

Analisis Motivasi dan Hambatan Pegawai Puskesmas Melakukan Aktivitas Kebugaran Jasmani dan Pengukurannya (Teori Determinasi Diri)

Henny Arida Purba^{1✉}, Dien Anshari²

1 Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, hencearida@gmail.com

2 Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, dienanshari@gmail.com

Article Info

History Articles

Received : 15 April 2024

Accepted : 16 Mei 2024

Published : 31 Mei 2024

Kata Kunci

Hambatan; kebugaran jasmani; motivasi; pegawai; pengukuran.

Keywords

Barriers, employees, measurement of physical fitness, motivation

Abstrak

Berdasarkan data pengukuran kebugaran pegawai dengan metode Rockport Puskesmas Permata Sukrame Tahun 2020, didapatkan hasil Volume Oksigen Maksimal (VO2Max) pegawai dengan 34% kategori cukup dan 66% kategori kurang dan tidak ditemukan hasil VO2Max kategori baik. Penelitian ini dirancang dengan pendekatan kualitatif desain fenomenologi yang bertujuan untuk melihat motivasi dan hambatan pegawai melakukan aktivitas kebugaran. Hasil penelitian ini adalah ditemukan adanya motivasi intrinsik informan melakukan pengukuran kebugaran jasmani yaitu adanya ketertarikan pada kegiatan tersebut yang memberikan efek positif untuk kesehatan. Informan juga merasa mendapatkan penyegaran di luar dari rutinitas sehari-hari, serta perlunya kesadaran diri pegawai tentang arti pentingnya kebugaran jasmani. Untuk motivasi ekstrinsik pegawai yaitu: penghargaan, pengawasan, tanggung jawab, hubungan pribadi, kondisi kerja serta kebijakan dan administrasi tempat kerja. Kondisi tubuh tidak fit, cuaca, kurangnya waktu dan keluarga menjadi hambatan dalam pengukuran kebugaran jasmani. Dapat disimpulkan bahwa untuk hasil pengukuran kebugaran jasmani yang optimal, diperlukan minat berupa hobi dan ketertarikan, tantangan serta tanggung jawab yang berupa kesadaran diri yang berasal dari motivasi intrinsik. Untuk motivasi ekstrinsik, diperlukan penghargaan, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi tempat kerja serta kebijakan dan administrasi. Terdapat juga hambatan lingkungan sosial dan lingkungan fisik yang menghalangi pegawai melakukan pengukuran kebugaran jasmani.

Abstract

Based on employee fitness measurement data in the 2020 Sports Health program in Puskesmas Permata Sukrame, employee Vo2max results were obtained with 34% in the sufficient category and 66% in the insufficient category, and Vo2max results were found in the bad category. A fit physical condition has a positive impact on the workforce. This study was designed with a qualitative research approach to phenomenology design. This study found that there was an intrinsic motivation to measure physical fitness, namely an interest in these activities, which had a positive effect on health. Informants got refreshments outside of their daily routine, as well as the need for self-awareness by employees. Extrinsic motivation includes appreciation, supervision, responsibility, personal relationships, working conditions, policies, and administration. Unfit body condition, weather, lack of time, and family become obstacles in measuring physical fitness. It can be concluded that in order to obtain optimal results, interest in the form of hobbies, challenges, and responsibilities in the form of self-awareness is needed, which comes from intrinsic motivation. For extrinsic motivation, respect, supervision, interpersonal relationships, working conditions and policies and administration are needed. There are also social and physical environmental barriers that prevent employees from measuring physical fitness.

PENDAHULUAN

Manusia merupakan makhluk hidup yang membutuhkan kondisi fisik bugar untuk dapat melakukan kegiatan sehari-hari. Tubuh yang bugar memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja yang optimal. Agar dapat memiliki tubuh yang bugar, perlu melakukan berbagai upaya, antara lain mengonsumsi makanan kaya gizi, beristirahat yang cukup, rajin berolahraga guna meningkatkan kebugaran jasmani (Kemenkes RI, 2018).

Sepersepuluh penyebab kematian maupun kecacatan di dunia adalah gaya hidup yang kurang bergerak di tempat kerja dan dampak kurangnya latihan fisik yang menyebabkan kematian tiap tahunnya melebihi 2 juta kematian (World Health Organization, 2022). Prevalensi penyakit tidak menular di Indonesia pada tahun 2018 juga meningkat, diantaranya kanker meningkat dari 1,4% menjadi 1,8%, diabetes meningkat dari 1,5% menjadi 2,0%, stroke meningkat dari 7,0% menjadi 10,9% dan hipertensi 8,4% (Kemenkes.RI, 2020). Angka kematian akibat penyakit tidak menular menjadi ikut meningkat setiap tahunnya. Kondisi ini cenderung akan terus berlanjut sejalan dengan perubahan perilaku hidup masyarakat yang tidak sehat, antara lain pola makan yang tidak mengikuti pola gizi seimbang, kurangnya aktivitas fisik dan meningkatnya kebiasaan merokok (Kemenkes.RI, 2020)

Kebugaran jasmani adalah kemampuan tubuh seseorang untuk melakukan aktivitas sehari-hari serta memberi dukungan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melaksanakan pekerjaan dalam jangka waktu relatif lama, tanpa menimbulkan kelelahan yang berlebihan (Damayanti et al., 2017). Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 13 Tahun 2022 tentang Rencana Strategi Kementerian Kesehatan Tahun 2022-2024, program pengukuran kebugaran jasmani ASN merupakan salah satu indikator kinerja yang harus diimplementasikan (Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 13, 2022). Instansi pemerintah diharapkan melaksanakan pengukuran kebugaran jasmani bagi pegawainya minimal 1 kali dalam setahun termasuk juga dengan pegawai puskesmas (Kemenkes.RI, 2020).

Pegawai puskesmas adalah salah satu contoh bagi masyarakat dalam menerapkan perilaku hidup sehat, karena itu seorang pegawai puskesmas perlu menjaga kebugaran jasmaninya (Kurniawan & Sudijandoko, 2019). Selama masa pandemi COVID-19 (Corona Virus Disease), tenaga kesehatan berperan sebagai garda terdepan menangani pasien – pasien yang terinfeksi virus COVID-19. Akan tetapi, hal tersebut menyebabkan tenaga kesehatan menjadi berisiko tinggi untuk tertular COVID-19 (Sitepu & Simanungkalit, 2019). Berdasarkan pengalaman pandemi tersebut, maka pegawai puskesmas perlu menjaga kebugaran jasmaninya agar memiliki ketahanan tubuh yang kuat sebagai perlindungan diri terhadap penularan penyakit (Sitepu & Simanungkalit, 2019).

Pegawai yang memiliki tubuh bugar dapat menghasilkan produktivitas kerja yang optimal, begitu juga dengan sebaliknya. Kondisi tubuh yang bugar pada pegawai memungkinkan pegawai

dalam mengatasi beban kerja yang dihadapinya. Karena itu, kualitas kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh kondisi kebugarannya. (Utami, 2014).

Ketika individu melakukan aktivitas olahraga, diperlukannya motivasi dalam berolahraga, karena motivasi juga merupakan aspek psikologi yang berperan penting untuk memulai dan menggerakkan bagi para pelaku olahraga (Bayudamai & Yuliastrid, 2022). Motivasi menjadi tindakan yang disadari seseorang sebagai suatu kekuatan atau tenaga pendorong tingkah laku individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Arhesa, 2017).

Dalam penelitian terdahulu, terhadap pegawai Puskesmas Kebon Jeruk, 68% pegawai memiliki motivasi positif bahwa kondisi tubuh bugar dapat meningkatkan stamina dan kualitas kerja (Sitoayu et al., 2021). Demikian juga dengan rendahnya motivasi dapat mengakibatkan menurunnya niat atau keinginan seseorang dalam mencapai kondisi tubuh yang bugar. Akan tetapi, adanya motivasi latihan yang baik dari dalam diri maupun dari luar, maka akan timbul keinginan seseorang untuk mencapai kondisi tubuh yang bugar (Prabowo et al., 2022).

Pada penelitian di Prancis terhadap karyawan di suatu rumah sakit, pekerjaan menangani pasien telah memberikan dampak kelelahan sehingga karyawan memiliki hambatan untuk melakukan aktivitas kebugaran lainnya (Planchard et al., 2018). Faktor beban kerja dan kurangnya waktu menjadi penghambat karyawan tersebut untuk melakukan aktivitas kebugaran. Faktor hambatan membuat pegawai membatasi komitmennya dalam mencapai kebugaran jasmani yang optimal di tempat kerja (Planchard et al., 2018).

~~Untuk~~ menganalisis motivasi dan persepsi hambatan pegawai dalam melakukan pengukuran kebugaran jasmani terhadap pegawai puskesmas dapat dilakukan dengan *pendekatan Self Determination Theory* (SDT) dari Deci and Ryan (R. M. Ryan & Deci, 2000). Sebagian besar penelitian yang dipandu oleh SDT juga menguji faktor-faktor lingkungan yang menghambat atau merusak motivasi diri, fungsi sosial, dan kesejahteraan pribadi (R. M. Ryan & Deci, 2000).

Provinsi Lampung merupakan salah satu provinsi dari yang belum mencapai target dalam pelaksanaan kesehatan olahraga (Kemenkes RI, 2021). Berdasarkan data pengukuran kebugaran di Provinsi Lampung terhadap ASN, Kota bandar Lampung menunjukkan posisi kedua paling tinggi kategori cukup bugar sebesar 55% dan posisi ketiga kategori kurang bugar sebesar 19% (Dinas Kesehatan Provinsi Lampung, 2022).

Dalam rekapitulasi capaian tingkat kebugaran jasmani pegawai dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung tahun 2022 yang didapat dari Sistem Informasi Terpadu Kesehatan Kerja dan Olahraga, terdapat 3 puskesmas yang telah melakukan pengukuran kebugaran pada pegawainya, yaitu Puskesmas Labuhan Ratu, Puskesmas Rawat Inap Permata Sukarama dan Puskesmas Sumur Batu. Akumulasi persentase pegawai dengan kategori cukup, kurang dan kurang sekali dari ketiga puskesmas tersebut adalah 61%, 87% dan 71%. Puskesmas Rawat Inap Permata Sukarama telah

melakukan pengukuran kebugaran pada pegawainya dengan kecenderungan capaian tingkat kebugaran jasmani yang cukup dan kurang bugar paling tertinggi.

Puskesmas Permata Sukarame telah melakukan pengukuran kebugaran jasmani pegawainya dengan menggunakan metode *Rockport*. Dari 65 pegawai, terdapat 30,7 % yang berhalangan tidak melakukan pengukuran kebugaran jasmani dan 69,3% ikut berpartisipasi. Berdasarkan data pengukuran kebugaran pegawai dengan metode *Rockport* dari program Kesehatan Olahraga Puskesmas Rawat Inap Permata Sukarame Tahun 2022, didapatkan hasil VO2 max pegawai kategori kurang sekali 2,2 %, kurang 13 %, cukup 50%, baik 28,3 %, baik sekali 0 %, dan gagal 6,5 %. Hasil pengukuran kebugaran jasmani pegawai dengan kategori Indeks Massa Tubuh (IMT) normal, didapatkan capaian hasil VO2 max pegawai kategori baik 36%, cukup 52%, kurang 8% dan gagal 4%. Hasil pengukuran kebugaran ini terdapat bervariasi kategori capaian kebugaran jasmani pegawai dan cenderung menunjukkan ketidakbugaran pegawai yang terlihat dari kategori cukup, kurang dan gagal mencapai 64%.

Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan dengan pendekatan kuantitatif terhadap tingkat kebugaran jasmani orang dewasa termasuk juga dengan pekerja. Sedangkan, untuk penelitian dengan pendekatan kualitatif masih sangat terbatas. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dari perspektif kualitatif mengenai motivasi dan hambatan pegawai melakukan aktivitas kebugaran jasmani dan pengukurannya berdasarkan *self determinan theory (SDT)*. Dengan pertimbangan kekuatan yang dirasakan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak, pendekatan *Self Determinan Theory (SDT)* dapat mengidentifikasi beberapa jenis motivasi yang masing-masing terdapat konsekuensi khusus untuk pembelajaran, kinerja, pengalaman pribadi, dan kesejahteraan (R. M. Ryan & Deci, 2000). Sebagian besar penelitian yang dipandu oleh SDT juga menguji faktor-faktor lingkungan yang menghambat atau merusak motivasi diri, fungsi sosial, dan kesejahteraan pribadi (R. M. Ryan & Deci, 2000).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan desain fenomenologi, yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi pengalaman yang mendalam dan terperinci kepada informan dalam melihat motivasi dan hambatan pegawai Puskesmas Rawat Inap Permata Sukarame melakukan aktivitas kebugaran. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam dan telaah dokumen.

Penelitian ini dilakukan pada Puskesmas Rawat Inap Permata Sukarame, Kota Bandar Lampung. Puskesmas ini dijadikan lokasi penelitian dengan alasan memiliki data hasil pengukuran kebugaran jasmani pegawai terupdate pada Bulan November 2022 diantara puskesmas lain di Kota Bandar Lampung dengan hasil yang bervariasi. Penelitian ini dilakukan pada bulan Januari – Juli 2023. Untuk melakukan Wawancara mendalam (*indepth interview*), peneliti telah menyampaikan

surat izin penelitian di Puskesmas Rawat Inap Permata Sukarama. Wawancara dilakukan secara tatap muka pada waktu yang telah direncanakan secara bergantian kepada informan kunci dan informan utama. Tempat dan waktu wawancara juga bervariasi meliputi gedung Puskesmas di jam pelayanan rawat jalan, gedung Puskesmas di jam pelayanan rawat inap dan Pos Kesehatan Kelurahan (Poskeskel), menyesuaikan tempat bertugas dari informan. Untuk telaah, data diperoleh melalui telaah dokumen antara lain: dokumen perencanaan kegiatan pengukuran kebugaran, Kerangka Acuan Kegiatan Program Kesehatan Olahraga, serta dokumen sosialisasi pelaksanaan kegiatan kebugaran.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Rawat Inap Permata Sukarama berjumlah 65 orang. Dari 65 pegawai puskesmas, didapatkan data pengukuran kebugaran jasmani sebagai berikut:

Tabel 1. Data Jumlah Pegawai Berdasarkan Kategori Tingkat Kebugaran

No	Kategori	Jumlah pegawai
1	sangat baik	0
2	baik	13
3	cukup	23
4	kurang	6
5	kurang sekali	1
6	tidak lulus	3
7	tidak mengikuti tes kebugaran	19
	TOTAL	65

Sumber: Laporan Kesehatan Olahraga Puskesmas Rawat Inap Permata Sukarama Tahun 2022

Informan untuk penelitian kualitatif dipilih menurut prinsip kecukupan (*adequacy*) dan kesesuaian (*appropriateness*). Prinsip kesesuaian adalah informan/sampel yang mampu memberikan kebutuhan informasi. Sedangkan prinsip kedua adalah data yang didapatkan atau dibutuhkan sudah cukup dan tersedia.

Informan dipilih berdasarkan pengalaman dan pengetahuannya yang berhubungan dengan topik penelitian yang dipilih secara purposive yaitu dipilihnya informan dengan pertimbangan dan tujuan tertentu yang dapat menggambarkan fenomena yang berkaitan dengan topik penelitian. Dalam pemilihan informan, peneliti mengambil perwakilan dari masing – masing kelompok kategori. Adapun pegawai yang dipilih sebagai informan dalam penelitian ini berjumlah 13 orang.

Berikut adalah data karakteristik informan wawancara (tabel 2)

Tabel 2. Karakteristik Informan Wawancara Mendalam

No	Kode Informan	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Indeks Massa Tubuh	Hasil Pengukuran Kebugaran	Tgl Wawancara
1	P1	50	P	dokter umum	23,4 (normal)	Tidak Lulus	23 Mei 2023
2	P2	29	P	S1 perawat gigi	23,1 (normal)	kurang	16 Mei 2023
3	P3	38	P	s1 perawat profesi	22 (normal)	baik	16 Mei 2023
4	P4	32	P	D3 Bidan	17,9 (bawah normal)	baik	19 Mei 2023
5	P5	33	P	D3 bidan	35,6 (obesitas)	cukup	16 Mei 2023

No	Kode Informan	Umur	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Indeks Massa Tubuh	Hasil Pengukuran Kebugaran	Tgl Wawancara
6	P6	32	P	D3 Bidan	26 (gemuk)	cukup	19 Mei 2023
7	P7	29	P	D3 bidan	23,1 (normal)	kurang	17 Mei 2023
8	P8	30	L	S1 perawat profesi	32,6 (obesitas)	kurang	17 Mei 2023
9	P9	28	P	S1 radiologi	27,1 (obesitas)	kurang sekali	23 Mei 2023
10	P10	40	P	S1 perawat	28 (obesitas)	tidak lulus	23 Mei 2023
11	P11	26	P	D3 bidan	20,6 (normal)	Tidak hadir pengukuran	16 Mei 2023
12	P12	32	P	S1 Kesmas	25,5 (gemuk)	Tidak hadir pengukuran	19 Mei 2023
13	P13	41	P	D3 pranata lab	28,2 (obesitas)	Tidak hadir pengukuran	25 mei 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Gambaran Umum Aktivitas Kebugaran Jasmani Pegawai Puskesmas dan Pengukurannya

Puskesmas Rawat Inap Permata Sukarame mengadakan kegiatan pengukuran kebugaran jasmani untuk seluruh pegawainya yang berjumlah 65 orang pada bulan November 2022. Dari keseluruhan pegawai puskesmas, ada 19 pegawai yang tidak melakukan pengukuran kebugaran jasmani.

Indeks Massa Tubuh (IMT) informan menunjukkan variasi, yang diperoleh dari perhitungan berat badan (kg) dibagi dengan tinggi badan (meter) kuadrat. IMT informan yang normal tidak menjamin capaian hasil pengukuran kebugarannya juga baik. Begitu juga dengan IMT informan yang gemuk ataupun obesitas tidak menjamin hasil pengukuran kebugarannya kurang, kurang sekali ataupun tidak lulus.

Untuk karakteristik hasil pengukuran kebugaran jasmani dengan metode *Rockport*, didapatkan hasil yang bervariasi. Ada 2 orang informan dengan kategori baik, 2 orang kategori cukup, 3 orang kategori kurang, 1 orang kategori kurang sekali dan 2 orang kategori tidak lulus dan 3 orang tidak hadir dalam pengukuran kebugaran jasmani.

2) Hasil Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik dalam penelitian ini berkaitan dengan **minat pegawai melakukan pengukuran kebugaran, pantangan melakukan pengukuran kebugaran, serta tanggungjawab.** Persepsi informan yang menjadi responden dapat dipetakan secara umum sebagai berikut. Berdasarkan hasil penelitian mengenai minat pegawai terhadap pengukuran kebugaran jasmani, didapatkan semua informan utama memiliki minat dan ketertarikan untuk melakukan aktivitas kebugaran jasmani berdasarkan manfaat kesehatan, hobi, program untuk penyegaran pegawai keluar dari rutinitas walaupun memiliki capaian kebugaran jasmani yang bervariasi termasuk juga dengan pegawai yang tidak melakukan pengukuran kebugaran jasmani.

“..ada efek yang positif untuk kesehatan.” (P3)

“...kayak refreshing gitu kan, kita Keluar dari rutinitas kerja ya.” (P4)

Penelitian ini menemukan bahwa pegawai puskesmas memiliki minat dan ketertarikan terhadap aktivitas kebugaran jasmani dan pengukuran kebugaran jasmani. Ketika pegawai sadar akan manfaat aktivitas kebugaran, maka ia akan mengupayakan untuk memiliki perilaku secara rutin. Pegawai tersebut mampu menaklukkan tantangan dan dapat mencapai hasil pengukuran kebugaran jasmani dengan kategori baik. Sebagian besar dari informan utama menyatakan bahwa tantangan yang dihadapi oleh pegawai puskesmas dalam melakukan kebugaran adalah menaklukkan jarak tempuh lintasan lari *Rockport* sejauh 1,6 Km. Tantangan lainnya adalah dampak kelelahan dari aktivitas lari itu.

“...Tantangannya mengitari jarak tempuh.” (P3)

“...kalau lari sejauh 1,6 kilometer, sendirian itu agak berat.” (P12)

Informan yang merasakan cemas terlebih dahulu, menjadi tidak maksimal dalam melakukan pengukuran kebugaran jasmani sehingga pastinya akan mempengaruhi hasil capaiannya, kebugaran pegawai tidak akan maksimal. Untuk penelitian lain terkait stres, pada pegawai RS Omni Alam Sutera didapatkan hasil bahwa pada pegawai dengan stress tinggi memiliki aktivitas kebugaran yang cenderung rendah atau kurang (Setiawan et al., 2021).

Berkaitan dengan tanggungjawab Beberapa informan menyatakan bahwa pegawai harus memiliki kesadaran dari diri sendiri tentang arti pentingnya kebugaran, sehingga tanpa instruksi pun seharusnya pegawai melakukan pengukuran kebugaran jasmani dengan serius dan sungguh – sungguh.

“... Harusnya harus menimbulkan niat diri sendiri karena penting untuk kesehatan dia sendiri.” (P8)

Informan menganggap bahwa dampak melakukan aktivitas kebugaran jasmani akan dirasakan untuk kesehatan dirinya sendiri. Karena itu diharapkan agar peserta kebugaran tidak terpaksa melakukan aktivitas lari agar mendapatkan hasil yang maksimal.

3) Motivasi Ekstrinsik

Pada hasil motivasi ekstrinsik ini dibahas tentang seberapa banyak pengaruh dari luar diri informan untuk dapat melakukan aktivitas kebugaran jasmani tanpa sadar dan tanpa paksaan. beberapa komponen yang dilihat dari aspek ekstrinsik ini meliputi **Penghargaan, Pengawasan, Hubungan antar pribadi, Kondisi Tempat Kerja, dan Kebijakan dan administrasi tempat kerja dengan hasil penjelasan sebagai berikut:**

Penghargaan menjadi salah satu motivasi dari luar individu yang dapat mempengaruhi seseorang untuk bertindak. Selama ini pada aktivitas kebugaran jasmani dan pengukuran pegawai Puskesmas Permata Sukarame belum menyiapkan penghargaan. Kegiatan dilaksanakan hanya sebagai kegiatan rutin untuk pegawai dalam menunjang terlaksananya program kesehatan olahraga puskesmas. Berdasarkan hasil penelitian, informan kategori kebugaran baik dan cukup

mengidentifikasi penghargaan atau reward dapat memberi semangat mereka dalam melakukan aktivitas kebugaran jasmani.

“...perlu reward.untuk nambah semangat.” (P12)

“...Ya untuk memotivasi orang buat dia mau ikut tes kebugaran itu.” (P13)

Ada tambahan pernyataan berbeda dari informan dengan kategori baik bahwa penghargaan tidak diperlukan. Perilaku pegawai untuk melakukan aktivitas kebugaran jasmani dengan pengukurannya merupakan aktivitas fisik yang ringan, bukan perlombaan sehingga dengan kesadaran diri ingin sehat, maka peserta akan berupaya dengan maksimal melakukan aktivitas kebugaran jasmani.

“...Kayaknya nggak perlu ya penghargaan, ini ringan bukan perlombaan.” (P3)

“...Mestinya, walaupun tidak ada reward pun mereka harusnya sadar bahwa itu memang perlu untuk mereka.” (P1)

Pernyataan informan tersebut juga ditegaskan kembali oleh informan kunci terkait tidak diperlukannya penghargaan dalam kegiatan aktivitas kebugaran jasmani dan pengukurannya. Hal tersebut dikarenakan aktivitas kebugaran jasmani diperlukan oleh pegawai untuk kesehatannya. Komponen selanjutnya adalah **pengawasan**. Berdasarkan hasil penelitian, informan kategori kebugaran baik dan cukup mengidentifikasi penghargaan atau reward dapat memberi semangat mereka dalam melakukan aktivitas kebugaran jasmani. Dari hasil penelitian terhadap pegawai puskesmas, diidentifikasi bahwa sebagian besar informan memerlukan pengawasan dari sisi kesehatan selama melakukan aktivitas kebugaran jasmani dan pengukuran kebugaran jasmani. Peserta pengukuran kebugaran jasmani memiliki kondisi fisik yang bervariasi, ada yang kuat dan lemah. Untuk yang lemah, dikhawatirkan peserta tersebut dapat pingsan ketika mereka berlari.

“...namanya kita lari itu kan kayak dari detak jantung, detak nadi makin cepat, takutnya entah kitanya pingsan, entah kitanya ada kendala apa. pemantauan itu pasti harus ada gitu loh.” (P7)

Pelaksanaan pengukuran kebugaran ini dilakukan dengan menggunakan sarana lintasan untuk berlari. Dengan adanya pengawasan oleh tim – tim khusus yang telah dibentuk, maka dapat mengupayakan peserta terhindar untuk melakukan kecurangan. Bentuk kecurangan yang dilakukan peserta adalah korupsi terhadap lintasan agar memotong jarak yang dapat mempengaruhi capaian waktu tempuh dan nilai VO2 max. Pernyataan tersebut dijelaskan oleh informan dengan kategori kebugaran cukup dan kurang sebagai berikut :

“...terus takut itu nggak pas Lintasannya korupsi dia Curang. Jadi mempengaruhi nilai.” (P6)

“...Ya perlu lah pengawasan, perlu tim-tim khusus kan agar nggak ada kecurangan. ... Lintasan itu harus dijagain benar. Dari segi timer.” (P8)

Hubungan antar pribadi menjadi motivasi dari luar yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan pengukuran kebugaran jasmani. Selain itu kondisi tempat kerja juga menjadi pendukung

dari kondusifitas gerakan pengukuran kebugaran. Dukungan pimpinan dalam bentuk arahan dan informasi dapat mempengaruhi pegawai saat pelaksanaan pengukuran kebugaran jasmani.

“...saling support. Jadi kita kayak ada kebersamaan yang benar-benar istilahnya. Sama-sama, oh begini nih ternyata, kalau lagi rame-rame Oh begini rasanya, kebersamaannya ada.” (P7)

Kondisi tempat kerja menjadi salah satu faktor motivasi ekstrinsik yang mempengaruhi seseorang dalam bertindak. Berdasarkan hasil penelitian, sebagian besar informan menyatakan Puskesmas Rawat Inap Permata Sukarame memiliki kondisi tempat kerja yang nyaman dengan memiliki halaman luas, tenang, tidak berisik serta lingkungan yang hijau. Dengan kondisi tempat kerja seperti itu, sangatlah jelas dapat mendukung pelaksanaan kegiatan aktivitas kebugaran jasmani dan pengukuran bagi pegawainya. Hal tersebut dijelaskan informan sebagai berikut:

“...Nyaman, lapangan luas, terus banyak pepohonan. Ya, jauh dari keramaian. Kan ada puskes dekat pasar kan agak riweuh. Ya, itu lapangan luas, udara segar, jauh dari keramaian.” (P3)

“...Suasana, ya. Lingkungan hijau, terus dari kebersihannya, terus kayak... (P9)

“...alhamdulillah halamannya juga lumayan besar nih, banyak pohon. Jadi untuk Rockport mendukunglah.” (P13).

Adanya kebijakan dan administrasi tempat kerja juga diidentifikasi dari telaah dokumen puskesmas berupa Rencana Usulan Kegiatan, Rencana Pelaksanaan Kegiatan, Kerangka Acuan Kegiatan serta jadwal pelaksanaan kegiatan program kesehatan olahraga puskesmas. Kebijakan dan administrasi tempat kerja menjadi faktor motivasi pegawai untuk melakukan aktivitas kebugaran secara rutin dan diukur dalam pengukuran kebugaran jasmani. Kebijakan dan administrasi tempat kerja diperlukan agar terciptanya disiplin, terciptanya kepatuhan dan waktu dapat terorganisir dengan baik.

“...Ya perlu. Ya karena kalau nggak ada kebijakan dari pimpinan atau mungkin instansinya ya nggak akan ada kepatuhan untuk pelaksanaannya ya.” (P8)

Dengan adanya kebijakan, maka segala kegiatan aktivitas kebugaran dapat terorganisir dari segi waktu. Hasil tersebut berdasarkan kutipan informan yang tidak melakukan pengukuran kebugaran sebagai berikut :

“...Supaya terorganisir lah dari waktu. Ya...dari segi waktu.” (P12)

4) Analisis Hambatan

a. Hambatan Lingkungan Sosial

Berdasarkan hasil penelitian, hambatan sosial yang didapatkan dari informan kategori cukup berupa pelayanan pasien yang sudah datang pagi ataupun ada pasien gawat darurat. Selain itu terdapat hambatan anggota keluarga sakit, kegiatan pelayanan puskesmas, ada pekerjaan lain yang tidak bisa ditinggalkan serta kesibukan pekerjaan rumah. Untuk hambatan fisik yang dihadapi pegawai, didapatkan pernyataan informan kategori cukup bahwa kondisi cuaca yang tidak baik dapat

menghalangi pelaksanaan aktivitas kebugaran jasmani. Hambatan lain yang ditemukan adalah kondisi tubuh informan yang sakit serta kelelahan setelah melakukan tugas luar di hari sebelumnya.

“...Pasien sudah datang pagi, harus melayani. misalnya ada pasien kecelakaan lalu lintas (P5)

“...Beban kerja pegawai di puskes itu merangkap di puskes. Bahkan urusan pribadi ya Iya belum lagi anter anak Kalau misalnya waktunya kan pagi kan pagi anter anak (P6)

Berdasarkan hasil penelitian, hambatan sosial yang didapatkan dari beberapa informan berupa anggota keluarga sakit, kegiatan pelayanan puskesmas, ada pekerjaan lain yang tidak bisa ditinggalkan serta kesibukan pekerjaan rumah. Pernyataan ini selaras dengan pada penelitian terhadap pekerja kantor di Selangor, Untuk hambatan lingkungan sosial, hambatan yang paling sering dirasakan adalah tanggung jawab keluarga yang kuat (Jun et al., 2020).

b. Hambatan Lingkungan Fisik

Hambatan fisik yang dihadapi pegawai, didapatkan pernyataan informan kategori cukup bahwa kondisi cuaca yang tidak baik dapat menghalangi pelaksanaan aktivitas kebugaran jasmani. Hambatan lain yang ditemukan adalah kondisi tubuh informan yang sakit serta kelelahan setelah melakukan tugas luar di hari sebelumnya. Hal ini sesuai dengan kutipan beberapa informan di bawah ini.

“...Pasien sudah datang pagi, harus melayani. Misalnya ada pasien kecelakaan lalu lintas (P5)

“...Beban kerja pegawai di puskes itu merangkap di puskes. Bahkan urusan pribadi ya Iya belum lagi anter anak Kalau misalnya waktunya kan pagi kan pagi anter anak (P6)

Untuk hambatan lingkungan fisik yang dihadapi pegawai dalam pelaksanaan kebugaran jasmani, didapatkan beberapa pernyataan informan yaitu secara fisik berat badan pegawai, kelelahan karena pekerjaan, beban kerja, stres. Hal ini selaras dengan penelitian orang dewasa muda di Spanyol yang mengidentifikasi kurangnya waktu, kelelahan dan malas adalah kendala yang paling umum untuk melakukan aktivitas kebugaran (Gil-p et al., 2021). Selain itu, individu dengan BMI tinggi melaporkan rasa takut akan cedera dan mengalami cedera atau penyakit sebagai hambatan aktivitas fisik. Kurangnya rasa percaya diri dan motivasi individu yang kelebihan berat badan juga dapat menghalangi mereka untuk aktif secara fisik. (Jun et al., 2020).

Penunjang penting produktivitas seseorang ketika bekerja adalah keadaan kesehatan. Akan tetapi ada hambatan (lingkungan sosial dan fisik) yang menyebabkan pegawai tidak dapat mencapai produktivitas tersebut. Dalam Teori Determinasi Diri, paling kiri dari kontinum penentuan nasib sendiri adalah amotivasi, keadaan kurang niat untuk bertindak. Ketika tidak termotivasi, orang tidak bertindak sama sekali atau bertindak tanpa niat, mereka hanya mengikuti gerakan tanpa mengharapkan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan (R. W. Ryan & L., 1985). Pegawai tidak melakukan pengukuran kebugaran dikarenakan dari lingkungan fisik terdapat kondisi – kondisi yang mengganggu, seperti cuaca, pegawai yang sakit ataupun berat badan berlebih.

Upaya – upaya yang dilakukan oleh pegawai untuk melakukan aktivitas kebugaran jasmani dan pengukuran kebugaran jasmani dalam memperoleh hasil yang optimal adalah persiapan yang matang dengan menjaga stamina dan makanan, serta latihan yang teratur. Pada informan dengan kategori baik, didapatkan hasil bahwa perlunya menjaga stamina tubuh. Hal yang dilakukan informan tersebut dengan menjaga stres, mencegah asap rokok, memperbanyak minum air putih serta memperbanyak makan sayur dan buah. Hasil ini didapat dari kutipan wawancara sebagai berikut:

“...Upayanya menjaga stamina tubuh, terus mengatur apa ya, menjaga stress. Mencegah asap rokok, banyak minum air putih, banyak makan sayur dan buah-buahan.” (P3)

Hal ini didukung juga dengan pernyataan informan kunci yang menyatakan bahwa pegawai memerlukan keseriusan dalam pelaksanaan kegiatan pengukuran kebugaran. Selain itu pegawai harus memiliki motivasi kuat yang bisa datang dari diri sendiri ataupun teman.

“...Kayaknya itu aja sih Keseriusan dalam melaksanakannya Ada yang udah mengerti akan hasilnya.” (P1)

“...Perlu motivasi yang kuat dan dari teman dalam tes kebugaran. (P2).

PEMBAHASAN

1) Minat Pegawai Melakukan Pengukuran Kebugaran

Temuan ini sesuai dengan penelitian di Amerika yang menyatakan bahwa motivasi utama sebagian besar partisipan untuk aktif secara fisik adalah menjaga kesehatan fisik dan mental yang baik. Individu yang berpartisipasi dalam kelompok penelitian kebugaran ini sangat termotivasi dan menghargai manfaat kesehatan dari aktivitas fisik (Gothe & Kendall, 2016).

Berdasarkan interpretasi peneliti, kurang minatnya pegawai dalam melakukan pengukuran kebugaran ini dikarenakan waktu pelaksanaan pengukuran kebugaran yang tidak kondusif. Sebagian besar pegawai merupakan wanita yang sudah menikah sehingga memiliki kesibukan di pagi hari untuk memasak atau mengurus anak sekolah. Pada penelitian partisipasi wanita dalam olahraga, dinyatakan bahwa wanita memiliki tanggungjawab terkait dengan pekerjaan rumah tangga, seperti membereskan rumah dan mengurus anak sehingga kesulitan untuk berpartisipasi dalam olahraga sehingga kurang memiliki waktu untuk berpartisipasi dalam olahraga (Nopembri, 2018).

Urutan perilaku dapat dimulai dari perilaku yang ditentukan sendiri atau secara otonom. Perilaku tersebut keluar dari kesadaran akan kebutuhan individu (karenanya, kepuasan potensial) memilih bagaimana berperilaku yang baik untuknya (R. W. Ryan & L., 1985). Adanya manfaat kesehatan yang dirasakan pegawai, menjadikan pegawai mencapai kategori baik dalam melakukan aktivitas kebugaran. Ketertarikan karena hobi sertamengurangi stres menjadi minat pegawai untuk berperilaku melakukan aktivitas kebugaran. Ketika orang termotivasi secara intrinsik, mereka mengalami minat dan kenikmatan, mereka merasa kompeten. Adanya keterkaitan perilaku pegawai dengan kondisi dan situasi di lingkungan, mempengaruhi hasil dari aktivitas kebugaran pegawai. Pegawai dapat mencapai kategori kebugaran bervariasi. Jika terkait dengan hambatan, pegawai dapat

terganggu untuk melakukan aktivitas kebugaran. Minat ini ditentukan sendiri oleh pegawai sesuai dengan Teori Determinasi Diri.

2) Motivasi Instruksi tentang Tantangan Melakukan Pengukuran Kebugaran

Dalam penelitian yang mirip terkait tantangan dalam aktivitas kebugaran, saat ini, sebagian besar peserta lebih menyukai program terstruktur dengan intensitas latihan yang bervariasi dan meningkat secara bertahap (Abdul Manaf et al., 2021). Mereka lebih menyukai latihan intensitas rendah dibandingkan dengan latihan intensitas tinggi. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh perasaan tidak nyaman dan khawatir akan kelelahan dalam melakukan latihan intensitas tinggi (Abdul Manaf et al., 2021).

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab menjadi salah satu motivasi intrinsik seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau instruksi. Aktivitas kebugaran jasmani dan pengukurannya telah direncanakan dalam program kesehatan olahraga puskesmas sehingga dibuatlah undangan dan instruksi pimpinan untuk melaksanakan kegiatan aktivitas kebugaran jasmani. Pegawai yang memiliki kesadaran atas suatu tanggung jawab pada dirinya sendiri akan dapat memberi pengaruh pada hasil capaian pengukuran kebugaran. Sesuai dengan temuan penelitian yang didapatkan dari informan kategori baik, didapatkan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab untuk kesehatannya, demikian juga jika pegawai tidak menanamkan tanggung jawab pentingnya aktivitas kebugaran, maka hasil capaian kebugarannya akan bervariasi. Selaras dengan penelitian terhadap pegawai di salah satu puskesmas di Jakarta, 85% pegawai memiliki kesadaran pentingnya kegiatan olahraga senam karena memberikan manfaat untuk dirinya (Sitoayu et al., 2021).

Pada penelitian dengan SDT, terdapat korelasi yang signifikan antara kompetensi dan motivasi intrinsik ketika ada tanggung jawab pribadi untuk hasil (R. W. Ryan & L., 1985). Peningkatan motivasi intrinsik yang terkait dengan kompetensi yang dirasakan lebih besar terjadi hanya ketika orang tersebut merasa tanggung jawab terhadap perilaku yang ditentukan sendiri.

4) Penghargaan

Sejalan dengan hasil penelitian, merujuk pada penelitian di Sulawesi Tenggara, 16 karyawan mendapat apresiasi PT VDNIP karena mengharumkan nama perusahaan pada ajang Pekan Olahraga Provinsi (Porprov). Pimpinan sangat mengapresiasi karyawan yang telah menyumbangkan medali di ajang Pekan Olahraga Provinsi Sultra. Ia bahkan berjanji untuk terus memberikan reward bagi karyawan yang bekerja jika dapat terus menunjukkan prestasi dan kemampuan yang membanggakan bagi perusahaan (Heeryl, 2022).

Menurut Deci, ketika subjek diberi hadiah, mereka melakukan apa yang harus mereka lakukan untuk mendapatkan hadiah itu, tetapi mereka tidak melakukan apa-apa lagi (R. W. Ryan & L., 1985). Dengan kata lain, ketika termotivasi secara ekstrinsik, orang cenderung melakukan usaha aktivitas kebugaran untuk mengejar hasil maksimal berupa hadiah. Tampaknya, kemudian, bahwa

penghargaan dapat merusak perkembangan karena mereka cenderung dialami sebagai pengontrol dan untuk mendorong lokus kausalitas eksternal, sehingga merusak motivasi intrinsik. Karena itu, ketika pegawai melihat bahwa hadiah tidak diperlukan dalam pelaksanaan pengukuran kebugaran, hal itu dimaksudkan untuk mengejar motivasi intrinsik berupa minat dan tanggung jawab pegawai untuk kesehatan dirinya sendiri.

5) Pengawasan

Motivasi eksternal mewakili perilaku yang disengaja. Perilaku tersebut dilakukan untuk memenuhi permintaan eksternal (R. W. Ryan & L., 1985). Pada pelaksanaan pengukuran kebugaran jasmani pegawai ini, didapatkan informan mengikuti kegiatan ini untuk memenuhi permintaan program kesehatan olahraga dan dengan adanya pengawasan dari pimpinan. Perilaku pegawai termotivasi secara eksternal terkait dengan pengawasan.

6) Hubungan antar pribadi

Hubungan antar pribadi menjadi motivasi dari luar yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan aktivitas kebugaran jasmani dan pengukuran kebugaran jasmani. Dukungan pimpinan berbentuk arahan dan informasi terkait pelaksanaan aktivitas kebugaran jasmani dan pengukurannya. Untuk sesama rekan pegawai dapat mendukung dengan memberikan konsumsi lebih saat pelaksanaan pengukuran kebugaran. Untuk kondisi tempat kerja, sebagian besar informan menyatakan Puskesmas Rawat Inap Permata Sukarama memiliki kondisi tempat kerja yang nyaman dengan memiliki halaman luas, tenang, tidak berisik serta lingkungan yang hijau.

Pelaksanaan pengukuran kebugaran jasmani Puskesmas Permata didukung positif oleh pimpinan. Pada penelitian terhadap pegawai PLN di Semarang, didapatkan hasil bahwa Penerapan kesehatan kerja merupakan salah satu tanggung jawab pimpinan perusahaan. Ketersediaan kelengkapan alat - alat untuk menjamin keselamatan kerja, serta fasilitas kesehatan yang memadai dijamin oleh perusahaan. Dengan adanya jaminan perusahaan terhadap kesehatan dan keselamatan pegawai, maka akan meningkatkan budaya disiplin kerja maupun budaya hidup sehat (Aprilia & E.P, 2016).

Pada penelitian ini juga, terdapat dukungan sesama rekan kerja yang juga dapat memotivasi pegawai puskesmas untuk melakukan pengukuran kebugaran jasmani. Dukungan teman sebaya memiliki pengaruh yang cukup kuat ketika seseorang melakukan suatu perilaku (Zogara et al., 2023).

SDT mengusulkan bahwa motivasi ekstrinsik dapat sangat bervariasi dalam otonomi relatifnya kasus motivasi ekstrinsik yang pertama memerlukan dukungan pribadi pada seseorang untuk bertindak. Di dalam SDT rasa kompetensi ini dapat dikaitkan tidak hanya dengan keterampilan dan sejarah seseorang dalam domain perilaku yang menjadi fokus, tetapi juga dengan aspek lingkungan sosial. Dengan demikian, ketika orang-orang di sekitar aktor, apakah itu pimpinan, rekan satu tim, orang tua atau orang lain, memberikan umpan balik positif yang berarti, perasaan kompetensi dapat ditingkatkan dan motivasi dapat ditingkatkan. Sebaliknya, ketika orang lain kritis atau memberikan

umpan balik negatif yang terus-menerus, perasaan kompetensi berkurang dan kemungkinan seseorang menjadi putus asa dan tidak terlibat meningkat.

Dukungan pimpinan yang memberikan arahan, instruksi mengajak pegawai mengikuti pengukuran kebugaran jasmani, menjadi pilihan pegawai untuk termotivasi secara eksternal. Begitu juga dengan dukungan sesama rekan kerja yang saling memberi motivasi untuk melakukan aktivitas kebugaran, memberikan hasil positif terhadap kesehatan pegawai.

7) Kondisi Tempat Kerja

Pada penelitian yang serupa, terdapat hasil telaah di perusahaan yang memberikan fasilitas-fasilitas agar karyawan menjadi nyaman untuk bekerja. Fasilitas tersebut salah satunya fasilitas ruangan untuk karyawan bagian produksi luas, adanya kantin, tempat ibadah, sarana olahraga yang membuat karyawan merasa nyaman (Andriani & Widiawati, 2017). Fasilitas yang ada pada perusahaan tersebut meningkatkan motivasi karyawan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja, produktif, kreatif, serta aktif bekerja dan berolahraga untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Andriani & Widiawati, 2017).

8) Kebijakan dan administrasi tempat kerja

Puskesmas Permata memiliki kebijakan kesehatan olahraga yang didalamnya terdapat pelaksanaan pengukuran kebugaran jasmani bagi pegawai. Pada penelitian sebelumnya pada karyawan PT, terdapat hubungan pengaruh variabel disiplin kerja dengan produktivitas karyawan bersifat positif, sehingga semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kondisi kesehatan dan produktivitas karyawan (Sudwiyatmoko et al., 2014).

SDT mengusulkan bahwa motivasi ekstrinsik dapat sangat bervariasi dalam otonomi relatifnya kasus motivasi ekstrinsik yang pertama memerlukan dukungan pribadi dan pilihan, sedangkan yang terakhir melibatkan kepatuhan dengan peraturan eksternal. Individu biasanya mengalami perilaku yang diatur secara eksternal sebagai dikendalikan atau terasing, dan tindakan mereka memiliki lokus kausalitas eksternal yang dirasakan. Adanya kebijakan yang dibuat terkait kesehatan olahraga, dapat memotivasi pegawai untuk mengikuti kebijakan dan dapat memberi hasil positif untuk kebugaran pegawai.

Dasar Teori Determinasi Diri yang berbeda untuk motivasi adalah itu itu orang melihat TIDAK koneksi di antara itu tindakan dan diinginkan hasil. Akhirnya, seseorang terpaksa tidak dapat bertindak (R. M. Ryan et al., 2009). Pada penelitian ini, kondisi pegawai dengan status sosial telah menikah, memiliki keluarga lebih memprioritaskan keluarga dibandingkan untuk memotivasi dirinya untuk menjaga kesehatannya sendiri.

9) Perilaku Pegawai Berdasarkan Teori Determinasi Diri

Dalam penelitian ini diidentifikasi upaya – upaya yang dilakukan oleh pegawai dalam melakukan aktivitas kebugaran jasmani dan pengukurannya. Upaya pegawai untuk mencapai hasil pengukuran kebugaran jasmani yang optimal adalah persiapan yang matang dengan menjaga stamina

dan makanan, serta latihan yang teratur. Hal tersebut sesuai dengan penelitian di Puskesmas Bulangan Haji, Kabupaten Pamekasan bahwa kondisi tubuh yang sehat dan bugar diperlukan Pegawai puskesmas Bulangan Haji Kabupaten Pamekasan agar setiap kegiatan dapat berjalan dengan baik. Ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kebugaran pegawai Puskesmas Bulangan Haji Kabupaten Pamekasan. Faktor tersebut antara lain adalah melakukan aktifitas kebugaran jasmani secara rutin, mengatur pola makan dan istirahat yang cukup (Kurniawan & Sudijandoko, 2019).

Ketika pegawai memungkinkan untuk merasa kompeten, terkait, dan otonom terhadap aktivitas kebugaran, maka pegawai akan meningkatkan motivasi diri baik yang berasal dari internal maupun eksternal, serta menekan hambatan – hambatan yang ada. Pemrosesan yang mendalam dan holistic. Perilaku beraktivitas kebugaran dari pegawai difasilitasi oleh rasa pilihan, kemauan, dan kebebasan dari tekanan eksternal yang berlebihan untuk berperilaku atau berpikir dengan cara tertentu. Dalam pengertian ini, dukungan untuk otonomi memungkinkan individu untuk secara aktif mengubah nilai aktivitas kebugaran menjadi sesuatu yang berharga yang harus mereka sendiri miliki, yaitu manfaat bagi kesehatan tubuh (R. M. Ryan & Deci, 2000). Dengan adanya intervensi terhadap pegawai dengan mendorong kompetensi atau kemandirian, dapat membantu pegawai menemukan makna atau nilai perilaku melakukan aktivitas kebugaran. Adanya intervensi mendorong internalisasi atau minat dan ketertarikan untuk meningkatkan motivasi di dalam sebuah aktivitas.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dapat disimpulkan bahwa untuk mendapatkan hasil pengukuran kebugaran jasmani yang optimal, diperlukan minat berupa hobi dan ketertarikan, tantangan, serta tanggung jawab yang berupa kesadaran diri yang berasal dari motivasi intrinsik. Untuk motivasi ekstrinsik, diperlukan penghargaan, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi tempat kerja serta kebijakan dan administrasi. Terdapat juga hambatan lingkungan sosial dan lingkungan fisik yang menghalangi pegawai melakukan pengukuran kebugaran jasmani. Selanjutnya berdasarkan karakteristik jenis kelamin informan, terdapat ketimpangan antara pria dan wanita, maka dapat dilanjutkan dengan penelitian kuantitatif mengenai analisis faktor – faktor yang mempengaruhi capaian tingkat kebugaran jasmani pegawai. Di era digitalisasi, perlu juga dilakukan penelitian terkait pengukuran kebugaran dengan menggunakan teknologi canggih smart watch atau juga aplikasi pada telepon genggam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Manaf, Z., Hadi Ruslan, A., Mat Ludin, A. F., & Abdul Basir, S. M. (2021). Motivations, barriers and preferences to exercise among overweight and obese desk-based employees. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 19(5), 723–737. <https://doi.org/10.1080/1612197X.2020.1766535>
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). *Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri*. 5(1), 83–98.
- Aprilia, R., & E.P, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan K3 Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknik PT. PLN (Persero) UPJ-Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis Volume*, 5(1), 1–5.

- Arhesa, S. (2017). Hubungan Antara Kebugaran Jasmani Dan Motivasi Belajar Dengan Prestasi Belajar Mahasiswa Baru Prodi PJKR UNMA. *Educatio FKIP UNMA*, 3(2), 60–65. <http://jurnal.unma.ac.id/index.php/edc>
- Bayudamai, C. P., & Yuliastrid, D. (2022). Tingkat Motivasi Berolahraga Dan Aktivitas Fisik Pada Remaja Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kesehatan Olahraga*, 10(04), 7–12. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jurnal-kesehatan-olahraga/article/view/48502>
- Damayanti, D., Pritasari, & L, N. T. (2017). Gizi dalam Daur Kehidupan. In *PPSDM Kemenkes*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Dinas Kesehatan Provinsi Lampung. (2022). *Laporan Sistem Informasi Terpadu Kesehatan Kerja dan Olahraga*.
- Gil-p, D., Leyton-rom, M., Mesquita, S., & Jim, R. (2021). *Barriers to the Practice of Sport and Physical Activity from the Perspective of Self-Determination Theory*. 1–11.
- Gothe, N. P., & Kendall, B. J. (2016). *Barriers , Motivations , and Preferences for Physical Activity Among Female African American Older Adults*. <https://doi.org/10.1177/2333721416677399>
- Heeryl. (2022). 16 Karyawan VDNIP Berprestasi Diberi Penghargaan - KENDARIPOS. <https://kendaripos.fajar.co.id/2022/12/22/16-karyawan-vdnip-berprestasi-diberi-penghargaan/>
- Jun, N. J., Kamarudin, K. S., Ali, A., & Zakaria, N. S. (2020). Motivators and barriers of physical activity among private office workers in Selangor. *Malaysian Journal of Medicine and Health Sciences*, 16(1), 58–65.
- Kemenkes.RI. (2020). Rencana Aksi Kegiatan Upaya Kesehatan Kerja dan Olahraga Tahun 2020-2025. In *Published online*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kemenkes RI. (2018). Hasil Riset Kesehatan Dasar Tahun 2018. *Kementerian Kesehatan RI*, 53(9), 1689–1699.
- Kemenkes RI. (2021). Laporan Kinerja Kegiatan Kesehatan Kerja Dan Olahraga 2021. *Laporan Kinerja Kegiatan Kesehatan Kerja Dan Olahraga 2021*, 1–77.
- Kurniawan, M., & Sudijandoko, A. (2019). Analisis Tingkat Kebugaran Pada Pegawai Puskesmas Bulangan Haji Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Kesehatan Olahraga*, 7, 201–206.
- Nopembri, S. (2018). *Wanita, Olahraga dan Media: Dari Partisipasi sampai Eksploitasi*. <http://staffnew.uny.ac.id/upload/132304483/penelitian/Wanita+olahraga+dan+media.pdf>
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 13. (2022). Perubahan Atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 21 Tahun 2020 Tentang Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024. *Menteri Kesehatan Republik Indobesia*, 3, 1–592.
- Planchard, J., Corrión, K., Lehmann, L., & Arripe-longueville, F. (2018). *Worksite Physical Activity Barriers and Facilitators : A Qualitative Study Based on the Transtheoretical Model of Change*. 6(November). <https://doi.org/10.3389/fpubh.2018.00326>
- Prabowo, A., Raibowo, S., eko nopiyanto, Y., & restu illahi, B. (2022). Pengaruh Hemoglobin dan Motivasi terhadap Kebugaran Jasmani Siswa SMK 5 Kota Bengkulu. *Jurnal Pendidikan Kesehatan Rekreasi*, 8(1), 212–222.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory. *The American Psychological Association, Inc*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.4324/9780429052675-23>
- Ryan, R. M., Williams, G. C., Patrick, H., & Deci, E. L. (2009). Self-determination theory and physical activity: the dynamics of motivation in development and wellness. *Hellenic Journal of Psychology*, 6(January), 107–124.
- Ryan, R. W., & L., D. E. (1985). Intrinsic Motivation and Self Determinan in Human Behavior. In *Springer Science+Business Media LLC* (1st ed., Vol. 1, Issue 1). Springer Science+Business Media New York.
- Setiawan, H., Munawwarah, M., Wibowo, E., & Covid-, W. H. O. (2021). Hubungan Aktivitas Fisik dengan Kebugaran dan Tingkat Stres pada Karyawan Back Office Rumah Sakit Omni Alam Sutera dimasa Pandemi Covid-19. *Physiotherapy Health Scoience*, 3(21), 1–10.
- Sitepu, Y. R. B., & Simanungkalit, J. N. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Kesehatan Dalam Upaya Pencegahan Dan Pengendalian Pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 3(November), 89–94. <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP/article/download/83/65>
- Sitoayu, L., G, T., Pertiwi, R. K., Gultom, P. J., Gifari, N., & Putri, V. H. (2021). Persepsi Karyawan Terhadap Senam Peregangan di Puskesmas Kebon Jeruk. *Physical Activity Journal*, 3(1), 31. <https://doi.org/10.20884/1.paju.2021.3.1.4708>
- Sudwiyatmoko, M., Rodhiyah, R., & Nurseto, S. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Pt.Barlow Tyrie Indonesia. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 122–131. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/6457>
- Utami, S. R. (2014). Hubungan Antara Status Gizi Dan Tingkat Kebugaran Jasmani Dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Kerja Wanita Unit Spinning 1 Bagian Winding PT . Apac Inti Corpora Bawen. *Unnes Journal of Public Health*, 3(4), 39–47.

<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/ujph/article/view/3923/3552>

World Health Organization. (2022). Global status report on physical activity 2022. In *WHO Press, World Health Organization*. <https://www.who.int/teams/health-promotion/physical-activity/global-status-report-on-physical-activity-2022>

Zogara, A. U., Loaloka, M. S., Pantaleon, M. G., Gizi, P. S., Kesehatan, P., Kesehatan, K., Kupang, K., & Timur, N. T. (2023). Teman Sebaya dan Aktivitas Fisik Kaitannya dengan Perilaku Diet pada Remaja Putri. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 3, 232–237.