

ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS DI PUSKESMAS MEDAN SUNGGAL

Indah Doanita Hasibuan¹, Muthia Khanza Errisyah^{2*}, Siti Khofipah³, Mutiara Rezqiqa Purba⁴, Egril Re hulina Ritonga⁵

Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan^{1,2,3,4,5}

*Corresponding Author : muthiakhanzaerrisyah@gmail.com

ABSTRAK

Motivasi adalah suatu dorongan untuk bergerak baik di dalam maupun di luar diri seseorang serta memotivasi sikap dan perilakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin besar keinginannya untuk bekerja lebih keras guna meningkatkan prestasi kerjanya. Motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan kegigihan seseorang untuk mencapai tujuannya. Sedangkan budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi. Makna budaya kerja sangat dalam karena dapat mengubah perilaku dan sikap pegawai untuk menghadapi tantangan masa depan dan meraih produktivitas yang lebih besar. Faktor-faktor budaya kerja karyawan tersebut berdampak langsung terhadap suatu perusahaan atau organisasi. Menggunakan metode kualitatif dengan mengambil lima narasumber yang berasal dari petugas Puskesmas Medan Sunggal. Dalam riset ini teknik yang digunakan ialah observasi dan wawancara. Dalam menjalankan pekerjaannya para petugas merasa sangat bersemangat karena adanya motivasi kerja yang sangat baik, tidak adanya tekanan kerja, lingkungan kerja yang baik dan gaji yang sesuai juga menjadi factor yang mempengaruhi motivasi kerja mereka. Selain itu budaya kerja yang sangat nyaman juga mempengaruhi kinerja para petugas Dimana mereka merasakan adanya komunikasi yang terbuka dan jujur, kemudian kerja sama yang baik juga akan menciptakan suasana yang menyenangkan. Motivasi dan budaya kerja yang didapat dan dirasakan mereka menjadi factor pendorong yang sangat mempengaruhi kinerja para pegawai di UPT Medan Sunggal, sehingga nantinya berdampak pada perkembangan dan kemajuan puskesmas.

Kata kunci : budaya, kinerja, motivasi, puskesmas

ABSTRACT

Motivation is the urge to move both inside and outside a person and motivates his or her attitudes and behavior at work. Motivation is a process that explains a person's intensity, direction and persistence to achieve their goals. Meanwhile, work culture is a habit that is carried out repeatedly by employees in an organization. The meaning of work culture is very deep because it can change employee behavior and attitudes in facing future challenges and achieving greater productivity. This employee work culture factor has a direct impact on a company or organization. Using a qualitative method by taking five sources from the Medan Sunggal Community Health Center officers. In this research the techniques used were observation and interviews. In carrying out their work, the officers feel very enthusiastic because there is very good work motivation, no work pressure, a good work environment and an appropriate salary are also factors that influence their work motivation. Apart from that, a very comfortable work culture also influences the performance of the officers. They feel that with open and honest communication, good cooperation will also create a pleasant atmosphere. The motivation and work culture that is obtained and felt is a driving factor that greatly influences the performance of employees at UPT Medan Sunggal, so that it will have an impact on the development and progress of the Community Health Center.

Keywords : culture, performance, motivation, health center

PENDAHULUAN

Dalam suatu instansi/perusahaan, yang menjadi salah satu bagian dari sumber daya adalah seorang pegawai. SDM (Sumber Daya Manusia) itulah yang memungkinkan jalannya

organisasi sehari-hari. Pegawai yang menjadi sumber berjalannya organisasi, sehingga organisasi memiliki peran sebagai elemen yang sangat berpengaruh dalam sebuah manajemen institusi. Dengan demikian masyarakat memiliki peran untuk dalam proses menggapai sebuah institusi/perusahaan. Hal ini terlihat dari semua kegiatan yang dikerjakan para petugas dalam melaksanakan tugasnya, sehingga harus didorong untuk bekerja lebih baik lagi guna mencapai kinerja yang baik dan efisien (Tutus Sumariyani, 2022)

Dalam penelitian (Tutus Sumariyani, 2022) mereka juga mengatakan bahwa petugas yang berada di wilayah kerja puskesmas mempunyai beragam kompetensi. Sangat perlu bagi puskesmas untuk memajukan model kompetensi yang berintegritas dengan melakukan penilaian kinerja sebagai tolak ukur yang digunakan sebagai landasan untuk pengembangan dan kemajuan. Puskesmas harus mengoptimalkan dan memperkuat sumber daya yang dimilikinya, terutama pada karyawan. Mengawasi karyawan perusahaan dengan beragam kepribadian, sikap, dan kemampuan setiap individu agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian dalam membentuk organisasi/perusahaan yang efisien dan efektif mengikuti visi dan misi yang ingin dicapai nantinya maka sangat dibutuhkan pengembangan, penciptaan, dan penilaian. Maka dari itu antara budaya organisasi dan budaya perusahaan memiliki kaitan satu sama lain karena keduanya mempunyai kesamaan, walaupun budaya perusahaan mempunyai hal-hal yang spesifik seperti gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan lain-lain, semuanya tetap termasuk dalam kategori budaya organisasi. Budaya perusahaan merupakan aturan main internal yang menjadi pedoman sumber daya manusianya dalam memenuhi tanggung jawabnya dan nilai-nilai perilaku dalam organisasi. Budaya kerja merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi dalam suatu organisasi/perusahaan yang mengacu pada abstraksi seperti nilai dan norma yang mencakup seluruh atau sebagian perusahaan. Ini mungkin tidak didefinisikan, didiskusikan, atau bahkan diperhatikan. Namun budaya dapat mempengaruhi perilaku seseorang di tempat kerja. Budaya kerja sangat diperlukan dalam setiap pelayanan pelatihan, yang harus selalu dikembangkan dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdiri dari sumber daya manusia dari berbagai latar belakang dan tingkatan. Oleh karena itu, perubahan budaya kerja dilakukan dengan terlebih dahulu mengubah pola pikir sumber daya manusia di seluruh tempat kerja

Menurut (Tutus Sumariyani, 2022) motivasi adalah suatu dorongan untuk bergerak baik di dalam maupun di luar diri seseorang serta memotivasi sikap dan perilakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin besar keinginannya untuk bekerja lebih keras guna meningkatkan prestasi kerjanya. Motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah dan kegigihan seseorang untuk mencapai tujuannya. Semakin tinggi tingkat motivasi maka semakin bahagia karyawan di tempat kerjanya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kerjanya. Kondisi kerja yang buruk dapat menurunkan kemampuan seorang karyawan dalam bekerja. Seorang individu yang bermotivasi tinggi dan melakukan upaya signifikan untuk mendukung tujuan produksi unit kerja dan organisasi kerjanya. Seseorang yang termotivasi hanya memberikan kontribusi minimal terhadap pekerjaannya. Motivasi merupakan topik penting dalam studi individualisme. Faktor nyata dan tidak nyata mempengaruhi kinerja karyawan. Memuaskan kebutuhan materi bukanlah satu-satunya hal yang membuat karyawan bahagia dalam bekerja. Memenuhi kebutuhan dasar karyawan, seperti kualitas hidup mereka di tempat kerja, merupakan faktor lain yang perlu dipertimbangkan. Dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman, manajer, supervisor dan karyawan harus memperhatikan kondisi lingkungan kantor dalam hal kebersihan tempat kerja dan suhu udara. Tercapainya kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor kerja, seperti motivasi kerja yang baik, suasana kerja yang positif dan budaya organisasi yang baik mendorong sikap positif mencintai pekerjaan, dan karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya

Budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi. Makna budaya kerja sangat dalam karena dapat mengubah perilaku dan

sikap pegawai untuk menghadapi tantangan masa depan dan meraih produktivitas yang lebih besar. Kebudayaan sebagai model asumsi dasar bersama yang melaluinya kelompok tertentu belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Kebudayaan adalah seperangkat tingkah laku yang terlihat dalam masyarakat, seni, agama, lembaga dan segala hasil karya dan pemikiran sekelompok orang. Tanggung jawab karyawan, inovasi, orientasi produk, pengetahuan, dan sistem kerja adalah lima faktor yang mempengaruhi budaya kerja. Faktor-faktor budaya kerja karyawan tersebut berdampak langsung terhadap suatu perusahaan atau organisasi (Adha et al., 2019). Kemampuan budaya kerja mempengaruhi kinerja karyawan, karena merupakan kemampuan sumber daya manusia sebagai pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi agar mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola budaya kerja dan mengembangkannya dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang berakibat pada penurunan kinerja perusahaan.

Job performance atau actual performance (hasil kerja atau prestasi nyata yang dicapai seseorang) asal kata dari Kinerja. Robbins (Adha et al., 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi dua faktor, yaitu faktor pekerjaan dan faktor internal karyawan. Faktor yang ada pada diri karyawan adalah keahlian khusus, kecerdasan (IQ), usia, kepribadian, jenis kelamin, senioritas, pola pikir, emosi, pikir, sikap kerja dan persepsi. Kinerja merupakan hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai karyawan dengan melakukan tugasnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya. (Faizal et al., 2019)

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan juga mempengaruhi kepuasan pelanggan. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis. Lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi perlengkapan, perlengkapan kantor yang digunakan dan tata letak kantor, yang mengacu pada lingkungan kerja fisik kantor dan metode kerja fisik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Puskesmas harus mampu mengidentifikasi, memelihara dan menyediakan alat yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan layanan atau produk, yaitu bangunan, pekerjaan dan fasilitas terkait, proses layanan dan peralatan pendukung. Fasilitas yang berhubungan dengan pekerjaan merupakan fasilitas fisik yang dapat mengolah masukan (input) menjadi suatu produk (output) yang diinginkan, dan dengan adanya fungsi tersebut dapat membuat pekerjaan menjadi lebih lancar dan menyenangkan bagi penggunanya, misalnya fasilitas pelayanan keagamaan, asuransi kesehatan, tua. -asuransi hari tua dan sebagainya. Puskesmas diharapkan menjadi pemimpin dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan di daerah dan merupakan unit organisasi komprehensif dan terpadu yang paling dekat dengan masyarakat. Peran dan kegiatan puskesmas sangat strategis dalam pengembangan pelayanan kesehatan di Indonesia. Puskesmas ikut serta dalam penyelenggaraan kegiatan kesehatan agar setiap penduduk mempunyai kesadaran, keinginan dan kemampuan hidup sehat guna mencapai derajat kesehatan yang optimal. (Jainurakhma, 2022)

Unit Pelaksana teknis (UPT) Puskesmas Medan Sunggal merupakan bagian dari Dinas Kesehatan Kota Medan yang melayani masyarakat dengan mengedepankan dan mengawal upaya-upaya untuk menjamin manfaat kesehatan yang sebesar-besarnya bagi masyarakat. Layanan pusat kesehatan masyarakat merupakan salah satu pelayanan kesehatan masyarakat yang berada di bawah tanggung jawab Pemerintah Republik Indonesia. UPT Puskesmas Medan Sunggal juga merupakan salah satu Puskesmas yang diakui beberapa pasien yang sangat ramah terhadap masyarakat sekitar dan tokoh-tokoh berkepentingan yang mempunyai ketertarikan

terhadap layanan puskesmas tersebut. Tujuan penelitian ini adalah melakukan analisis mendalam untuk mengetahui bagaimana motivasi dan budaya kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai UPT Puskesmas Medan Sunggal.

METODE

Jenis penelitian ini adalah studi kualitatif. Desain penelitian ini menggunakan kerangka metode kualitatif deskriptif. Populasi dan sampel diambil dari tenaga medis yang bertugas di UPT Puskesmas Medan Sunggal yang terdiri dari dokter, bidan, pengelola gizi, perawat, dan bagian medis. Lokasi penelitian adalah tempat dilakukannya penelitian dengan menggunakan metode, prosedur, dan pendekatan yang disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Kajian ini dibuat dengan menggunakan instrumen penelitian berupa wawancara pada 5 petugas di UPT Puskesmas Medan Sunggal. Wawancara kami lakukan pada 23 November 2023 dengan menerapkan etika penelitian seperti perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan hasil penelitian.

HASIL

Berdasarkan *output* penyelidikan tersebut diketahui bagaimana budaya kerja dan motivasi UPT Puskesmas Medan Sunggal mempengaruhi kinerja pegawai, dan disusun saran perbaikannya. Pengkaji memerlukan metode wawancara mendetail guna mengetahui pengetahuan mengenai data yang dikumpulkan.

Motivasi Kerja

Tidak Adanya Tekanan Kerja

Berdasarkan hasil wawancara dengan kelima narasumber, semua orang berpendapat bahwa mereka tidak merasakan adanya stres dalam bekerja, tidak ada tuntutan atau tekanan dalam pelaksanaan tugas pekerjaan, sehingga pekerjaan terasa lebih mudah. Argumen ini sesuai telaah yang dilaksanakan (Usnawati et al., 2020), terdapat beberapa alasan mengapa isu tekanan terkait organisasi harus menjadi agenda terkini. Antara lain, permasalahan yang sedang *top* diperbincangkan adalah masalah tekanan yang kedudukannya esensial dalam hubungannya ke kinerja dan produktivitas karyawan. Selain diikuti pada indikator luar organisasi, tekanan juga sangat dipengaruhi oleh faktor dalam organisasi. *Burnout* merupakan sebuah perih stres yang memunculkan ketimpangan psikis dan fisik yang menularkan afeksi, keadaan karyawan dan proses berpikir. Tekanan yang berlebihan bisa membahayakan kapasitas seseorang dalam menghadapi habitat.

Gaji yang Sesuai

Dari hasil wawancara kepada kelima informan diperoleh bahwa upah yang didapat pegawai sudah cocok dan sesuai untuk jabatan dan *workload* masing-masing sektor di UPT Puskesmas Medan Sunggal. Hal ini sejalan dengan penelitian (Ratnasari & Mahmud, 2020) bahwa honor sebagai indikator untuk pegawai dalam membentangkan keterampilan dan bakatnya. Upah yang memadai menjadikan prestasi kerja pegawai meningkat serta memadai, sekalipun jika upah tidak pas, maka harapan prestasi kerja pegawai juga dibawah.

Lingkungan Kerja yang Baik dan Nyaman

Berdasarkan hasil wawancara terhadap lima orang informan menyatakan bahwa lingkungan kerja UPT Puskesmas Medan Sunggal baik, aman dan nyaman. Gagasan ini sesuai pada pengkajian yang dilaksanakan (Sihaloho & Siregar, 2020) bahwa lingkungan yang bersih dan teratur membuat pegawai puskesmas nyaman dan memberikan hasil yang baik untuk melayani pasien. Lingkungan kerja membekuk instruksi yang bermakna dalam mempengaruhi keterampilan pegawai. Lingkungan bekerja yang tidak menyenangkan menyebabkan

menurunnya kapasitas kerja pegawai, dan waktu yang diperlukan saat merampungkan beban yang di dapat sekiranya bertolak belakang dengan tujuan yang telah ditetapkan, yang pada akhirnya retensi dari tatanan pekerjaan yang dikerjakan bukan efektif dan efisien di satu sisi. tangan Lingkungan kerja yang menyenangkan memberikan pengaruh yang baik bagi diri sendiri dan perusahaan, sehingga karyawan merasa puas dengan hasilnya dan perusahaan pun mencapai tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Budaya Kerja

Komunikai yang Terbuka dan Jujur

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap lima pegawai UPT Puskesmas Medan Sunggal mampu menjalin komunikasi yang jujur, terbuka dalam segala hal, dan saling membantu dalam menyelesaikan permasalahan/pekerjaan sehingga tercipta budaya kerja yang positif di lingkungan kerja. masyarakat. Pusat kesehatan Hasil penelitian ini membenarkan (Laksono & Wilasittha, 2021) penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa mereka disatukan oleh komunikasi yang baik dan senantiasa terjaga antar rekan kerja serta selalu bekerjasama dalam pelaksanaan tugas yang diberikan perusahaan. Diskusi yang efektif menjamin pegawai tak melakukan kesalahan percakapan dalam bekerja. Dialog antara manajer dan pegawai juga harus diamati, karena *communication* antara pimpinan dan karyawan mendekatkan pekerjaan pada harapan yang disemogakan. Komunikasi juga menjadikan pegawai makin mempererat kesatuan serta lebih stabil saat menjalankan mandat yang dipercayakan oleh institusi.

Kerja Sama yang Baik

Terkait hasil *interview* yang dibuat kepada lima orang narasumber, semuanya mengakui bahwa kerjasama antar pegawai puskesmas berjalan dengan bagus, yang pada akhirnya menghasilkan lingkungan kerja yang efektif dan kondusif dalam bekerja sama. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya (Lasmi et al., 2021) sesungguhnya *cooperative team* ialah keterampilan menuju prinsip dan rencana bersama, maka dari itu *team work* ialah keterampilan yang mumpuni untuk memimpin dan memajukan orang-orang mencapai dan menuju cita-cita perusahaan. Efektivitas tim tergantung pada pencapaian kerja sama serta pencapaian seseorang. Tim bekerja sama agar menggabungkan faktor produksi (dalam hal ini, kebanyakan keterampilan) untuk mencapai tujuan mereka. Kerja sama yang bagus ialah *cooperation* yang mendatangkan *profit* pada kedua golongan dan tidak menimbulkan dampak negatif terhadap makhluk hidup dan alam di luar mitra kerja sama. Artinya, kolaborasi tidak hanya menguntungkan pihak yang berkolaborasi, namun masyarakat yang berkolaborasi harus memperhatikan akibat dari kolaborasinya terhadap makhluk hidup dan lingkungan hidup (Yusuf & Mutiara, 2022)

Suasana Kerja yang Menyenangkan

Pada hasil wawancara ini, seluruh informan berpendapat jika mereka menikmati suasana kerja dipuskesmas dan merasa lebih rileks dan tidak stress. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Hustia, 2020) suasana kerja merujuk pada kondisi atau lingkungan di dalam tempat kerja, yang mencakup faktor-faktor seperti budaya organisasi, antusias tim, relasi antar rekan kerja sejawat, kebijakan perusahaan serta *leadership style*. Suasana kerja sangat mempengaruhi pengalaman kerja pegawai dan dapat berdampak pada berbagai aspek, termasuk produktivitas, kepuasan kerja, kesejahteraan mental, dan retensi karyawan.

PEMBAHASAN

Hal yang menjadi motivasi kerja tenaga Kesehatan di Puskesmas Medan Sunggal adalah kebutuhan fisiologis dan lingkungan, keamanan kerja dan reward. Lingkungan dan kebutuhan

fisiologis meliputi bagaimana kondisi lingkungan kerja, interaksi antar sesama pekerja, dan upah atau gaji yang didapatkan para semua pegawai Puskesmas Medan Sunggal. Penghargaan juga turut serta berpengaruh dalam hasil wawancara ini, karena penghargaan menyangkut prestasi dalam pekerjaan dan merupakan sebuah pengakuan. Kenyamanan kerja bagi para pegawai kesehatan Medan Sunggal. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman berdampak pada peningkatan produktivitas petugas di puskesmas ini, karena hal ini membuat mereka rileks dalam menjalani pekerjaan,

Hasil penelitian ini mencurahkan beberapa aspek terkait budaya kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja para petugas puskesmas. Ini didapatkan dari hasil wawancara yang telah kami kumpulkan dari 5 responden, yang menyatakan dalam hal motivasi mayoritas responden menegaskan adanya kenyamanan yang sangat prima terhadap psikologis pekerja. Hal ini tergambar dari pernyataan semua responden yang mengatakan bahwa mereka menikmati suasana kerja di puskesmas dan tidak merasa burnout saat menjalankan tugas. Suasana kerja yang menyenangkan juga disoroti sebagai pelopor indikator dalam hal motivasi kerja di puskesmas tersebut. Faktor dari suasana kerja mencakup dinamika tim dan relasi antar pekerja yang sangat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja, produktivitas serta peningkatan retensi petugas sehingga memberi dampak yang sangat baik. Ketika seseorang memiliki keinginan, maka motivasinya terpacu sesuai yang diinginkannya.

Selanjutnya komunikasi yang terbuka menjadi acuan dan motivasi dalam melakukan pekerjaan. (Hustia, 2020) juga menyatakan jika motivasi memberikan daya untuk menggerakkan semangat dan menciptakan kegairahan bekerja sehingga para petugas mau untuk bekerja secara efektif dan efisien, dapat bekerja sama, serta dengan segala daya upaya berusaha untuk mencapai kepuasan. Dalam hal ini sangat penting bagi pimpinan untuk memahami bagaimana motivasi kerja para petugas, karena hal ini mempengaruhi kinerja petugas tersebut. Sebagai pimpinan sangat disarankan untuk selalu memperhatikan para petugasnya agar lebih termotivasi dan mendapatkan cara guna mempertahankan dan meningkatkan semangat serta motivasinya. Motivasi kerja yang tinggi akan membuat hasil kerja mereka menjadi lebih baik. Hasil riset menunjukkan bahwa para pegawai mengaku banyak memiliki motivasi untuk bekerja di puskesmas tersebut dengan acuan beberapa faktor seperti tidak adanya tekanan masalah kerja, gaji yang sesuai, lingkungan kerja yang baik dan nyaman sehingga berdampak terhadap diri sendiri dan perusahaan serta komunikasi yang terjalin dengan sangat baik di lingkup pekerjaan UPT Puskesmas Medan Sunggal.

Dampak dari budaya kerja terhadap kinerja pegawai juga menjadi sorotan penting dalam penelitian ini. Menurut hasil wawancara, mereka bisa menciptakan komunikasi yang jujur dan terbuka sehingga tercipta budaya kerja yang positif. Komunikasi yang baik dapat mempengaruhi seseorang untuk lebih giat dalam bekerja. Hal ini juga bermanfaat untuk menghindari konflik dalam bekerja. Adanya kerja sama yang baik, saling membantu dan membagi tugas juga sangat meringankan beban sesama pegawai. Para petugas harus saling percaya agar dapat menyelesaikan tugas dengan baik. Selain itu, suasana yang menyenangkan juga termasuk dalam faktor yang mempengaruhi kinerja para petugas, selama bekerja mereka merasa rileks dan tidak stress, saling mendukung dan membantu, serta membangun kebersamaan antar petugas untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan menyenangkan. Hal tersebut selaras dengan penelitian (Irmayanti et al., 2020a), ia mengatakan bahwa budaya kerja adalah sebuah semangat yang mengikat seluruh individu dan tidak terlihat didalam sebuah perusahaan agar selalu bekerja dan bergerak.

Budaya dalam bekerja merupakan turunan dari budaya organisasi dimana hal ini dimiliki oleh organisasi itu sendiri. Budaya organisasi itu sendiri adalah system yang berisi tujuan organisasi sebagai system eksternal dan internal sosial. Budaya dalam bekerja harus selalu diusahakan dengan benar melalui suatu proses yang dapat dikendalikan dan melibatkan seluruh SDM dalam perangkat system, Teknik, dan alat lainnya. Sangat penting untuk

mengimplementasikan budaya kerja dalam bekerja ataupun berorganisasi. Nilai-nilai budaya kerja harus selalu diterapkan dan dilaksanakan karena dalam sebuah instansi/Lembaga pemerintah yang birokratis, ada kecenderungan dalam pola budaya kerja sehingga sedikit memberikan ruang gerak dinamika ataupun kreativitas kerja sesuai dengan tantangan dan hambatan lingkungannya.

Budaya kerja adalah filosofi yang didasarkan pada pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan penggerak, membudayakan kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, keyakinan, cita-cita, pendapat, dan sebagainya tindakan yang bermanifestasi sebagai “kerja” atau “bekerja”. Budaya tempat kerja memegang peranan penting bagi setiap orang dan perusahaan tempat mereka bekerja. Budaya kerja yang baik memungkinkan personel dapat menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki perusahaan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja juga bermanfaat bagi perusahaan (Marbun et al., n.d.)

Budaya kerja dikenal dengan nilai perilaku yang menjadi suatu kebiasaan. Hubungan kualitas kerja dengan nilai kerja yang merupakan kebiasaan yang bersumber dari adat istiadat, norma, dan aturan agama yang menjadi keyakinan dalam diri seseorang atau orang yang bekerja organisasi. Budaya kerja dapat diartikan sebagai proses dan hasil dicapai berdasarkan pola pikir masing-masing orang (Marbun et al., n.d.). Menurut (Urrahmi et al., 2020) budaya kerja adalah filosofi, nilai-nilai, dan kebiasaan yang ada dalam diri individu, kelompok, atau organisasi yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan baik dan berkinerja baik.

Budaya kerja sendiri merupakan pola pikir yang ditemukan dan terus dikembangkan untuk mengatasi permasalahan eksternal dan internal di tempat kerja. Budaya kerja yang baik di tempat kerja dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan dalam membangun kerjasama tim, dan juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja (Irmayanti et al., 2020b). Budaya kerja yang merupakan nilai-nilai dasar yang terdapat di lingkungan perusahaan, melalui proses menjadi nilai penting bagi SDM karena dapat berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja. (Rasmulia Sembiring, 2020) juga mengatakan budaya kerja yang kuat dan positif akan membantu meningkatkan kinerja karena memberikan struktur dan kendali yang diperlukan tanpa harus berpedoman pada birokrasi formal yang terkadang kaku dan dapat menghambat motivasi dan inovasi.

Menurut (Jufrizen, 2021), motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi adalah suatu dorongan keinginan, dukungan, atau kebutuhan yang dapat merangsang dan memotivasi seseorang untuk bertindak dan berperilaku tertentu yang mengarah ke arah yang optimal, mengurangi dan memuaskan dorongan hati dalam diri sendiri. Sedangkan menurut (Biongan, n.d.) motivasi kerja juga merupakan kumpulan kekuatan atau tenaga yang ada di dalam dan di luar pekerjaan, dimulai dari usaha, kekuatan, dan daya tahan yang berhubungan dengan pekerjaan. Motivasi dalam bekerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efisiensi kerja, karena orang yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja akan berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Menurut (Nurdin & Djuhartono, 2021), motivasi adalah kemampuan anggota untuk mengerahkan kemampuan yang dimilikinya berupa keahlian, keterampilan, tenaga, waktu, dan lain-lain serta siap dan mau melakukan berbagai kegiatan. Kekuatan pendorong untuk melakukan hal tersebut adalah tanggung jawab mereka dan akan memenuhi kewajiban mereka.

Motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan sangat penting bagi setiap organisasi karena merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi efisiensi kerja dan aktivitas dalam suatu organisasi. Orang yang bermotivasi tinggi memprioritaskan upaya untuk meningkatkan keterampilan mereka. Hal ini tidak hanya berdampak pada diri Anda sendiri, namun juga

kelancaran dan kemajuan organisasi (Rahman Al Hakim & Sinambela, 2018). Sedangkan menurut (Nurjaya, 2021), motivasi adalah daya penggerak yang memotivasi anggota suatu organisasi agar rela mengerahkan kemampuannya berupa keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan. Bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi maksud dan tujuan serta memenuhi tugasnya.

Menurut (Contoh et al., 2019) motivasi adalah usaha dan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang dan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki seseorang, sehingga mencapai tujuan yang diinginkan. (Adhan & Prayogi, 2021) mengemukakan bahwa motivasi merupakan pengembangan semangat kerja agar individu mau bekerja dengan kemampuan dan kemampuan terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan hal yang penting karena jika termotivasi maka setiap pegawai diharapkan bekerja keras dan tekun untuk mencapai produktivitas kerja.

Motivasi merupakan faktor yang memelihara dan mengendalikan sikap dan perilaku karyawan. Karyawan memerlukan kebebasan di tempat kerja agar sukses dan lingkungan kerja yang memberi penghargaan menciptakan motivasi. Karyawan yang termotivasi berdedikasi tinggi dan antusias terhadap pekerjaan mereka, berusaha melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka (Hermingsih & Purwanti, 2020).

KESIMPULAN

Hasil penelitian tentang budaya kerja dan motivasi di UPT Puskesmas Medan Sunggal menunjukkan bahwa. Motivasi kerja mendorong semua karyawan untuk melakukan apa yang harus mereka lakukan. Jika ada motivasi yang baik, karyawan akan senang dan bersemangat dalam bekerja, yang akan menghasilkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan bagi organisasi. Dalam hal motivasi kerja para pegawai UPT Puskesmas Medan Sunggal tidak mengalami adanya tekanan kerja, tuntutan dan keterpaksaan. Mereka juga mendapatkan gaji yang sesuai dengan jabatan sebagai daya pendorong dalam mengembangkan bakat dan kemampuannya. Lingkungan kerja yang baik dan nyaman juga membuat karyawan puskesmas merasa nyaman dan berhasil menghasilkan kinerja dalam melayani pasien yang datang.

Budaya kerja adalah kumpulan kualitas, perilaku, kebiasaan, dan praktik yang menggambarkan sebuah perusahaan. Budaya adalah suatu hasil dari kombinasi misi dan visi perusahaan, serta kebijakan, prosedur, dan harapan perusahaan tentang bagaimana perilaku para karyawannya. Dalam hal budaya kerja para pegawai UPT Puskesmas Medan Sunggal merasakan adanya komunikasi yang terbuka dan jujur, mereka bahu membahu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga tercipta budaya kerja yang positif. Kemudian adanya kerja sama yang baik, yang nantinya akan membangun tempat kerja yang ramah dan produktif. Suasana kerja yang menyenangkan juga sangat mempengaruhi kinerja para pegawai di UPT Puskesmas Medan Sunggal, mereka menikmati suasana kerja dipuskesmas, merasa lebih rileks dan tidak merasakan stress yang berlebihan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang turut berkontribusi dalam penulisan dan publikasi artikel penelitian ini. Terutama kepada UPT Puskesmas Medan Sunggal. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya dan dapat memperbaiki sistem pemberian kompensasi pada instansi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan

- Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Adhan, M., & Prayogi, M. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *SiNTESa Journal*, 246–259.
- Biongan, A. (n.d.). *Budaya Kerja, Pengalaman, Lingkungan Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Gorontalo*. 3(1).
- Contoh, B., Issa, J., Tabares, I., Objek, P. B. B., Hasil, L., Informasi, T., Aradea, Ade Yuliana, H. H., Pattiserlihun, A., Setiawan, A., Trihandaru, S., Fisika, P. S., Sains, F., Kristen, U., Wacana, S., Diponegoro, J., Jawa, S., Indonesia, T., Putra, R. L., Hidayat, B., ... Adhitya Putra, D. K. T. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. *Rabit : Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi Univrab*, 1(1), 2019. http://www.ghbook.ir/index.php?name=فرهنگ و رسانه های نوین&option=com_dbook&task=readonline&book_id=13650&page=73&chckhashk=ED9C9491B4&Itemid=218&lang=fa&tmpl=component%0Ahttp://www.albayan.ae%0Ahttps://scholar.google.co.id/scholar?hl=en&q=APLIKASI+PENGENA
- Faizal, R., Sulaeman, M., & Yulizar, I. (2019). Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *EBA Journal: Journal Economics, Bussines and Accounting*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.32492/eba.v5i1.706>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Irmayanti, P. A., Widiastini, M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020a). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 111. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26274>
- Irmayanti, P. A., Widiastini, N. M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020b). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Karya Dharma Husada Bros Singaraja. *Journal Manajemen Dan Bisnis*, 2nd(1), 111–119.
- Jainurakhma, J. (2022). Hubungan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada*, 11(1), 84–96. <https://doi.org/10.33475/jikmh.v11i1.282>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Laksono, B. R., & Wilasittha, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco. *Behavioral Accounting Journal*, 4(1), 249–258. <https://doi.org/10.33005/baj.v4i1.117>
- Lasmi, A., Bayhaqi, H., & Suhairi, S. (2021). Membangun Kerjasama Tim yang Efektif dalam Organisasi. *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting*, 2(1), 35–45. <https://doi.org/10.47467/dawatuna.v2i1.509>
- Marbun, D. P., Si, M., Syaputri, Y., & Si, M. (n.d.). 1) 2).
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*,

- 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Rahman Al Hakim, Y., & Sinambela, E. A. (2018). Kerja, Peranan Hubungan Karir, Pengembangan. *Global*, 03(01), 37–45.
- RasmuliaSembiring, W. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Lmiah Methonomi*, 6(1), 2598–9693.
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi PT. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(2), 66. <https://doi.org/10.47201/jamin.v2i2.53>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Tutus Sumariyani, A. (2022). *Pengaruh Kompetensi Kerja, Budaya Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Puskesmas Pada Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Kabupaten Tulungagung*. 22(8.5.2017), 2003–2005. www.aging-us.com
- Urrahmi, M., Putri, N. E., Pada, P., Kota, P., & Tahun, P. (2020). *Jurnal Mahasiwa Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*. 2(2), 9–17.
- Usnawati, U., Ahiruddin, A., & Mirnasari, T. (2020). Pengaruh Tekanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Trimulya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 3(04), 41–48. <https://doi.org/10.24967/jmms.v3i04.587>
- Yusuf, M. Z., & Mutiara, D. (2022). Diseminasi Informasi Moderasi Beragama: Analisis Konten Website Kementerian Agama. *Dialog*, 45(1), 127–137. <https://doi.org/10.47655/dialog.v45i1.535>