

# Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Krembangan Selatan

## *The Influence of Work Culture on Employee Performance at Krembangan Selatan Community Health Center*

Yusriyah<sup>1</sup>, Marline Merke Mamesah<sup>1\*</sup>, Silvia Haniwijaya Tjokro<sup>1</sup>, Rukmini<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Prodi Administrasi Rumah Sakit, STIKES Adi Husada Surabaya, Indonesia

<sup>2</sup>Prodi D3 Keperawatan, STIKES Adi Husada Surabaya, Indonesia

Correspondence\*: Marline Merke Mamesah

Address: Jl. Kapasari No.95, Kapasan, Kec. Simokerto, Surabaya, Jawa Timur 60141, Indonesia | e-mail: marline@adihusada.ac.id

### Indexing

#### Keyword:

Employee  
Performance, Health  
Service, Work Culture

### Abstract

**Background:** Work culture is a series of attitudes and behaviors that are part of person's lifestyle at work. This research was motivated by the existence of obstacles indicating that the work culture implemented by employees does not fully align with the rules and regulations in work environment, particularly related to the issue of employee absenteeism. One factor contributing to the work culture is the low awareness among employee about the importance of time discipline.

**Aims:** The research aims to identify the influence of work culture on employee performance at Krembangan Selatan Community Health Center in Surabaya City.

**Methods:** This was a quantitative method with a cross-sectional design. The sample consistend of 33 respondents out of population of 73 employees at Krembangan Selatan Community Health Center. The independent variable was work culture, and dependent variable was employee performance. Data was collected through a questionnaire, and analyzed using linear regression.

**Results:** The research findings indicate that the significance value (Sig.) is  $0,000 < 0,05$ , leading to the rejection of  $H_0$  and acceptance of  $H_a$ . The work culture was assessed as "Good" in 79% and "Fair" in 21% of cases. The employee performance was assessed as "Good" in 58% and "Fair" in 42% of cases. A good work culture determines employee performance, which will influence the achievement of organizational goals and the quality of services provided.

**Conclusion:** Work culture has a significant effect on the performance of employees at Krembangan Selatan Community Health Center. That mean the better the work culture, the better the employee performance.

### Abstrak

#### Kata kunci:

Budaya Kerja, Kinerja  
Pegawai, Pelayanan  
Kesehatan

Submitted: 15 Agustus 2024

Revised: 21 Agustus 2024

Accepted: 27 Agustus 2024

**Latar Belakang:** Budaya kerja adalah serangkaian sikap dan perilaku yang menjadi bagian dari gaya hidup seseorang dalam bekerja. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya hambatan yang menunjukkan bahwa budaya kerja yang diterapkan oleh para pegawai belum sepenuhnya mencerminkan kepatuhan terhadap tata tertib di lingkungan kerja, terkait dengan masalah absensi pegawai. Rendahnya kesadaran pegawai akan pentingnya disiplin waktu menjadi salah satu faktor budaya kerja di instansi tersebut.

**Tujuan:** Penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Krembangan Selatan di Kota Surabaya.

**Metode:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain crossectional dengan sampel berjumlah 33 responden dari 73 populasi yang merupakan pegawai di Puskessmas Krembangan Selatan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah budaya kerja sedangkan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner, untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, maka penulis menggunakan uji regresi linier.

**Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Variabel budaya kerja dinilai dengan kategori "Baik" 79% dan "Cukup" 21%. Variabel kinerja pegawai dinilai dengan kategori "Baik" 58% dan "Cukup" 42%. Budaya kerja yang baik akan menentukan kinerja pegawainya, yang akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan kualitas pelayanan yang diberikan.

**Kesimpulan:** Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Krembangan Selatan. Pengaruh disini dapat diartikan bahwa semakin baik budaya kerja pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja pegawainya.

## Pendahuluan

“Pusat Kesehatan Masyarakat adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan dan mengoordinasikan Pelayanan Kesehatan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dan/ atau paliatif dengan mengutamakan promotif dan preventif di wilayah kerjanya”. Sebagai institusi pelayanan kesehatan yang padat akan sumber daya manusia, membutuhkan budaya kerja yang baik agar sumber daya yang tersedia dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai kepuasan pelanggan (Indonesia, 2023).

Budaya kerja adalah perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan dan pekerjaan tanpa paksaan dari luar. Perilaku ini diterapkan berdasarkan keyakinan bahwa hal ini adalah benar, dengan keyakinan hal itu bermanfaat bagi kepentingan masyarakat dan diri sendiri (Sofyan et al., 2019). Budaya kerja yang positif di institusi pelayanan kesehatan dapat berdampak besar pada kesejahteraan pegawai dan pelanggan. Lingkungan kerja yang aman dan kerjasama yang berkesinambungan tercipta ketika institusi tersebut memprioritaskan budaya kerja yang positif. Budaya kerja di pelayanan kesehatan akan menunjukkan kepribadian organisasi secara menyeluruh dan menentukan keefektifan sebuah organisasi (Sembiring et al., 2020).

Budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap tenaga kesehatan sebagai hasil dari prestasi kerja mereka sesuai dengan peran masing-masing dalam organisasi. Setiap organisasi menginginkan memiliki pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi (Siagian et al., 2018). Pada setiap individu yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, diharapkan agar kinerjanya selalu baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik, hal tersebut harus didukung oleh penetapan tujuan yang jelas dan diawali dengan perencanaan kerja yang sistematis (Simamora, 2017).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pegawai di salah satu Puskesmas Surabaya terdapat beberapa fenomena bahwa budaya kerja yang dijalankan pegawai adalah budaya kerja yang tidak menggambarkan kepatuhan terhadap tata tertib di lingkungan kerja, terutama terkait absensi pegawai. Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi bulan Mei 2024 menunjukkan hasil terdapat beberapa Pegawai Negeri Sipil (PNS), pegawai non PNS, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K) yang masih terlambat lebih dari 3x. Hal ini terjadi karena tidak adanya sistem yang dapat meningkatkan motivasi pegawai, yang mengakibatkan kurangnya kesadaran pegawai akan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya kerja yang baik sangat penting untuk mendukung tercapainya kualitas pelayanan yang optimal. Budaya kerja yang baik juga akan mampu mendorong perkembangan pelayanan kesehatan melalui kinerja pegawai yang optimal.

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Krembangan Selatan. Pada hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif dalam upaya perbaikan operasional Puskesmas. Budaya kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang positif, hal itu mengakibatkan meningkatkan motivasi kerja pegawai agar kinerja pegawainya semakin baik.

## Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *crossectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Puskesmas Krembangan Selatan yang berjumlah 73 orang dengan sampel yang diambil yaitu 33 orang pegawai Puskesmas Krembangan Selatan. Teknik data yang digunakan adalah *simple random sampling* dan akan di analisis menggunakan uji regresi linier. Instrumen penelitian yaitu menggunakan kuesioner budaya kerja yang terdiri dari 17 pernyataan yang mengukur 5 indikator yaitu kepemimpinan, penampilan, kesadaran dan waktu, komunikasi serta penghargaan dan kepercayaan (Sutrisno, 2014) dan kuesioner kinerja pegawai terdiri dari 16 pernyataan.

## Hasil dan Pembahasan

Data demografi keseluruhan responden yaitu 33 responden yang akan diuji secara statistik dengan menggunakan program pengolahan data SPSS. Karakteristik-karakteristik demografi pegawai di Puskesmas Krembangan Selatan terdiri dari:

Tabel 1. Data Demografi Responden

Keterangan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	13	39,4
Perempuan	20	60,6
Total	33	100
<b>Usia</b>		
25-35 tahun	12	36,4
36-46 Tahun	14	42,4
47-60 Tahun	7	21,2
Total	33	100
<b>Pendidikan</b>		
D-III	10	30,3
S-1	17	51,5
Lainnya	6	18,2
Total	33	100
<b>Lama Bekerja</b>		
1 Tahun	6	18,2
2 Tahun	5	15,2
3 Tahun	7	21,2
Lebih dari 5 tahun	15	45,5
Total	33	100

Responden pada penelitian ini terdiri dari 20 Perempuan (60,6%) dan 13 Laki-laki (39,4%). Responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 12 (36,4%), berusia 36-46 tahun sebanyak 14 (42,4%), dan berusia 47-60 tahun sebanyak 7 (21,2%). Sejumlah 17 (51,5%) orang dengan lulusan S-1, sejumlah 10 (30,3%) orang dengan lulusan D-III, dan sejumlah 6 (18,2%) orang dengan lulusan lainnya (SD/SMP/SMA). Responden dengan lama bekerja 1 tahun sebanyak 6 (18,2%), dengan lama bekerja 2 tahun sebanyak 5 (15,2%), dengan lama bekerja 3 tahun sebanyak 7 (21,2%), dan responden dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 15 (45,5%).

Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok. Budaya kerja tercermin dalam sikap, perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan, serta tindakan yang diwujudkan dalam bekerja (Sudarijati & Puspita, 2018). Budaya kerja yang diukur menggunakan 5 indikator yaitu kepemimpinan, penampilan, kesadaran dan waktu, komunikasi serta penghargaan dan kepercayaan (Sutrisno, 2014). Skor nilai total untuk budaya kerja dikategorikan baik jika total > 51, cukup jika total > 34, kurang jika total > 17.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Skor Budaya Kerja

Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	26	79
Cukup	7	21
Kurang	0	0

Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Total	33	100

Pada hasil penelitian ini, data menunjukkan bahwa dari total 33 responden, mayoritas responden sebanyak 79% memiliki budaya kerja dalam kategori “Baik” dan sebanyak 21% memiliki budaya kerja dalam kategori “Cukup” di Puskesmas Krembangan Selatan. Kategori “Baik” adalah responden yang mengimplementasikan budaya kerja sesuai dengan budaya kerja di Puskesmas Krembangan Selatan. Kategori “Cukup” adalah responden yang mengimplementasikan budaya kerja sesuai dengan budaya kerja di Puskesmas Krembangan Selatan namun belum maksimal.

Kinerja Pegawai adalah keberhasilan dalam melaksanakan tugas, yang diukur dari hasil kerja, fungsi, perilaku, serta kuantitas, kualitas, dan waktu dalam menjalankan tugas (Andayani & Tirtayasa, 2019). Skor nilai total untuk kinerja pegawai dikategorikan baik jika total > 48, cukup jika total > 32, kurang jika total > 16.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Skor Kinerja Pegawai

Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Baik	19	58
Cukup	14	42
Kurang	0	0
Total	33	100

Pada hasil penelitian ini, data menunjukkan bahwa dari total 33 responden, mayoritas responden sebanyak 58% memiliki kinerja dalam kategori “Baik” dan sebanyak 42% memiliki kinerja dalam kategori “Cukup” di Puskesmas Krembangan Selatan. Kategori “Baik” adalah responden yang menunjukkan tingkat kinerja pegawai yang tinggi di Puskesmas Krembangan Selatan. Kategori “Cukup” adalah responden yang menunjukkan tingkat kinerja di Puskesmas Krembangan Selatan namun belum maksimal. Penilaian ini dilihat dari pedoman indikator penilaian kinerja pegawai (menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai/SKP) Puskesmas Krembangan Selatan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Puskesmas Krembangan Selatan.

Tabel 4. Output SPSS Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	13,389	7,999		104
Kinerja Pegawai	,843	,159	,697	,000

Dari output SPSS diatas, diketahui nilai signifikasi (Sig.) sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Krembangan Selatan. Pada hasil diatas diperoleh nilai korelasi sebesar 0,697, nilai konstanta positif sebesar 13,389 menunjukkan pengaruh positif variabel kinerja pegawai. Pengaruh di sini dapat diartikan bahwa semakin baik budaya kerja yang diterapkan oleh pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja pegawainya. Begitu pula sebaliknya, ketika budaya kerja tidak ditegakkan dengan baik, maka kinerja pegawai akan semakin menurun. Kinerja dapat

diketahui dan diukur ketika individu atau sekelompok pegawai mencapai standar keberhasilan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Oleh karena itu, jika suatu organisasi/instansi tidak memiliki tujuan yang jelas, maka tidak mungkin bisa mengukur kinerja pegawainya, (Lukitasari et al., 2023). Budaya kerja yang optimal dapat meningkatkan kepercayaan pegawai dan mampu meminimalkan terjadinya kejadian yang dapat menghambat pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dapat mempengaruhi tingkat kualitas kinerja pegawai (Kurniawan, 2015). Menerapkan budaya kerja dengan baik dan diiringi oleh kerjasama sesama pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik lagi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya dengan cara meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Setiap pegawai di suatu instansi perlu memperoleh kepuasan sehingga dapat menciptakan hasil kerja yang baik sehingga pegawai bekerja lebih produktif lagi (Yuliana, 2021).

### **Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini disimpulkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Krembangan Selatan. Budaya kerja sangat penting bagi sebuah organisasi untuk menjalankan visi dan misinya dengan baik. Jika budaya kerja berjalan dengan baik, maka akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan. Sebaliknya, jika budaya kerja kurang baik, maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik mampu meningkatkan citra Puskesmas. Jika setiap pegawai memiliki kinerja yang baik, maka target akan semakin cepat tercapai dan pelayanan akan semakin baik. Jadi, budaya kerja yang baik sangat menentukan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi dan kualitas pelayanan yang diberikan.

Saran untuk Puskesmas yaitu dalam upaya perbaikan operasional di Puskesmas Krembangan Selatan, disarankan agar pimpinan lebih tegas dalam memberikan tindakan terhadap pegawai yang sering terlambat, agar pelayanan dapat berjalan dengan baik. Selain itu, Puskesmas perlu lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja, seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan bersih di sekitar organisasi, agar tercipta kepuasan kerja bagi pegawai dan diharapkan juga agar instansi dapat lebih konsisten dalam menerapkan sistem reward dan punishment bagi pegawai, untuk meningkatkan motivasi kerja mereka serta dengan tindakan pimpinan yang tegas, perhatian terhadap lingkungan kerja, serta penerapan sistem *reward dan punishment* yang konsisten, diharapkan dapat memperbaiki operasional di Puskesmas Krembangan Selatan. Saran untuk penulis selanjutnya ialah memilih indikator mana saja yang akan di teliti, sebaiknya fokus pada indikator tertentu saja, contohnya indikator kepemimpinan serta menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak diteliti di penelitian ini, contohnya lingkungan kerja atau motivasi kerja.

### **Acknowledgment**

Kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Saya juga berterima kasih kepada tempat penelitian yang sudah memberikan izin dan memfasilitasi kami dalam melakukan penelitian ini sehingga berjalan dengan lancar.

### **References**

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3367>
- Indonesia, P. R. (2023). *Undang-undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan*.
- Kurniawan, F. (2015). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

- 
- Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. 5(03), 241–255.*
- Lukitasari, A. E., Goenarso, R. A., Kurniawan, A., Mamesah, M. M., Administrasi, P., & Sakit, R. (2023). *Pengaruh Kinerja Karyawan Unit Tata Usaha Terhadap Pengelolaan Arsip di Rumah Sakit X. 2(2), 56–61.*
- Sembiring, R., Winarto, & Sianipar, N. S. R. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. 6, 21–30.*
- Siagian, F., Sedjati, R. S., & Aziz, A. (2018). *Hubungan Antara Komitmen Organisasi , Komunikasi Interpersonal dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.*
- Simamora, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* STIE YKPN.
- Sofyan, Jabbar A, A., & Sunarti. (2019). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kedisiplinan Pegawai di Kantor Desa Bina Baru Kecamatan Kulo Kabupaten Sidenreng Rappang. *Jurnal MODERAT, 5(1), 56–69.* <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/moderat>
- Sudarijati, ., & Puspita, G. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Bogor. *Jurnal Visionida, 4(1), 23.* <https://doi.org/10.30997/jvs.v4i1.1309>
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*
- Yuliana. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Rumah Sakit Umum Haji Medan. *Journal of Business Theory and Practice, 10(2), 6.*