BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas atau Pusat Kesehatan Masyarakat sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peran penting dalam penyelenggaraan upaya kesehatan masyarakat dan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh, terpadu, dan berkesinambungan. Dalam pelaksanaannya, puskesmas dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas, efektif, dan merata kepada seluruh lapisan masyarakat. Namun, berbagai tantansgan masih sering dihadapi, seperti meningkatnya jumlah kunjungan pasien, keterbatasan sumber daya, serta tuntutan pelayanan yang semakin kompleks. Kondisi tersebut menuntut adanya upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan agar mampu memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat secara optimal.

Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan primer di Indonesia yang memiliki peran yang sangat strategis dalam mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, dimana keberadaan puskesmas tidak hanya difungsikan sebagai saran pengobatan bagi individu yang sakit, tetapi juga menjadi pusat penggerak kegiatan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif yang terintegrasi secara berkesinambungan dengan mengacu pada prinsip pemerataan, keterjangkauan dan keberpihakan terhadap kebutuhan masyarakat yang beragam (Soulissa & Sinay, 2025).

Keberhasilan puskesmas dalam memberikan pelayanan promotif hingga rehabilitatif sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang terlibat dalam proses pelayanan tersebut (Nurhadi & Marselina, 2024). Pelayanan promotif adalah upaya atau usahan yang dilakukan puskesmas untuk mencegah penyakit muncul dan menjaga kesehatan masyarakat secara keseluruhan agar tetap optimal. Preventif merupakan suatu kegiatan yang lebih berkonsentrasi pada mencegah penyakit dan mengurangi risiko penyakit sebagai deteksi dini untuk melakukan pencegahan terhadap suatu masalah kesehatan atau penyakit. Pelayanan kuratif berupa upaya atau usaha untuk menyembuhkan penyakit yang terjadi pada individu dan juga memulihkan kesehatan setelah mengalami masalah kesehatan dan upaya rehabilitatif sebagai pelayanan yang bertujuan membantu pulih secara fisik, mental atau sosial setelah mengalami cedera atau kondisi kesehatan yang parah (Dinatha et al., 2024)

Bentuk pelayanan kesehatan yang diberikan puskesmas dari pelayanan kuratif hingga rehabilitatif baik atau tidaknya pelayanan yang dilakukan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja pegawai itu sendiri tentu berkaitan dengan perasaan suka dan menikmati pekerjaan yang dilakukannya (Nyirenda & Mukwato, 2016). Pegawai Puskesmas sebagai pemberi pelayanan, saat ini terbagi ke dalam beberapa golongan yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) penuh waktu, PPPK paruh waktu dan

tenaga abdi. Tetapi, PPPK paruh waktu dan tenaga abdi belum mempunyai landasan hukum yang memadai, yang menyebabkan ketidakpastian status kepegawaian dan ketimpangan perlindungan hak, dibandingkan dengan PNS dan PPPK penuh waktu (Hamada & Erlina, 2025). Oleh karena itu, dalam menilai kepuasan kerja pegawai Puskesmas difokuskan pada pegawai PPPK paruh waktu dan tenaga abdi.

Hal ini sebagaimana didapatkan dalam studi pendahuluan, yang dilakukan peneliti dengan mewawacarai 4 pegawai puskesmas, didapatkan pegawai PPPK paruh waktu yang menjabat sebagai Staf Pelaksana Program TB menyebutkan gaji yang diterima sudah cukup dan patut disyukuri, meskipun sepenuhnya belum memuaskan karena lebih rendah dari gaji sebelumnya, pelatihan atau seminar tersedia apabila dibutuhkan. Kemudian, untuk kenaikan jabatan bagi PPPK tidak ada kenaikan pangkat dan jabatan, serta untuk menjadi kepala ruangan dikhususkan untuk PPPK penuh waktu, sedangkan di Puskesmas hanya ada pengelola dan pelaksana yang bekerja paruh waktu. Gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas tegas, disiplin dan baik, serta banyak melakukan perubahan di Puskesmas dari yang kurang baik menjadi baik. Evaluasi kerja dari Kepala Puskesmas dilaksanakan setiap bulan dan dalam evaluasi tersebut, Kepala Puskesmas terbuka dan bersama-sama mencari solusi ketika ada masalah. Tunjangan dirasakan sudah puas karena dihitung berdasarkan tingkat kehadiran. *Reward* yang diberikan setiap kegiatan *family gathering* untuk program yang mencapai target dan staf yang rajin.

Pendapat serupa juga disampaikan oleh pegawai Puskesmas sebagai staf administrasi menyebutkan gaji yang diterima dirasakan sudah cukup, walaupun jumlahnya sedikit. Jika dipertimbangkan kesesuainnya dengan beban kerja, gaji tersebut dirasakan belum sesuai. Sebagai PPPK, tidak ada kenaikan jabatan kecuali jika sudah dialihkan menjadi PNS. Pelatihan atau seminar juga tidak tersedia untuk PPPK. Gaya kepemimpinan Kepala Puskesmas sudah baik dan sering membantu ketika ada pegawai yang mengalami kesulitan. Di Puskesmas Limboto juga, apabila ada pegawai Puskesmas yang tertimpa musibah seperti berduka dan sakit dilakukan pengumpulan dana. Evaluasi kerja dilaksanakan satu bulan sekali dan sudah berjalan dengan maksimal. Saat evaluasi atasan sangat terbuka dan keputusan yang diambil juga sudah adil. Pegawai ini sudah merasa puas dengan tunjangan yang diberikan. *Reward* juga tersedia berupa pegawai yang datang lebih awal untuk mengikuti apel pagi akan diberikan *reward* sebesar Rp.100.000 setiap bulan, tetap penghargaan ini dirasakan belum sepenuhnya puas karena baru dilaksanakan dan belum berlangsung lama. Aturan di Puskesmas sudah sesuai dengan SOP dan seluruh pegawai telah bekerja sesuai dengan prosedur kerja yang berlaku. Aturan kerja yang diterapkan sudah dirasakan puas. Hubungan antar sesama rekan kerja terjalin dengan baik dan salin membantu, serta saling mendukung.

Hasil wawancara dengan pegawai lain sebagai analisis dengan status kepegawaian abdi selama kurang lebih dua tahun. Menurutnya, kenaikan jabatan hanya dapat diperoleh pegawai yang berstatus PNS atau PPPK penuh waktu. Gaji yang diberikan dirasakan kurang karena tidak dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Pemberian *reward* bagi pegawai teladan umumnya dilakukan pada saat kegiatan tertentu, seperti *family gathering*, dalam bentuk hadiah yang diberikan secara tepat waktu. Setiap kegiatan biasanya disertai dengan pemberian reward tersebut. Gaya kepemimpinan kepala Puskesmas, pegawai ini menilai bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah sangat baik, terutama dalam hal monitoring dan setiap hari dilakukan pengecekan terhadap pegawai yang hadir maupun tidak hadir. Selanjutnya, pegawai ini menjelaskan bahwa evaluasi kerja diadakan sebulan sekali dan pelaksanaannya tersebut sudah berjalan dengan baik, serta adil antar sesama pegawai. Terkait aturan, pegawai tersebut menyatakan aturan yang berlaku ditempatnya sudah sesuai, namun terdapat perbedaan kedatangan antar pegawai yaitu ada yang masuk 07.40 WITA, sementara yang lain baru datang pukul 08.00 WITA. Kemudian, hubungan dengan rekan kerja disebutkan hubungannya terjalin dengan baik dan untuk pembagian tugas dinilai pembagiannya sudah sesuai. Pegawai ini menyebutkan bahwa konflik antar pegawai memang ada, namun konflik tersebut hanya sebatas rasa tidak suka terhadap orang tertentu dan biasanya terjadi di ruangan lain dan untuk menyelesaikan konflik ditempuh dengan cara meminta maaf dan mengomunikasikan hal-hal yang tidak disukai.

Pegawai lainnya yang berprofesi sebagai perawat abdi menjelaskan bahwa untuk kenaikan jabatan, tenaga abdi harus mengikuti tes ulang. Mengenai atasan, pegawai ini menyebutkan bahwa atasannya saling membantu, tidak membeda-bedakan pegawai dan memiliki kinerja yang baik. Selain itu, atasan sering mengevaluasi kinerja para pegawai dan evaluasi biasanya dilaksanakan satu kali setiap bulan. Ketika pegawai mengalami kesusahan atau kesulitan, atasan sering memberikan solusi. Terkait tunjangan kerja, pegawai menyatakan bahwa tunjangan tersebut lebih diprioritaskan bagi pegawai yang mengurus insentif tambahan, tetapi pegawai ini terlambat mengurus berkas-berkas yang dibutuhkan sehingga hingga saat ini belum menerim insentif tersebut. Mengenai *reward,* pegawai ini menjelaskan bahwa terdapat program bernama Cek Kesehatan Gratis (CKG) yaitu para pegawai berlomba-lomba dalam program ini untuk menentukan pegawai yang memperoleh capaian paling tinggi untuk mendapatkan *reward* dari atasan atau kepala ruangan berupa kaus. Terkait aturan, disebutkan bahwa aturan di tempatnya sudah sesuai dengan sistem yang berlaku. Kemudian, gaji yang diterima tenaga abdi adalah jasa dan menurutnya gaji yang diperoleh belum dirasa puas karena penghasilan yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja. Mengenai empati antar pegawai, dijelaskan rasa empati di lingkungannya cukup tinggi, apabila ada rekan yang sedang berduka, para pegawai akan mengumpulkan uang. Konflik

antar pegawai memang ada, namun konflik secara pribadi, tidak berkaitan dengan pekerjaan di Puskesmas.

Hasil wawancara dengan 4 pegawai puskesmas tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, hubungan antar rekan kerja, serta sistem evaluasi sudah berjalan dengan baik dan mendukung. Namun, masih ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, khususnya pada aspek gaji, promosi, tunjangan tambahan, serta prosedur dan peraturan kerja yang dikaitkan dengan beban. Meskipun sebagian pegawai merasa gaji yang diterima cukup, namun secara umum gaji dinilai belum sesuai dengan beban kerja dan bahkan ada yang tidak mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari, terutama pada tenaga abdi. Hal ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kompensasi yang diterima. Kesempatan promosi atau kenaikan jabatan sangat terbatas, khususnya bagi pegawai PPPK paruh waktu dan tenaga abdi. Kenaikan jabatan umumnya hanya dapat diperoleh oleh pegawai berstatus PNS atau PPPK penuh waktu, sehingga menimbulkan ketidakpuasan dan kurangnya peluang pengembangan karier. Tunjangan dan reward sudah diberikan, namun belum merata dan belum sepenuhnya memuaskan. Terdapat pegawai yang tidak menerima tunjangan karena kendala administratif, serta reward yang masih bersifat terbatas pada kegiatan tertentu. Hal ini menunjukkan belum optimalnya sistem pemberian tunjangan tambahan. Secara umum, prosedur dan aturan kerja sudah sesuai SOP dan berjalan baik. Namun, masih terdapat ketidakkonsistenan dalam penerapan aturan (misalnya jam kedatangan) serta potensi ketidakseimbangan beban kerja yang tidak diikuti dengan kompensasi yang memadai.

Kepuasan kerja menjadi aspek penting dalam kinerja pegawai puskesmas seperti dalam studi pendahuluan tersebut pegawai menikmati pekerjaan yang dilakukannya dan ketidakpuasan kompensasi, serta beban kerja yang bertambah mengakibatkan pegawai di puskesmas tersebut kurang merasa puas. Oleh karena itu, kualitas SDM mencerminkan sejauh mana pegawai merasa nyaman dan termotivasi dalam memberikan pelayanan di puskesmas ditentukan kepuasan kerja pegawai (Hasibuan, 2016). Kepuasan kerja adalah aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap suka, menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang tercermin dalam etos kerja, disiplin dan efisiensi kerja yang mewakili perbedaan antara harapan pegawai dan pengalaman yang dimiliki dengan pekerjaannya (Radiansyah et al., 2023). Adapun kepuasan kerja tergambar dalam 9 dimensi menurut Spector diantaranya gaji, promosi, supervisi, tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja termasuk beban kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi (Surajiyo et al., 2020). Berdasarkan hasil studi pendahuluan awal yang dilakukan di Puskesmas Limboto, dimensi gaji, promosi, tunjangan tambahan dan prosedur dan peraturan kerja yang berkaitan dengan beban kerja dirasa kurang puas dalam studi pendahuluan awal yang dilakukan di Puskesmas Limboto

Kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas, loyalitas, dan kualitas pelayanan di sebuah organisasi. Jika pegawai puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan komitmen yang tinggi, loyalitas dan produktivas naik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun mengakibatkan pegawai sulit menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan waktu pribadinya yang mengakibatkan meningkatnya stres dan kelelahan (Serewa & Szpakow, 2024). Menurunnya kepuasan kerja juga berdampak pada performa pegawai menjadi lamban dalam bekerja, lalai menjalankan tugas, mempunyai prestasi yang rendah, kualitas pelayanan rendah dan tingkat kedisiplinannya berkurang dalam bekerja, kondisi ini merupakan akibat dari kepuasan kerja pegawai yang menurun sehingga mempengaruhi pelayanan yang diberikan, dengan kata lain kepuasan kerja pegawai akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan (Suweko & Dwiantoro, 2020).

Salah satu faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja baik fisik maupun psikis (non fisik). Lingkungan kerja fisik yaitu berkaitan dengan semua yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja pegawai yang mampu mempengaruhi pegawai secara langsung seperti fasilitas dan tidak langsung yang menyebabkan kenyamanan dalam bekerja dalam ruangan seperti pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedang dan warna. Sementara, lingkungan kerja psikis berkaitan dengan hubungan interpersonal seperti hubungan dengan atasan atau hubungan dengan sesama rekan kerja di puskesmas, serta budaya kerja yang diterapkan di tempat kerja (Tjahyati et al., 2026).

Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman, mendukung kenyamanan kerja, serta memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2017). Lingkungan kerja yang baik ditandai dengan adanya lingkungan fisik yang memadai (seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan), peralatan dan fasilitas yang mendukung, serta hubungan sosial yang harmonis antar pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka dalam melayani masyarakat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat berdampak signfikan pada kualitas pelayanan yang diberikan (Yunus et al., 2025).

Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karena lingkungan yang nyaman, aman dan mendukung dapat meningkatkan kepuasan kerja dan produktivas kerja, tetapi apabila lingkungan kerja buruk dapat memicu stress dan ketidakpuasan (Atbar & Oja, 2025). Berdasarkan hasil empiris diperoleh melalui studi pendahuluan awal yang dilakukan dengan mewawancarai 4 pegawai Puskesmas Limboto menunjukkan 4 pegawai tersebut menyatakan lingkungannya antara rekan kerja dan atasan terjalin dengan baik dan saling menghargai antar pegawai, namun 4 pegawai ini menyebutkan lingkungan kerja fisik seperti fasilitas masih dirasa kurang lengkap misalnya kurangnya kelengkapan alat kerja, kurangnya kelengkapan obat, alat dan bahan yang dibutuhkan kosong dan ada juga alat yang rusak, kadang terjadi

gangguan pada *server* dalam memberikan pelayanan pada pasien yang berkunjung yang mengakibatkan pegawai harus menuliskannya secara manual dan memasukkannya lagi ke *website* puskesmas jika *server* sudah bagus.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sudah terbukti dalam beberapa penelitian yang dilakukan di berbagai Puskesmas diantaranya penelitian Salhuteru & Hursepuny (2025) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai yaitu penelitian yang dilakukan di *Puskesmas Desa Waai* ini menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Selain itu, studi pada *Puskesmas Buleleng I* yang dilakukan oleh Rismayani & Heryanda (2024) juga menyimpulkan bahwasannya rasa puas dalam bekerja dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja.

Namun demikian, sejumlah penelitian sebelumnya memiliki keterbatasan, sebagaimana penelitian Salhuteru & Hursepuny (2025) menemukan bahwa variabel lingkungan kerja hanya sebatas pada lingkungan kerja non fisik, sedangkan pada pembahasan sebelumnya bahwa lingkungan kerja terdiri atas dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik/psikis yang secara bersamaan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, tidak sebatas lingkungan kerja fisik saja dan pada variabel kepuasan kerja dimensi kepuasan kerja yang diteliti meliputi pekerjaan itu sendiri, pengawas dan rekan kerja, sedangkan dalam studi pendahuluan awal yang didapatkan peneliti selain gaji, beban kerja, promosi, tunjangan tambahan dan rekan kerja yang berdampak pada kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Limboto. Pada penelitian Rismayani & Heryanda (2024) menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti dalam memengaruhi kepuasan kerja adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Padahal, beban kerja merupakan bagian dari dimensi kepuasan kerja. Hal ini sebagaimana tergambar dalam survei awal yang dilakukan peneliti, yang menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Limboto merasa kurang puas akibat adanya tambahan beban kerja yang disebabkan oleh gangguan server dalam proses pelayanan di puskesmas. Oleh karena itu, kondisi tersebut menunjukkan adanya celah penelitian (*research gap*) antara temuan studi saat ini dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

Adanya variabel penelitian dan dimensi yang digunakan dalam lingkungan kerja dan kepuasan kerja yang berbeda dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, didapatkan juga belum banyak penelitian yang meneliti pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dalam konteks Puskesmas di wilayah Gorontalo, khususnya *Puskesmas Limboto*, padahal kondisi geografis, manajerial, dan budaya organisasi di setiap daerah yaitu di Gorontalo ada konsep *Huyula* yang menekankan bantuan dan solidaritas sosial untuk kepentingan bersama, serta adanya interaksi yang harmonis dan biasanya diselesaikan secara kekeluargaan apabila

ada masalah yang dapat mempengaruhi hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja sehingga budaya ini dalam interaksi antar satu dengan lokasi penelitian lainnya yang tidak dilakukan di Gorontalo.

Hal ini menunjukkan perlunya penelitian yang mengkaji secara langsung pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Limboto sebagai suatu unit pelayanan kesehatan primer yang berperan penting dalam pelayanan kesehatan masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah yang lebih spesifik tentang peran lingkungan kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan Puskesmas, sekaligus menjadi rekomendasi strategis bagi pengelola Puskesmas dalam merancang kebijakan peningkatan kualitas kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat ditegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai, yang selanjutnya berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Temuan studi pendahuluan di Puskesmas Limboto menunjukkan adanya beberapa permasalahan pada aspek lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang diduga berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja pegawai. Selain itu, masih terdapat kesenjangan penelitian terkait pengkajian lingkungan kerja secara menyeluruh, khususnya dalam konteks Puskesmas di wilayah Gorontalo. Oleh karena itu, peneliti memandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Puskesmas Limboto",** sebagai upaya memperoleh bukti empiris yang dapat menjadi dasar perbaikan manajemen dan peningkatan mutu pelayanan kesehatan.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini berdasarkan latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat permasalahan pada lingkungan kerja fisik di Puskesmas Limboto, seperti kurang lengkapnya fasilitas dan alat kerja, ketersediaan obat dan bahan yang sering kosong, adanya alat yang rusak, serta terjadinya gangguan operasional pada server yang menghambat proses pelayanan.
2. Adanya ketidakpuasan pada gaji, terbatasnya peluang promosi kenaikan jabatan bagi pegawai non-PNS/PPPK paruh waktu, tunjangan tambahan yang belum merata diberikan dan belum sepenuhnya memuaskan, serta adanya ketidakseimbangan beban kerja yang tidak diikuti dengan kompensasi yang memadai.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian di atas dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Limboto?.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Limboto.

1.5 Manfaat penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan teori lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam konteks organisasi pelayanan kesehatan, dapat memperkaya kajian empiris mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja pada instansi pelayanan publik, khususnya di tingkat puskesmas.

1.5.2 Manfaat Praktis

1 Bagi Puskesmas Limboto

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan dan manajemen Puskesmas Limboto dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif guna meningkatkan kepuasan kerja pegawai serta kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

2 Bagi Pegawai Puskesmas

Penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya lingkungan kerja yang baik dalam meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan kepuasan kerja sehingga dapat mendorong peningkatan kinerja individu.

3 Bagi Instansi Pendidikan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai konstribusi dalam pembelajaran mahasiswa Program Studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Gorontalo agar dapat menambah pengetahuan mahasiswa tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di puskesmas dan dapat menambah kepustakaan.

4 Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan perbandingan dalam penelitian sejenis serta sebagai dasar pengembangan variabel atau model penelitian yang lebih kompleks.