui kuesioner selanjutnya dilakukan pengolahan data mulai dari editing, coding, entry, tabulasi, dan analisa data sampai dengan penyajian data dan dari hasil pengolahan data tadi dianalisis secara univariat dan bivariat dengan menggunakan *software SPSS for windows 24*.

1. Analisis Univariat

- a. Hasil Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Fasilitas Kerja di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan fasilitas kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Fasilitas Kerja di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar

No.	Fasilitas Kerja	n	(%)
1.	Memadai	55	93,2
2.	Tidak Memadai	4	6,8
	Total	59	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 59 pegawai Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar menunjukkan bahwa distribusi frekuensi responden persepsi tentang fasilitas kerja proporsi tertinggi adalah 55 responden (93,2%).

- b. Hasil Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Lingkungan Kerja di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar

No.	Lingkungan Kerja	n	(%)
1.	Sehat	41	69,5
2.	Tidak Sehat	18	30,5
	Total	59	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 59 pegawai Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar menunjukkan bahwa distribusi frekuensi responden persepsi tentang lingkungan kerja proporsi tertinggi adalah 41 responden (69,5%).

- c. Hasil Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar

Hasil distribusi frekuensi responden berdasarkan kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar

No.	Kinerja	n	%
1.	Baik	55	93,2
2.	Tidak Baik	4	6,8
Total		59	100

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 59 pegawai Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar menunjukkan bahwa distribusi frekuensi responden persepsi tentang kinerja proporsi tertinggi adalah 55 responden (93,2%).

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat antara variabel independen dan variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Hubungan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar

Berikut hasil hubungan antara fasilitas kerja dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4
Hubungan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar

No.	Fasilitas	Kinerja				Jumlah	%
		Baik		Tidak Baik			
		n	%	n	%		
1.	Memadai	52	94,5	3	5,5	55	100
2.	Tidak Memadai	3	75,0	1	75,0	4	100
Total		55	93,2	4	5,1	59	100

$p\text{-value} = 0,251 > \alpha 0,05$

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dengan menggunakan uji *Chi Square* menunjukkan hasil uji statistik didapatkan nilai $p\text{ value}$ 0,251 yang berarti $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak ada hubungan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di

Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar.

- Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar

Berikut hasil hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5
Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar

No.	Fasilitas	Kinerja				Jumlah	%
		Baik		Tidak Baik			
		n	%	n	%		
1	Sehat	38	92,7	3	7,3	41	100
2	Tidak Sehat	17	94,4	1	16,7	18	100
Total		55	93,2	4	5,1	59	100

$p\text{-value} = 1,000 > \alpha 0,05$

Sumber : Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas dengan menggunakan uji *Chi Square* menunjukkan hasil uji statistik didapatkan nilai $p\text{ value}$ 1,000 $> 0,05$ yang berarti $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar.

PEMBAHASAN

- Kinerja pegawai UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar masih terdapat 4 responden (6,8%) yang menunjukkan kinerja tidak baik. Sedangkan yang menunjukkan kinerja baik sebesar 55 responden (93,2%).

Untuk usia responden yang memiliki kinerja tidak baik adalah responden berusia 41-50 tahun, memiliki pendidikan SMA dan untuk

responden kinerja tidak baik dengan lama bekerja yaitu lebih dari 10 tahun.

Tingginya distribusi frekuensi responden berdasarkan kinerja UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar menyatakan kinerja baik dikarenakan dalam mengoptimalkan untuk menjegah penyebaran dan penata laksanaan kasus covid 19 diwilayah kerjanya. UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar. Mengapresiasi dengan baik pegawai yang ada dalam rangka peningkatan kinerja pelayanan puskesmas dimasa pandemic covid 19.

Kategori tidak baik pada responden di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar didukung dari hasil perhitungan tiap indikator kinerja responden. Terdapat dua indikator yang tertinggi yakni berdasarkan kuantitas dan penggunaan waktu.

Menurut peneliti dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kuantitas kerja pada kinerja responden di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar dalam kategori tidak baik. Dalam sehubungan dengan hasil tersebut pihak Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar perlu memperbaiki dan lebih ditingkatkan kuantitas kerja pada kinerja responden dengan cara memenuhi kemampuan intruksi, kerajinan dan kerjasama.

Dalam penggunaan waktu dari hasil penelitian menunjukkan bahwa penggunaan waktu yang tepat pada kinerja responden di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar dalam kategori tidak baik. Dengan hasil tersebut, lebih meningkatkan dan memperhatikan respondennya untuk datang dan pulang tepat waktu dengan cara menegakkan kedisiplinan agar tujuan secara optimal dapat tercapai.

2. Hubungan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada 59 responden yakni

pegawai di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar tentang fasilitas kerja dengan menggunakan lima indikator yaitu mesin dan peralatan, prasarana, perlengkapan kantor, inventaris dan alat transportasi. Dapat diketahui dari 59 responden di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar yang memiliki persepsi fasilitas kerja dengan kategori tidak memadai sebanyak 3 responden (75,0%) dan fasilitas kerja dengan kategori memadai sebanyak 52 responden (94,5%). Namun dari hasil tersebut peneliti memberikan perhatian khusus karena terdapat selisih 49 responden diantara dua kategori, hal ini menunjukkan bahwa pihak UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan kembali untuk memperbaiki fasilitas kerja, walaupun hasil uji *Chi Square* menunjukkan nilai *p value* 0,251 yang berarti $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak ada hubungan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar.

Dalam perkembangan pelayanan kesehatan perlu adanya fasilitas kerja yang baik untuk memberikan dampak kinerja pegawai yang baik. Moenir (2011) menyatakan bahwa fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam melaksanakan pekerjaan dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja itu atau segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati dan dinikmati oleh orang pengguna.

Fasilitas menjadi faktor penting dalam kelangsungan pekerjaan terutama dalam pelayanan kesehatan di Puskesmas sehingga fasilitas yang baik akan berdampak positif pada kinerja responden namun sebaliknya jika fasilitas dibiarkan dengan keterbatasan

yang akan berdampak pada penurunan kinerja responden (pegawai di Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar).

Terdapat distribusi frekuensi fasilitas kerja tidak baik oleh responden pegawai di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar didukung dari hasil perhitungan tiap item indikator fasilitas kerja. Terdapat dua indikator dominan yang menunjukkan bahwa responden pegawai di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar memiliki persepsi fasilitas tidak baik yaitu prasarana dan peralatan inventaris.

Hal ini didukung berdasarkan pernyataan yang diberikan dan pernyataan yang memiliki hasil tertinggi yaitu pernyataan sangat tidak setuju dan tidak setuju responden mengenai tidak tersedia AC sebagai perlengkapan kenyamanan dalam menjalankan pekerjaan dan prasarana yang disediakan oleh UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar membantu pekerjaan responden. Fungsi dari prasarana kantor untuk memotivasi para responden agar mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja responden. Pada umumnya peningkatan kinerja merupakan dari fasilitas kerja dan kemauan dari responden itu sendiri.

Terdapat pernyataan yang memiliki hasil tertinggi yaitu pernyataan sangat setuju dan setuju responden pegawai UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar mengenai peralatan inventaris dengan kondisi tidak layak untuk dipakai.

Menurut peneliti fasilitas kerja yang disediakan di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar sudah cukup baik, namun ada beberapa responden yang masih mengeluhkan tentang fasilitas kerja yang belum memadai. Fasilitas yang disediakan tidak menunjang responden dalam mengoptimalkan pekerjaan sehingga

hasil kerja responden tidak optimal. Oleh karena itu, pihak UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar perlu meningkatkan fasilitas kerja semaksimal mungkin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Adhie Fasha Nurhadian (2019) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada 59 responden yakni pegawai di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar tentang lingkungan kerja dengan menggunakan enam indikator yaitu hubungan karyawan, tingkat kebisingan, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan. Dapat diketahui dari 59 responden di Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar yang memiliki indikator lingkungan kerja proporsi tertinggi adalah hubungan pegawai sehat berjumlah 38 responden dengan tingkat persentase sebesar 92,7%, hal ini menunjukkan bahwa pihak UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar telah memiliki lingkungan kerja yang sehat, hal ini dapat dilihat dari uji *Chi Square* menunjukkan hasil uji statistik didapatkan nilai $p\text{ value } 1,000 > 0,05$ yang berarti $> \alpha$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya tidak ada hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar.

Lingkungan kerja yang baik merupakan faktor penting dalam kelangsungan pekerjaan terutama dalam pelayanan kesehatan di Puskesmas sehingga lingkungan yang baik akan berdampak positif pada kinerja responden namun sebaliknya jika lingkungan kerja dibiarkan dengan tidak sehat yang akan berdampak pada penurunan kinerja responden (pegawai di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar).

Pernyataan yang diberikan dan pernyataan yang memiliki hasil proporsi tertinggi yaitu pernyataan sangat tidak setuju dan tidak setuju responden mengenai dapat berinteraksi dengan seluruh pegawai dan dapat kerjasama dalam pekerjaan. Untuk itu pimpinan di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar yakni Kepala Puskesmas dan Kepala Bagian dapat mempererat tali silaturahmi antar pegawai agar pekerjaan dapat berinteraksi dan kerjasama dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat khususnya masyarakat Martapura dan sekitarnya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Adhie Fasha Nurhadian (2019) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Sebagian kecil kinerja pegawai di UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar menunjukkan kinerja tidak baik sebesar 4 responden (6,8%).
2. Tidak ada hubungan fasilitas kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar dengan nilai *P-Value* sebesar 0,251.
3. Tidak ada hubungan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar dengan nilai *P-Value* sebesar 1,000.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ucapkan terimakasih banyak kepada Bapak Zuhripal Hadi, SKM. M. Kes selaku pembimbing I dan Bapak M. Febriza Aquarista, SKM., M. Kes selaku pembimbing II, yang telah membimbing penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Penulis juga ucapkan terimakasih kepada para responden yang telah bekerja sama membantu dalam penulisan skripsi ini dan Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar dan kepada seluruh pegawai yang telah

berkenan memberikan data dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, 2010, *Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja serta Lingkungan Kerja Terhadap Stress Pegawai PT. PLN (PERSERO) Area Madiun Rayon Magetan*. Asset: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan. Vol 4(1): 91-98.
- Adhie Fasha Nurhadian, 2019, *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*
- Amelia. 2018. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, PT. Refika Utama, Bandung
- Apri Dahlius, Mariaty Ibrahim, 2016, *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Riau Kepri*
- Awan et al, 2014, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sragen*. ASSETS : Jurnal Akuntansi dan Pendidikan, Vol. 5 (2): 147-160
- Fian Fandanu, Nina Oktarina. 2020, *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Administrasi Kependudukan*
- Hasibuan, Malayu S, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bumi Aksara, Jakarta
- Hayati, 2014, *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: rafika ADITAMA
- Hendri et al, 2013, *Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja*

- Karyawan Pada PT United Tractors Cabang Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*
- Ibrahim, 2018, *Pengukuran dan Penilaian Kinerja*, Raja Grafindo, Jakarta
- Keeling dan Kallaus, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke 3, Penerbit Ganesa, Yogyakarta
- Khoirul Anam, Edy Rahardja, 2017, *Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Jawa Tengah)*
- Lupiyoadi, 2016, *Sistem dan Konsep Manajemen SDM*. Grafindo Persada, Jakarta
- Mangkuprawira, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Maqfiranti et al, 2014, *Pengaruh Fasilitas Kantor, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang*
- Nawawi, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Norianggono et al, 2014, *Pengaruh Pelatihan, Fasilitas Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT United Tractors Cabang Manado. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*
- Notoatmodjo, 2018, *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Pabundu, 2016, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Parven et al, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Alih bahasa: Eli Tanya*. Penyunting Bahasa: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks
- Prawirosentono, Suyadi, 2014. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Profil UPT Puskesmas Martapura 2 Kabupaten Banjar.2021. Dan observasi penulis
- Robbins, 2016, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Rineka Cipta, Salemba Empat, Jakarta.
- Rosita, 2016, *Pengaruh Fasilitas, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus Kantor Camat Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur)*. E journal pemerintah introgati
- Roziqin, 2014, *Manajemen Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Djembatan
- Rosjidi, 2015, *Metodelogi Penelitian Ilmu Keperawatan*, Rineka Cipta, Jakarta
- Riwidikdo, 2009, *Statistik Untuk Penelitian Kesehatan dengan Aplikasi Program R dan SPSS*. Pustaka Rihama, Yogyakarta
- Sari, 2016, *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Sanggata Selatan Kabupaten Kutai Timur*
- Sedarmayanti, 2016, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju

- Sudarmanto, 2014. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Program)*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Soedaryono, 2005, *Metode Penelitian : Model Pendidikan dan Pelatihan*, Alfabeta, Bandung
- Sofyan, 2017, *Manajemen SDM*, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Suyanto, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta
- Sugiyono, 2017, *Metodelogi Penelitian*, Liberty, Jakarta
- Sujarweni, 2014, *Metodelogi Penelitian : Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*, Pustaka Baru, Yogyakarta
- Wirawan, 2014, *Manajemen Personalialia* Edisi Keenam, Jakarta, Raja Grafindo
- Winardi, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Baru, Yogyakarta
- Widyoko, 2012, *Metodelogi Penelitian Kesehatan*, Nuha Medika, Yogyakarta
- Yeltsin Aprioke Thomas, Arie Junus Rorong, Deysi T. 2018. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara*.