

## **HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI PEMEGANG PROGRAM PTM (PENYAKIT TIDAK MENULAR) PUSKESMAS KECAMATAN PENJARINGAN TAHUN 2021**

**Handy Suryadi, Wahyu Sulistiadi**

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia

Email: dr.handy.suryadi@gmail.com, wahyufphui@gmail.com

### **Abstrak**

Adanya kecenderungan kurang kondusifnya budaya organisasi pada Puskesmas Kecamatan Penjaringan. Kondisi menjadi permasalahan yang saling berhubungan dan diduga memiliki pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lainnya terutama variabel kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Penjaringan. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan desain potong lintang (cross sectional), dimana pengumpulan data hanya dilakukan sekali saja dalam satu waktu. Penelitian dilakukan di Puskesmas Kecamatan Penjaringan yang berlokasi di Jalan Teluk Gong Raya No. 2 Penjaringan, Jakarta Utara. Berdasarkan hasil pembahasan pengaruh hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Penjaringan, maka kami memiliki beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan budaya organisasi di Puskesmas Penjaringan. Kegiatan ini perlu dilakukan koordinasi lebih lanjut dengan pihak puskesmas dan menyesuaikan situasi dan kondisi saat ini

**Kata kunci:** Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai; Puskesmas

### **Abstrack**

*There is a tendency of less conducive organizational culture at the Penjaringan Subdistrict Health Center. Conditions become problems that are interconnected and are thought to have an influence from one variable on other variables, especially the employee performance variable. Therefore, researchers are interested in conducting research on the relationship between organizational culture and employee performance at the Penjaringan Subdistrict Health Center. This research is a survey research with a cross sectional design, where data collection is only done once at a time. The research was conducted at the Penjaringan Subdistrict Health Center, which is located on Jalan Teluk Gong Raya No. 2 Penjaringan, North Jakarta. Based on the results of the discussion on the influence of organizational culture on employee performance at the Penjaringan Sub-district Health Center, we have several recommendations that can be applied to improve organizational culture at the Penjaringan Health Center. This activity needs to be further coordinated with the puskesmas and adjust to the current situation and conditions.*

**Keywords:** Organizational Culture; Employee Performance; Puskesmas

## **Pendahuluan**

Pusat Kesehatan Masyarakat atau yang lebih dikenal sebagai Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (Indonesia, 2014). Begitu pentingnya peranan puskesmas sebagai institusi pelaksana teknis, sehingga dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dituntut memiliki kemampuan dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan primer melalui peningkatan kinerja sumber daya manusianya.

Kinerja sumber daya manusia tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada di lingkungan puskesmas sangat penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat serta tim kerja yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan prestasi kerja yang terbaik (Depkes, 2000). Kinerja diistilahkan sebagai prestasi kerja (job performance), dalam arti yang lebih luas yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hampir semua pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam bekerja (Mangkunegara & Prabu, 2005). Dalam rangka memenuhi harapan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan prima dari organisasi publik, perlu diperhatikan perilaku organisasi publik dalam pelaksanaan kinerjanya (Robbins, 2013).

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang kesehatan saat ini sangat cepat sehingga pelayanan kesehatan khususnya Puskesmas dituntut agar bisa memberikan pelayanan berkualitas kepada Masyarakat. Untuk dapat meningkatkan mutu pelayanan kesehatan secara berkelanjutan atau continuous quality improvement, maka diperlukan suatu penanganan dan pengelolaan sumber daya yang dilakukan dengan baik.

Puskesmas kecamatan Penjaringan sebagai bagian unit perangkat teknis di bawah koordinasi dari dinas kesehatan Provinsi DKI Jakarta merupakan unit pelaksana pembangunan kesehatan di wilayah kecamatan yang menjadi ujung tombak dalam pelayanan kesehatan dalam menunjang keberhasilan untuk mencapai visi dinas kesehatan Provinsi DKI Jakarta yaitu Jakarta kota maju, lestari dan berbudaya yang warganya terlibat dalam mewujudkan keberadaban, keadilan dan kesejahteraan bagi semua, dimana definisi sehat menurut kesehatan dunia (WHO) adalah suatu keadaan sejahtera yang meliputi fisik, mental dan sosial yang tidak hanya bebas dari penyakit atau kecacatan. Untuk dapat mewujudkan visi tersebut, Puskesmas harus meningkatkan tata kelola manajemen sumber daya manusia kesehatan untuk dapat melaksanakan kegiatan pokok Puskesmas.

Visi Puskesmas Kecamatan Penjaringan “Menjadi Puskesmas Kebanggaan Masyarakat Jakarta”, dengan misi: 1.) Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan berakhlak mulia; 2.) Menciptakan pelayanan kesehatan yang berorientasi pada kepuasan masyarakat; 3.) Menyediakan sarana dan prasarana yang berkualitas dan

tepat guna sesuai kebutuhan; 4.) Menciptakan suasana kerja yang harmonis bagi semua pegawai 5.) Membina kerjasama yang harmonis dengan lintas sektor dan instansi lain.

Hasil identifikasi didapatkan capaian program dengan kesenjangan terbesar yaitu program PTM (persentase skrining usia produktif sesuai standar) yang hanya mencapai 8,46%. Berdasarkan wawancara dengan penanggung jawab program PTM, capaian skrining pada usia remaja (12-18 tahun) sangat rendah, hal ini dapat disebabkan karena pelaksanaan posbindu yang bersamaan dengan jam sekolah yang diatur secara online dan offline mengikuti kebijakan adaptasi kebiasaan baru era Covid-19 dan juga kesadaran remaja untuk memeriksakan dirinya masih kurang karena menganggap PTM adalah penyakit orang tua. Oleh karena itu, Puskesmas Kecamatan Penjaringan membuat inovasi website aplikasi “PENJI-PTM” yang berisi penjarangan faktor resiko, fasilitas chat dan video call secara online, bertujuan untuk meningkatkan capaian skrining usia remaja yang akhirnya berdampak pada pencapaian SPM usia produktif secara keseluruhan. “PENJI-PTM” merupakan Pemantauan Jitu Penyakit Tidak Menular, aplikasi yang saat ini masih berbasis website diharapkan dapat digunakan dan mencapai target 10% dari siswa SLTP dan SLTA se-wilayah kelurahan Penjaringan sebagai pilot project. “PENJI” ini telah dibentuk oleh tim inovasi dengan dimentori kepala Puskesmas Penjaringan selaku top management sejak bulan September 2021 sudah mulai dipergunakan. Penggunaan “PENJI” baru sebatas pada pilot project yaitu Puskesmas Kelurahan Penjaringan, yang idealnya dapat juga dipakai disemua area kerja puskesmas kelurahan lainnya demi mengejar ketertinggalan pencapaian SPM skrining usia produktif. Tetapi pada pelaksanaan dijumpai kendala, penggunaan aplikasi ini masih rendah, tercermin dalam wawancara dengan pemegang program PTM di Puskesmas Kecamatan Penjaringan, (2021). Adapun hasil wawancara dimaksud adalah sebagai berikut:

“Saat ini banyak faktor yang menyebabkan capaian penggunaan aplikasi Penji masih rendah diantaranya disebabkan oleh masih engganya nakes di puskesmas kelurahan lain memakai inovasi aplikasi Penji untuk mengejar SPM screening yang rendah dikarenakan kekhawatiran antusias masyarakat yang rendah dan gaptek bagi pasien pralansia, masih belum memiliki semangat yang sama dalam mencapai target yang telah ditetapkan, masih dijumpai belum dilakukan serah terima tugas dari nakes pemegang program PTM yang baru di puskesmas kelurahan Penjaringan oleh petugas sebelumnya.”.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disinyalir bahwa terdapat permasalahan kepegawaian yang dihadapi oleh pegawai kesehatan yang terlibat dalam program PTM skrining usia produktif, antara lain seperti kurang kondusifnya budaya organisasi Puskesmas Kecamatan Penjaringan. Selain itu permasalahan terkait kurang kondusifnya budaya organisasi juga tergambar saat sedang melakukan brainstorming dengan pihak Puskesmas Kecamatan Penjaringan.

Puskesmas Kecamatan Penjaringan merupakan pelayanan kesehatan yang dituntut memiliki kinerja tinggi karena berkomitmen untuk memberikan pelayanan bermutu yang berkelanjutan, berinovasi dan terus meningkat, serta beradaptasi terhadap perubahan. Namun berdasarkan wawancara mendalam bersama stakeholder Puskesmas didapatkan permasalahan kepegawaian yang dihadapi oleh pegawai kesehatan yang terlibat dalam program PTM, yaitu kurang kondusifnya budaya organisasi Puskesmas Kecamatan

Penjaringan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi di Puskesmas Kecamatan Penjaringan juga masih belum kondusif.

Berdasarkan beberapa hal di atas menunjukkan adanya kecenderungan kurang kondusifnya budaya organisasi pada Puskesmas Kecamatan Penjaringan. Kondisi di atas menjadi permasalahan yang saling berhubungan dan diduga memiliki pengaruh dari satu variabel terhadap variabel lainnya terutama variabel kinerja pegawai. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Penjaringan.

## Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan desain potong lintang (cross sectional), dimana pengumpulan data hanya dilakukan sekali saja dalam satu waktu. Alasan pemilihan desain ini adalah karena relatif mudah dilaksanakan, sederhana, ekonomis dalam segi waktu dan pada waktu bersamaan banyak variabel yang dapat dikumpulkan (Notoatmodjo, 2002). Penelitian dilakukan di Puskesmas Kecamatan Penjaringan yang berlokasi di Jalan Teluk Gong Raya No. 2 Penjaringan, Jakarta Utara. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober-Desember 2021.

Populasi penelitian ini adalah 149 tenaga kesehatan Puskesmas Kecamatan Penjaringan terdiri dari (dokter 34, bidan 60, perawat 46, gizi 8, kesehatan masyarakat 1). Sedangkan yang menjadi sampel adalah semua tenaga kesehatan yang dipaparkan sesuai PMK no.4 tahun 2019 di Puskesmas Kecamatan Penjaringan yang bersedia mengisi kuisioner. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan menggunakan formulir online (google form). Data dianalisis menggunakan paket program komputer yang sudah baku.

## Hasil dan Pembahasan

### A. Distribusi Responden

Karakteristik responden dapat dijelaskan berdasarkan univariate dengan menggambarkan distribusi frekuensi dan proporsi masing-masing variabel yang diteliti.

Variabel	Mean	SD	Min-Maks	95% CI
Umur	34.02	6.5	26 – 57	33.03 – 34.82

Berdasarkan tabel di atas didapatkan rata-rata umur karyawan di puskesmas penjaringan adalah 34.02 tahun, dengan variasi 6.5 tahun. Umur termuda karyawan di puskesmas penjaringan 26 tahun dan umur tertua yaitu 57 tahun. hasil analisis dapat disimpulkan bahwa 95% diyakini bahwa rata-rata umur karyawan berada antara 33.03 tahun sampai dengan 34.82 tahun.

Variabel	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	44	29.53
Perempuan	105	70.47
Total	149	100

Distribusi pada jenis kelamin karyawan pada puskesmas penjangkaran paling banyak pada perempuan yaitu 105 orang (70.47%) sedangkan laki-laki 44 orang (29.53%).

Variabel	Frekuensi	Persentase
Pendidikan		
Diploma	85	57.05
Sarjana (S1/D4)	62	41.61
Sarjana (S2)	2	1.34
Total	149	100

Distribusi responden pada tingkat pendidikan karyawan pada puskesmas penjangkaran paling banyak pada berpendidikan Diploma yaitu 85 orang (57.05%), sedangkan sarjana (S1/D4) yaitu 62 orang (41.61%) dan berpendidikan S2 yaitu 2 orang (1.34%).

Variabel	Mean	SD	Min-Maks	95% CI
Lama Kerja	8.2	6.1	0 - 31	7.5 - 9.1

Berdasarkan tabel diatas didapatkan rata-rata lama kerja karyawan di puskesmas penjangkaran adalah 8.2 tahun, dengan variasi 6.1 tahun. Lama kerja karyawan di puskesmas penjangkaran bervariasi dari 0 tahun sampai paling lama 31 tahun. Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa 95% diyakini bahwa rata-rata lama kerja karyawan berada antara 7.5 tahun sampai dengan 9.1 tahun.

## B. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Penjangkaran Hasil penelitian dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi di Puskesmas Penjangkaran diungkapkan dengan angket yang terdiri atas 29 pernyataan. Dari analisis data budaya organisasi di Puskesmas Penjangkaran diperoleh skor terendah (*minimum*) 95, skor tertinggi (*maksimum*) 109, rerata (*mean*) 101,82, nilai tengah (*median*) 102, nilai yang sering muncul (*mode*) 101,00, *standar deviasi* (SD) 2,91. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Deskripsi Statistik Budaya Organisasi**

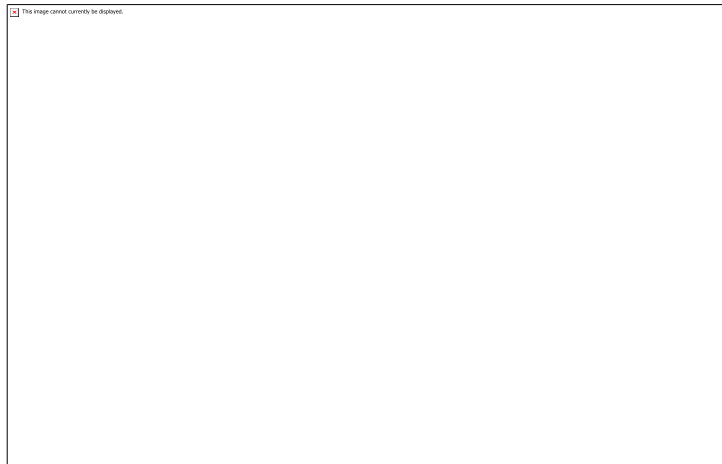
Statistik Budaya Organisasi	
N	149
Mean	101,82
Median	102
Mode	101
Std. Deviation	2,91
Minimum	95

Jika ditampilkan distribusi frekuensi, maka data budaya organisasi di Puskesmas Penjaringan adalah sebagai berikut :

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi di Depok**

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Persen
1	< 97,91	Sangat rendah	9	6,04
2	97,92-100,83	Rendah	39	26,17
3	100,84-103,75	Sedang	59	39,6
4	103,76-106,67	Baik	35	23,49
5	>106,67	Sangat Baik	7	4,7
Jumlah			149	100,0

Apabila ditampilkan dalam bentuk diagram, maka data budaya organisasi di Puskesmas Penjaringan tampak pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 1**  
**Diagram Budaya Organisasi di Puskesmas Penjaringan**

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi di Puskesmas Penjaringan berada pada kategori “sangat rendah” sebesar 5% kategori “rendah” 26%, kategori “sedang” 40%, kategori “baik” 23% dan kategori “sangat baik” 5%. Berdasarkan deskripsi statistik nilai rata-rata, yaitu 101,82, budaya organisasi di Puskesmas Penjaringan masuk dalam kategori “sedang”.

### C. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan di Puskesmas Penjaringan diungkapkan dengan angket yang terdiri atas 27 pernyataan. Dari analisis data kinerja karyawan di Puskesmas Penjaringan diperoleh skor terendah (*minimum*) 86,0, skor tertinggi (*maksimum*) 103,0, rerata (*mean*) 95,21, nilai tengah (*median*) 95,0, nilai yang sering muncul (*mode*) 95,0, *standar deviasi* (SD) 3. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Deskripsi Statistik Kinerja Karyawan**

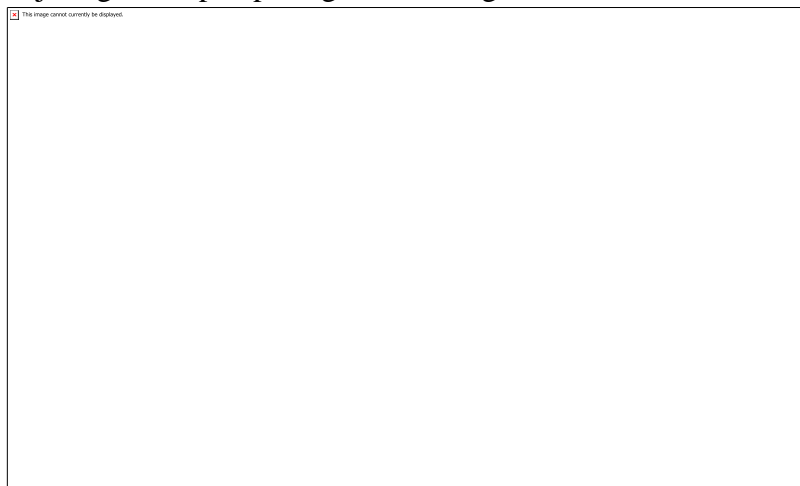
Statistik Kinerja	
N	149
Mean	95,21
Median	95
Mode	95
Std. Deviation	3
Minimum	86
Maximum	103

Jika ditampilkan distribusi frekuensi, maka data kinerja karyawan di Puskesmas Penjaringan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan di Puskesmas Penjaringan**

No.	Interval	Kategori	Frekuensi	Persen
1	< 89,38	Sangat rendah	8	5,4
2	89,39-92,78	Rendah	19	12,8
3	92,79-96,17	Sedang	72	48,3
4	96,18-99,59	Baik	34	22,8
5	>99,57	Sangat Baik	16	10,7
Jumlah			149	100,0

Apabila ditampilkan dalam bentuk diagram, maka data kinerja karyawan di Puskesmas Penjaringan tampak pada gambar sebagai berikut:



**Gambar 2**  
**Diagram Kinerja Karyawan di Puskesmas Penjaringan**

Berdasarkan grafik di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Puskesmas Penjaringan berada pada kategori “sangat rendah” sebesar 5% kategori “rendah” 13%, kategori “sedang” 48%, kategori “baik” 23% dan kategori “sangat baik” 11%.

Berdasarkan deskripsi statistik nilai rata-rata, yaitu 95, budaya organisasi di Puskesmas Penjaringan masuk dalam kategori “sedang”.

#### D. Hasil Uji Prasyarat

Analisis data untuk menguji hipotesis memerlukan beberapa uji persyaratan yang harus dipenuhi agar hasilnya dapat dipertanggungjawabkan. Uji persyaratan analisis meliputi :

##### 1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari tiap-tiap variabel yang dianalisis sebenarnya mengikuti pola sebaran normal atau tidak (Husein, 2011: 181). Uji normalitas variabel dilakukan dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov*. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui normal tidaknya suatu sebaran adalah  $p > 0.05$  sebaran dinyatakan normal, dan jika  $p < 0.05$  sebaran dikatakan tidak normal. Rangkuman hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Normalitas**

Variabel	p	Sig	Ket
Budaya Organisasi (X)	0,29	0,05	Normal
Kinerja (Y)	0,36		Normal

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi ( $p$ ) adalah lebih besar dari 0,05, jadi, data adalah berdistribusi normal.

##### 2. Uji Linearitas

Pengujian linearitas hubungan dilakukan melalui uji F. Hubungan antara variabel X dengan Y dinyatakan linier apabila nilai  $F_{tabel} > F_{hitung}$  dengan  $db = m; N-m-1$  pada taraf signifikansi 5%. Hasil uji linearitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Linieritas Hubungan**

Hubungan	F			Ket.
Fungsional	Hitung	db	Tabel	
X.Y	0,93	1;13	4,67	Linier

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah lebih kecil dari  $F_{tabel}$ . Jadi, dinyatakan linear.

##### 3. Uji Hipotesis

Uji korelasi yaitu mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan rumus *person product moment*. Hipotesis dalam penelitian ini adalah “Ada hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Penjaringan”. Hasil uji dengan menggunakan analisis korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.



**Tabel 7**  
**Koefisien Korelasi Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan**

Korelasi	r hitung	r tabel	Keterangan
X.Y	0,792	0,456	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis tersebut diperoleh koefisien korelasi antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,753, bernilai positif, artinya semakin besar nilai yang mempengaruhi maka semakin besar nilai hasilnya atau sebaliknya. Uji keberartian koefisien korelasi tersebut dilakukan dengan cara mengonsultasi harga  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$  dengan  $N = 149$  diperoleh  $r_{tabel}$  sebesar 0,753. Karena koefisien korelasi antara  $r_{x,y} = 0,753 > r_{(0.05)(149)} = 0.456$ , berarti koefisien korelasi tersebut signifikan.

Penjaaringan diketahui dengan cara nilai  $r$  ( $R^2 \times 100\%$ ). Dari pengujian tersebut ditemukan pula Nilai  $R^2$  sebesar 0,567, sehingga besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 56,7%, sedangkan sisanya sebesar 43,3,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian hipotesis alternatif ( $H_a$ ) yang berbunyi “Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Penjaringan, diterima.

Dalam penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisai terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kecamatan Penjaringan. Dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan metode kuantitatif. Pada metode analisis deskriptif diperoleh informasi dari responden melalui penyebaran kuisioner. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Puskesmas Penjaringan, yaitu sebesar 56,7,7%.

Indikator budaya organisasi dengan nilai rata-rata terendah yaitu pada budaya orientasi hasil dan orientasi tim. Budaya orientasi terhadap hasil dibentuk oleh nilai komitmen terhadap pencapaian kinerja dan komitmen terhadap kepuasan pelanggan dalam memberikan pelayanan. Untuk menjaga komitmen puskesmas terhadap capaian kinerja, puskesmas belum melakukan monitoring dan evaluasi aplikasi penji pada pertemuan rapat rutin tiap bulannya sejak produk inovasi ini diluncurkan. Puskesmas belum melakukan survei kepuasan pengguna aplikasi penji, ini menandakan komitmen untuk memenuhi kepuasan pelanggan belum terlaksana dengan baik. Terkait dengan orientasi tim melakukan pendekatan informal dan pimpinan melaksanakan pengawasan kerja pegawai dengan baik dan memberikan motivasi yang tinggi kepada pegawai melalui peningkatan kualitas layanan kesehatan serta diarahkan untuk mengikuti pelatihan dalam rangka mendukung budaya kerjasama tim. Menurut (Robbins, 2013) hampir tidak ada keraguan bahwa suatu budaya sangat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Seringkali budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi demikian, setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapainya. Untuk mencapai tujuan tersebut akhirnya budaya organisasi memiliki kekuatan untuk mempengaruhi kehidupan organisasi dan produktivitas kerja.

Indikator Kinerja dengan nilai rata-rata terendah yaitu pada penilaian kualitas pekerjaan dan kejujuran. Kinerja sendiri menurut Sondang didefinisikan sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai.

Budaya organisasi sendiri pastinya tidak akan menjadi efektif tanpa adanya hubungan yang baik antar karyawan. Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi harusnya memiliki perasaan membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas. Dengan memiliki perasaan tersebut setiap karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi beban kerjanya, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi.

Pada kuesioner budaya organisasi didapatkan bahwa terdapat beberapa Indikator budaya organisasi didapatkan rata-rata variabel kepuasan dengan nilai terkecil yaitu pada orientasi hasil dengan nilai 3,1 dan pada orientasi tim sebesar 3,1, sedangkan pada indikator kinerja pegawai didapatkan rata-rata variabel kinerja dengan nilai terendah adalah kualitas kerja yaitu 3,4 dan kejujuran sebesar 3,4. Hal ini sesuai dengan pendapat [Dharma \(2004\)](#) yang menunjukkan bahwa keluaran pengukuran kualitatif mencerminkan tingkat kepuasan pekerja. Namun, dimasa pandemic banyak target yang tidak tercapai sehingga aspek kuantitas rendah. Hal ini juga sesuai menurut pendapat Robbin Coulter yang menyatakan bahwa budaya yang kuat yaitu budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas dikalangan para karyawan. Dengan kata lain semakin kuat suatu budaya, maka akan semakin besar penerimaan karyawan akan nilai-nilai yang terkandung dalam budaya tersebut. Pada organisasi dengan budaya yang lemah seringkali tidak jelas antara apa yang penting dan apa yang tidak penting bagi karyawan maupun organisasi. Dalam organisasi seperti ini, budaya biasanya kurang dapat mempengaruhi komitmen karyawan.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan pengaruh hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Kecamatan Penjaringan, maka kami memiliki beberapa rekomendasi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan budaya organisasi di Puskesmas Penjaringan. Kegiatan ini perlu dilakukan koordinasi lebih lanjut dengan pihak puskesmas dan menyesuaikan situasi dan kondisi saat ini.

## BIBLIOGRAFI

Dharma, Agus. 2004. Manajemen Supervisi. Jakarta: Rajawali Press.

Indonesia, K. R. (2014). Peraturan Menteri Kesehatan Ri No 75 Tahun 2014 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. [Google Scholar](#)

Mangkunegara, Anwar Prabu, & Prabu, Anwar. (2005). Evaluasi kinerja sumber daya manusia. Bandung: Refika Aditama. [Google Scholar](#)

Notoatmodjo, S. (2002). Metodologi Penelitian Kesehatan Jakarta: Rineka Cipta. (2007). *Promosi kesehatan teori dan ilmu perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta. [Google Scholar](#)

Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2013). Organizational Behavior, 15th. *Shahrivar*, 13, 1393. [Google Scholar](#)

---

**Copyright holder:**

Handy Suryadi, Wahyu Sulistiadi (2022)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

