

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Sumber daya manusia (SDM) mencakup individu-individu yang berkontribusi dalam bentuk tenaga, keahlian, dan kreativitas untuk mengelola aset organisasi secara bersama-sama (Dolly, 2021). SDM adalah aset berharga yang menjadi inti dari pengelolaan organisasi. Tanpa sumber daya manusia yang kompeten, suatu organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Selain rasa memiliki, kualitas sumber daya manusia juga sangat penting. Sumber daya manusia yang efektif bertujuan menciptakan hubungan harmonis antar pegawai, serta menyatukan mereka untuk mencapai efisiensi dan kerjasama, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Tanggung jawab ini tidak hanya ada pada manajer tetapi juga pada seluruh pegawai. Manajer memiliki peran penting dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik akan mendukung keberhasilan organisasi. Sebaliknya, Sumber daya manusia yang kurang kompeten dan berkinerja buruk dapat menjadi masalah kompetitif yang merugikan perusahaan (Potu, 2013). Oleh karena itu, penting bagi setiap individu untuk terus meningkatkan performa dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Setiap organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam organisasi, karena pegawai adalah aset utama yang berperan sebagai pemikir, perencana, dan pengendali

aktivitas. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek penting yang perlu mendapat perhatian, baik oleh manajemen perusahaan swasta maupun instansi pemerintah Garry Desseler (dalam Hidayat, 2020).

Puskesmas merupakan salah satu elemen penting pemerintahan yang menangani bidang kesehatan di setiap daerah tertentu. Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksanaan teknis dinas kabupaten/kota, yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Sutrisno & Marheni, 2021). Jika dilihat dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia, maka peranan dan kedudukan Puskesmas adalah sebagai ujung tombak dalam sistem pelayanan kesehatan yang berada pada posisi terdepan di Indonesia, maka Puskesmas memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan pelayanan kesehatan masyarakat, serta bertanggung jawab dalam menyelenggarakan pelayanan kedokteran.

Puskesmas adalah institusi yang memberikan layanan kesehatan dasar langsung kepada masyarakat, sehingga keberadaannya sangat penting (Bungin, 2021). Dalam menjalankan tugas dan fungsi yang ditetapkan oleh dinas kesehatan kabupaten, Puskesmas memperhitungkan faktor-faktor seperti kondisi geografis, demografis, fasilitas dan infrastruktur, transportasi, masalah kesehatan lokal, sumber daya yang dimiliki, serta beban kerja yang ada. Puskesmas diharapkan dapat serta mampu bertindak sebagai motivator, fasilitator dan turut serta memantau terselenggaranya proses pembangunan di wilayah kerjanya agar berdampak positif terhadap kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya. Hasil yang diharapkan dalam

menjalankan fungsi ini antara lain adalah terselenggaranya pembangunan di luar bidang kesehatan yang mendukung terciptanya lingkungan dan perilaku sehat.

Dengan adanya Puskesmas Nusa Penida I ini dapat memberikan pemulihan kesehatan dan kesembuhan para pasien (masyarakat) dengan baik, tidak terhitung pasien tersebut apakah berasal dari golongan ekonomi atas, menengah ataupun pada golongan ekonomi lemah. Puskesmas Nusa Penida I juga menjadi alternatif yang dipilih oleh masyarakat sebagai instansi kesehatan bagi masyarakat yang membutuhkannya, untuk itu sebagai instansi kesehatan masyarakat, utamanya lebih mengedepankan kesehatan pasien yang datang berobat secara langsung meskipun dengan cara bertahap. Puskesmas Nusa Penida I sebagai unit pelaksana teknis Dinas Kesehatan Kabupaten Klungkung bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan Pemerintah Kabupaten Klungkung di sebagian wilayah Kecamatan Nusa Penida.

Sejalan dengan visi Pemerintah Kabupaten Klungkung, Puskesmas Nusa Penida I memiliki visi “Terwujudnya Penyelenggaraan Kesehatan yang Bermutu dan Berkeadilan menuju Klungkung Unggul dan Sejahtera”. Dan misi Puskesmas dijabarkan dalam beberapa misi antara lain:

1. Menggerakkan pembangunan yang berwawasan kesehatan.
2. Memberdayakan masyarakat dan keluarga dalam pembangunan kesehatan yaitu mengupayakan perilaku hidup bersih dan sehat di keluarga dan masyarakat.
3. Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, merata dan terjangkau seluruh lapisan masyarakat.

Puskesmas Nusa Penida I dalam rangka mencapai tujuan pembangunan kesehatan di sebagian wilayah Kecamatan Nusa Penida untuk mencapai Kecamatan

Nusa Penida Sehat, menyelenggarakan fungsi penyelenggaraan UKM tingkat pertama dan penyelenggaraan UKP tingkat pertama. Dalam melaksanakan fungsi penyelenggaraan UKP tingkat pertama maka Puskesmas Nusa Penida menetapkan sejumlah pelayanan antara lain rawat jalan, pelayanan gawat darurat, pelayanan satu hari (*one day care*), *home care*, dan rawat inap. Dari hasil observasi diketahui bahwa seluruh pegawai UPTD Puskesmas Nusa Penida I berjumlah 110 orang dengan pegawai ASN berjumlah 90 orang dan pegawai kontrak berjumlah 20 orang. Dan di dapat bahwa rata-rata pegawai UPTD Puskesmas Nusa Penida I memiliki jabatan perawat tampil pelaksana dengan jumlah 19 orang dan juga bidan terampil pelaksana berjumlah 20 orang.

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik dari pegawai akan membawa hasil yang positif bagi organisasi, sedangkan kinerja yang buruk bisa berdampak negatif pada pencapaian tujuan. Kinerja pegawai bisa dinilai dari kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama mereka dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Salah satu struktur manajemen yang sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap perusahaan atau instansi adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting didalam suatu perusahaan atau instansi. Sehingga faktor sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang sangat perlu mendapatkan perhatian utama dalam pengelolaannya agar dalam pemanfaatannya sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan atau instansi tersebut agar mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Agar bisa mencapai organisasi atau instansi yang berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja pegawai

yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal. Oleh karena itu, Perusahaan dituntut untuk sigap dalam menganalisis dan memecahkan permasalahan yang timbul atau yang dimungkinkan akan timbul yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Masalah yang terjadi pada kinerja akan sangat berpengaruh dan berdampak langsung bagi perusahaan. Simamora (dalam Wulan, 2012). Keberhasilan pemberdayaan sumber daya manusia dapat diukur melalui kinerja pegawai. Roberstson (2002) mengemukakan bahwa keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai dan diukur menggunakan kinerja. Hal ini diperjelas oleh Rana (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan motivasi kerja yang tinggi adalah faktor-faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pada dasarnya kinerja merupakan ukuran dari serangkaian perilaku pekerja yang berkontribusi, baik secara positif maupun negative terhadap pencapaian tujuan organisasi (Colquitt & LePine, 2011 dalam Wibowo, 2017:2). Kinerja membantu memastikan bahwa pekerja, baik secara individu maupun tim, memahami apa yang diharapkan dari mereka terkait tujuan, ukuran, dan penilaian (Cascio, 2013 dalam Wibowo, 2017:2). Potensi sumber daya manusia yang berkinerja baik sangat menentukan keberhasilan perusahaan atau instansi dalam mencapai visi dan misinya. Untuk mencapai kinerja terbaik, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyelaraskan kepentingan antara pegawai dan instansi. Selain itu, kinerja pegawai juga

dipengaruhi oleh kesadaran dan kesungguhan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Dari hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa pegawai di Puskesmas Nusa Penida I, ditemukan bahwa kinerja pegawai masih tergolong rendah. Permasalahan utama yang ditemukan adalah kualitas kerja yang belum optimal, yang sebagian besar disebabkan oleh keterbatasan alat medis yang tersedia. Beberapa pegawai mengeluhkan bahwa alat-alat medis di puskesmas sering mengalami kendala, seperti eror atau macet saat digunakan. Salah satu contohnya adalah alat pemeriksaan jantung yang sering bermasalah dan menghambat kelancaran pemeriksaan pasien. Selain itu, masalah keterbatasan alat lab juga menjadi tantangan. Beberapa pegawai mengungkapkan bahwa sering kali stok alat-alat lab, seperti stik pemeriksa kolesterol, habis atau tidak tersedia. Hal ini menyebabkan proses diagnosis menjadi terhambat, yang berujung pada menurunnya efektivitas pelayanan kepada pasien.

Lebih lanjut, seorang bidan berinisial E juga menyampaikan keluhannya terkait ketersediaan alat USG. Menurutnya, puskesmas hanya memiliki satu alat USG yang masih dalam kondisi baik dan dapat digunakan setiap hari di ruang poli. Padahal idealnya puskesmas seharusnya memiliki dua alat USG, satu di ruang bersalin dan satu lagi di ruang poli agar pelayanan bisa lebih cepat dan efisien. Kekurangan alat ini sering menimbulkan keluhan dari pasien, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan di puskesmas. Kendala-kendala tersebut menjadi faktor utama yang menghambat kinerja optimal para pegawai, sehingga pelayanan yang diberikan tidak bisa sepenuhnya memuaskan kebutuhan pasien.

Dari segi kuantitas, capaian atau hasil kerja pegawai juga dianggap masih kurang. Dalam hal jangka waktu kerja, ditemukan bahwa beberapa pegawai ketika tugas sering kali menyalahgunakan estimasi waktu yang telah direncanakan seperti, beberapa pegawai sering meninggalkan area puskesmas pada saat jam kerja untuk menyelesaikan atau menangani pekerjaan pribadi mereka. Dan juga terdapat pegawai yang dianggap senior meninggalkan puskesmas ataupun pulang terlebih dahulu dari pegawai lainnya padahal jam kerja belum selesai. Sehingga menyebabkan pekerjaan pegawai tersebut dilimpahkan kepada pegawai lain. Dengan hal ini terlihat kurangnya tanggung jawab dari pegawai sehingga mengganggu kelancaran operasional puskesmas, dan dapat mempengaruhi efektivitas layanan kesehatan yang diberikan. Serta mengakibatkan banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, menambah beban kerja bagi pegawai lainnya dan mengurangi kepuasan pasien.

Adapun faktor yang menjadi salah satu pemicu rendahnya kinerja pegawai yaitu pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan waktu, pegawai puskesmas sering kali bekerja melebihi estimasi waktu yang telah ditetapkan atau lembur akibat beban tugas yang tinggi. Kondisi ini berdampak pada kinerja mereka, karena kelelahan dan tekanan kerja yang berlebihan dapat menurunkan efektivitas serta kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Salah satu pegawai juga mengungkapkan masih adanya beberapa pegawai yang tidak komitmen terhadap jadwal kerja yang telah ditetapkan. Seperti contoh masih adanya pegawai melakukan keterlambatan dalam absensi sehingga, mencerminkan adanya masalah disiplin dan berpotensi mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Ketika pegawai sering terlambat hadir

atau menunjukkan kurangnya disiplin dalam hal waktu, hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas dan efektivitas kerja mereka.

Lingkungan kerja yang positif memainkan peran penting dalam mendukung produktivitas karyawan, meningkatkan semangat, dan memperbaiki kinerja mereka. Lingkungan yang baik tidak hanya menciptakan suasana yang menyenangkan tetapi juga memperkuat hubungan antar pegawai, menciptakan ikatan yang erat di antara mereka. Untuk itu, penting untuk memastikan bahwa lingkungan kerja tetap kondusif dan nyaman. Lingkungan kerja yang optimal akan membuat pegawai merasa betah dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kepuasan kerja dan peningkatan kinerja. Menurut Sunyoto (dalam Khasbulloh, 2019), lingkungan kerja meliputi segala hal yang ada di sekitar pekerja dan memengaruhi cara mereka menjalankan tugas. Senada dengan itu, Nitisemito (2000:183) juga menekankan bahwa lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas-tugas mereka. Menurut Umar (2004) menyatakan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja di Puskesmas Nusa Penida I sudah tergolong cukup baik, terlihat dari kemajuan signifikan dalam berbagai aspek. Tata ruang puskesmas dirancang dengan baik dan memadai sehingga menciptakan kenyamanan bagi pegawai dan pasien. Hubungan antar pegawai pun terjalin harmonis seperti ketika salah satu pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, rekan-

rekannya dengan sukarela saling membantu. Hal ini menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan kondusif. Peneliti juga menemukan bahwa sebagian besar pegawai memiliki kepribadian yang ramah dan menjalin komunikasi yang baik antar sesama rekan kerja. Setiap pagi, mereka saling menyapa dan menanyakan kabar satu sama lain, bahkan menanyakan tentang rekan yang belum hadir. Selain itu, fasilitas penunjang yang disediakan sangat memadai, termasuk pendingin udara (AC) yang tersedia di setiap ruangan serta area parkir motor untuk pegawai yang terlihat bersih dan terawat.

Selama observasi dan wawancara mendalam dengan berbagai pegawai, terungkap bahwa meskipun fasilitas yang ada cukup memadai, terdapat beberapa permasalahan yang perlu perhatian. Salah satunya adalah isu parkir kendaraan terutama untuk mobil, yang menjadi masalah akibat terbatasnya area parkir. Pegawai sering kali terpaksa memarkir kendaraan mereka di pinggir jalan atau trotoar yang tidak hanya mengganggu lalu lintas, tetapi juga menghambat pejalan kaki sehingga menciptakan ketidaknyamanan bagi semua pihak. Selain itu, kebisingan dari lingkungan sekitar puskesmas juga menjadi tantangan signifikan. Lokasi puskesmas yang dekat dengan jalan raya, pelabuhan, pasar, dan restoran berdampak negatif pada konsentrasi dan produktivitas pegawai. Hasil wawancara menunjukkan bahwa kebisingan ini mengganggu fokus mereka dalam menyelesaikan tugas, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan.

Selain lingkungan kerja, motivasi adalah faktor penting bagi pegawai untuk bekerja dengan lebih rajin demi mencapai tujuan organisasi. Mengingat pentingnya peran pegawai dalam sebuah organisasi, perhatian yang serius terhadap tugas-tugas

mereka menjadi sangat krusial untuk keberhasilan organisasi tersebut. Ketika pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi, mereka cenderung bekerja dengan lebih giat dan efektif dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, jika motivasi mereka rendah, pegawai mungkin kurang bersemangat, mudah menyerah, dan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Penurunan kinerja pegawai akibat motivasi yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, motivasi berperan sebagai daya pendorong yang membuat anggota organisasi bersedia dan rela mengerahkan kemampuan mereka, baik dalam bentuk keterampilan, tenaga, maupun waktu, untuk melaksanakan berbagai tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini dilakukan dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya (Siagian 2003:138).

Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai memerlukan perhatian yang lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada saat kinerja pegawai menurun akan mengakibatkan tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan pegawai puskesmas mengenai masalah gaji mereka mengungkapkan bahwa merasa puas dengan gaji yang telah ditentukan. Mereka menganggap bahwa kompensasi yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka emban. Kepuasan ini menunjukkan bahwa kebijakan penggajian yang diterapkan oleh puskesmas telah berhasil memenuhi harapan para pegawai, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kinerja dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Kondisi kerja di dalam puskesmas tergolong baik karena kepemimpinan di dalam puskesmas berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan pegawai, mengungkapkan bahwa pemimpin mereka merupakan orang yang peka atau peduli terhadap situasi yang ada di dalam organisasi dan mampu memberikan arahan yang baik terhadap bawahannya.

Pemimpin puskesmas selalu memberikan komunikasi yang terbuka terhadap bawahannya. Contohnya seperti saat adanya pegawai baru disalah satu bidang, pemimpin akan membantu menjelaskan peraturan yang ada kepada karyawan tersebut. Dan mengenai tugas yang akan dilakukan oleh pegawai tersebut pemimpin meminta bantuan kepada pegawai lama agar bisa membantu. Hal ini mengakibatkan hubungan antara pegawai dengan pemimpin terlihat harmonis. Serta pemimpin selalu mengapresiasi bawahannya setiap mampu menyelesaikan tugas dengan baik, seperti memberikan ucapan selamat dan dukungan atas kerja keras mereka.

Adapun kesenjangan teori dengan kenyataan yang ditemukan dari beberapa hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputra (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja pegawai. Namun, hal ini berbeda atau tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuriyah, dkk (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian adanya kesenjangan teori dengan kenyataan yang ditemukan dari beberapa hasil penelitian terdahulu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulang (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai. Namun, hal ini berbeda atau tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Nusa Penida I”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang terjadi pada UPTD Puskesmas Nusa Penida I adalah sebagai berikut:

1. Ditemukan bahwa kualitas kerja pegawai yang belum optimal, di akibatkan karena keterbatasan alat medis yang tersedia sehingga menghambat proses pelayanan terhadap pasien.
2. Terdapat sejumlah pegawai yang sering terlambat dalam melakukan absensi serta sering meninggalkan puskesmas di jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan pribadi mereka.

3. Kurangnya tanggung jawab pegawai lama seperti, sering meninggalkan pekerjaan sehingga menyebabkan terhambatnya penyelesaian tugas serta menambah beban kerja pegawai lainnya karena tugas yang dilimpahkan kepadanya.
4. Rendahnya kinerja pegawai karena sering kali bekerja melebihi estimasi waktu yang telah ditetapkan atau lembur, akibat beban tugas yang tinggi.

### **1.3 Batasan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan, maka penelitian ini membatasi variabel penelitian yang hanya terdiri dari tiga variabel yang terdiri dari dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Lingkungan Kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kemudian kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

### **1.4 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu sebagai berikut.

1. Apakah lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Nusa Penida I?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Nusa Penida I?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Nusa Penida I?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan yang ingin dicapai dari penellitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Nusa Penida I.
2. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Nusa Penida I.
3. Menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Puskesmas Nusa Penida I.

### **1.6 Manfaat Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua manfaat yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Secara rinci kedua manfaat tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pemahaman mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia secara nyata khususnya tentang hal-hal yang berkaitan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.
  - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Peneliti

Bagi para peneliti sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan menerapkannya pada data yang diperoleh dari objek yang diteliti.

### b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan masukan bagi UPTD Puskesmas Nusa Penida I khususnya dalam meningkatkan motivasi kerja agar pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien demi perbaikan yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan kontribusi yang positif dan bermanfaat bagi para pegawai UPTD Puskesmas Nusa Penida I khususnya dan masyarakat pada umumnya.

### c. Bagi Perguruan Tinggi

Dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi perpustakaan dan bahan bacaan bagi mahasiswa.

