

**ORIGINAL ARTICLE**

# HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PETUGAS KESEHATAN

Bambang Harianto<sup>1</sup>, Noer Saudah<sup>2</sup>, Rina Nur Hidayati<sup>3</sup>, Janes Jainurakhma<sup>4\*</sup>

<sup>1,2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Sehat PPNI Mojokerto

<sup>1</sup>Puskesmas Dlanggu Mojokerto

<sup>4</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Keanjen

**Corresponding author:**

**Janes Jainurakhma**

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Keanjen

Email: [janesjainurakhma.nuryadi@gmail.com](mailto:janesjainurakhma.nuryadi@gmail.com)

**Article Info:**

Dikirim: 26 Oktober 2021

Ditinjau: 11 April 2022

Diterima: 21 April 2022

**DOI:**

<https://doi.org/10.33475/jikmh.v7i2.21>

**Abstract**

*Some aspects of work affect the achievement of job satisfaction. Such as good work motivation, a positive work environment and a good organizational culture will foster a positive attitude in loving work and workers will feel satisfied with the work they do. The purpose of this research is to analyze the relationship of organizational culture, work motivation and work environment to the job satisfaction of health workers in Dlanggu Health Center of Mojokerto district. This research design is observational analytics with a crosssectional approach. Independent variables in research are organizational culture, motivation and work environment, while dependent variables are job satisfaction. The research population is all health workers in Dlanggu Health Center 52 employees. The sample was taken with purposive sampling techniques as many as 46 respondents. The data was collected with questionnaire instruments and tested with chi square and spearman rho tests. The results showed that all values of  $<$  so that H1 is accepted means that there is a relationship between organizational culture, work motivation and the work environment to the job satisfaction of health workers in Dlanggu Health Center of Mojokerto district. Management or leadership at Dlanggu Health Center of Mojokerto Regency is expected to improve the application of organizational culture better through the attachment of the role of the organization or puskesmas in fostering morale for officers, in addition, facilities or work environments can be modified more comfortably and complete so that officers can carry out activities in providing services to patients well and officers can also feel comfortable in working so as to spur better work motivation.*

**Keywords:** Culture Of Organization, Work Environment, Motivation, Satisfaction; Health Workers.

**Abstrak**

Beberapa aspek dalam pekerjaan mempengaruhi tercapainya kepuasan kerja. Seperti motivasi kerja yang baik, lingkungan kerja yang positif dan budaya organisasi yang baik akan menumbuhkan sikap positif dalam mencintai pekerjaan dan pekerja akan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya. Tujuan Penelitian ini untuk menganalisis Hubungan budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja petugas kesehatan di Puskesmas Dlanggu kabupaten Mojokerto. Desain Penelitian ini yaitu observasional analitik dengan pendekatan crosssectional. Variabel independen pada penelitian yaitu budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Populasi penelitian yaitu Seluruh Petugas kesehatan di Puskesmas Dlanggu 52 pegawai. Sampel diambil dengan teknik purposive sampling sebanyak 46 responden. Data dikumpulkan dengan instrument kuesioner dan diuji dengan uji chi square dan spearman rho. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh nilai  $<$  sehingga H1 diterima berarti ada hubungan antara budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja petugas kesehatan di Puskesmas Dlanggu kabupaten Mojokerto. Manajemen atau pimpinan di Puskesmas Dlanggu Kabupaten Mojokerto diharapkan dapat meningkatkan penerapan budaya organisasi dengan lebih baik melalui peningkatan peran organisasi atau puskesmas dalam menumbuhkan semangat kerja bagi petugas, selain itu fasilitas atau lingkungan kerja dapat dimodifikasi dengan lebih nyaman dan lengkap sehingga petugas dapat melaksanakan aktivitas dalam memberikan pelayanan pada pasien dengan baik dan petugas juga dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga memacu motivasi kerja dengan lebih baik.

**Kata kunci:** Budaya Organisasi; Lingkungan Kerja; Motivasi; Kepuasan; Petugas Kesehatan. .

## PENDAHULUAN

Tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas perlu disikapi dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh sebab itu, SDM terutama di sektor kesehatan memegang peranan yang penting sebagai sumber penggerak program di bidang kesehatan. Peranan SDM juga menentukan derajat kesehatan suatu negara yang dapat dilihat pada beberapa indikator kesehatan (Misnanniarti, 2017). Kondisi tersebut menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia sangat menentukan kualitas proses yang akan dilaksanakan sehingga mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang baik (Mangkunegara, 2017). Hal ini dapat diwujudkan apabila SDM mampu bekerja lebih baik dengan kepuasan kerja yang tinggi (Kaswan, 2018).

Hasibuan, (2018) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Beberapa aspek dalam pekerjaan mempengaruhi tercapainya kepuasan kerja. Seperti motivasi kerja yang baik, lingkungan kerja yang positif dan budaya organisasi yang baik akan menumbuhkan sikap positif dalam mencintai pekerjaan dan pekerja akan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalannya (Rumagit, T.; Mulyadi; Reginus, 2017; Agustini, T, Mulya, 2019; Alrawahi *et al.*, 2020).

Salah satu indikator mutu pelayanan kesehatan yaitu tingkat kepuasan kepada pelanggan baik internal maupun eksternal. Pelanggan eksternal yaitu pasien dan keluarganya sedangkan pelanggan internal rumah sakit terdiri dari beberapa profesi yang diantaranya adalah perawat (Triwibowo, 2019). Jumlah total kunjungan pasien umum rawat jalan menjadi salah satu indikator adanya permasalahan tentang sumber daya manusia di Puskesmas Dlanggu dimana pada tahun 2018 sebanyak

5.162 pasien. Trend kunjungan yang terjadi pada tahun 2018 menunjukkan penurunan dari awal tahun pada bulan Januari terdapat sebanyak 685 pasien dan mengalami penurunan jumlah kunjungan pasien yang hingga sebanyak 332 pasien pada Bulan Desember 2018. Sedangkan jumlah total kunjungan pasien umum rawat jalan pada tahun 2019 sebanyak 5.482 pasien. Trend kunjungan yang terjadi pada tahun 2019 menunjukkan penurunan dari awal tahun pada bulan Januari terdapat sebanyak 785 pasien dan mengalami penurunan jumlah kunjungan pasien yang hingga sebanyak 352 pasien pada Bulan Desember 2019. Jumlah kunjungan pada Januari 2020 sebanyak 9.847 pasien, sedangkan pada bulan Februari terdapat 10.377 pasien dan pada bulan Maret jumlah kunjungan pasien menurun menjadi 9.433 pasien dan pada bulan april menurun menjadi 8.264 pasien (Dinkes Kab. Mojokerto, 2020).

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 10 Juni 2021 terhadap 10 responden di Poli Umum Puskesmas Dlanggu Kabupaten Mojokerto didapatkan data 6 responden mengeluhkan mengenai pemberian pelayanan yang masih kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh pasien, Seperti keramahan petugas pelayanan terhadap pasien, petugas kurang perhatian dengan pasien. 4 responden menyatakan petugas sudah memberikan pelayanan yang baik dan pasien merasa puas dengan pelayanan tersebut.

Kepuasan Kerja merupakan keadaan emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian karyawan berdasarkan pengalaman kerjanya. Milton juga mengatakan reaksi positif karyawan terhadap pekerjaannya tergantung pada taraf pemenuhan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan tersebut oleh pekerjaannya Kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting diperhatikan oleh Puskesmas (Nunuk and Qomariyah, 2017). Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya

adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor pendukung terlaksananya pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Dengan diterapkan budaya atau aturan-aturan yang baik dan dipatuhi oleh semua anggota organisasi, maka secara otomatis pelayanan yang diberikan terhadap masyarakat juga akan prima. Selain itu, apabila pegawai diberikan pemahaman tentang budaya organisasi maka setiap pegawai akan semangat dan termotivasi untuk melakukan tugas dan fungsinya terutama dalam memberikan pelayanan (Munanzar, 2019).

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja menurut Wibowo, (2016) merupakan sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Dengan adanya motivasi yang kuat akan menumbuhkan sikap positif pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya dengan lebih optimal sehingga hasil yang diharapkan akan sesuai dengan tujuan dari perusahaan. Namuna akan terjadi hal yang sebaliknya jika motivasi kerja seorang pegawai lemah maka tujuan perusahaan akan tidak tercapai secara optimal.

Lingkungan kerja dapat pula mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan berdampak pula pada kepuasan pelanggan. Lingkungan kerja secara garis besar terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dapat dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik kantor serta kondisi- kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan (Moekijat, 2015). Puskesmas harus dapat menetapkan, menyediakan dan memelihara fasilitas yang dibutuhkan untuk mencapai kesesuaian persyaratan produk atau

layanan, fasilitas termasuk sebagaimana yang diberlakukan pada Gedung, ruang kerja dan sarana terkait, Peralatan proses dan layanan pendukung lainnya (Hermanto, 2016) Fasilitas yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan, dan ketersediaan fasilitas-fasilitas tersebut dapat memperlancar pekerjaan dan menyenangkan bagi penggunaanya misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya (Munanzar, 2019).

Puskesmas diharapkan menjadi ujung tombak pelaksanaan pelayanan kesehatan di suatu daerah dan merupakan unit organisasi yang bersifat menyeluruh dan terpadu paling dekat dengan masyarakat. Peran dan fungsi Puskesmas sangat strategis dalam pembangunan kesehatan di Indonesia.

Puskesmas berperan menyelenggarakan upaya kesehatan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap penduduk agar memperoleh derajat kesehatan yang optimal. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk mengajukan proposal penelitian mengenai “Hubungan budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja petugas kesehatan di Puskesmas Dlanggu kabupaten Mojokerto.

## **METODE**

Desain Penelitian ini yaitu observasional analitik dengan pendekatan crossectional. Variabel independen pada penelitian yaitu budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Populasi penelitian yaitu Seluruh Petugas kesehatan di Puskesmas Dlanggu 52 pegawai. Sampel diambil dengan teknik purposive sampling sebanyak 46 responden. Data dikumpulkan dengan instrument kuesioner dan diuji dengan uji chi square dan spearman rho.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil**

**1. Data Umum**

**Tabel 1 Distribusi frekuensi Responden berdasarkan data umum di Puskesmas Dlanggu Kab. Mojokerto Bulan Juni 2021**

No	Data Umum	F	%
<b>Umur</b>			
1	> 30-40 Tahun	12	26,2
2	> 40-50 Tahun	29	63
3	> 50-60 Tahun	3	6,5
4	> 60 Tahun	2	4,3
<b>Jenis Kelamin</b>			
1	Laki-laki	14	30,4
2	Perempuan	32	69,6
<b>Pendidikan</b>			
1	Diploma	16	34,8
2	Sarjana	28	60,9
3	Magister	2	4,3
<b>Jumlah</b>		46	100

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan data bahwa berdasarkan umur responden didapatkan data sebagian besar berusia > 40-50 tahun sebanyak 29 responden (63%), berdasarkan jenis kelamin responden didapatkan data bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 32 responden (69,6%). Berdasarkan pendidikan responden didapatkan data bahwa sebagian besar mempunyai latar belakang pendidikan sarjana (S1) sebanyak 28 responden (60,9%).

**2. Data Khusus**

**1) Budaya Organisasi**

**Tabel 2 Distribusi frekuensi Responden berdasarkan Budaya Organisasi di Puskesmas Dlanggu Kab. Mojokerto Bulan Juni 2021**

No	Budaya Organisasi	f	%
1	Kurang	7	15,2
2	Cukup	23	50
3	Baik	16	34,8
<b>Jumlah</b>		46	100

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan data bahwa budaya organisasi di Puskesmas Dlanggu Kabupaten Mojokerto menurut responden dalam kategori cukup baik sebanyak 23 responden (50%)

**2) Lingkungan Kerja**

**Tabel 3 Distribusi frekuensi Responden berdasarkan Lingkungan Kerja di Puskesmas Dlanggu Kab. Mojokerto Bulan Juni 2021**

No	Lingkungan Kerja	F	%
1	Kurang Nyaman	8	17,4
2	Nyaman	38	82,6
<b>Jumlah</b>		46	100

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan data bahwa lingkungan kerja di Puskesmas Dlanggu Kabupaten Mojokerto menurut responden dalam kategori nyaman sebanyak 38 responden (82,6%)

**3) Motivasi kerja**

**Tabel 4 Distribusi frekuensi Responden berdasarkan Motivasi Kerja di Puskesmas Dlanggu Kab. Mojokerto Bulan Juni 2021**

No	Motivasi Kerja	F	%
1	Lemah	7	15,2
2	Sedang	21	45,7
3	Kuat	18	39,1
<b>Jumlah</b>		46	100

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan data bahwa hampir setengahnya Motivasi kerja di Puskesmas Dlanggu Kabupaten Mojokerto menurut responden dalam kategori sedang sebanyak 21 responden (45,7%)

4) **Kepuasan Kerja**

**Tabel 5 Distribusi frekuensi Responden berdasarkan Kepuasan Kerja di Puskesmas Dlanggu Kab. Mojokerto Bulan Juni 2021**

No	Kepuasan Kerja	F	%
1	Kurang Puas	10	21,7
2	Puas	36	78,3
Jumlah		46	100

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan data bahwa sebagian besar kepuasan kerja di Puskesmas Dlanggu Kabupaten Mojokerto menurut responden dalam kategori puas sebanyak 36 responden (78,3%)

3. **Analisis Data Bivariat**

1. **Tabulasi Silang Antara Variabel Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja di Puskesmas Dlanggu Kab. Mojokerto**

**Tabel 6 Tabulasi Silang Antara Variabel Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja di Puskesmas Dlanggu Kab. Mojokerto Bulan Juni 2021**

Budaya Organisasi	Kepuasan Kerja					
	Kurang Puas		Puas		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%
Kurang	6	85,7	1	14,3	7	100
Cukup	2	8,7	21	91,3	23	100
Baik	2	12,5	14	87,5	16	100
Jumlah	10	21,7	36	78,3	46	100
		= 0,05	= 0,004	r = 0,418		

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa pada budaya organisasi yang kurang sebagian besar menyatakan kurang puas dalam bekerja sebanyak 6 responden (85,7%). Pada budaya organisasi dalam kategori cukup sebagian besar merasa puas dalam bekerja sebanyak 21 responden (91,3%). Pada budaya organisasi yang dikategorikan baik sebagian besar menyatakan puas dalam bekerja sebanyak 14 responden (87,5%).

Berdasarkan hasil uji spearman rho di dapatkan nilai  $\rho = 0,004$  dan  $\alpha = 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $\rho = 0,004 < \alpha = 0,05$  maka H1 diterima berarti ada hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Berdasarkan nilai koefisien korelasi didapatkan data nilai  $r = 0,418$  maka dapat dikatakan hubungan kedua variable dalam hubungan yang sedang.

2. **Tabulasi Silang Antara Variabel Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja di Puskesmas Dlanggu Kab. Mojokerto**

**Tabel 7 Tabulasi Silang Antara Variabel Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja di Puskesmas Dlanggu Kab. Mojokerto Bulan Juni 2021**

Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja					
	Kurang Puas		Puas		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%
Kurang Nyaman	7	87,5	1	12,5	8	100
Nyaman	3	7,9	35	92,1	38	100
Jumlah	10	21,7	36	78,3	46	100
		= 0,05	= 0,000	odd ratio = 81,667		

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa pada lingkungan kerja dalam kategori nyaman didapatkan data seluruhnya responden menyatakan puas dalam bekerja sebanyak 7 responden (87,5%) dan pada lingkungan kerja nyaman sebagian besar menyatakan puas dalam bekerja sebanyak 36 responden (78,3%).

Berdasarkan hasil analisa statistik menunjukkan adanya persyaratan uji chi square yang tidak terpenuhi yaitu adanya 25% cell mempunyai nilai expected count kurang dari 5 sehingga digunakan uji turunannya yaitu fisher eksak test dengan hasil nilai  $p = 0,000$  dan  $\alpha = 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$  maka H1 diterima berarti ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil odd ratio = 81,667 (95%,CI : 7,377 – 904.072) maka dapat dikatakan lingkungan kerja yang nyaman

berpeluang 81,6% mempengaruhi kepuasan kerja dibandingkan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

### 3. Tabulasi Silang Antara Variabel Motivasi Dengan Kepuasan Kerja di Puskesmas Dlanggu Kab. Mojokerto

Tabel 8 Tabulasi Silang Antara Variabel Motivasi Dengan Kepuasan Kerja di Puskesmas Dlanggu Kab. Mojokerto Bulan Juni 2021

Motivasi	Kepuasan Kerja					
	Kurang Puas		Puas		Jumlah	
	f	%	f	%	f	%
Lemah	6	85,7	1	14,3	7	100
Sedang	3	14,3	18	85,7	21	100
Kuat	1	5,6	17	94,4	18	100
Jumlah	10	21,7	36	78,3	46	100
	= 0,05		= 0,000		r = 0,517	

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan bahwa pada motivasi yang kurang sebagian besar menyatakan kurang puas dalam bekerja sebanyak 6 responden (85,7%). Pada motivasi dalam kategori cukup hampir seluruhnya merasa puas dalam bekerja sebanyak 18 responden (85,7%). Pada budaya organisasi yang dikategorikan baik hampir seluruhnya menyatakan puas dalam bekerja sebanyak 17 responden (94,4%).

Berdasarkan hasil uji spearman rho di dapatkan nilai  $\rho = 0,004$  dan  $\alpha = 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $\rho = 0,004 < \alpha = 0,05$  maka H1 diterima berarti ada hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Berdasarkan nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai  $r = 0,518$  maka dapat dikatakan hubungan kedua variable dalam kategori hubungan yang sedang.

## PEMBAHASAN

### 1. Budaya Organisasi Di Puskesmas Dlanggu Kab. Mojokerto

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan data bahwa budaya organisasi di Puskesmas Dlanggu Kabupaten Mojokerto menurut responden dalam kategori cukup baik sebanyak 23 responden (50%).

Budaya organisasi merupakan tradisi atau praktekpraktek birokratis yang harus ditumbuhkan dalam organisasi. Budaya organisasi dapat diidentikan dengan komitmen yang kuat untuk menegakkan sebuah prosedur, sistem, atau kinerja yang dibangun oleh organisasi. Tanpa komitmen atau budaya yang kuat, maka dapat dipastikan bahwa organisasi (perguruan tinggi) akan kehilangan kendali dari sebuah sistem pengawasan (*controlling*) manajemen (Rusmini, 2017). Budaya organisasi merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang bisa dipelajari untuk mengatasi dan beradaptasi hidup dalam organisasi. Budaya organisasi itu cenderung untuk diwujudkan oleh anggota organisasi itu sendiri serta merupakan aspek kunci dalam merancang pekerjaan (Muhaeriwati, Hariyati and Gayatri, 2018; Pedrosa *et al.*, 2020; Yulianti and Meutia, 2020).

Menurut peneliti hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan di Puskesmas Dlanggu Kabupaten Mojokerto dalam kategori cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari petugas baik perawat atau bidan selalu memberikan pelayanan yang optimal seperti mereka mendengarkan complain dari pasien, bersikap ramah kepada pasien, dan merespon apapun yang dikeluhkan pasien dengan cepat dan berusaha untuk memberikan tanggapan secara tepat. Selain itu petugas juga berusaha untuk saling membantu temannya ketika tampak satu ruangan sedang banyak pasien dan sedang sibuk petugas yang lain berusaha untuk mengarahkan

pasien agar dapat antri dan duduk ditempat antrian dengan tertib dan tidak ramai agar pelayanan dapat diberikan secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwasannya petugas di UPT Puskesmas Bangsal Kabupaten Mojokerto baik perawat, bidan atau petugas yang lainnya berusaha menerapkan pekerjaan dengan hasil yang maksimal sesuai dengan arahan dari pimpinan serta petugas saling membantu dalam memberikan pelayanan sehingga pelayanan yang diberikan dapat lebih optimal dan cepat.

## 2. Lingkungan Kerja Di Puskesmas Dlanggu Kab. Mojokerto

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan data bahwa lingkungan kerja di Puskesmas Dlanggu Kabupaten Mojokerto menurut responden dalam kategori nyaman sebanyak 38 responden (82,6%). Menurut Soerjono (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja." Lingkungan kerja dimaknai sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar tenaga kesehatan (pekerja) dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang di bebankan (Nitisemito, 2011;(Lee, 2020; Rodríguez-Monforte *et al.*, 2021)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ada di Puskesmas Dlanggu Kabupaten Mojokerto dalam kategori nyaman. Lingkungan kerja yang diteliti disini adalah lingkungan kerja fisik seperti suhu, udara, kebisingan dan penerangan. Menurut responden suhu di dalam ruang pelayanan Puskesmas Dalnggu sudah cukup nyaman dan responden tidak merasa panas atau gerah. Sedangkan pada penerangan

menunjukkan bahwa cahaya matahari sudah bisa masuk di dalam ruangan sehingga penerangan yang diterima ruangan cukup baik. Pada udara menunjukkan bahwa ventilasi udara yang ada di masing-masing ruangan pelayanan sudah memenuhi standar yang ideal, karena setiap ruangan memiliki jendela kaca yang bisa di buka dan udara bisa masuk dengan sejuk dan tidak pengap, sehingga pasien merasa nyaman meskipun berada di dalam ruangan. Sedangkan pada kebisingan karena lokasi puskesmas yang terletak dekat jalan raya maka masalah kebisingan akan tetap masih belum dapat teratasi secara maksimal terutama untuk ruangan yang dekat dengan jalan raya sedangkan pada ruangan yang agak jauh masih kebisingan tidak terlalu mempengaruhi proses pelayanan pada pasien.

## 3. Motivasi Kerja Di Puskesmas Dlanggu Kab. Mojokerto

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan data bahwa hampir setengahnya Motivasi kerja di Puskesmas Dlanggu Kabupaten Mojokerto menurut responden dalam kategori sedang sebanyak 21 responden (45,7%).

Menurut Mangkunegara (2017) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*), karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi merupakan sebuah proses psikologis melalui keinginan yang belum terpuaskan yang diarahkan ke pencapaian tujuan/insentif, hal ini memperlihatkan bahwa motivasi muncul karena

adanya kekurangan yang dialami individu. Kekurangan itu dapat bersifat *fisiologis* (kebutuhan dasar manusia), *psikologis* (kebutuhan akan harga diri) atau *sosiologis* (kebutuhan berinteraksi sosial). Kebutuhan tersebut didorong dan diarahkan untuk mengurangi kekurangan akan kebutuhan. Motivasi juga merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya.

Menurut peneliti hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja petugas di Puskesmas Dlanggu Kabupaten Mojokerto termasuk dalam kategori motivasi sedang. Hal ini terjadi karena responden merasa pekerjaan yang saat ini dijalannya sudah dapat memenuhi kebutuhan mereka sehingga mereka merasa harus dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga untuk dapat mempertahankan posisi atau jabatan mereka, disamping itu adanya reward atau imbalan atas prestasi kerja bagi karyawan menumbuhkan semangat dalam diri petugas untuk dapat terus bekerja dan memotivasi diri agar bekerja dengan lebih baik.

#### **4. Kepuasan Kerja Di Puskesmas Dlanggu Kab. Mojokerto**

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan data bahwa sebagian besar kepuasan kerja di Puskesmas Dlanggu Kabupaten Mojokerto menurut responden dalam kategori puas sebanyak 36 responden (78,3%).

Kepuasan kerja kognitif adalah kepuasan yang didapatkan dari penilaian logis dan rasional terhadap kondisi dan peluang yang ada (Ahmadiansah, 2020). Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranannya atau pekerjaannya yang dijalani dalam organisasi. Tingkat rasa puas individu bahwa

mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Kepuasan Kerja dapat dirasakan melalui kondisi psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh tenaga kesehatan (pegawai) di dalam suatu lingkungan pekerjaan atas peranannya dalam organisasi dan kebutuhannya terpenuhi dengan baik (AbuAlRub *et al.*, 2016; Waluyo, 2019; Uchmanowicz *et al.*, 2020). Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2017).

Menurut peneliti hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja petugas kesehatan di Puskesmas Dlanggu sebagian besar termasuk dalam kategori puas. Kepuasan ini terjadi karena pekerjaan yang mereka jalani dan penghargaan yang mereka terima sesuai dengan keinginan dan harapan dari responden sehingga dengan adanya keseimbangan tersebut responden merasa puas dengan hasil kerja mereka. Selain itu adanya jaminan keselamatan dan kesejahteraan bagi petugas di Puskesmas Dlanggu membuat responden merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalankan.

#### **5. Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Di Puskesmas Dlanggu Kab. Mojokerto**

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa pada budaya organisasi yang kurang sebagian besar menyatakan kurang puas dalam bekerja sebanyak 6 responden (85,7%). Pada budaya organisasi dalam kategori cukup sebagian besar merasa puas dalam bekerja sebanyak 21 responden (91,3%). Pada budaya organisasi yang dikategorikan baik sebagian

besar menyatakan puas dalam bekerja sebanyak 14 responden (87,5%).

Berdasarkan hasil uji spearman rank di dapatkan nilai  $p = 0,004$  dan  $\alpha = 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $p = 0,004 < \alpha = 0,05$  maka H1 diterima berarti ada hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Berdasarkan nilai koefisien korelasi didapatkan data nilai  $r = 0,418$  maka dapat dikatakan hubungan kedua variable dalam hubungan yang sedang.

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan (Saleh, 2018).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan budaya organisasi yang kuat dari petugas di Puskesmas Dlanggu dapat mempengaruhi kepuasan kerja petugas. Kepuasan ini terjadi karena dengan adanya penerapan budaya organisasi yang tepat maka pekerjaan yang dilakukan akan dapat diselesaikan dan diperoleh dengan hasil yang optimal, selain itu adanya penerapan budaya organisasi tersebut akan menumbuhkan semangat kerjasama yang baik dan kompak antar petugas baik dalam satu bagian maupun bagian yang lain ((Wei *et al.*, 2018; Lee, 2020; Miller *et al.*, 2020). Dengan adanya kerjasama yang baik tersebut maka

responden dapat merasa puas dengan hasil kerja mereka.

## 6. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan kerja di Puskesmas Dlanggu Kab. Mojokerto

Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa pada lingkungan kerja dalam kategori nyaman didapatkan data seluruhnya responden menyatakan puas dalam bekerja sebanyak 7 responden (87,5%) dan pada lingkungan kerja nyaman sebagian besar menyatakan puas dalam bekerja sebanyak 36 responden (78,3%).

Berdasarkan hasil analisa statistik menunjukkan adanya persyaratan uji chi square yang tidak terpenuhi yaitu adanya 25% cell mempunyai nilai expected count kurang dari 5 sehingga digunakan uji turunannya yaitu fisher eksak test dengan hasil nilai  $p = 0,000$  dan  $\alpha = 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $p = 0,000 < \alpha = 0,05$  maka H1 diterima berarti ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil odd ratio = 81,667 (95%, CI : 7,377 – 904.072) maka dapat dikatakan lingkungan kerja yang nyaman berpeluang 81,6% mempengaruhi kepuasan kerja dibandingkan lingkungan kerja yang kurang nyaman.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja merupakan suatu dorongan yang menggerakkan seseorang dalam hal ini karyawan untuk bekerja atau melakukan perbuatan tertentu. Perusahaan yang mampu

memberdayakan karyawan lewat sumber daya manusia di dalam perusahaannya akan berhasil dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Namun untuk mencapai kinerja karyawan yang baik maka perusahaan harus mampu baik lewat sistem maupun lewat para pemimpin dan juga suasana di dalam organisasi untuk dapat mendorong karyawan untuk mencapai kinerja tertentu (Sedarmayanti, 2017; Gil, Carrillo and Fonseca-pedrero, 2018; Passya *et al.*, 2019; Muthuri, Senkubuge and Hongoro, 2020).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara fisik seperti suhu, penerangan, udara dan kebisingan dapat mempengaruhi kepuasan kerja petugas. Pada suhu udara yang panas akan menyebabkan petugas merasa tidak nyaman dalam memberikan layanan di dalam ruangan sehingga petugas dalam memberikan pelayanan akan terlihat tergesa-gesa dan terkadang terkesan kurang teliti atau terampil. Pada masalah kebisingan dapat pula mempengaruhi kepuasan kerja, dimana pada ruangan yang terlalu bising maka komunikasi yang tercipta antara pasien dan petugas tidak akan berjalan dengan baik dan terkadang bisa tidak jelas sehingga komunikasi yang tercipta antara pasien dan petugas tidak dapat terjalin dengan baik dan dapat memberikan perasaan kurang nyaman pada pasien maupun petugas dalam proses pelayanan kesehatan. Penerangan ruangan dapat pula mempengaruhi kepuasan kerja dimana pada penerangan yang kurang petugas tidak akan dapat memberikan tindakan atau pelayanan dengan maksimal karena keterbatasan aktivitas pada ruang yang kurang terang. Sedangkan pada hubungan dengan antar teman kerja yang baik akan menumbuhkan semangat kerja yang positif dan petugas merasa nyaman dalam bekerja dan puas dalam melaksanakan dan menerima hasil kerja mereka.

## **7. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kepuasan kerja di Puskesmas Dlanggu Kab. Mojokerto**

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan bahwa pada motivasi yang kurang sebagian besar menyatakan kurang puas dalam bekerja sebanyak 6 responden (85,7%). Pada motivasi dalam kategori cukup hampir seluruhnya merasa puas dalam bekerja sebanyak 18 responden (85,7%). Pada budaya organisasi yang dikategorikan baik hampir seluruhnya menyatakan puas dalam bekerja sebanyak 17 responden (94,4%).

Berdasarkan hasil uji spearman rho di dapatkan nilai  $r = 0,004$  dan  $p = 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $r = 0,004 < p = 0,05$  maka H1 diterima berarti ada hubungan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja. Berdasarkan nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa nilai  $r = 0,518$  maka dapat dikatakan hubungan kedua variable dalam kategori hubungan yang sedang.

Motivasi intrinsik secara langsung berhubungan dengan tingkat ambisi seseorang. Orangtua dan teman sebaya berperan penting dalam pembentukan nilai seseorang mengenai apa yang ingin ia lakukan dan ingin menjadi apa. Orangtua yang menetapkan ekspektasi yang tinggi, tetapi dapat dicapai untuk anak-anak mereka da yang secara terus-menerus mendorong mereka dalam lingkungan yang tidak otoriter cenderung memberikan dorongan pencapaian yang kuat pada anak-anak mereka. Latar belakang budaya juga mempunyai

dampak terhadap motivasi intrinsik. Beberapa budaya menghargai mobilitas karir, keberhasilan kerja, dan pengakuan yang lebih dibandingkan dengan budaya lain. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ditingkatkan oleh lingkungan kerja atau penghargaan eksternal. Penghargaan didapatkan setelah pekerjaan selesai dilakukan.

Meskipun semua orang secara intrinsik termotivasi sampai derajat tertentu, tidak realistis bagi organisasi untuk mengasumsikan bahwa semua pekerjaan mempunyai tingkat motivasi intrinsik yang memadai dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus menyediakan suasana yang merangsang motivasi, baik ekstrinsik maupun intrinsik (Purba *et al.*, 2020).

Menurut asumsi peneliti adanya motivasi kerja yang sedang dari petugas kesehatan di Puskesmas Dlanggu dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Pemberian penghargaan dan kesejahteraan ataupun keselamatan kerja yang baik terhadap petugas kesehatan akan memberikan dampak yang positif terhadap dedikasi petugas dalam melaksanakan kewajibannya atau pekerjaannya mereka. Ketidakpuasan dapat terjadi jika penghargaan yang diberikan organisasi kurang dapat memenuhi harapan dari petugas kesehatan. Kondisi ini yang menyebabkan menurunnya motivasi perawat dalam bekerja dan jika dibiarkan berlangsung terus akan mempunyai dampak negatif terhadap prestasi kerjanya.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang nyaman memiliki hubungan dengan kepuasan kerja petugas kesehatan, khususnya di Puskesmas Puskesmas Dlanggu Kabupaten Mojokerto. Melihat hubungan yang significant tersebut maka perlu manajemen atau pimpinan di Puskesmas memperhatikan dan meningkatkan penerapan budaya organisasi dengan lebih baik melalui peningkatan peran organisasi atau Puskesmas dalam menumbuhkan semangat kerja bagi petugas. Selain itu fasilitas atau lingkungan kerja dapat

dimodifikasi dengan lebih nyaman dan lengkap sehingga petugas dapat melaksanakan aktivitas dalam memberikan pelayanan pada pasien dengan baik dan petugas juga dapat merasa nyaman dalam bekerja sehingga memacu motivasi kerja dengan lebih baik.

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan adanya analisis terhadap pengembangan manajemen keperawatan terkait dengan kepuasan kerja dengan meneliti pengaruh kepemimpinan, pengalaman kerja, atau juga penghargaan sehingga hasil penelitian dapat mendorong evaluasi dari kinerja manajemen Puskesmas serta menjadi pendorong dalam pengembangan manajemen keperawatan secara umum.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Kepala Puskesmas dan seluruh tenaga kesehatan Puskesmas Dlanggu Kabupaten Mojokerto atas kesempatan, kesediaan serta keterlibatan dalam penelitian ini, sehingga proses penelitian berjalan lancar.

## DAFTAR RUJUKAN

- AbuAlRub, R. *et al.* (2016) 'Exploring the relationship between work environment, job satisfaction, and intent to stay of Jordanian nurses in underserved areas', *Applied Nursing Research*, 31, pp. 19–23. doi: 10.1016/j.apnr.2015.11.014.
- Agustini, T , Mulya, C. (2019) 'Hubungan Motivasi Kerja dan Imbalan yang di Terima Perawat dalam Kepatuhan Pendokumentasian Flowsheet', *Jurnal Ilmiah Kesehatan Pencerah*, 8(c), pp. 67–74.
- Ahmadiansah, R. (2020) *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Pertama. Yogyakarta: Kreasi Total Media.

- Alrawahi, S. *et al.* (2020) 'The application of Herzberg's two-factor theory of motivation to job satisfaction in clinical laboratories in Omani hospitals', *Heliyon*, 6(9), p. e04829. doi: 10.1016/j.heliyon.2020.e04829.
- Gil, A. J., Carrillo, F. J. and Fonseca-pedrero, E. (2018) 'MiE Assessing a learning organization model': doi: 10.1177/0892020618783815.
- Hasibuan, M. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi 11. Bandung: PT. Bumi Aksa.
- Hermanto (2016) *Public Relations dalam Organisasi*. Yogyakarta: Sansusta.
- Kaswan (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmua.
- Lee, D. H. (2020) 'Impact of organizational culture and capabilities on employee commitment to ethical behavior in the healthcare sector', *Service Business*, 14(1), pp. 47–72. doi: 10.1007/s11628-019-00410-8.
- Mangkunegara, A. P. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan 14. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Miller, E. *et al.* (2020) 'The happiness initiative: Changing organizational culture to make "brilliance" mainstream in aged care', *Journal of Management and Organization*, 26(3), pp. 296–308. doi: 10.1017/jmo.2019.59.
- Misnanniarti (2017) 'Implementasi Kebijakan Remunerasi Di Rumah Sakit Pemerintah', *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 6(3).
- Muhaeriwati, T., Hariyati, R. T. S. and Gayatri, D. (2018) 'Hubungan Konsistensi Budaya Organisasi Dengan Kelengkapan Dokumentasi Keperawatan: Manajemen Nyeri Di Rumah Sakit', *Journal Educational of Nursing(Jen)*, 1(1), pp. 58–72. doi: 10.37430/jen.v1i1.65.
- Munanzar (2019) 'Analisis Budaya Organisasi Dan Kualitas Pelayanan Publik.', *Jurnal Sosial Budaya*, 3(4).
- Muthuri, R. N. D. K., Senkubuge, F. and Hongoro, C. (2020) 'Determinants of Motivation among Healthcare Workers in the East African Community between 2009–2019: A Systematic Review', *Healthcare*, 8(2), p. 164. doi: 10.3390/healthcare8020164.
- Nunuk, H. and Qomariyah, N. (2017) 'Pengaruh Kualitas Pelayanan Puskesmas terhadap Kepuasan pasien Pengguna Kartu Pemeliharaan Kesehatan Masyarakat Surakarta (PKMS) di Surakarta', *Bhirawa*, 2(2).
- Passya, P. *et al.* (2019) 'Hubungan Peran Kepala Ruang dan Supervisor Keperawatan dengan Motivasi Perawat dalam Melakukan Dokumentasi Keperawatan', *Jurnal Keperawatan Raflesia*, 1(November), pp. 99–108. doi: 10.33088/jkr.vli2.409.
- Pedrosa, J. *et al.* (2020) 'Organizational culture and nurse's turnover: A systematic literature review', *International Journal of Healthcare Management*, 0(0), pp. 1–9. doi: 10.1080/20479700.2020.1801160.
- Purba, S. *et al.* (2020) *Perilaku Organisasi*. Cetakan I. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Rodríguez-Monforte, M. *et al.* (2021) 'The influence of supervisory support, work effectiveness, work empowerment and stress secondary to residents' responsive behaviours on job satisfaction of nursing staff: A multisite cross-sectional study', *Journal of Nursing Management*, 29(3), pp. 497–507. doi: 10.1111/jonm.13173.
- Rumagit, T.; Mulyadi; Reginus, M. (2017) 'HUBUNGAN MOTIVASI KERJA

DENGAN PERILAKU CARING  
INTENSIVE CARE UNIT DI RSU  
PANCARAN KASIH', *e-journal  
Keperawatan*, 5(November), pp. 1–7.

Yulianti, D. and Meutia, I. F. (2020) *Perilaku dan  
Pengembangan Organisasi*. Edisi Pert.  
Bandarlampung: Pustaka Media.

Rusmini (2017) *Psikologi Manajemen*. Edisi I. Jambi:  
Pusta Studi Agama Dan Kemasyarakatan  
(PUSAKA).

Saleh, A. A. (2018) *Pengantar Psikologi*. Pertama.  
Sulawesi Selatan: Penerbit Aksara Timur.

Sedarmayanti (2017) *Perencanaan dan Pengembangan  
SDM untuk Meningkatkan Kompetensi,  
Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung:  
PT. Refika Aditama.

Soerjono, S. (2016) *Sosiologi Suatu pengantar*. Jakarta:  
PT. Rajagrafindo Persada.

Triwibowo (2019) *Manajemen Pelayanan Keperawatan  
di Rumah Sakit*. Edisi II. Jakarta: Trans Info  
Media.

Uchmanowicz, I. *et al.* (2020) 'The relationship  
between burnout, job satisfaction and the  
rationing of nursing care—A cross-sectional  
study', *Journal of Nursing Management*,  
28(8), pp. 2185–2195. doi:  
10.1111/jonm.13135.

Waluyo, M. (2019) *Manajemen Psikologi Industri*.  
Batu. Literasi Nusantara.

Wei, H. *et al.* (2018) 'The state of the science of nurse  
work environments in the United States: A  
systematic review', *International Journal of  
Nursing Sciences*, 5(3), pp. 287–300. doi:  
10.1016/j.ijnss.2018.04.010.

Wibowo (2016) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja  
Grafindo Persada.

**Cite this article as:** Harianto, B., Saudah, N., Hidayati, R.N.,  
Jainurakhma, J. (2022). Hubungan Budaya Organisasi Motivasi  
Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Petugas  
Kesehatan. *Jurnal Ilmiah Media Husada*. 11(1), 84-96.  
<https://doi.org/10.33475/jikmh.v7i2.21>