

PENGARUH BEBAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON MEDIS DI UPT PUSKESMAS KRIAN

Wulan Cahyaningtyas¹⁾, Varid Martah²⁾, Nikma Yucha³⁾

^{1),2),3)}Universitas Maarif Hasyim Latif

Email : wulan_cahyaningtyas@student.umaha.ac.id¹, varid_martah@dosen.umaha.ac.id²,
nikma@dosen.umaha.ac.id³

Abstract: *This study aims to determine the Influence of Workload, Work Discipline, and Organizational Culture on the Performance of Non-Medical Employees at the Krian Health Center UPT. This study uses a quantitative method by distributing questionnaires to all non-medical employees of the Krian Health Center UPT. The sampling technique uses a non-probability sampling technique, with 43 respondents. The data analysis used is multiple linear regression with the help of an analysis tool in the form of the SPSS 27 program. The results of this study indicate that: (1) Workload has a positive and significant effect on employee performance. (2) Discipline has a negative effect and does not have a significant effect on employee performance. (3) Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. (4) Workload, work discipline, and organizational culture have a positive and simultaneous effect on employee performance.*

Keywords: *Workload, Work Discipline, Organizational Culture, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis Di UPT Puskesmas Krian. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh pegawai non medis UPT Puskesmas Krian. Teknik dalam melakukan pengambilan sampel menggunakan teknik non – probability sampling, dengan responden sebanyak 43 orang. Data analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan alat analisis berupa program SPSS 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. (2) Disiplin berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. (4) Beban kerja, Disiplin kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan simultan terhadap Kinerja pegawai.

Kata Kunci: Beban Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu motor penggerak di dalam organisasi, termasuk institusi dan perusahaan serta mempunyai peran sebagai aset yang diperlukan untuk peningkatan kemampuan melalui pelatihan dan pengembangan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Purwa & Imamah, 2022). Awal mulanya sumber daya manusia dianggap setara dengan sumber daya yang lainnya, kemudian pada awal abad ke 20 sumber daya manusia menjadi sumber yang paling utama, yang harus dikelola dengan baik agar dapat menghasilkan keuntungan bagi organisasi (Setiani & Hidayat, 2020). Dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai sebuah organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya dan mampu menjalankan serta menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab individu. Selain itu, sumber daya manusia berperan dalam menjadi elemen utama dalam organisasi tersebut dibandingkan dengan elemen sumber daya lainnya seperti modal dan teknologi.

Meskipun, pada setiap organisasi tenaga kerja seringkali dituntut untuk menjadi yang terbaik serta memberikan hasil yang unggul tanpa memperhatikan permasalahan kinerja pegawai. Oleh sebab itu, organisasi harus mengambil tindakan yang tepat agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi dikarenakan kinerja merupakan hal yang harus diperhatikan untuk ditingkatkan. Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dengan hasil kinerja yang baik akan menghasilkan produktivitas kinerja yang baik pula sehingga dapat mewujudkan keberhasilan suatu organisasi (puskesmas), namun sebaliknya sumber daya manusia (SDM) yang tidak mempunyai kompeten dengan hasil kerja yang buruk akan menciptakan citra yang buruk bagi organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya ada kalanya kinerja pegawai mengalami naik dan turun. Turunnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti : kecakapan (*ability*), pengetahuan (*knowledge*), kekuatan (*capacity*), kemampuan (*competency*), dan sikap positif (*discipline*), serta motivasi yang tinggi (*motivation*). Situasi tersebut dapat diamati secara kuantitatif dan kualitatif pada waktu pelaksanaan pekerjaannya untuk mencapai hal itu, kinerja pegawai harus dinilai dan dievaluasi secara berkala (Hartadi, 2023) .

Menurut Mahsun dalam (Azmi & Harti, 2021) kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi.

Kinerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Semakin baik dan tinggi kinerja pegawai maka semakin mudah organisasi mencapai tujuannya begitu pula dengan sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah maka semakin sulit organisasi dalam mencapai tujuannya. Ada beberapa upaya yang dilakukan organisasi guna meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan setiap tugas yang diberikan kepada pegawai. Memberikan tugas secara efisien sehingga puskesmas dapat menilai sejauh mana pegawai dapat menangani beban kerja yang diberikan dan dampak terhadap kinerja puskesmas. Hal ini dilakukan agar distribusi pembagian tugas yang merata untuk menghindari ketidakseimbangan antara tugas yang berlebihan dan tugas yang kurang, serta dapat mengurangi adanya kemungkinan tugas yang menumpuk dan kurangnya pembagian kerja yang dapat menyebabkan kegiatan berlebihan atau kurangnya kerja bagi pegawai.

Selain beban kerja, disiplin kerja juga memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu proses yang bertujuan agar pegawai memiliki kemampuan untuk menaati sebuah peraturan yang berlaku. Disiplin yang baik menggambarkan banyaknya pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada pegawai (Pranitasari & Khotimah, 2021). Disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena membantu pegawai mengikuti berbagai aturan dan standar untuk mencegah kesalahan yang akan terjadi. Tingginya frekuensi absensi yang dilakukan pegawai terjadi karena faktor beban kerja yang menumpuk, jumlah pasien yang sedikit datang ke puskesmas, dan kemalasan atau ketidakdisiplinan pegawai terhadap peraturan atau kebijakan dari pimpinan yang dibiarkan begitu saja tanpa adanya sanksi pelanggaran disiplin secara tertulis bagi para pegawai yang tidak mematuhi peraturan jadwal jam dan pulang kerja, serta permasalahan pribadi.

Isu dan kekuatan suatu budaya mempengaruhi suasana sebuah organisasi dan perilaku para pegawai. Menurut (Purba, 2019) budaya sebuah organisasi punya kemungkinan paling besar untuk membentuk standar dan etika tinggi adalah budaya yang tinggi toleransinya terhadap risiko tinggi, rendah, sampai sedang dan fokus pada hasil.

Selain itu, tingkat pelayanan puskesmas yang kurang baik menjadi suatu fenomena yang cenderung dilatar belakangi budaya organisasi yang tidak sesuai dengan harapan pegawai. Maka dari itu, untuk membangun citra puskesmas yang baik adalah dengan memperbaiki segi kualitas pelayanan, kecepatan respon, serta kepuasan pasien.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menguji pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai non medis di UPT Puskesmas Krian, dengan populasi seluruh pegawai non medis dan sampel sebanyak 43 responden yang ditentukan melalui teknik non-probability sampling dengan metode sampling jenuh, menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner berskala Likert; instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, serta data dianalisis menggunakan SPSS versi 27 melalui serangkaian uji statistik meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), analisis regresi linear berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan dari ketiga variabel independen terhadap kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Krian. Hal ini ditunjukkan dengan dibuktikan nilai f sebesar $23,728 >$ dari f tabel sebesar 2,85 dengan nilai signifikansi 0,05.

Hasil ini menunjukkan bahwa dua variabel yaitu beban kerja dan budaya organisasi memiliki kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Beban kerja pegawai yang mencakup pembagian tugas yang dilakukan pada setiap divisi secara merata serta keahlian dibidangnya terbukti mampu mendorong peningkatan performa kerja secara keseluruhan. Begitu pula sebaliknya dengan Budaya Organisasi yang diterapkan di UPT Puskesmas Krian, seperti dengan meningkatnya integritas, sikap profesionalisme, memberikan penghargaan terhadap pegawai, serta keteladanan dari pimpinan yang dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif agar memudahkan pegawai untuk memberikan pelayanan kesehatan secara optimal kepada masyarakat. Selain itu, terdapat kendala yaitu tentang kurangnya disiplin kerja terhadap pegawai yang dicerminkan kurangnya penerapan absensi berbasis digital yang berpengaruh dalam menunjang pencapaian kerja secara optimal. Temuan ini sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan, dimana UPT Puskesmas Krian melakukan berbagai upaya peningkatan kualitas pelayanan melalui pelatihan pegawai, meningkatkan kesadaran pegawai melalui sosialisasi nilai – nilai disiplin, dan menanamkan nilai – nilai kerja seperti integritas, profesionalisme, serta kerja sama juga secara rutin melakukan evaluasi kerja

secara berkala. Dari ketiga faktor diatas memang saling berkaitan atau mendukung dan secara simultan memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Robbins yang menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan sebuah hasil yang didapatkan seorang pegawai yang telah menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pegawai sebagai peran utama sumber daya bagi organisasi harus memenuhi standar yang telah ditentukan demi mencapai tujuan organisasi. Apa yang dialami ketika kinerja pegawai mengalami penurunan, hal ini dapat dipengaruhi oleh beban kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Dengan demikian, penting untuk sebuah organisasi mengelola dengan baik serta memahami kinerja para pegawainya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis di UPT Puskesmas Krian. Sehingga H1 diterima, dengan t hitung (2,849) lebih besar dari t tabel (2,023) dan nilai signifikansi (0,007) lebih kecil dari (0,05), disiplin Kerja (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai non medis di UPT Puskesmas Krian. Sehingga H2 ditolak, dengan t hitung (-0,349) lebih kecil dari t tabel (2,023) dan nilai signifikansi (0,729) lebih besar dari (0,05), budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai non medis di UPT Puskesmas Krian. Sehingga H3 diterima, dengan nilai t hitung (3,581) lebih besar dari t tabel (2,023) dan nilai signifikansi (0,001) lebih kecil dari (0,05), dan beban kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai divisi non medis UPT Puskesmas krian. Sehingga H4 diterima, dengan f hitung sebesar (23,278) lebih besar dari f tabel sebesar (2,85) dan nilai signifikansi lebih kecil.

DAFTAR PUSTAKA

- Aulliya, P. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pabrik Otak–Otak Cv. Kembar Jaya). *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, 14–15.
- Ayu, P., Devi, P., Wulan, T. S., & Kurniati, D. (2023). *Pengaruh Kompetensi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Mitsui Leasing Capital*

- Indonesia Pondok Indah Jakarta*. 8(2), 328–337.
- Banne, A., Arifin, S., Latief, D., & Pratiwi, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln. (Persero) Ultg Palopo. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 18(2), 309–325. <https://doi.org/10.32534/jv.v18i2.3946>
- Crisnandi, A. A., & Chaerudin, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Concord Industry. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(7), 77–85.
- Dhiva Ayu Arzrial Azzha, Susantiningrum Susantiningrum, & Nur Rahmi Akbarini. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 301–311. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i3.2353>
- Diana. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Zurich Asuransi Indonesia Tbk. *Dampak Beban Kerja*, 2017, 8–80.
- Gaurifa, R. H. (2024). *Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di updt puskesmas luahagundre maniamolo kabupaten nias selatan*. 7(2), 228–240.
- Hidayat, A. A. (2021). *Menyusun instrumen penelitian & uji validitas-reliabilitas*. Health Books Publishing.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>.