

**PERANAN FASILITAS KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI
PUSKESMAS TOMPASO BARAT***THE ROLE OF WORK FACILITIES IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE
WEST TOMPASO HEALTH CENTER*

Oleh:

**Cherafhina Marchellina Toporundeng¹
Lucky O. H. Dotulong²
Jane Grace Poluan³**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹ cheratoporundeng05@gmail.com² luckydotulong@gmail.com³ janepoluan@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Tomposo Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Puskesmas Tomposo Barat fasilitas masih kurang dari segi fisik maupun nonfisik. Sehingga membuat pekerjaan disana masih banyak yang dilakukan secara manual dan hal tersebut menghambat suatu pekerjaan yang mau dilakukan secara efektif dan efisien. Maka dialami yaitu kondisi fasilitas kerja pada Puskesmas Tomposo Barat masih tergolong kurang bagus karena masih banyak fasilitas yang belum ada dan membuat pekerjaan pimpinan dan pegawai sedikit terhambat, sehingga dibutuhkan kondisi pegawai yang baik kedepannya agar pekerjaan bisa berjalan dengan baik.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract: This research aims to determine the role of work facilities in improving employee performance at the West Tomposo Community Health Center. This research uses a qualitative descriptive method using interviews, observation, and documentation. The research results show that the West Tomposo Community Health Center's facilities are still lacking in terms of physical and non-physical aspects. So much of the work there is still done manually and this hampers work that is to be done effectively and efficiently. So it was experienced that the condition of the work facilities at the West Tomposo Community Health Center was still classified as not very good because there were still many facilities that did not exist and this made the work of the leadership and employees a little hampered, so good employee conditions were needed in the future so that work could run well

Keywords : Work Facilities, Employee Performance

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting bagi seluruh aktivitas kegiatan organisasi. Sumber daya manusia menjadi salah satu penggerak utama yang mengarahkan kegiatan sebuah organisasi bahkan maju mundurnya perusahaan di tentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya . Untuk itu Pada akhirnya , organisasi atau bisnis mana pun harus mengenali dan beradaptasi dengan kebutuhan pegawainya guna meningkatkan produktivitas. Keberhasilan dan kesuksesan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha para pegawainya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dari organisasi itu sendiri. Setiap organisasi, baik bisnis maupun non bisnis dipengaruhi oleh orang yang bekerja didalamnya. Sumber daya manusia yang biasanya sering di sebut dengan dua pekerja berbeda-beda seperti pegawai, karyawan atau buruh. Istilah itu pada hakekatnya sama ialah orang yang bekerja ataupun mengabdikan pada sebagian waktu dan tenaga untuk organisasi. Sumber daya

manusia yaitu orang-orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka pada organisasi yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Karena sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi, organisasi harus menghargai pekerjaan pegawainya untuk mencapai tujuannya. Kinerja kerja pegawai nantinya akan mempengaruhi sikapnya dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Sikap ini akan membuat dedikasi, loyalitas kepada pegawai, dan kualitas pelayanannya. Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah desain sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Muktamar & Sahibuddin, 2024).

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Pada umumnya pegawai yang memiliki kualitas kinerja baik juga ditopang oleh pelatihan yang dimilikinya untuk dapat melaksanakan tugas dengan kreatif dan inovatif (Yolinza & Marlius, 2023). Pada realitasnya kinerja tidak hanya sekedar hasil suatu pekerjaan tertentu. Kinerja adalah karya yang berhubungan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan berpengaruh pada aspek keuangan. Kinerja bukan hanya menyangkut bagaimana melakukan pekerjaan tapi menyangkut apa yang dikerjakan. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja yaitu faktor internal (kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, sikap, fisik, keinginan, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya) dan faktor eksternal (peraturan ketenagaan, keinginan pelanggan, kondisi ekonomi, kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengembangan, sistem upah dan lingkungan social). Suatu hasil kerja yang baik adalah ketika pegawai melayani organisasi maupun lembaga dengan baik. Dalam menjalankan kegiatan organisasi setiap kelompok atau individu harus mencapai tujuan organisasi. Karena kinerja dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tanggungjawab. Kinerja adalah sesuatu yang memberi manfaat bagi banyak orang yang berkontribusi pada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu atau kelompok menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Dalam mencapai tujuan pada organisasi sangat berkaitan dengan kinerja manusia yang ada didalamnya. Oleh karena itu, berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan tidak lepas dengan kinerja pegawai tersebut.

Faktor kinerja mencakup faktor eksternal dan faktor internal. Faktor internal adalah faktor yang terkait dengan kepribadian seseorang. Sebaliknya pada eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang dan dipengaruhi oleh lingkungan khususnya (perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi). yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang, meliputi sikap, sifat-sifat kepribadian, sifat fisik, keinginan atau motivasi (rewards dan punishment), umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial (Putra & Wediyanto. 2023), dengan demikian untuk mencapai tujuan organisasi tidak lepas dari kinerja manusia yang ada dalam organisasi. Oleh sebab itu berhasil tidaknya organisasi dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari kinerja pegawainya. Fasilitas adalah segala hal yang mempermudah serta melancarkan kerja dalam mencapai suatu tujuan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa fasilitas adalah segala jenis alat yang digunakan untuk melakukan suatu tugas tertentu, serta untuk memudahkan pegawai melaksanakan tugasnya dan mencapai tujuan tanggungjawabnya. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan atau kelancaran pekerjaan. Sekalipun seseorang pegawai mempunyai keterampilan dan kemampuan, jika mereka tidak dilengkapi dengan alat yang diperlukan mereka tidak akan mampu mencapai kinerja yang tinggi. Karena kenyataannya fasilitas kerja sangat mendukung tercapainya pekerjaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dan pada akhirnya memperoleh kinerja yang baik juga. Jenis-jenis fasilitas kerja sebagai berikut: mesin dan peralatannya, prasarana dan perlengkapan kantor. Puskesmas adalah suatu organisasi fungsional yang menyelenggarakan upaya kesehatan yang bersifat menyeluruh, terpadu, merata, dapat diterima dan terjangkau masyarakat, dengan peran serta aktif masyarakat dan menggunakan hasil pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tepat guna, dengan biaya yang dapat dipikul oleh pemerintah dan masyarakat. Upaya kesehatan ini dilengkapi dengan menitikberatkan kepada pelayanan untuk masyarakat luas untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal, tanpa kualitas perseorangan.

Perkembangan tingkat pelayanan di puskesmas saat ini sangat dipengaruhi oleh sertifikasi ISO (International Organization for Standardization). Untuk mengetahui standarisasi tingkat kelayakan sarana dan prasarana sebuah Puskesmas demi menciptakan kualitas Puskesmas yang baik, sehingga dapat meminimalkan standar pelayanan. Upaya meningkatkan akses masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas, di

antaranya meningkatkan akses terhadap pelayanan kesehatan dasar. Peran Puskesmas dan jaringannya sebagai institusi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan di tingkat pertama untuk terlibat langsung dengan masyarakat menjadi sangat penting. Puskesmas memperluas kerja kesehatan melalui kemauan, kesadaran dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang yang tinggal di lingkungan kerjanya guna mencapai tingkat kesehatan yang lebih tinggi. Fasilitas atau sarana prasarana adalah salah satu faktor pendukung tercapainya tujuan perusahaan sebagai pelayanan perusahaan jasa kepada pengguna jasa. Istilah sarana dan prasarana sama dengan fasilitas, yang dapat diartikan dengan segala sesuatu (baik fisik dan uang) yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu usaha. Macam dan jenis kesehatan ini dapat dibedakan bermacam-macam menurut kegunaannya, namun bila dilihat secara garis besarnya dibedakan medis dan non medis. Fasilitas kesehatan yang termasuk dalam medis adalah seperti peralatan cek gigi, peralatan dokter yang digunakan untuk melayani atau mengobati pasien, peralatan operasi, dan lain-lain. Sedangkan yang tergolong non medis yang harus disediakan adalah seperti peralatan perkantoran, perlengkapan pemadam kebakaran, tempat tunggu pasien, tempat sampah, parkir dan lain-lainnya. Fasilitas kerja adalah semua alat dan bahan yang digunakan oleh pegawai untuk mendukung lingkungan kerja seseorang, cara kerja dan mengatur pekerjaan dengan baik secara individu maupun kelompok (Safitri & Asmuni 2023). Menurut Permenkes No. 43 Tahun 2019 Pasal 10 ayat (4), persyaratan mesin dan peralatan yaitu jumlah dan jenis peralatan harus memenuhi persyaratan pelayanan, lisensi penjualan penuh harus memenuhi peraturan perundang-undangan, mutu dan keamanan standar, serta disetujui oleh pihak berwenang yang diperiksa dan dikalibrasi secara berkala (Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019). Fasilitas kerja di Puskesmas Tomposo Barat boleh dikatakan belum cukup secara maksimal akibatnya pegawai terkadang tidak dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan, sehingga tidak tercapainya kinerja yang baik hal ini kurangnya fasilitas kerja seperti kurang cukupnya peralatan misalnya komputer yang canggih dan lain sebagainya.

Masalah yang ditemukan di Puskesmas Tomposo Barat yaitu terkait dengan aspek fasilitas fisik, perlengkapan dan penampilan petugas pelayanan dimana sarana dan prasarana yang tersedia belum memadai ditunjukkan oleh kurangnya jumlah peralatan medis, belum memiliki peralatan komputer, peralatan operasional untuk pelayanan puskesmas keliling belum beroperasi secara efektif. Fasilitas fisik bangunan Puskesmas Tomposo Barat kurang memadai dan juga masih ada beberapa ruangan yang masih dalam proses membangun yang belum terselesaikan sampai saat ini. Jumlah kursi untuk pemeriksaan pasien masih terbatas sehingga banyak pasien yang berdiri saat mengantri giliran untuk diperiksa. Jumlah bangku di ruang tunggu pasien hanya tersedia 4 kursi plastik, 1 kursi besi dan 2 kursi kayu panjang untuk 4 orang. Sedangkan untuk jumlah penduduk di kecamatan Tomposo Barat menurut Data terbaru Badan Pusat Statistik Kabupaten Minahasa jumlah penduduk sampai dengan tahun 2022 ialah 9,311 jiwa, tentunya hal ini tidak sesuai dengan persediaan fasilitas kursi yang ada di puskesmas. Pelayanan rawat inap di puskesmas ini juga belum tersedia sehingga pelayanan di puskesmas ini hanya menyediakan pelayanan rawat jalan, maka khusus pasien yang membutuhkan pelayanan rawat inap akan dirujuk ke Rumah Sakit Umum Daerah, sehingga sebagian dari masyarakat memilih untuk tidak mendatangi puskesmas yang seharusnya menjadi rujukan pertama disaat masyarakat membutuhkan pelayanan kesehatan. Dengan kondisi tersebut mengakibatkan kinerja pelayanan pada pegawai puskesmas Tomposo Barat tidak sesuai dengan keinginan dan harapan pasien, dengan adanya keluhan yang sering terdengar dari pasien atau masyarakat setempat tentang pelayanan dari pegawai puskesmas yang lambat dalam memberikan pelayanan dan kurangnya ketersediaan perlengkapan medis dalam penanganan pasien serta obat-obatan sehingga membuat pasien tidak merasa puas dengan pelayanan yang diberikan pihak puskesmas.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi fasilitas kerja pada Puskesmas Tomposo Barat
2. Untuk mengetahui peran fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Tomposo Barat

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen SDM

Sumber daya manusia memiliki posisi yang sangat strategis dalam organisasi sektor swasta serta organisasi dan pemegang peran penting dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ekstraksi pencarian, pengembangan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan Organisasi dan Individu. Manajemen SDM yang efektif memerlukan strategi manajemen sumber daya manusia yang koheren dan efektif (Larasati, 2018).

Fasilitas Kerja

Untuk mencapai tujuan perusahaan, alat atau sumber daya dan sarana lainnya sangat diperlukan, fasilitas yang dipergunakan ada bermacam bentuk dan manfaat. Kata Fasilitas berasal dari kata Belanda "*faciliteit*" yang berarti kemampuan untuk melaksanakan atau mempermudah tugas tertentu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, salah satu fasilitas adalah sarana pelaksanaan suatu fungsi. Fasilitas adalah strategi untuk memfasilitasi dan mempercepat pelaksanaan fungsi yang sebagai alat untuk meningkatkan program khusus lembaga di atas program pesaing lainnya. Menurut Lupiyoadi (2011), fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi serta fasilitas merupakan penampilan, kemampuan sarana prasarana dan keadaan lingkungan sekitarnya dalam menunjukkan eksistensinya kepada eksternal yang meliputi fasilitas fisik (gedung) perlengkapan dan peralatan

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja adalah dari kata *job performance* atau *actual performance* yang artinya prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Setiap organisasi atau kelompok akan melaksanakan seluruh tugas operasionalnya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi atau kelompok terdiri atas individu – individu yang mempunyai tugas-tugas yang harus diselesaikan sendiri-sendiri atau bekerjasama dengan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang sangat erat hubungannya dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, juga memberi kontribusi pada ekonomi. Dalam konteks ini kinerja mengacu pada penyelesaian tugas dan hasil tugas tersebut. Kinerja adalah apa yang dilakukan dan bagaimana hal itu dilakukan (Wibowo 2013).

Penelitian terdahulu

Penelitian Kamalliah (2022) "Peranan Fasilitas Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Kabupaten Balangan". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran fasilitas terhadap kepuasan peningkatan kualitas karyawan pegadaian syariah di Kabupaten Balangan dan mengetahui gambaran peningkatan fasilitas pegadaian Syariah Kabupaten Balangan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*) untuk memperoleh data yang dilakukan penelitian di Pegadaian Syariah Kab.Balangan dengan pendekatan kualitatif sehingga menghasilkan data primer yang bersumber dari hasil wawancara dengan 1 orang pimpinan serta 2 karyawan pada Pegadaian Syariah Kab.Balangan sehingga data yang dikumpulkan dari informan akan di analisis dengan metode analisis Miles dan Huberman. Penelitian ini menghasilkan temuan-temuan. Pertama: fasilitas kerja yang disediakan untuk karyawan berupa komputer, printer, tempat tabungan, AC, Kipas dll. Kedua: Kendala dalam pengembangan kualitas karyawan yaitu dengan pemberian materi dari pendidikan dan pelatihan pada karyawan Ketiga: Solusi mengatasi kendala dalam pengembangan kualitas karyawan.

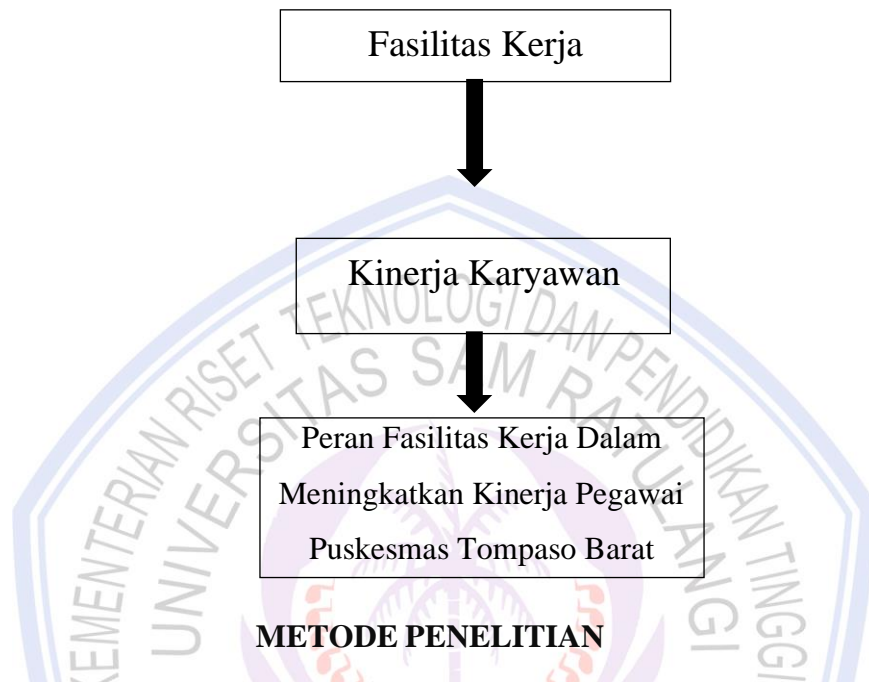
Penelitian Tri Agustina (2020) "Peran Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di UD Nugraha Food Doyan". Penelitian ini dilatar belakangi perusahaan yang mengutamakan Kinerja Karyawan. Salah satunya dengan memberikan Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja yang bisa dinikmati dan digunakan bagi karyawannya agar pekerjaannya bisa berjalan dengan baik dan lancar. Dan adanya kedua faktor tersebut sangat berperan penting dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Penelitian ini fokus pada tiga tujuan yakni, (1) Bagaimana Lingkungan Kerja di UD Nugraha Food Doyan, (2) Bagaimana Fasilitas Kerja di UD Nugraha Food Doyan, (3) Bagaimana Peran Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di UD Nugraha Food Doyan. Jenis Penelitian yang dipakai adalah penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan kualitatif. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data adalah menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Kerja di UD Nugraha Food Doyan memberikan kenyamanan tersendiri bagi karyawannya agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja, (2) Fasilitas Kerja di UD Nugraha Food Doyan selalu berusaha memberikan fasilitas yang terbaik untuk karyawannya seperti, kamar mandi, musola, ruangan dan lain sebagainya, (3) Peran Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja dapat berpengaruh besar dalam meningkatkan Kinerja Karyawan di UD Nugraha Food Doyan karena, lingkungan kerja yang nyaman dan aman serta fasilitas kerja yang terbaik dapat memberikan semangat bagi karyawan.

Penelitian Firman Fadilah, Qori Al Banin (2022), "Pengaruh Pelatihan Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung Kabupaten Brebes. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling, dan jumlah sampel yang digunakan adalah 75

(tujuh puluh lima) responden. Teknik pengumpulan sampel menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) v22. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Bantarkawung, Brebes Selatan.

Kerangka Pikir

Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran adalah penjelasan sementara dari fenomena yang mengarah ke masalah dalam suatu topik penelitian. Sehingga kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:



Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Karena bertujuan untuk menggambarkan keadaan fenomena di lapangan. Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian berdasarkan positivisme atau filsafat enterpretif, digunakan untuk meneliti kondisi benda alam, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan dengan triangulasi (observasi, wawancara, dokumentasi), data yang diperoleh cenderung, data kualitatif, analisis data, bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif bersifat untuk memahami makna, memahami keunikan, mengkonstruksi fenomena, dan menemukan hipotesis.

Informan

Menurut Sugiyono (2018) menjelaskan tentang sumber informasi dalam penelitian kualitatif informan atau narasumber yang berhubungan dengan permasalahan peneliti dan mampu menyampaikan informasi sesuai situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Informan adalah orang yang dapat memberikan suatu penjelasan yang kaya dengan detail, dan komprehensif menyangkut dengan subjek yang sedang dicari untuk pengumpulan data.

Data dan Sumber Data

Sumber data merupakan subjek dari mana data dapat diperoleh. Menurut Lofland, sumber data utama dalam penelitian kualitatif yaitu kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data yang mencakup data dan non-numerik. Data kualitatif adalah data yang digunakan dalam indikator pertanyaan yang akan diajukan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling penting dalam penelitian, karena memiliki tujuan untuk mendapatkan data, tanpa mengetahui tekniknya pengumpulan data, peneliti tidak akan mendapatkan

data yang diharapkan. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Prosedur pengumpulan data dapat juga diartikan sebagai suatu usaha untuk mengumpulkan data.

Instrumen Penelitian

Sugiyono (2018), mengemukakan bahwa instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang diamati. Instrumen adalah sekumpulan data dalam suatu penelitian sehingga dapat mengatakan tujuan penggunaan instrumen adalah untuk memudahkan peneliti dalam pendataan dan pengelolaan. Dalam penelitian ini instrumen yang akan digunakan dalam bentuk angket dan dokumentasi. Sugiyono (2018), bahwa dengan skala, variabel akan diukur diterjemahkan ke dalam variabel indikator. Kemudian indikator tersebut digunakan sebagai titik awal untuk menyusun item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan”.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja untuk data, mengorganisasikan data, memilahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesis, mencari dan menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Teknik analisis data menggunakan “*Connectedsels of statement, reflecting the cinding and condutions of study*”. Pada tahap ini data dikerjakan juga di manfaatkan sedemikian rupa sampai berhasil menyimpulkan kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab pertanyaan atau persoalan yang diajukan pada penelitian. Adapun juga metode yang digunakan untuk mengolah data kualitatif yaitu menggunakan metode induktif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian (Wawancara)

1. Kondisi fasilitas kerja pada Puskesmas Tomposo Barat?

- Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa kondisi fasilitas dan alat penunjang pekerjaan yang ada di puskesmas masih tergolong kurang dikarenakan puskesmas Tomposo Barat masih tergolong baru dan juga belum lama beroperasi jadi untuk fasilitas masih dalam tahap awal. Selain itu hal ini juga disebabkan karena masih kekurangan dana, karena masih kurangnya dana yang masuk ke puskesmas.
- Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa baik pimpinan dan juga karyawan memiliki kesan yang baik terhadap fasilitas yang ada walaupun masih banyak kekurangan tetapi menurut pimpinan dan pegawai yang ada itu masih wajar karena puskesmas juga belum terlalu lama beroperasi dan juga masih dalam tahap awal untuk fasilitas.
- Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa baik pimpinan maupun pegawai sangat membutuhkan fasilitas-fasilitas yang bisa memudahkan pekerjaan mereka agar kinerja pegawai bisa berjalan secara efektif dan efisien. Karena dengan tersedianya fasilitas kerja tentunya rasa semangat kerja dari pimpinan maupun karyawan tentunya lebih meningkat

2. Peran fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Tomposo Barat

- Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai sudah sangat bagus karena sudah melakukan pembinaan dan memperhatikan kehadiran pegawai agar pegawai bisa disiplin dan tertib dalam bekerja.
- Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa program yang maksimal menurut pimpinan pegawai yaitu kenyamanan pegawai dan memperhatikan lingkungan kerja agar pegawai tetap nyaman dalam bekerja. Karena dengan melakukan hal tersebut akan menunjang kinerja pegawai dalam bekerja.
- Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di puskesmas Tomposo Barat berpendapat bahwa upaya pimpinan dalam meningkatkan kinerja dan rasa tanggungjawab pegawai sudah sangat bagus karena menyesuaikan jabatan yang ada walaupun ada yang belum sesuai dengan jurusan tetapi pimpinan yakin bahwa semua bisa belajar dan secara pelan-pelan bisa melakukan tugasnya dengan baik.
- Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa menurut pegawai yang bekerja di puskesmas Tomposo Barat peningkatan fasilitas kerja dapat membuat mereka termotivasi dalam bekerja,

karena dengan terjadinya peningkatan fasilitas kerja motivasi kerja mereka menjadi bertambah karena dapat memudahkan pekerjaan dan dapat membuat pekerjaan bisa menjadi lebih cepat dan efisien.

- Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa ada beberapa saran dan juga keinginan dari pegawai untuk fasilitas kerja ke depan yaitu semoga sarana dan prasarana kedepan bisa lengkap dan juga tetap harus diajaga agar bisa digunakan dalam jgnka waktu yang lama.

Pembahasan

1. Kondisi fasilitas kerja pada Puskesmas Tompaso Barat

- Kondisi fasilitas di tempat kerja juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai, ketika kondisi fasilitas kerja disuatu puskesmas baik, tentunya akan berdampak baik juga terhadap berjalannya suatu pekerjaan, tetapi sebaliknya ketika kondisi fasilitas kerja disuatu puskesmas itu masih buruk atupun belum terlalu bagus tentunya akan menghambat juga pekerjaan dan bisa membuat pegawai kurang semangat dalam bekerja. Jadi disebuah tempat kerja (puskesmas) dibutuhkan kondisi fasilitas kerja yang bagus dan baik karena dengan hal tersebut pekerjaan yang dilakukan oleh pimpinan dan juga pegawai akan berjalan dengan baik dan efisien.
- Fasilitas kerja belum mengalami peningkatan di puskesmas tompaso barat setiap tahunnya karena menurut pimpinan selain karena puskesmas tersebut masih baru juga karena kurangnya dana di puskesmas. Hal tersebut tentunya menjadi hal yang harus diatasi oleh puskesmas dengan melakukan beberapa usaha salah satunya mencari donatur ataupun membuat proposal. Dengan dilakukannya hal tersebut akan membuat peningkatan fasilitas kerja di puskesmas Tompaso Barat. kondisi fasilitas dan alat penunjang pekerjaan yang ada di Puskesmas Tompaso Barat menurut pimpinan dan juga pegawai masih sangat kurang. Hal tersebut bisa membuat pimpinan dan pegawai tidak bekerja secara efektif dan efisien karena akan menghambat pekerjaan yang dilakukan. Jadi dibutuhkan fasilitas yang memadai yang bisa membuat pimpinan dan pegawai jauh bekerja lebih efektif dan efisien, karena kenyamanan dalam bekerja dan fasilitas yang memadai adalah hal yang sangat penting.

2. Peran fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Tompaso Barat

- Sebuah tempat kerja memang sangat membutuhkan fasilitas yang memadai baik dari segi fasilitas fisik maupun fasilitas nonfisik. Karena yang dibutuhkan oleh pegawai ataupun karyawan bukan hanya dari segi kenyamanan bekerja, tunjangan, gaji, pujian dan banyak lagi, tetapi juga pegawai membutuhkan yang namanya fasilitas memadai agar terbantu dalam pekerjaan mereka. Dengan tersedianya fasilitas yang memadai tentunya akan memicu pegawai ataupun karyawan lebih semangat dan juga bekerja dengan efektif dan efisien, karena di manjakan oleh fasilitas yang ada. Ketika suatu tempat kerja (puskesmas) memiliki fasilitas yang kurang dan belum lengkap tentunya karyawan yang bekerja di tempat tersebut harus mengeluarkan tenaga ekstra untuk menjalankan suatu pekerjaan. Karena dengan kurangnya fasilitas tentunya akan menghambat dan juga memperlambat pekerjaan, karena biasanya ada pekerjaan yang hanya dikerjakan dalam waktu 1 jam tetapi karena tidak ada fasilitas yang mendukung jadi bisa dikerjakan dalam waktu 3 jam. Jadi hal tersebut sudah menghambat waktu 2 jam yang mungkin bisa digunakan untuk pekerjaan lainnya. Jadi dengan lengkapnya fasilitas di suatu tempat kerja akan lebih membuat pekerjaan akan selesai secara efektif dan efisien.
- Dari hasil wawancara yang sudah dilakukan di puskesmas tompaso barat, didapatkan hasil bahwa di puskesmas tompaso barat fasilitas masih kurang dari segi fisik maupun nonfisik. Sehingga membuat pekerjaan disana masih banyak yang dilakukan secara manual dan hal tersebut menghambat suatu pekerjaan yang mau dilakukan secara efektif dan efisien. upaya yang dilakukan pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai sudah sangat bagus karena sudah melakukan pembinaan dan memperhatikan kehadiran pegawai agar pegawai bisa disiplin dan tertib dalam bekerja. Tentu hal tersebut sudah bagus da diapresiasi karena dengan kurangnya fasilitas disana tidak menurunkan semangat pimpinan puskesmas tompaso Barat untuk tetap memperhatikan pegawainya agar bisa bekerja dengan baik.
- Menurut pimpinan kinerja pegawai selama ini sudah bagus tetapi akhir ini ada sedikit penurunan dikarenakan banyak hal yang tidak bisa di ungkapkan langsung oleh pimpinan dengan alasan ada alasan yang berhubungan privasi. Mungkin salah satunya karena masih banyak pekerjaan yang dilakukan manual karena belum memadainya fasilitas. Karena pegawai juga membutuhkan yang namanya kenyamanan dalam bekerja baik dari segi bekerja secara fisik maupun yang membutuhkan software. Dengan terpenuhinya fasilitas yang memadai tentunya pegawai akan bekerja secara efektif dan efisien. Program yang maksimal menurut pimpinan pegawai yaitu kenyamanan pegawai dan memperhatikan lingkungan kerja agar pegawai

tetap nyaman dalam bekerja. Karena dengan melakukan hal tersebut akan menunjang kinerja pegawai dalam bekerja. Tentunya hal tersebut sangat bagus untuk pegawai demi berjalannya pekerjaan secara efektif dan efisien.

- Menurut pegawai yang bekerja di puskesmas Tomposo Barat pimpinan sudah melakukan upaya dalam peningkatan kinerja pegawai di puskesmas mulai dari penyesuaian jabatan yang mungkin belum terlalu pas dengan jurusan mereka tetapi karena kepercayaan pimpinan terhadap pegawai yang ada sehingga pegawai bisa melakukan pekerjaan diluar kemampuan mereka. Pegawai juga mengharapkan peningkatan fasilitas kerja karena dengan tercapainya hal tersebut akan membuat mereka lebih termotivasi dan semangat dalam bekerja. Dan pimpinan juga sudah melakukan beberapa program yang bisa meningkatkan kinerja pegawai dan hal tersebut sangat disambut baik oleh pegawai yang ada.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari keseluruhan pembahasan serta pemaparan hasil penelitian terhadap permasalahan yang diajukan oleh peneliti di dalam skripsi ini dengan berdasarkan pada data hasil penelitian beberapa proses penganalisaan, maka dapat di ambil beberapa kesimpulan yaitu :

1. Peran fasilitas kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Tomposo Barat masih tergolong kurang, karena fasilitas kerja yang ada di puskesmas Tomposo Barat belum memadai, jadi berdampak terhadap kinerja pimpinan dan pegawai. Dengan kurangnya fasilitas kerja yang ada membuat pekerjaan tidak terlalu berjalan secara efektif dan efisien.
2. Kondisi fasilitas kerja pada Puskesmas Tomposo Barat masih tergolong kurang bagus karena masih banyak fasilitas yang belum ada dan membuat pekerjaan pimpinan dan pegawai sedikit terhambat, sehingga dibutuhkan kondisi pegawai yang baik kedepannya agar pekerjaan bisa berjalan dengan baik.

Saran

Dengan selesainya penelitian skripsi ini, dapatlah kiranya penulis memberikan saran agar supaya Puskesmas Tomposo Barat mempertahankan prinsip untuk menjaga kondisi hubungan yang harmonis di dalam lingkungan kerja serta mempertahankan atau lebih meningkatkan fasilitas kerja pegawai untuk tercapainya tujuan organisasi Puskesmas Tomposo Barat harus mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dan tetap memberikan semangat, motivasi serta dukungannya untuk pegawai dan menambah fasilitas yang dirasa kurang oleh pegawai, hal ini guna meningkatkan produktivitas kerja pegawai demi meningkatkan pelayanan yang maksimal bersumber dari kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, T. (2020). Peran Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Ud Nugraha Food Doyan. *Skripsi, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah*. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/18720/> diakses tanggal 11 November 2023.
- Fadilah, F. F. F., & Al Banin, Q. (2022). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Bantarkawung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2), 154-170. [article.php\(kemdikbud.go.id\)](http://article.php(kemdikbud.go.id)) diakses tanggal 15 november 2023.
- Kamalliah, K. (2022). Peranan Fasilitas Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Syariah Kabupaten Balangan. *Skripsi, Universitas Peradaban*. <https://idr.uin-antasari.ac.id/19782/> diakses tanggal 20 November 2023.
- Lupiyoadi dan Hamdani. 2011. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.

Muktamar, A., & Sahibuddin, A. R. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Keilmuan Mandira Cendikia*, 2(7), 52-69.
<https://journal.mandiracendikia.com/index.php/mdi/article/view/829> diakses tanggal 18 juli 2024

Putra, O. A., & Wediyanto, E. (2023). Pengaruh Rewardss and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital*, 2(2), 99-110.
<https://journal.bengkuluinstitute.com/index.php/JEMAKBD/article/view/266> diakses tanggal 15 juli 2024

Safitri, I. A., & Asmuni, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPTD. Puskesmas Sabrang Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. *Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu*, 5(2), 93-102.
<https://jurnal.stiapembangunanjember.ac.id/index.php/cahayailmu/article/view/376> diakses tanggal 14 juli 2024

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. In Bandung: CV Alfabeta.

Wibowo ,(2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Yolinza, N., & Marlius, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di BKPSDM Kabupaten Solok Selatan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 183-203.
<https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/jupiman/article/view/1640> diakses tanggal 16 juli 2024

