

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PETUGAS KESEHATAN DI UPTD PUSKESMAS SEPARI III

Herianto¹, Dewi Mardahliah², Zulkifli Umar³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mutiara Mahakam Samarinda

Email: heriantonoer@gmail.com¹, dewimardahlia@gmail.com²,
zulkifliumar@stikesmm.ac.id³

ABSTRAK

Kinerja petugas kesehatan di Puskesmas sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja petugas kesehatan di UPTD Puskesmas Separi III. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain analitik observasional dan pendekatan *cross-sectional*. Sampel penelitian terdiri dari 45 responden yang dipilih dengan teknik Total sampling sesuai kriteria inklusi dan eksklusi. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan uji *Korelasi spearman* untuk mengetahui pengaruh antara variabel budaya organisasi dan kinerja petugas kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja petugas kesehatan, dengan nilai *p-value* sebesar 0.818. Nilai rata-rata kinerja petugas adalah 66.87 dengan standar deviasi 6.20, sementara budaya organisasi memiliki nilai rata-rata 57.71 dengan standar deviasi 5.15. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan di Puskesmas, maka kinerja petugas kesehatan juga cenderung meningkat. Kesimpulannya, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan di UPTD Puskesmas Separi 3. Oleh karena itu, perlu adanya strategi peningkatan budaya organisasi yang lebih baik guna meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat

Kata Kunci: *Isian Minimal 3 (Tiga) Kata Kunci Yang Dipisahkan Dengan Tanda Titik Koma*, Budaya Organisasi, Kinerja Petugas Kesehatan, Puskesmas.

ABSTRACT

The performance of health workers in the Community Health Center is greatly influenced by various factors, one of which is organizational culture. This study aims to analyze the influence of organizational culture on the performance of health workers in the UPTD Separi III Community Health Center. The method used is quantitative research with an observational analytical design and a cross-sectional approach. The study sample consisted of 45 respondents selected using

the Total sampling technique according to inclusion and exclusion criteria. Data collection was carried out using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis was carried out using the Spearman Correlation test to determine the influence between organizational culture variables and health worker performance. The results showed that there was no significant influence between organizational culture and health worker performance, with a p-value of 0.818. The average value of officer performance was 66.87 with a standard deviation of 6.20, while organizational culture had an average value of 57.71 with a standard deviation of 5.15. This indicates that the better the organizational culture implemented in the Community Health Center, the performance of health workers also tends to increase. In conclusion, organizational culture has a significant influence on the performance of healthcare workers at the Separi 3 Community Health Center (UPTD). Therefore, a strategy for improving organizational culture is needed to improve the quality of healthcare services provided to the community.

Keywords: *Enter At Least 3 (Three) Keywords Separated By Semicolons, Organizational Culture, Healthcare Worker Performance, Community Health Center.*

PENDAHULUAN

Isian Pendahuluan Merupakan Latar Belakang Penelitian Tidak Lebih Dari 1000 Kata Yang Memuat Diantaranya Masalah Penelitian, Data/ Kesenjangan Penelitian, Variabel Penelitian Terkait, Tujuan Serta Rumusan Masalah Penelitian Fasilitas Pelayanan Kesehatan adalah tempat yang digunakan untuk menyelenggarakan layanan kesehatan, mencakup upaya promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif, yang dapat diselenggarakan oleh pemerintah, pemerintah daerah, maupun masyarakat. Puskesmas bertanggung jawab dalam melaksanakan kebijakan kesehatan guna mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Puskesmas berperan sebagai penyelenggara UKM tingkat pertama. Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) mencakup berbagai kegiatan untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan, serta mencegah dan mengatasi masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat. Sementara itu, Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) merupakan serangkaian aktivitas pelayanan kesehatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesehatan, mencegah penyakit, mengobati, mengurangi dampak penyakit, serta memulihkan kesehatan individu (Permenkes No 43, 2019). Puskesmas merupakan fasilitas kesehatan tingkat pertama yang

bertugas menyelenggarakan serta mengoordinasikan layanan kesehatan yang bersifat promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif di area kerjanya (Permenkes, No 19, 2024).

Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh seorang karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas saat menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Farisi et al., 2020). Pencapaian ini mencerminkan prestasi kerja dalam periode waktu tertentu yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab tersebut (Esomar & Christianty, 2021).

Petugas kesehatan merupakan individu yang bekerja di sektor kesehatan, termasuk perawat dan tenaga medis lain, yang memainkan peran krusial dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien (Nurhidayat & Zainaro, 2020). Petugas kesehatan didefinisikan sebagai orang-orang yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, memiliki peran penting dalam menyediakan layanan berkualitas, dan interaksi langsung dengan pasien, yang berdampak pada kepuasan pasien terhadap layanan yang mereka terima (Akbar et al., 2020).

Kinerja petugas kesehatan dapat dipahami sebagai tindakan nyata yang dilakukan oleh setiap individu sebagai hasil dari pekerjaan mereka sesuai dengan peran yang diemban dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan bagian penting dari bagian organisasi. Melalui kinerja yang baik, Sebuah organisasi mampu untuk berkembang ke pada arah positif sesuai dengan visi dan misi yang telah di buat (Bardi et al., 2023 & Herni, 2024).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja petugas kesehatan adalah budaya organisasi, yang berperan penting dalam menentukan norma dan batasan bagi karyawan. Budaya organisasi yang baik tidak hanya membedakan suatu organisasi dari yang lain, tetapi juga dapat secara signifikan meningkatkan kinerja petugas kesehatan (Djaman et al., 2021). Budaya organisasi yang optimal sangat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja petugas kesehatan (Harahap, 2020).

UPTD Puskesmas Separi 3 memiliki peran strategis dalam menyediakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di wilayahnya. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja petugas kesehatan. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, puskesmas dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Mutu pelayanan kesehatan harus memenuhi standar yang ditetapkan agar dapat mencapai kepuasan pasien. (Rorosati et al., 2024).

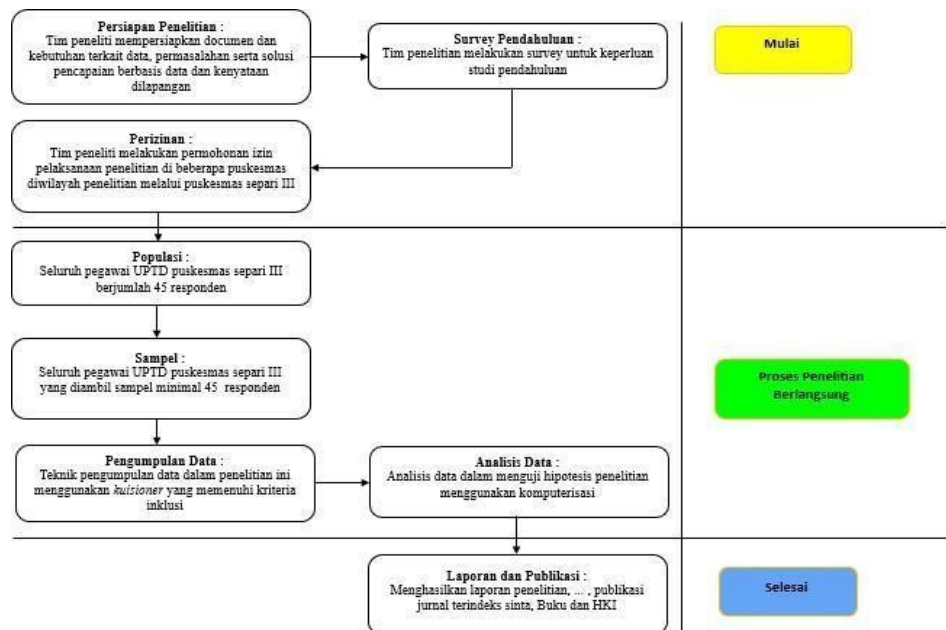
Penelitian ini didasarkan pada kebutuhan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan kesehatan di tingkat Puskesmas. Dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap layanan kesehatan yang berkualitas, Puskesmas dituntut untuk memastikan bahwa budaya organisasi yang diterapkan mampu mendukung kinerja optimal petugas kesehatan. Selain itu, pemahaman mendalam tentang hubungan antara budaya organisasi dan kinerja dapat menjadi dasar dalam merancang kebijakan strategis untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Isian Metode Penelitian Atau Cara Mencapai Tujuan Yang Telah Ditetapkan Tidak Lebih Dari 1000 Kata. Pada Bagian Ini Metode Wajib Dilengkapi Dengan:

1. *Desain Penelitian Yang Digunakan. Dapat Dilengkapi Dengan Diagram Atau Gambar File JPG/PNG*
2. *Lokasi Dan Waktu*
3. *Populasi, Sampel Dan Teknik Pengambilan Data*
4. *Teknik Pengelolaan Dan Analisis Data*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian analitik observasional. Penelitian ini dilaksanakan di UPTD Puskesmas Separi III pada bulan Desember 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di UPTD Puskesmas Separi III, yang berjumlah 45 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik total sampling, karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti seluruhnya. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang telah disusun berdasarkan indikator penelitian dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya sebelum digunakan dalam pengumpulan data. Data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan uji statistik *Korelasi spearman* untuk menguji Pengaruh antar variabel, dengan bantuan perangkat lunak statistik guna memastikan keakuratan hasil analisis. Adapun alur penelitian sebagai berikut:



Jadwal Penelitian

Isian Jadwal Penelitian Disusun Berdasarkan Pelaksanaan Penelitian, Disesuaikan Berdasarkan Lama Pelaksanaan Penelitian.

No.	Uraian Kegiatan	Bulan											
		Sept	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	
1.	Penyusunan Dan Pengajuan Proposal Penelitian												
2.	Persiapan dan Perizinan Penelitian												
3.	Analisis Lapangan, Konsep Dan Design Pelaksanaan Penelitian												
4.	Pengkajian Akademik Kelayakan Penelitian												
5.	Pengambilan Data Lapangan (<i>Screening</i> dan Pelaksanaan Pengumpulan Data)												
6.	Pengolahan Dan Analisis Data												
7.	Penyusunan Laporan Penelitian												
8.	Desiminasi Hasil Penelitian												
9.	Publikasi Hasil Penelitian												

Budaya Organisasi (n=45)	t hitung	> t tabel 0.2638	Cronbach's Alpha>0,6
Pernyataan 1	0,726	Valid	0,937 Reliabel
Pernyataan 2	0,909	Valid	
Pernyataan 3	0,932	Valid	
Pernyataan 4	0,809	Valid	
Pernyataan 5	0,494	Valid	
Pernyataan 6	0,874	Valid	
Pernyataan 7	0,947	Valid	
Pernyataan 8	0,960	Valid	
Pernyataan 9	0,960	Valid	
Pernyataan 10	0,732	Valid	
Pernyataan 11	0,571	Valid	
Pernyataan 12	0,550	Valid	
Pernyataan 13	0,785	Valid	
Pernyataan 14	0,924	Valid	

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1, untuk variabel kinerja petugas kesehatan, semua pernyataan memiliki nilai *t* hitung yang lebih besar dari *t* tabel (0,2638). hal ini mengindikasi bahwa semua pernyataan di anggap valid untuk mengukur kepuasan kinerja dan didukung oleh nilai *Alpha*

Cronbach (0.964) lebih besar dari nilai 0.6 menunjukkan juga bahwa instrumen ini sangat realibel. Sama halnya dengan variabel budaya organisasi, semua pernyataan mengenai budaya organisasi memiliki nilai *t* hitung yang lebih besar dari nilai *t* tabel (0,2638), sehingga dinyatakan valid. Selanjutnya Berdasarkan hasil analisis data untuk variabel kinerja petugas kesehatan dengan sampel sebanyak 45 responden, dapat dilihat bahwa semua pernyataan yang diuji menunjukkan nilai *t* hitung yang lebih besar daripada *t* tabel 0.6, yang juga menunjukkan bahwa instrumen ini juga *reliabel* dalam mengukur variabel kinerja petugas kesehatan. Secara keseluruhan, hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini efektif dan dapat dipercaya untuk mengukur kedua variabel tersebut.

Analisis Univariat

1. Karakteristik Responden

Analisis univariat merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk menggambarkan atau mengevaluasi satu variabel secara terpisah. Dalam konteks penelitian, analisis ini bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik responden, seperti , usia,status pegawai dan pendidikan terakhir. Hasil analisis tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik n (=45)	Total	
	f	%
Usia		
Dewasa Awal: 26-35	7	15,6%
Dewasa Akhir: 36-45	20	44,4%
Lansia Awal: 46-55	18	40%
Status Pegawai		
Pegawai Tetap	40	88,9%
Pegawai Tidak Tetap	5	11,1%
Pendidikan		
D3 Kebidanan	3	6,7%
D3 Keperawatan	8	17,8%
S1	34	75,6%

Sumber; Data Primer (2025)

Berdasarkan Tabel 2, Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Depkes RI) tahun 2009, usia produktif tenaga kesehatan, kelompok usia dengan jumlah responden terbanyak adalah dewasa akhir (36-45 tahun), yaitu sebanyak 20 orang (44,4%). Sebagian besar responden menunjukkan kinerja petugas kesehatan pada kategori sedang, yang berjumlah 18 orang (40%). Dari segi status kepegawaian, pegawai tetap mendominasi dengan jumlah 40 orang (88,9%). Sementara itu, berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan S1, yaitu sebanyak 34 orang (75,6%).

Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden yang menunjukkan kinerja sedang tersebar dalam berbagai kategori karakteristik, baik berdasarkan usia, status kepegawaian, maupun tingkat pendidikan. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Separi III.

Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, diperlukan pengelolaan pekerjaan yang proporsional, kebijakan yang mendukung kesejahteraan pegawai, serta pemberian motivasi yang disesuaikan dengan karakteristik masing-masing kelompok.

2. Variabel Penelitian

Penelitian ini melibatkan dua variabel utama, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja petugas kesehatan, yang diukur berdasarkan dua indikator, yaitu tinggi dan rendah. Sementara itu, variabel independen adalah budaya organisasi, yang juga dinilai menggunakan tiga indikator, yaitu baik dan tidak baik. Analisis variabel sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Berdasarkan Tingkat Kinerja Petugas dan Budaya Organisasi

Variabel (n=45)	n	%
Kinerja Petugas Kesehatan		
Tinggi	45	100
Sedang		
Rendah		
Budaya Organisasi		
Tinggi	22	29,3
Sedang		
Rendah		

(Sumber: Data Primer (2025))

Berdasarkan data pada Tabel 3, kinerja petugas kesehatan mayoritas berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 45 orang (51,1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar petugas kesehatan menjalankan tugasnya dengan cukup baik, meskipun belum mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Sementara itu, budaya organisasi paling banyak dinilai rendah oleh 23 orang (30,7%), yang mengindikasikan adanya tantangan dalam lingkungan kerja. Kondisi ini dapat mempengaruhi motivasi dan efektivitas kerja petugas kesehatan, sehingga diperlukan upaya perbaikan dalam aspek budaya organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung peningkatan kinerja.

Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan instrumen penelitian (kuesioner) dapat

mengukur dengan baik, langkah selanjutnya adalah melakukan uji normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang diperoleh mengikuti distribusi normal atau tidak.

Tabel 4. Hasil Analisis Bivariat

Variabel (n=45)	Std Deviation ± Mean	Min - Max	Uji Normalitas	P Value
Kinerja Petugas	6.20337±66.8667	58.00-80.00	0.000	0.818
Budaya Organisasi	5.15497±57.7111	51.00-65.00		

Sumber; Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel di atas 45 responden (n=45) dengan dua variabel utama yang diukur, yaitu kinerja petugas dan budaya organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja petugas memiliki nilai rata-rata sebesar 66.87 dengan standar deviasi 6.20, serta rentang skor antara 58.00 hingga 80.00, yang juga menunjukkan adanya variasi di antara responden. Sementara itu, budaya organisasi memiliki nilai rata-rata sebesar 57.71 dengan standar deviasi 5.15, serta rentang skor antara 51.00 hingga 65.00. Data ini Menggunakan gambaran mengenai persebaran nilai kinerja petugas dan budaya organisasi dalam penelitian ini. Uji normalitas terhadap variabel ini menghasilkan nilai p sebesar 0.000, yang mengindikasikan bahwa data tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, untuk menganalisis pengaruh antar variabel, digunakan uji alternatif nonparametrik, yaitu uji korelasi spearman. Hasil analisis dengan uji Korelasi spearman menunjukkan nilai p sebesar 0.818, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja petugas.

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas. Namun, variasi dalam kinerja petugas menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi dapat berperan dalam meningkatkan atau menurunkan performa individu dalam lingkungan kerja. Dengan demikian, upaya untuk memperbaiki dan memperkuat budaya organisasi dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja petugas secara keseluruhan. Penelitian ini juga menegaskan pentingnya penerapan kebijakan yang mendukung budaya organisasi yang positif agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja pegawai.

Tanggapan Responden

Kuisisioner yang berfokus pada variable Kinerja Petugas Kesehatan mencakup 17 pernyataan dan pada variable Budaya Organisasi mencakup 14 pertanyaan guna mengevaluasi pandangan responden terhadap kedua variable yang dipaparkan untuk mengetahui frekuensi dan presentase proposi responden terhadap pertanyaan yang diberikan sebagai berikut:

Tabel 5. Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan rasa penuh tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.	17	37.8	28	62.2	0	0	0	0	0	0
2	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan oleh puskesmas	12	26.7	33	73.3	0	0	0	0	0	0
3	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan oleh puskesmas	11	24.4	34	75.6	0	0	0	0	0	0
4	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan	10	22.2	34	75.6	1	2.2	0	0	0	0
5	Pengetahuan akan pekerjaan, dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja	11	24.4	34	75.6	0	0	0	0	0	0
6	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan saya.	11	24.4	34	75.6	0	0	0	0	0	0
7	Kreativitas yang tinggi dapat membantu saya mencapai hasil kerja yang lebih baik.	10	22.2	34	75.6	1	2.2	0	0	0	0

8	Saya selalu memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan puskesmas	8	17.8	33	73.3	4	8.9	0	0	0	0
9	Saya selalu bersedia untuk bekerja sama dengan sesama anggota petugas dipuskesmas.	14	31.1	31	68.9	0	0	0	0	0	0
10	Saya lebih mengutamakan kepentingan kelompok dari pada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan	8	17.8	27	60	5	11.1	5	11.1	0	0
11	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di Puskesmas.	9	20	35	77.8	1	2.2	0	0	0	0
12	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktunya, agar saya dapat mengerjakan tugas berikutnya	11	24.4	33	73.3	1	2.2	0	0	0	0
13	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan.	9	20	33	73.3	3	6.7	0	0	0	0
14	Petugas kesehatan memiliki semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru yang diberikan oleh atasan.	11	24.4	33	73.3	1	2.2	0	0	0	0
15	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat kerja.	7	15.6	37	82.2	1	2.2	0	0	0	0
16	Seluruh Petugas kesehatan harus memiliki jiwa kepemimpinan yang cukup baik.	9	20	35	77.8	1	2.2	0	0	0	0
17	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh	9	20	35	77.8	1	2.2	0	0	0	0

Total	177	393	563	117 6	20	44	5	11	0	0
Rata-Rata	10.4 1	23.1 3	33.1 2	73.4 8	1.1 8	2.6 1	0.2 9	0.65	0	0

Sumber; Data Primer (2025)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5, Nilai rata-rata tertinggi dalam penelitian ini adalah 73,4, yang termasuk dalam kategori "setuju". Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, responden memiliki tingkat kesepahaman yang cukup tinggi terhadap pernyataan yang diberikan. Sementara itu, indikator dengan nilai tertinggi mencapai 82,2, yang juga masuk dalam kategori "setuju". Indikator ini merujuk pada pernyataan *"Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat kerja."* Nilai yang tinggi pada indikator ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden memiliki disiplin yang baik dalam hal kehadiran dan kepatuhan terhadap jadwal kerja yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi terhadap waktu, yang merupakan salah satu aspek penting dalam profesionalisme di tempat kerja. Kehadiran tepat waktu tidak hanya mencerminkan kedisiplinan individu, tetapi juga berkontribusi pada efisiensi dan produktivitas kerja secara keseluruhan. Dengan nilai yang cukup tinggi pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki komitmen yang kuat terhadap ketepatan waktu. dan bisa jadi dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti budaya kerja yang diterapkan di lingkungan organisasi, kebijakan perusahaan yang menegaskan pentingnya kedisiplinan, atau bahkan motivasi pribadi dari masing-masing individu untuk tetap konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa aspek kedisiplinan dalam kehadiran menjadi salah satu hal yang paling diperhatikan oleh para responden. Hal ini sekaligus menunjukkan bahwa mereka memiliki kesadaran yang tinggi akan pentingnya menjaga keteraturan dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Tabel 6. Tanggapan Responden Terhadap Budaya Organisasi

NO	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS	
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1	Karyawan selalu berupaya mengembangkankem	28	62,2	17	37.8	0	0	0	0	0	0

	ampuan diri nya										
2	Karyawan mentaati peraturan yang di tetapkan	25	55.6	0	0	0	0	20	44.4	0	0
3	Karyawan selalu berusaha memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien	29	64.4	0	0	0	0	16	35.6	0	0
4	Karyawan membuat rencana efektif,efesien dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan nya dengan baik	8	17.8	37	82.2	0	0	0	0	0	0
5	Karyawan selalu peka terhadap keluhan pasien	26	57.8	19	42.2	0	0	0	0	0	0
6	Sikap karyawan saling menghormati saat berinteraksi	24	53.3	21	46.7	0	0	0	0	0	0
7	Para karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	23	51,1	22	48.9	0	0	0	0	0	0
8	Setiap karyawan saling menghargai perbedaan pendapat	23	51,1	22	48.9	0	0	0	0	0	0
9	Karyawan selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan	21	46.7	23	51.1	0	0	1	2.2	0	0
10	Karyawan selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna	6	13.3	38	84.4	1	2.2	0	0	0	0
11	Setiap karyawan selalu berusaha bekerja efektif dan efesien	6	13.3	39	86.7	1	2.2	0	0	0	0
12	Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan di	6	13.3	39	86.7	0	0	1	2.2	0	0

	sinergikan										
13	Setiap ada permasalahan dalam tim selalu diselesaikan baik	7	15.6	21	46.7	0	0	1	2.2	0	0
14	Karyawan mengutamakan komunikasi dalam penyelesaian masalah	22	48.9	23	51.1	0	0	0	0	0	0
	TOTAL	254	564.4	321	542.3	2	4.4	39	84.6	0	0
	RATA-RATA	18.14	40.31	22.92	45.19	0.14	0.31	2.78	6.18	0	0

Sumber; Data Primer (2025)

Berdasarkan tabel 6, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi yang diperoleh adalah 45,19, yang masuk dalam kategori "setuju". Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum, karyawan dalam organisasi memiliki persepsi positif terhadap budaya kerja yang diterapkan.

Indikator dengan nilai tertinggi mencapai 86,7, yang menunjukkan bahwa aspek tertentu dari budaya organisasi sangat kuat dan diterima oleh sebagian besar karyawan. Dua pernyataan yang mendapatkan skor tertinggi adalah “Karyawan selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna” dan “Setiap karyawan selalu berusaha bekerja efektif dan efisien”. Hal ini menggarisbawahi bahwa inovasi serta efisiensi kerja menjadi nilai utama dalam budaya organisasi yang diteliti. Karyawan tidak hanya berusaha mencari cara baru untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga berfokus pada efektivitas dan efisiensi dalam bekerja. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi telah berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung budaya inovatif dan produktif di kalangan karyawannya.

Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja petugas kesehatan di UPTD Puskesmas Separi III. Salah satu bukti konkret dari budaya organisasi yang baik ini adalah pernyataan kuesioner “Saya selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan di tempat kerja,” yang memperoleh nilai tertinggi dengan kategori setuju. Hal ini membuktikan bahwa disiplin sebagai bagian dari budaya organisasi sangat dijunjung tinggi oleh para petugas kesehatan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa

budaya organisasi yang baik, seperti nilai kerja sama, disiplin, dan profesionalisme, berkontribusi pada lingkungan kerja yang lebih kondusif. Petugas kesehatan yang berada dalam suasana yang mendukung akan lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. Meskipun demikian, jika budaya organisasi tidak diimplementasikan dengan baik, seperti kurangnya komunikasi dan apresiasi, hal ini dapat berdampak negatif pada kinerja. Temuan ini menunjukkan pentingnya membangun budaya organisasi yang positif untuk meningkatkan kinerja petugas kesehatan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, strategi peningkatan budaya organisasi perlu diprioritaskan untuk mencapai hasil yang optimal.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Putri dkk. (2024), yang mengungkapkan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Rannu dkk. (2024), yang menekankan bahwa budaya organisasi di Rumah Sakit Benyamin Guluh, yang ditandai dengan inovasi dan perhatian terhadap detail, berkontribusi pada peningkatan kinerja perawat.

Selain itu, penelitian Ahmad Rivai (2020) di PT Federal International Finance – Medan menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan kepemimpinan yang efektif sebagai pendorong utama motivasi dan produktivitas. Temuan ini sejalan dengan penelitian Alfian Madjidu dkk. (2022), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan budaya organisasi yang kuat di Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo berkontribusi signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Lebih lanjut, Reffi Oktavia dan Jhon Fernos (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Temuan ini menekankan pentingnya menciptakan kondisi kerja yang baik. Penelitian Edi Sugiono dan Gloria Ida Lumban Tobing (2021) di PT. Usaha Makalingga Mandiri menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja, yang berdampak langsung pada kinerja karyawan.

Akhirnya, Agus Purwanto dkk. (2020) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang kuat penting dalam mendorong inovasi di

Puskesmas. Penelitian oleh Endang Kurnia Ningsih dkk. (2020) menyoroti bahwa komitmen, kompetensi, dan budaya organisasi mempengaruhi positif *organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai Puskesmas Bromo, yang sangat penting untuk meningkatkan kualitas layanan kepada masyarakat.

Sebaliknya, penelitian oleh Sriwaty Djaman dkk. (2021) mengungkapkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Tora Belo Kabupaten Sigi. Meskipun budaya organisasi penting dalam membentuk lingkungan kerja, analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memberikan dampak yang lebih besar terhadap peningkatan kinerja.

Penelitian lain oleh Rantauwati dkk. (2022) juga menemukan bahwa budaya organisasi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Litbang Kesehatan. Faktor seperti gaya kepemimpinan digital dan pengembangan karier terbukti lebih berpengaruh. Temuan ini menegaskan bahwa meskipun budaya organisasi memiliki peran, variabel lain lebih menentukan efektivitas kinerja pegawai dalam konteks kedua organisasi tersebut.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan di UPTD Puskesmas Separi III. Budaya organisasi yang baik, seperti nilai kerja yang kuat, komunikasi yang efektif, serta lingkungan kerja yang mendukung, berkontribusi dalam meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan profesionalisme petugas kesehatan dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang optimal dapat berdampak negatif terhadap semangat kerja dan kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, dalam upaya meningkatkan kinerja petugas kesehatan, penting bagi Puskesmas untuk memperkuat budaya organisasi yang positif guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pelayanan kesehatan yang lebih optimal bagi masyarakat.

Status Capaian Luaran Penelitian

Isian Status Capaian Luaran Penelitian Dituliskan Jenis, Identitas Dan Status Ketercapaian Setiap Luaran Penelitian. Jenis Luaran Berupa:

1. Laporan Penelitian yang telah disahkan
2. Publikasi Pada Jurnal Nasional Terakreditasi Minimal Sinta 4 (Empat)
3. Luaran dapat ditambahkan berupa Perolehan Kekayaan Intelektual, Atau Luaran

Lainnya

4. Uraian Status Luaran Harus Didukung Dengan Bukti Kemajuan Ketercapaian Luaran Yang Sesuai dan Lengkapi Isian Jenis Luaran Yang Telah Di Publikasi

Status capaian luaran penelitian untuk judul “Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Separi III” dirancang untuk menghasilkan laporan penelitian yang disahkan oleh tim peneliti dan lembaga terkait, dengan temuan utama mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja. Selain itu, penelitian akan dipublikasikan dalam jurnal terakreditasi Sinta 4, menyajikan analisis dan rekomendasi terkait topik penelitian. Penelitian ini juga berpotensi menghasilkan kekayaan intelektual, seperti paten atau hak cipta atas instrumen penelitian yang digunakan. Setiap luaran akan didukung oleh bukti kemajuan yang sah sesuai dengan standar akreditasi dan prosedur administrasi.

Batasan Penelitian

Isian Batasan Penelitian Dituliskan Kesulitan Atau Hambatan Yang Dihadapi Selama Melakukan Penelitian Dan Mencapai Luaran, Termasuk Penjelasan Jika Pelaksanaan Penelitian Dan Luaran Penelitian Tidak Sesuai Dengan Yang Direncanakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, H., Amir, H., Ningsih Rahayu, S., & Astutu, W. (2020). Hubungan Mutu Pelayanan Petugas Kesehatan Terhadap Minat Kunjungan Ulang Pasien Rawat Jalan di Puskesmas X. *Jurnal Kesehatan Pena Medika*, 10(2), 8–14. <http://jurnal.unikal.ac.id/index.php/medika>
- Bardi Khaififah, N., Mukhlis, N., Baharuddin, A., Suharni, Samsualam, & Ahri Aril, R. (2023). Pengukuran Kinerja Petugas Kesehatan Berdasarkan Kriteria Malcolm Baldrige. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)* 2023, 4(3), 28–39. <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i3.1122>
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25–37. <https://doi.org/10.47201/jmn>

- Esomar, M. J. F., & Christianty, R. (2021). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Sektor Jasa di BEI. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 227–233. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v7i2.5266>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4, 15–33. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/humaniora>
- Herni, J. (2024). Faktor yang Memengaruhi Motivasi, Kepuasan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada bagian Administrasi/Office Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 6(2), 238–245. <https://doi.org/10.55338/saintek.v6i2.3782>
- Harahap, Y. R. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Budaya Organisasi dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Padang Sidempuan. In *Jurnal Ekonomi Keuangan dan Kebijakan Publik* (Vol. 2, Issue 1).
- Jurnal, H., Agustin Rantauwati, E., & Putriana, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital, Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *JurnalJurima*, 2(2), 38–49. <https://ejurnal.politeknikpratama.ac.id/index.php/JURIMA>
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2024). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2024 tentang Penyelenggaraan Pusat Kesehatan Masyarakat*.
- Kurnia Ningsih, E. (2020). Pengaruh Komitmen, Kompetensi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pegawai Puskesmas Bromo Medan. In *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* (Vol. 1, Issue 5).
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Semangat Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1>
- Nurhidayat, M., & Arifki Zainaro, M. (2020). *Pengaruh kinerja petugas kesehatan pada tingkat kepuasan pasien* (Vol. 14, Issue 2).
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 994–1005. ejournal.45mataram.ac.id/index.php/economina

- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia*. www.peraturan.go.id
- Purwanto, A., Asbary, M., Prameswari, M., Ramdan, M., & Setiawan, S. (2020). Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(01), 19–27. <https://doi.org/10.33221/jikm.v9i01.473>
- Putri, A., Nazua, N., Erlangga, D., & Anugrah, A. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Garuda Indonesia TBK*. Anggun Anugrah.
- Rannu, M., Ismianto, & Kurniadi, H. (2024). “MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan.” *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 4(1), 47–58. <https://doi.org/10.37366/master.v4i1.971>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Rorosati, D. S., Dewi Rahayu, C., Khoiriyah, S., & Alviana, F. (2024). *Peran Keselamatan Pasien Dalam Mutu Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas*.
- Sugiono, E., & Lumban Tobing, G. I. (2021). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(2), 389–400. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i2.413>
- Syamsinar Asmi, A., & Haris, A. (2020). Analisis Kinerja Petugas Kesehatan Terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan Kepada Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Sandi Husada*, 9(2), 953–959. <https://doi.org/10.35816/jiskh.v10i2.447>