

BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PERAWAT DI PUSKESMAS KOTA DAN PUSKESMAS KABUPATEN

Idayanti¹, Ruserina², Syafrisar Meri Agritubella³

^{1,2,3}Poltekkes Kemenkes Riau

Program Studi DIII Keperawatan Jl. Melur No. 103 Sukajadi Pekanbaru

email meri@pkr.ac.id

Abstrak

Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang menjadi kekuatan sosial yang dapat menggerakkan individu untuk melakukan kerja dan merupakan ciri khas dari sebuah organisasi. Budaya organisasi merupakan refleksi kegiatan sehari-hari yang dilakukan perawat untuk meningkatkan kemampuan beradaptasi, pengembangan diri dan bekerja secara efektif dan efisien. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat budaya organisasi dan kinerja perawat di Puskesmas Kota dan Puskesmas Kabupaten. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang berjumlah 30 orang, adapun sampel diambil dengan teknik *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner budaya organisasi dan kuesioner kinerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 73,3% perawat di puskesmas kota dan puskesmas kabupaten memiliki budaya organisasi yang kondusif. Penelitian juga menunjukkan 60% perawat memiliki kinerja baik di puskesmas kota sedangkan di puskesmas kabupaten hanya 53.4% perawat dengan kinerja baik. Hasil *chi square* menunjukkan tidak terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat di Puskesmas Kota (p value = 0,604) dan Kabupaten (p value = 0,282). Diharapkan pimpinan puskesmas melakukan evaluasi kinerja perawat melalui rapat internal dan membangun budaya organisasi yang kondusif serta perlunya pengembangan manajemen untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Perawat, Kualitas Layanan Keperawatan.

Abstract

Organizational culture is a habit that becomes a social force that can move individuals to do work and is a characteristic of an organization. It is a reflection of the daily activities carried out by nurses effectively and efficiently. The purpose of the study was to examine the organizational culture and the performance of nurses at Public Health Centre in the urban and rural area. This research was descriptive study with cross-sectional approach. The study involved 30 respondents who were taken by total sampling technique. Data was collected using organizational culture and nurse performance questionnaires. The results showed that 73.3% respondents had conducive organizational culture at both rural and urban Public Health Centre. It also described 60% respondents at urban Public Health Centre had good work performance while only 53.3% respondents at rural Public Health Centre had good work performance. There was no relation between organizational culture and the performance of nurses at urban Public Health Centre (p value = 0.604) and at rural Public Health Centre (p value= 0,282). Recommendation for nurse leaders to evaluate the performance of nurses through internal meetings and build a conducive organizational culture and the need for management development to improve better performance.

Keywords: Organizational culture, Performance of nurses, Nursing care quality

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan nilai, keyakinan, asumsi atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang dapat menggerakkan individu yang ada dalam organisasi untuk melakukan aktivitas kerja (Kamaroellah, 2014).

Budaya organisasi memiliki dampak baik terhadap hasil dan manfaat yang ditimbulkannya (Hadiwijaya, Thamrin & Rachmat, 2020). Budaya organisasi berkontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas kerja, produktivitas dan kinerja seseorang (Wahyudi, 2021). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan (Darmin, 2021).

Untuk mencapai tujuan organisasi, setiap orang yang bekerja harus dilakukan penilaian kinerja. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi sistem yang mempengaruhi perilaku pekerja (Kamaroellah, 2014). Penilaian kinerja merupakan usaha mengidentifikasi, menilai dan mengelola pekerjaan dalam tenggang waktu tertentu (Darmin, 2021).

Tujuan penilaian kinerja untuk memotivasi pekerja dalam mencapai sasaran organisasi dalam mematuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan berdasarkan enam kinerja primer yaitu *quality, quantity, timeliness, cost effectiveness, need for supervision,* dan *interpersonal impact*.

Hasil penelitian di RS Muhammadiyah Palembang, didapatkan bahwa 56% kinerja berada pada kategori baik, dan 54% responden mempersepsikan budaya organisasi tinggi. Hasil penelitian di RSUD Kotamobagu didapatkan kinerja perawat berada pada kategori baik (61%) dan budaya organisasi berada pada kategori kuat (56,1%) (Darmin, 2021). Berbagai penelitian terdahulu terkait kinerja perawat sehingga dapat dirata-ratakan bahwa kinerja perawat berada pada kategori baik namun masih dibawah kriteria yang diharapkan. Hasil penelitian Fazira (2019) di Universitas Muhammadiyah

Tangerang didapatkan bahwa apabila budaya organisasi meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat dengan jumlah yang sama.

Untuk mendapatkan peningkatan kinerja perawat yang efektif dan efisien dibutuhkan penerapan budaya organisasi sebagai pedoman atau acuan kerja bagi pegawai dalam pelaksanaan aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang langsung berhubungan dengan pegawai adalah keterlibatan, konsistensi, penyesuaian dan misi organisasi. Keempat komponen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit. (Kalsum, Ahmad & Andisiri, 2017).

Hasil penelitian di RSUD Mukomuko didapatkan bahwa dimensi keterlibatan perawat dalam budaya organisasi berada pada kategori lemah (80%), demikian pula penelitian di RSU Bahteramas Sulawesi Tenggara didapatkan bahwa komponen keterlibatan perawat dalam budaya organisasi berada pada kategori kurang (87,8%) (Kalsum, Ahmad & Andisiri, 2017; Fitri, Hardisman & Ibrarodes, 2019). Apabila sikap kurangnya keterlibatan perawat ini menjadi kebiasaan dalam organisasi di rumah sakit, hal ini dapat mengurangi semangat kerja perawat dan berdampak pada kinerja dari rumah sakit itu sendiri. Begitu juga sebaliknya, budaya organisasi yang baik mempengaruhi pandangan perawat dalam bekerja sehingga menjadi lebih menyenangkan. Tingkat keterlibatan perawat yang tinggi menciptakan rasa tanggung jawab, rasa memiliki dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi sehingga mengarah kepada pencapaian kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap salah seorang perawat di Puskesmas Harapan Raya Kota Pekanbaru, kinerja pegawai mulai menurun disebabkan banyaknya program yang harus dijalani dan meningkatnya jumlah kunjungan pasien sehingga perawat sering merasa lelah dan butuh motivasi baik dari teman maupun pimpinan. Sedangkan menurut salah satu perawat di Puskesmas Sei Kijang, ditemukan masalah bahwa apabila pasien mulai sepi, perawat dan petugas lain meninggalkan puskesmas dan fokus melakukan aktivitasnya

masing-masing Salah satu cara mengatasi kejenuhan ini adalah mencari tahu permasalahan dengan melakukan evaluasi kinerja perawat dan menghubungkan dengan kebiasaan atau nilai-nilai yang ada dalam organisasi tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat budaya organisasi dan kinerja perawat di Puskesmas Kota dan Puskesmas Kabupaten.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan *cross sectional* untuk melihat budaya organisasi dan kinerja perawat yang bekerja di Puskesmas Kota Pekanbaru dan Kabupaten Pelalawan. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang berjumlah 30 orang, adapun sampel diambil dengan teknik *total sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner budaya organisasi dan kuesioner kinerja perawat yang telah dilakukan uji validitas sehingga didapatkan 10 item yang valid. Uji reliabilitas menggunakan *Alpha Cronbach's* didapatkan nilai 0,701 (>0,06) sehingga pertanyaan yang telah disusun sudah reliabel. Analisis data dilakukan melalui univariat untuk distribusi frekuensi responden berdasarkan karakteristik dan analisis Bivariat menggunakan uji *Chi-Square* untuk melihat adanya hubungan antar variabel.

Penelitian ini telah lolos uji etik oleh KEPK Poltekkes Kemenkes Riau dalam Surat Keterangan Lolos Kaji Etik (*Etichal Clearance*) No. LB.02.03/6/19/2019.

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian disajikan dalam analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat untuk menjelaskan karakteristik responden dan distribusi frekuensi masing – masing variabel. Sedangkan analisis bivariat menggunakan Uji *Chi-Square* untuk melihat hubungan budaya organisasi dan kinerja perawat.

Analisis Univariat

Karakteristik perawat dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Karekteristik responden

Karakteristik	Puskesmas			
	Harapan Rava		Sei Kijang	
1. Umur	30-57 tahun		30-48 tahun	
2. Jenis Kelamin				
a. Laki-Laki	1	6,7%	2	13,3%
b. Perempuan	14	93,3%	13	86,7%
3. Pendidikan				
a. Diploma	11	73,3%	12	80%
b. Sarjana	4	26,7%	3	20%
Karakteristik	Puskesmas			
	Harapan Rava		Sei Kijang	
4. Pekerjaan				
a. PNS	14	93,3%	14	93,3%
b. Non PNS	1	6,7%	1	6,7%
5. Lama Bekerja	5-20 Tahun		2-20 tahun	

Tabel 1 menunjukkan bahwa umur responden yang bekerja pada kedua puskesmas berada pada rentang 30 – 57 tahun. Sebagian besar berjenis kelamin perempuan, sebagian besar pendidikan Diploma yaitu 11 orang (73,3%) di Puskesmas Harapan Raya dan 12 orang (80%) di Puskesmas Sei Kijang, umumnya responden PNS yaitu 14 orang (93,3%) dan lama bekerja maksimal 20 tahun.

Tabel 2
Distribusi frekuensi kinerja perawat dan budaya organisasi

Karakteristik	Puskesmas			
	Harapan Rava		Sei Kijang	
1. Kinerja Perawat				
a. Kurang Baik	6	40%	7	46,7%
b. Baik	9	60%	8	53,3%
2. Budaya Organisasi				
a. Kurang Kondusif	4	26,7%	4	26,7%
b. Kondusif	11	73,3%	11	73,3%

Total	7	46,7	8	53,3	15	100%
-------	---	------	---	------	----	------

Tabel 2 menunjukkan bahwa kinerja perawat di Puskesmas Harapan Raya lebih banyak yang baik dibandingkan dengan Puskesmas Sei Kijang yaitu sebanyak 9 orang (60%) berbanding 8 orang (53,3%). Sedangkan untuk budaya organisasi pada kedua puskesmas sebagian besar berada pada kategori kondusif yaitu 11 orang (73,3%).

Analisis Bivariat

Tabel 3
Hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di Puskesmas Harapan Raya Kota Pekanbaru

Variabel Budaya Organisasi	Kinerja				Total	P value	
	Kurang		Baik				
	f	%	f	%			
a. Kurang	1	25	3	75	4	26,7	0,604
b. Kondusif	5	45,5	6	54,4	11	73,3	
	6	40	9	60	15	100%	

Tabel 3 menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kurang kondusif menimbulkan kinerja perawat yang kurang baik sebesar 1 orang (25%). Berdasarkan hasil uji *Chi-square* didapatkan *p-value* 0,604 artinya tidak terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat di Puskesmas Harapan Raya Kota Pekanbaru.

Tabel 4
Hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di Puskesmas Sei Kijang Kabupaten Pelalawan

Variabel Budaya Organisasi	Kinerja				Total	P value	
	Kurang		Baik				
	f	%	f	%			
a. Kurang	3	75	1	25	4	26,7	0,282
b. Kondusif	4	36,4	7	63,6	11	73,3	

Tabel 4 menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kurang kondusif menimbulkan kinerja perawat yang kurang baik sebesar 3 orang (75%). Berdasarkan hasil uji *Chi-square* didapatkan *p value* 0,282 artinya tidak terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat di Puskesmas Sei Kijang Kabupaten Pelalawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi di Puskesmas Kabupaten Pelalawan tidak mempengaruhi kinerja perawat pelaksana.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kinerja perawat di Puskesmas Harapan Raya lebih banyak yang baik dibandingkan dengan puskesmas Sei Kijang yang terletak di Kabupaten Pelalawan. Baik Puskesmas Kota Pekanbaru maupun Puskesmas Kabupaten Pelalawan, tidak ditemukannya hubungan antara budaya organisasi dan kinerja perawat pelaksana. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Darmin, 2021) bahwa tidak terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Kotamobagu.

Hasil ini tentunya tidak sejalan dengan penelitian (Tewal, Mandey and Rattu, 2017) yang menyebutkan bahwa ada pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja perawat di RSUD Maria Walanda Maramis dan Penelitian (Iqbal & Agritubella, 2017) di RS PMC Pekanbaru. Kinerja perawat merupakan faktor penentu keberhasilan pelayanan di fasilitas kesehatan. Kinerja perawat merupakan tenaga yang dikeluarkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Menurut asumsi peneliti, kinerja perawat yang baik dan budaya organisasi yang kondusif berdampak positif terhadap layanan yang diberikan.

Perbedaan hasil penelitian dengan hasil-hasil penelitian terdahulu dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti persepsi, sikap, dan motivasi. Kinerja akan meningkat apabila

adanya dukungan atau motivasi baik dari internal maupun eksternal. Dukungan yang diberikan orang lain memberikan kesempatan berharga bagi perawat untuk melakukan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari: 1) Efektivitas dan Efisiensi, 2) Otoritas dan Tanggung jawab, 3) Disiplin dan 4) Inisiatif (Kamaroellah, 2014). Sedangkan menurut (Kurniawati, 2016) faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang adalah kemampuan melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi.

Menurut penelitian Sagita, dkk (2018), budaya organisasi yang kurang baik akan secara negatif menurunkan motivasi kerja secara signifikan. Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja dan berkaitan erat dengan nilai, norma, sikap serta etika kerja yang ada dalam organisasi.

Budaya mengajarkan seseorang untuk bekerjasama, bekerja dengan semangat kekeluargaan untuk membangun lingkungan kerja yang menyenangkan (Sulaksono, 2015). Budaya organisasi memperkuat hubungan emosional antar pegawai sehingga setiap orang dapat menyumbangkan ide atau gagasan, mendukung dengan tenaga dan materil. Menurut ((Kalsum, Ahmad & Andisiri, 2017) kinerja dapat diamati dengan kemampuan kerja yang sempurna, kemampuan menguasai dan mengelola diri sendiri dan kemampuan membina hubungan dengan orang lain. Oleh sebab itu diperlukan peran organisasi sebagai bentuk dukungan eksternal kepada perawat sehingga perawat dapat mengembangkan diri, meningkatkan kinerja dan senantiasa berinovasi.

SIMPULAN

Kinerja Perawat di Puskesmas Harapan Raya Pekanbaru lebih banyak yang baik dibandingkan dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Sei Kijang Kabupaten Pelalawan yaitu sebanyak 9 orang (60%): 8 orang (53,3%). Sedangkan budaya organisasi pada kedua puskesmas berada pada kategori kondusif (73,3%). Tidak terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat di kedua

puskesmas dengan nilai $P > 0,005$. Keterbatasan penelitian ini adalah jumlah sampel sehingga mempengaruhi hasil dari penelitian ini. Hal ini dikarenakan jumlah SDM Keperawatan yang ada di Puskesmas masih terbatas.

SARAN

Disarankan kepada pimpinan puskesmas untuk mengevaluasi kinerja perawat melalui rapat internal dan membangun komitmen organisasi untuk menciptakan budaya yang kondusif. Perlunya pengembangan manajemen organisasi di puskesmas sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat yang lebih baik. Pada penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah lokasi penelitian agar lebih representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmin. (2021). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Di RSUD Kota Kotamobagu, *Info Kesehatan*, 11(2), pp. 349–353.
- Fitri, M., Hardisman, H. & Ibrarodes, I. (2019). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai RSUD Mukomuko Tahun 2017', *Jurnal Kesehatan Andalas*, 8(2), p. 305. doi: 10.25077/jka.v8i2.1006.
- Hadiwijaya, D., Thamrin, H. & Rachmat, H. (2020). The Influence of Organizational Citizenship Behavior, Strategic Planning, and Employee Engagement towards Employee Performances of Cikande's Factory & Jakarta's Head Office at PT.DSG Surya Mas Indonesia', 477(Iccd), pp. 187–190. doi: 10.2991/assehr.k.201017.042.
- Iqbal, M. & Agritubella, S. M. (2017). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RS PMC Pekanbaru, *Jurnal Endurance*, 2(3), pp. 285–293. doi: 10.22216/jen.v2i3.1355.
- Kalsum, U., Ahmad, A. I. & Andisiri, S. N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSU Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016', *JIMKESMAS*, 2(6), pp. 1–9. Available at: <https://media.neliti.com/media/publication>

Idayanti, Rusherina, Syafrisar Meri Agritubella, Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Kota Dan Puskesmas Kabupaten

- s/198220-none.pdf.
- Kamaroellah, A. (2014). *Pengantar Budaya Organisasi (Konsep, Strategi Implementasi dan Manfaat)*. 1st edn, *Pustaka Radja*. 1st edn. Surabaya: Pustaka Radja. Available at: [http://repository.iainmadura.ac.id/47/1/Pengantar Budaya Organisasi.pdf](http://repository.iainmadura.ac.id/47/1/Pengantar%20Budaya%20Organisasi.pdf).
- Kurniawati, M. (2016). Peran Budaya Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi Komunikasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan (Studi Dinas Pariwisata DIY)', *Journal Of Management (SME's)*, 3(2), pp. 151–170.
- Tewal, F. S., Mandey, S. L. & Rattu, A. J. M. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara Analysis of the Influence of Organizational Culture, Leadership, and Motivation on Nurses Performance At', *Jurnal Emba*, 5(3), pp. 3744–3753. Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emb/article/view/18054>.
- Trus, M., Galdikiene, N., Balciunas, S., Green, P., Helminen, M., & Suominen, T. (2019). Connection between organizational culture and climate and empowerment: The perspective of nurse managers. *Nursing & health sciences*, 21(1), 54-62.
- Wahyudi. (2021). *Budaya Organisasi: Sudut Pandang Teoritis dalam Membangun Nilai-Nilai Kerja, PT Dewangga Energi Internasional*. Edited by Wahyudi. Bekasi: PT Dewangga Energi Internasional. Available at: [http://eprints.unpam.ac.id/9132/1/Buku Budaya Organisasi 2021-min.pdf](http://eprints.unpam.ac.id/9132/1/Buku%20Budaya%20Organisasi%202021-min.pdf).