

---

**ANALISIS DAMPAK BUDAYA ORGANISASI, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KUALIFIKASI KARYAWAN TERHADAP DISTRIBUSI TENAGA KERJA (Studi Kasus pada Puskesmas Wonoayu Kab. Sidoarjo)**

**Nuning Nurna Dewi**

Universitas Maarif Hasyim Latif Sidoarjo

Email: [nuning@dosen.umaha.ac.id](mailto:nuning@dosen.umaha.ac.id)

***Abstract***

*This research was conducted in order to analyse the impact of organisational culture, human resource quality, and employee qualifications on workforce distribution among employees at the Wonoayu Health Centre. The approach used in this research is a quantitative approach. The research population used is all employees of the Wonoayu Health Centre with a total of 90 respondents through saturated sampling techniques which make all populations a sample in this research. The data source used in this analysis is primary data where the collection is done directly from Wonoayu Health Centre employees by distributing questionnaires. The data source used in this analysis is data which is taken directly from employees where in this research is the Wonoayu Health Centre Employees by distributing questionnaires. The results obtained in this research show that the Organisational Culture variable has a significant effect on Manpower Distribution, the Human Resource Quality variable has a significant effect on Manpower Distribution, the Employee Qualification variable has a significant effect on Manpower Distribution, and the organisational culture variable (X1), human resource quality (X2), and employee qualifications (X3) have a positive and significant effect on manpower distribution (Y).*

**Keywords:** *Organisational Culture, Human Resource Quality, Employee Qualifications, Labour Distribution*

**Abstrak**

Riset ini dijalankan dalam rangka guna menganalisis Dampak Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Kualifikasi Karyawan Terhadap Distribusi Tenaga Kerja pada Pegawai di Puskesmas Wonoayu. Pendekatan yang dipergunakan pada riset ini ialah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian yang dipakai ialah seluruh Pegawai Puskesmas Wonoayu dengan jumlah 90 responden melalui teknik pengambilan sampel jenuh yang menjadikan semua populasi merupakan sampel pada riset ini. Sumber data yang dipergunakan pada analisis ini ialah data primer dimana pengambilannya dilakukan secara langsung dari Pegawai Puskesmas Wonoayu dengan menyebarkan kuisioner. Sumber data yang dipergunakan pada analisis ini ialah data yang pengambilannya dilakukan secara langsung dari karyawan dimana pada riset ini ialah Pegawai Puskesmas Wonoayu dengan menyebarkan kuisioner. Hasil yang diperoleh pada riset ini memperlihatkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Distribusi tenaga Kerja, variabel Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap Distribusi tenaga Kerja, variabel Kualifikasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Distribusi tenaga Kerja, dan variabel budaya organisasi (X1), kualitas sumber daya manusia (X2), dan kualifikasi karyawan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap distribusi tenaga kerja (Y).

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualifikasi Karyawan, Distribusi Tenaga Kerja

**PENDAHULUAN**

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, peran sumber daya manusia dalam mengelola perkembangan suatu organisasi menjadi semakin penting. Fenomena sumber daya manusia tidak hanya mencakup aspek pekerjaan, tetapi juga mencakup dimensi psikologis,

sosial, dan budaya yang mempengaruhi kinerja dan keberhasilan suatu organisasi (Rusman, 2022). Tidak hanya manajemen perusahaan yang terbatas, isu kemanusiaan dan etika di dunia kerja juga menjadi bagian integral dari fenomena sumber daya manusia. Pelayanan kesehatan yang berkualitas dan pemerataan akses terhadap pelayanan kesehatan merupakan hal yang sangat diinginkan oleh masyarakat (No et al).

Dalam upaya mengatasi permasalahan kesehatan, pertimbangan yang muncul melibatkan budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, dan kualifikasi pegawai yang dalam konteks distribusi tenaga kerja di bidang kesehatan. Budaya organisasi di rumah sakit, pusat layanan kesehatan, dan institusi layanan kesehatan lainnya memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi layanan kesehatan antarprofesional dan perawatan pasien yang aman.

Dalam budaya organisasi yang positif, staf layanan kesehatan akan termotivasi untuk memberikan perawatan terbaik kepada pasien, berbagi pengetahuan, dan segera mengidentifikasi masalah (Yuliastuti & Jawahir, 2023). Oleh karena itu, menganalisis dan meningkatkan budaya organisasi di lingkungan layanan kesehatan merupakan langkah penting dalam mengatasi masalah distribusi tenaga kerja yang tidak merata (Raya, 2021).

Kualitas sumber daya manusia juga menjadi faktor kunci dalam permasalahan distribusi tenaga kerja di bidang kesehatan. Profesional kesehatan yang tidak hanya memiliki kualifikasi yang sesuai tetapi juga keterampilan klinis berkualitas tinggi mampu memberikan perawatan pasien yang aman dan efektif (oleh & Pembimbing Dra Sri Rejeki Ekasasi, n. Pada saat yang sama, kualifikasi yang ketat dan peraturan yang kuat merupakan cara penting untuk memastikan bahwa para profesional kesehatan yang memasuki bidang ini adalah yang terbaik di bidangnya.

Oleh karena itu, ketika menganalisis masalah alokasi tenaga kerja dalam sistem pelayanan kesehatan, perlu mempertimbangkan peran penting budaya organisasi, sumber daya manusia, dan kompetensi tenaga kerja. Melalui pemahaman yang lebih baik mengenai ketiga dimensi ini dan upaya untuk memperbaikinya, dapat juga berkontribusi pada sistem layanan kesehatan yang lebih adil, lebih aman, dan lebih baik di dunia (Yuliastuti & Jawahir, 2023).

Dalam konteks layanan kesehatan, budaya organisasi yang kuat dan positif dapat berdampak signifikan terhadap keberhasilan organisasi dan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien. Budaya organisasi yang mengedepankan transparansi, komunikasi terbuka, kolaborasi, dan layanan yang berpusat pada pasien dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas sistem layanan kesehatan. Kualitas sumber daya manusia dalam hal pengetahuan, keterampilan, dan etika merupakan hal yang sangat penting. Mutu pelayanan kesehatan tidak hanya bergantung pada jumlah tenaga medis, namun juga pada kemampuan mereka dalam memberikan pelayanan yang aman dan efektif.

Kualifikasi staf : Memastikan bahwa staf memiliki kualifikasi yang sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka merupakan faktor penting dalam mencegah kesalahan medis dan meningkatkan keselamatan pasien. Kualifikasi atau pelatihan yang tidak memadai dapat menempatkan pasien pada risiko dan melemahkan kepercayaan masyarakat terhadap sistem layanan kesehatan (Raya, 2021). Ketika menangani masalah distribusi tenaga kerja di sektor layanan kesehatan, peran budaya organisasi, kualitas sumber daya manusia, dan kualifikasi staf sangatlah penting (Prayogi et al).

Mengembangkan budaya organisasi yang mendukung pelayanan kesehatan berkualitas, mengembangkan sumber daya manusia berkualitas tinggi, dan memenuhi persyaratan kualifikasi yang ketat akan berdampak positif pada distribusi tenaga kesehatan yang adil dan efektif. Dalam operasionalisasi Puskesmas ini, budaya organisasi dan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas pelayanan kesehatan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Budaya Organisasi**

Menurut Oktavia & Fernos, (2023), Budaya organisasi merujuk pada sebuah kekuatan sosial yang bersifat tak terlihat namun memiliki kemampuan untuk memotivasi individu-individu di dalam suatu organisasi untuk terlibat dalam berbagai aktivitas kerja. Secara tidak langsung, setiap anggota organisasi memiliki pemahaman terhadap budaya yang berlaku di lingkungan organisasi tersebut. Terutama bagi karyawan baru, mereka berusaha untuk memahami norma-norma yang ada, baik yang harus diikuti maupun yang sebaiknya dihindari, serta mengidentifikasi nilai-nilai yang dianggap baik dan buruk dalam budaya organisasi tersebut demi merasa diterima di tempat kerja baru mereka.

Pada riset ini menggunakan tujuh indikator Budaya Organisasi : Berani mengambil resiko, Hal - hal Detail, Orientasi Hasil, Orientasi kepada para Individu, Orientasi Tim, Keagresifan, Stabilitas.

### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Sunarno dalam (Atika et al., 2020) bahwa kemampuan seorang pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, didukung oleh pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang dimilikinya, merupakan faktor penting untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut. Hal ini bertujuan agar perusahaan memiliki daya saing yang baik.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) tercermin dari kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Sumber daya manusia yang berkualitas umumnya memiliki latar belakang pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman yang memadai. Putri mengungkapkan dalam (Cahyani et al., 2020) bahwa untuk memastikan kelancaran operasional usaha, manajer atau pemilik usaha perlu memiliki pengetahuan yang cukup, karena keberadaan sumber daya manusia yang terampil dan berpengetahuan dapat memberikan solusi terhadap berbagai kendala yang mungkin timbul.

Dalam penelitian ini menggunakan empat indikator kualitas SDM yaitu : Keterampilan teknis dan non teknis, Kualitas pelayanan kerja, pendidikan, dan kerjasama.

### **Kualifikasi Karyawan**

Kualifikasi karyawan mengacu pada kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pekerja untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam suatu organisasi. Aspek-aspek yang dapat mencerminkan kualifikasi karyawan termasuk pendidikan, pengalaman kerja, sertifikasi, dan kemampuan teknis (Finawati, 2022).

Kualifikasi karyawan merujuk pada rangkaian kemampuan, pengetahuan, pengalaman, sertifikasi, dan keahlian teknis yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan tugas dan

tanggung jawab tertentu di lingkungan organisasi atau pekerjaan. Kualifikasi karyawan menjadi penunjuk penting dalam mengevaluasi apakah seorang individu memiliki keahlian atau kapabilitas yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan atau peran tertentu. Aspek-aspek seperti riwayat pendidikan, pengalaman kerja, sertifikasi, dan keahlian khusus dapat digunakan untuk menilai serta menetapkan kualifikasi karyawan (Sulastris & Tri Wibowo, 2021).

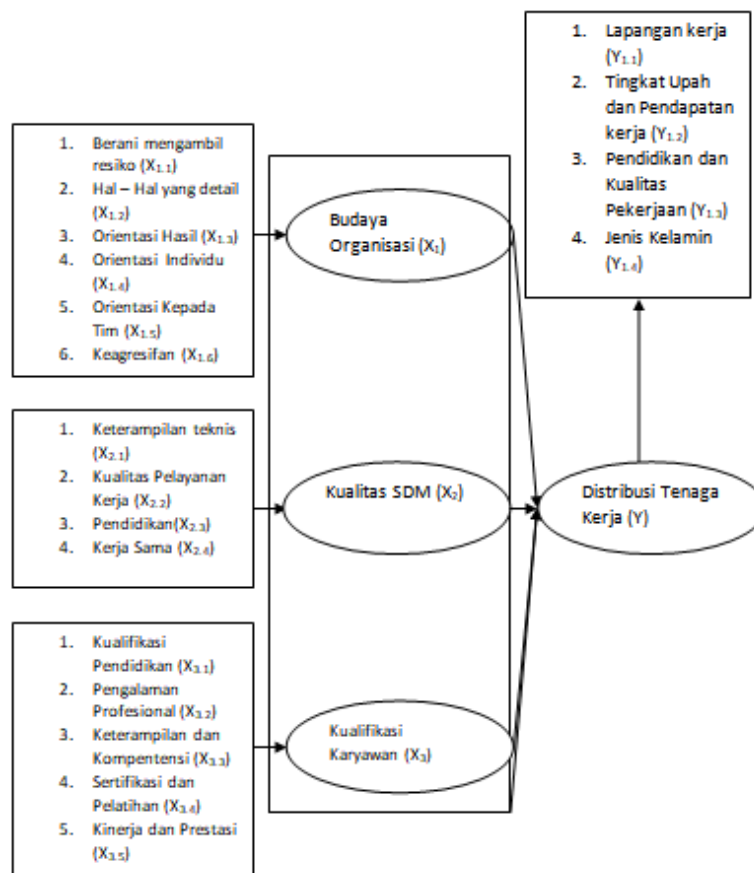
Dalam riset ini mempergunakan lima indikator kualifikasi karyawan : Kualifikasi pendidikan, Pengalaman profesional, Keterampilan dan kompetensi, Sertifikasi dan pelatihan, Kinerja dan prestasi.

### Distribusi Tenaga Kerja

Distribusi kerja mengacu pada penentuan pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang di antara anggota organisasi atau tim kerja. Dalam distribusi kerja yang efektif, setiap anggota tim memiliki peran yang jelas sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, sehingga mencapai tujuan organisasi dapat dilakukan dengan efisiensi. Proses distribusi kerja juga mencakup alokasi sumber daya, penjadwalan, dan koordinasi antar anggota tim, yang bertujuan untuk memastikan kelancaran pelaksanaan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahab et al., 2021).

Pada riset ini, menerapkan lima indikator yaitu: Lingkungan kerja, Tingkat upah, Pendidikan, dan Jenis kelamin.

### Kerangka Penelitian



Gambar 1 Kerangka Penelitian

Berdasarkan model hipotesis diatas maka hipotesis pada riset ini yakni :

H1 : Budaya organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Distribusi tenaga kerja (Y).

H2 : Kualitas SDM ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Distribusi tenaga kerja (Y).

H3 : Kualifikasi karyawan ( $X_3$ ) sangat berpengaruh signifikan terhadap Distribusi tenaga kerja (Y).

H4 : Budaya organisasi ( $X_1$ ), Kualitas SDM ( $X_2$ ), dan Kualifikasi karyawan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Distribusi tenaga kerja (Y).

## METODE PENELITIAN

### Jenis dan Lokasi Penelitian

Pendekatan yang dipergunakan pada riset ini ialah penelitian kuantitatif. Riset ini dilakukan di Puskesmas Wonoayu. Lokasi Puskesmas ini berada di Jl. Raya Wonoayu No. 01, Jimbaran Kulon, Kec. Wonoayu, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur.

### Populasi dan Pengambilan Sampel

Pada riset ini yang dijadikan sebagai populasi ialah 90 Pegawai Puskesmas Wonoayu. Teknik sampling yang dipergunakan ialah sampel sampling jenuh yakni semua Pegawai Puskesmas Wonoayu. Dan 90 Pegawai seluruhnya peneliti jadikan sebagai sampel pada riset ini. Persoalan ini bisa dijalankan jika total keseluruhan dari populasi cenderung kecil atau peneliti yang hendak mengeneralisasi terhadap kesalahan yang minim.

### Pengumpulan Data

Pada riset ini, metode yang dipergunakan ialah metode survei dengan angket, yakni riset yang menerapkan metode untuk mengumpulkan data dengan melakukan pembagian kuesioner kepada responden dimana berisikan daftar pertanyaan terkait masalah yang tengah dilangsungkan riset terhadapnya dan meminta kesediaan responden guna memberikan jawaban terhadap daftar pertanyaan tersebut. Teknik yang dipergunakan pada riset ini ialah skala likert (1,2,3,4,5).

### Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

Pada riset ini menggunakan Teknik analisis model Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Pengujian hipotesis pada riset ini dijalankan dengan peninjauan terhadap koefisien jalur yang tersedia melakukan perbandingan antara nilai probabilitas 0,05 terhadap nilai probabilitas 0,05 kurang dari atau setara terhadap nilai probabilitas Sign atau ( $0,05 \leq \text{Sig}$ ) tentunya menerima  $H_0$  dan menolak  $H_a$ . Dapat diartikan, tidak signifikan apabila nilai probabilitas 0,05 melebihi atau setara terhadap nilai probabilitas Sig atau ( $0,05 \leq \text{Sig}$ ) tentunya menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dimana mengartikan signifikan ketentuan yang ada para regresi dengan menggunakan SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1 Uji Normalitas**

Asymp.Sig	Kriteria	Keterangan
0,113	>0,05	Berdistribusi Normal

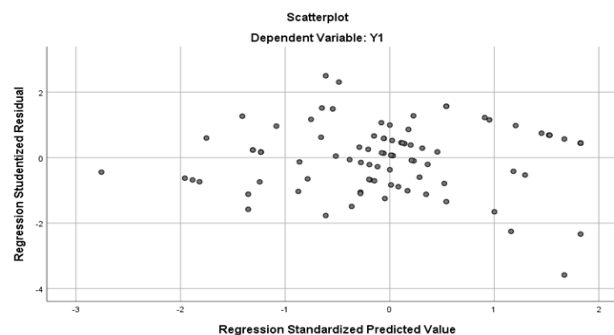
Berdasarkan Tabel 5.13 menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan pada Asymp.sig sebesar 0,113 yang dapat dikatakan nilai asymp.sig 0,113 lebih besar daripada 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

**Tabel 2 Uji Multikolinieritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,525	1906	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kualitas SDM	0,728	1374	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kualifikasi Karyawan	0,470	2126	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan Hasil Tabel 5.14 menunjukkan bahwa baik Budaya Organisasi ( $X_1$ ), Kualitas SDM ( $X_2$ ), dan Kualifikasi Karyawan ( $X_3$ ) memiliki nilai tolerance kurang dari 1 dan VIF memiliki nilai kurang dari 10 maka dapat dikatakan data tidak mengalami multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**



**Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas**

Melalui grafik scatterplot dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari Gambar 5.1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

**Tabel 3 Uji Regresi Linear**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model				Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.991	3.280		0.607	0.545		
	X1.TOTAL	0.262	0.071	0.424	3.665	0.000	0.525	1.906
	X2.TOTAL	0.137	0.089	0.151	1.541	0.127	0.728	1.374
	X3.TOTAL	0.117	0.091	0.158	1.294	0.199	0.470	2.126

Budaya Organisasi mempunyai koefisien regresi dengan positif sebesar 0,262. Jika diasumsikan variabel independen lain konstan, hal ini berarti setiap kenaikan Budaya Organisasi sebesar 1 satuan maka Distribusi tenaga kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,262 satuan.

1. Kualitas SDM mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,137. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Kualitas SDM akan menyebabkan variabel Distribusi Tenaga Kerja naik sebesar 0,137 satuan.
2. Kualifikasi Karyawan mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,117. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Kualifikasi Karyawan akan menyebabkan variabel Distribusi Tenaga Kerja naik sebesar 0,117 satuan.

**Tabel 4 Uji F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	278.823	3	92.941	18.897	.000 <sup>b</sup>
	Residual	422.966	86	4.918		
	Total	701.789	89			

Berdasarkan tabel diatas, didapat nilai  $F_{hitung}$  sebesar 18,897 dengan probabilitas signifikansi mendekati nol ( $P\text{ value} = 0,000$ ). Hasil tersebut lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 2,71 dengan nilai signifikansi dibawah 0,05. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi, kualitas SDM dan Kualifikasi Karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Distribusi Tenaga Kerja pada Puskesmas Wonoayu Kab. Sidoarjo.

**Tabel 5 Uji Parsial (Uji T)**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model				Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
				Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.991	1.345		1.480	0.142		
	X1.TOTAL	0.262	0.029	0.600	8.938	0.000	0.525	1.906
	X2.TOTAL	0.137	0.037	0.214	3.759	0.000	0.728	1.374
	X3.TOTAL	0.117	0.037	0.224	3.156	0.002	0.470	2.126

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa :

- a. Budaya Organisasi memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,938 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $8,938 > 1,987$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima, artinya variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Distribusi Tenaga Kerja”.
- b. Kualitas SDM memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,759 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,612 > 1,987$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05



(0,000 < 0,05). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, artinya variabel Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Distribusi Tenaga Kerja”.

c. Kualifikasi Karyawan memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,407 dan nilai signifikansi sebesar 0,002. Nilai tersebut lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3.156 > 1987$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,002 < 0,05$ ). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima, artinya variabel Kualifikasi Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Distribusi Tenaga Kerja”.

**Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 <sup>a</sup>	0.797	0.790	0.90926	2.143

Pada tabel 6.5 menunjukkan bahwa koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R-Square sebesar 0,790 Hal ini berarti bahwa 79% variabel dependen yaitu Distribusi Tenaga Kerja dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu Budaya Organisasi, Kualitas SDM dan Kualifikasi Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 21% Distribusi Tenaga Kerja dijelaskan oleh variabel atau sebab-sebab lainnya diluar model.

### **Pembahasan**

1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap (X1) terhadap Distribusi tenaga Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil pengujian data penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Distribusi tenaga Kerja pada Puskesmas Wonoayu kab. Sidoarjo. Dilihat dari pengujian secara statistik menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada level signifikan 5% ( $t_{hitung}$  8,938 , dengan sig. 0,000) terhadap Distribusi tenaga Kerja Puskesmas Wonoayu kab. Sidoarjo, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian (achmad, efendi, 2018)

2. Kualitas SDM (X2) berpengaruh signifikan terhadap Distribusi tenaga Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil pengujian data penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap Distribusi tenaga Kerja pada Puskesmas Wonoayu kab. Sidoarjo. Dilihat dari pengujian secara statistik menunjukkan Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan pada level signifikan 5% ( $t_{hitung}$  3,759 dengan sig. 0,000) terhadap Distribusi tenaga Kerja Puskesmas Wonoayu kab. Sidoarjo, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Leuhery & Warbal, 2018)

3. Kualifikasi Karyawan (X3) berpengaruh signifikan terhadap Distribusi tenaga Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil pengujian data penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel Kualifikasi Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Distribusi tenaga Kerja pada Puskesmas Wonoayu kab. Sidoarjo. Dilihat dari pengujian secara statistik menunjukkan Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan pada level signifikan 5% ( $t_{hitung}$  3,156 dengan sig. 0,002) terhadap Distribusi tenaga Kerja Puskesmas Wonoayu kab. Sidoarjo, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima. Hasil ini serupa dengan (Marta Tila'ar et al., 2022).



4. Budaya Organisasi (X1), Kualitas SDM (X2), dan Kualifikasi Karyawan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Distribusi Tenaga Kerja (Y)

Berdasarkan dari hasil pengujian data penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel budaya organisasi (X1), kualitas sumber daya manusia (X2), dan kualifikasi karyawan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap distribusi tenaga kerja (Y) pada Puskesmas Wonoayu kab. Sidoarjo. Dilihat dari pengujian secara statistik menunjukkan Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan pada level signifikan 5% ( $f_{hitung}$  18,897 dengan sig. 0,000) terhadap Distribusi tenaga Kerja Puskesmas Wonoayu kab. Sidoarjo, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis data secara parsial diperoleh bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Distribusi Tenaga Kerja. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi Budaya Organisasi sebesar 0,000 yang berada  $< 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Distribusi Tenaga Kerja), terbukti.
2. Dari hasil analisis data secara parsial diperoleh bahwa variabel Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap Distribusi Tenaga Kerja. Hal ini dapat dari tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,000 yang berada  $< 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap Distribusi Tenaga Kerja terbukti.
3. Dari hasil analisis data secara parsial diperoleh bahwa variabel Kualifikasi Tenaga Kerja berpengaruh signifikan terhadap Distribusi Tenaga Kerja. Hal ini dapat dari tingkat signifikansi yaitu sebesar 0,002 yang berada  $< 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kualifikasi Tenaga Kerja berpengaruh signifikan terhadap Distribusi Tenaga Kerja terbukti.
4. Dari hasil analisis data secara simultan variabel Budaya Organisasi, Kualitas SDM, dan Kualifikasi Tenaga Kerja berpengaruh signifikan terhadap Distribusi Tenaga Kerja. Hal ini didasarkan pada tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang berarti memiliki signifikansi  $< 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi, Kualitas SDM, dan Kualifikasi Tenaga Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Earning Per Share (EPS), terbukti.
5. Koefisien determinasi Adjusted R-square adalah sebesar 0,790 Hal ini menjelaskan bahwa sebesar 79% variabel dependen yaitu Distribusi Tenaga Kerja dapat dijelaskan oleh Budaya Organisasi, Kualitas SDM, dan Kualifikasi Tenaga Kerja, sedangkan sisanya sebesar 21% Distribusi Tenaga Kerja dapat dijelaskan oleh variabel dan sebab-sebab lainnya diluar model yang telah ada.

### Saran

Usulan yang pertama yaitu mengenai antrian. Agar antrian tidak terlihat menumpuk atau banyak maka pihak puskesmas diharapkan dapat membuat aplikasi berbasis online untuk

pengambilan nomor antrian, sehingga pasien tidak perlu datang pagi-pagi hanya untuk mengambil nomor antrian paling rendah.

Nomor antrian bisa didapat melalui ponsel android/ios/windows pada saat dirumah. Tidak hanya itu masyarakat yang hendak ke puskesmas juga bisa mengetahui waktu pelayanan untuk nomor urut yang sudah didapat melalui ponsel android/ios/windows. Tidak hanya itu kawasan puskesmas akan terlihat rapi ketika semua yang sedang berada di puskesmas adalah pasien yang sedang dilayani bukan pasien yang sedang menunggu. Sama halnya dengan itu, lahan parkir juga tidak dipenuhi kendaraan pasien yang menunggu untuk dilayani. Jadi tidak menimbulkan penuhnya lahan parkir.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atika, K., Nisa, & Mafra, U. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PIN ( Persero ) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim PENDAHULUAN Tujuan PT . PLN ( Persero ) yang A . pelayanan listrik untuk menyediakan serta mel. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(14), 355–366.
- Cahyani, A. D., Mulyani, S., & Budiman, N. A. (2020). Pengaruh Akuntansi Berbasis SAK EMKM, Kualitas Sumber Daya Manusia, dan Karakteristik Usaha Terhadap Kualitas Laporan Keuangan. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, September, 12–22.
- Dwi Purnama, M. W., Rahmawati, P. I., & Yulianthini, P. (2020). Pengaruh Sistem Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Arta Sedana Singaraja. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 101. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26212>
- Finawati, F. (2022). Implementasi Manajemen Humas di Pondok Pesantren Annasyi'in Pamekasan. *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2). <https://doi.org/10.18860/rosikhun.v1i2.14023>
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu. *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1), 20–29. <https://doi.org/10.24239/jimpi.v1i1.899>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- oleh, D., & Pembimbing Dra Sri Rejeki Ekasasi, D. (n.d.). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada Pt. Kertabumi. *Repository.Stimykpn.Ac.Id.*
- Pranpantja, Y., Satispi, E., & WD Tuti, R. (2021). PERAN SUPERVISI KEPALA MADRASAH DAN KUALIFIKASI AKADEMIK DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU. *Instruksional*, 3(1), 87. <https://doi.org/10.24853/instruksional.3.1.87-96>
- Prayogi, M. A., Farisi, S., & Salwa, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Mediasi Oleh Organizational Citizhenship Behavior. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 1068–1078.
- Raya, U. P. (2021). *Universitas Palangka Raya Tahun 2021*. 3226878.
- Rusman. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 78–84.
- Sari, N. R., Sukamdi, S., & Rofi, A. (2022). Distribusi dan Karakteristik Pemuda NEET di Indonesia (Analisis Data Sakernas 2018). *Majalah Geografi Indonesia*, 36(2), 103. <https://doi.org/10.22146/mgi.59391>

- Sulastrri, L., & Tri Wibowo, K. (2021). REKONSTRUKSI PEMBERI GRATIFIKASI SEBAGAI SUBYEK TINDAK PIDANA KORUPSI. *IBLAM LAW REVIEW*, 1(3), 55–82. <https://doi.org/10.52249/ilr.v1i3.42>
- Syahrial, A., Kumala, S., Sarnianto, P., & Hersunaryati, Y. (2022). Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia dan Kualitas Pelayanan Farmasi Di RS Amira Purwakarta. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(1), 25. <https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i1.6004>
- Wahab, A., Syahid, A., & Junaedi, J. (2021). Penyajian Data Dalam Tabel Distribusi Frekuensi Dan Aplikasinya Pada Ilmu Pendidikan. *Education and Learning Journal*, 2(1), 40. <https://doi.org/10.33096/eljour.v2i1.91>
- Yulastuti, H., & Jawahir, M. (2023). Analisis Efektivitas Pemanfaatan Aplikasi Layanan Kesehatan Mobile Jaminan Kesehatan Nasional Di Indonesia. *pbi 1 Journal of Muslim Community Health (JMCH)* 2023. Vol. 4, No. 3. Page 40-51 <https://doi.org/10.52103/jmch.v4i3.1123> The Author(s). This Open Access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license E-ISSN 2774-4590 40 JOURNAL OF MUSLIM COMMUNITY, 4(03), 40–51.