

HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI BLUD UPTD PUSKESMAS LUBUK RAMO TAHUN 2024

Deby Ryan¹, Elsi Susanti², Legabina Adzkia³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Jl. By Pass, Aur Kuning, Kec. Guguk Panjang, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat 26181

E-mail: debyryan98@gmail.com

Artikel Diterima : 04 November 2024 , Diterbitkan : 28 Februari 2025

ABSTRAK

Budaya organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam menilai kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara saat observasi awal didapatkan bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja seperti datang tidak tepat waktu, tidak selalu menggunakan pakaian dinas, banyak karyawan yang izin keluar saat jam kerja, banyak karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, kurangnya rasa saling menghormati dan komunikasi sesama karyawan, kurangnya inisiatif dalam bekerja dan perawat merasa bahwa kondisi kerja di ruangan perawatan tidak dapat menjadikan mereka kreatif dan inovatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo tahun 2024. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dengan jumlah populasi semua karyawan sebanyak 48 orang dan jumlah sampel sebanyak 48 orang. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 16 - 17 April 2024. Hasil penelitian di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo tahun 2024 diperoleh Budaya Organisasi dengan kategori baik (72.9%), Kinerja Karyawan dengan kategori baik (52.1%) dan terdapat hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo tahun 2024. Saran untuk Puskesmas agar dapat menjadikan penelitian ini sebagai sumber informasi dan bahan masukan untuk meningkatkan budaya organisasi yang baik dengan memperhatikan kinerja karyawan, sehingga menjadi lebih baik dan maksimal sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Organizational culture is an important aspect in assessing employee performance. Based on the results of interviews, it was found that there are still many employees who lack discipline in working, such as not arriving on time, not always wearing official clothes, many employees are allowed to go out during working hours, many employees arrive late after break time, there is a lack of mutual respect and communication with each other. employees, lack of initiative in work and nurses feel that working conditions in the treatment room cannot make them creative

and innovative. This research aims to determine the relationship between organizational culture and employee performance at BLUD UPTD Lubuk Ramo Health Center in 2024. The method used is quantitative with an associative approach with a population of all employees of 48 people and a sample size of 48 people. This research was conducted on April 16 - 17 2024. The results of research at BLUD UPTD Lubuk Ramo Community Health Center in 2024 showed that Organizational Culture was in the good category (72.9%), Employee Performance was in the good category (52.1%) and there was a relationship between Organizational Culture and Employee Performance. Based on the research results, it can be concluded that there is a relationship between Organizational Culture and Employee Performance at BLUD UPTD Lubuk Ramo Health Center in 2024. Suggestions for the Community Health Center to use this research as a source of information and input to improve a good organizational culture by paying attention to employee performance, so that it becomes better and optimally in accordance with the provisions that have been set.

Keyword : Organizational Culture, Employee Performance

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas dan berperilaku dalam organisasi. Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai yang dianut oleh anggota suatu organisasi yang menginspirasi orang-orang dalam menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasi. Kinerja sumber daya manusia merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan menjaga kepatuhan terhadap hukum, etika dan moral yang berlaku serta tidak melanggar peraturan yang melanggar hukum (Bisma Ayodha Kurniawan Putra et al., 2023).

Budaya organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam hal bagaimana mereka berperilaku, bagaimana mereka bekerja dalam tim dan bagaimana mereka menggambarkan pekerjaan mereka. Tanpa budaya organisasi, karyawan cenderung merasa enggan untuk bekerja dengan baik apapun posisinya dalam organisasi, karena tidak adanya perjanjian komitmen yang jelas. Dengan demikian, tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Konsep budaya organisasi merupakan alat untuk

meningkatkan kinerja karyawan karena budaya organisasi mempengaruhi pemikiran, perasaan dan tindakan karyawan dalam perusahaan (Paramita Sani et al., 2021).

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2018). Kinerja organisasi menunjukkan apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak. Para manajer dan atasan seringkali tidak memperhatikan kecuali keadaan menjadi sangat buruk atau keadaan menjadi serba salah. Oleh karena itu, manajer tidak menyadari dampak negatif dari penurunan kinerja yang telah menyebabkan perusahaan atau lembaga menghadapi krisis. Kerusakan organisasi yang mendalam dapat disebabkan karena mengabaikan peringatan kinerja yang merosot. Perencanaan, pemantahuan, dan peninjauan kinerja, penilaian kinerja, dan penghargaan dan hukuman adalah semua bagian dari manajemen kinerja (Nugraha, 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Eka Sawitri pada tahun 2018 tentang Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Public (Non Intensif) Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda,

dia menyimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap publik (non intensif) RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda berdasarkan hasil P-Value $0,000 < 0,05$ dengan H_0 ditolak.

Penelitian serupa juga telah dilakukan oleh Andrian Nugraha pada tahun 2020 dengan judul Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada RSUD Palabuhan Ratu Sub Bagian Instalasi Rekam Medik. Dari penelitian tersebut dia menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada RSUD Palabuhan Ratu Sub Instalasi Rekam Medik. Dapat dilihat dari hasil analisis koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh hasil $r = 0,606$, yang artinya hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan RSUD Palabuhan Ratu Sub Instalasi Rekam Medik mempunyai hubungan dengan tingkat korelasi yang kuat.

Namun masalah budaya organisasi seperti kinerja karyawan memiliki karakteristiknya sendiri dan tentu saja berbeda dari budaya organisasi lainnya. Berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu perawat di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo, didapatkan hasil bahwa masih banyak karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja seperti datang tidak tepat waktu, tidak selalu menggunakan pakaian dinas, banyak karyawan yang izin keluar saat jam kerja, banyak karyawan yang datang terlambat setelah jam istirahat, kurangnya rasa saling menghormati dan

komunikasi sesama karyawan, kurangnya inisiatif dalam bekerja dan perawat merasa bahwa kondisi kerja di ruangan perawatan tidak dapat menjadikan mereka kreatif dan inovatif.

Hal inilah yang menjadikan setiap pekerjaan hanya dikerjakan berlandaskan sebatas tugas. Dan juga dalam bekerja, tidak adanya sanksi yang jelas dan tegas yang diterapkan oleh pemimpin Puskesmas. Ini menunjukkan bahwa organisasi belum menerapkan budaya organisasi yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

BAHAN DAN METODE

Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 16 – 17 April 2024 di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 orang, peneliti menggunakan teknik Total Sampling. Sumber data dalam penelitian ini didapatkan dari data primer dengan memberikan kuesioner kepada karyawan BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo yang berhubungan dengan penelitian.

HASIL

Penelitian ini melibatkan 48 karyawan yang bertugas di puskesmas.

Tabel 4. 1

Tabel Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden Karyawan BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo

Karyawan BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo

Dari tabel 4.1 terdapat jenis kelamin responden dengan mayoritas yaitu jenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang

No		Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	Tidak Baik	23	47.9
2	Baik	25	52.1
	Total	48	100.0

dengan (85.4%) dan laki-laki 7 orang (14.6%) dari 48 responden. Diketahui lama bekerja responden paling banyak yaitu < 10 tahun sebanyak 40 orang (83.3%) dan >10- < 25 tahun sebanyak 8 orang (16.7%) dari 48 responden. Dan juga usia responden mayoritas yaitu pada karyawan berusia 31 – 40 tahun sebanyak 29 orang (60.4%), usia 20 – 30 sebanyak 13 orang (27.1%), dan usia 41 – 50 sebanyak 6 orang (12.5%) dari 48 responden.

No		Frekuensi (f)	Presentase (%)
1	Tidak Baik	13	27.1
2	Baik	35	72.9
	Total	48	100.0

Tabel 4. 2

Tabel Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo

Berdasarkan tabel 4.2 budaya organisasi di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo sebagian besar responden memberikan penilaian baik berjumlah 35 orang (72.9%). Sedangkan responden yang memberikan penilaian tidak baik berjumlah 13 orang (27.1%).

Tabel 4. 3

Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja

Berdasarkan tabel 4.3 kinerja karyawan

No	Karakteristik	f	%
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	7	14.6
	Perempuan	41	85.4
	Total	48	100.0
2	Lama Bekerja		
	< 10 Tahun	40	83.3
	> 10 - < 25 Tahun	8	16.7
	Total	48	100.0
3	Usia		
	20 – 30 Tahun	13	27.1
	31 – 40 Tahun	29	60.4
	41 – 50 Tahun	6	12.5
	Total	48	100.0

di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo sebagian besar responden memberikan penilaian baik berjumlah 25 orang (52.1%). Sedangkan responden yang memberikan penilaian tidak baik berjumlah 23 orang (47.9%).

Tabel 4. 4

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo

Hasil uji statistik diperoleh nilai $p = 0,038$ ($p < 0,05$), maka secara statistik disebut bermakna. Kesimpulannya adalah ada hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo.

PEMBAHASAN

Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, budaya organisasi kategori baik yaitu 35 orang (72.9%) dan tidak baik 13 orang (27.1%). Dilihat dari karakteristik responden didapatkan budaya organisasi yang baik dikarenakan lebih dari 70% karyawan berjenis kelamin perempuan dengan rata-rata masa kerja < 10 tahun.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Hidayah et al., (2022) tentang “Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Puskesmas Tanralili Kabupaten Maros” yang mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi dalam kategori baik sebanyak 57 orang (55.9%) dan kurang baik sebanyak 45 orang (44.1%) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Tri Utami et al., (2019) “Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah” yang mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi dalam kategori tinggi sebanyak 27 orang (54%) dan rendah sebanyak 23 orang (46%).

Berdasarkan teori dan hasil peneliti yang didapatkan pada saat penelitian, peneliti berasumsi bahwa budaya organisasi sudah baik.

Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, kinerja karyawan berada pada kategori baik berjumlah 25 orang (52.1%) dan tidak baik berjumlah 23 orang (47.9%). Dilihat dari karakteristik responden didapatkan budaya organisasi yang baik dikarenakan lebih dari 70% karyawan berjenis kelamin perempuan dengan rata-rata masa kerja < 10 tahun.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuli Festika et al., (2022) “Hubungan Motivasi dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan”

dengan responden 40 orang menunjukkan bahwa kinerja perawat mayoritas baik sebanyak 27 responden (67,5%) dan kurang baik sebanyak 13 orang (32.5%) dan juga penelitian yang dilakukan oleh Tri Utami et al., (2019) “Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah” yang mendapatkan hasil bahwa kinerja karyawan dalam kategori baik sebanyak 28 orang (56%) dan tidak baik sebanyak 22 orang (44%).

Berdasarkan teori dan hasil peneliti yang didapatkan pada saat penelitian, peneliti berasumsi bahwa kinerja karyawan sudah baik yang dikuatkan dengan karakteristik responden lebih dari 70% karyawan berjenis kelamin perempuan.

Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo

Hasil penelitian tentang hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo menunjukkan bahwa p-value dari hasil penelitian ini adalah 0,038 maka dari itu berdasarkan statistik uji chi square didapatkan $p < 0,05$ sehingga secara statistik ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Chely Veronica Mauruh pada tahun 2020 “Hubungan Budaya Organisasi Dan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Kolonodale” menyatakan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara budaya organisasi dan kinerja perawat pelaksana ($p=0.000$) dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tri Utami et al., “Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Tahun 2019” yang menyatakan bahwa ada

hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja perawat pelaksana dengan p-value 0,00.

Berdasarkan hasil penelitian dan sejalan dengan teori penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo dengan hasil p-value $0,038 < 0,05$. Karena jika budaya organisasi baik maka kinerja karyawan juga akan baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan pada tanggal 16 – 17 April 2024 tentang “Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo tahun 2024” dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo dengan nilai $p=0,038$.

Saran

Bagi Puskesmas

Dapat menjadikan penelitian ini sebagai sumber informasi dan bahan masukan untuk meningkatkan budaya organisasi yang baik dengan memperhatikan kinerja karyawan, sehingga menjadi lebih baik dan maksimal sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Bagi Institusi Pendidikan

Penelitian ini bisa dijadikan sumber bacaan dan data dasar bagi peneliti selanjutnya tentang hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Bagi Peneliti

Dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi untuk melengkapi penelitian berikutnya. Sebagai aplikasi teori

yang diperoleh selama pembelajaran serta menambah wawasan dan pengalaman sebagai upaya mendapatkan ilmu tentang kompetensi tenaga administrasi.

KEPUSTAKAAN

Bisma Ayodha Kurniawan Putra, Syadzalina Bilqis, & Catharina Aprilia Hellyani. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 162–170.

Edison, et al. (2018). *Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung : Alfabeta CV

Festika, Y., Nababan, D., Priajaya, S., Silitonga, E., & Ester, M. (2022). Hubungan Motivasi Dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Pandan. *PREPOTIF Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6 Nomor 3(2774–0524), 2195–2210.

Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Nugraha, B. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pena Persada

Paramita Sani, E., Khaerunnisa Fajri, S., Puspa Kencana, K., Novica Dyanti, A., & Marsia, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(5), 835–842.

Sawitri, E. (2018). Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Public (Non

Intensif) Rumah Sakit Umum Daerah.
1–78. Skripsi, Jurusan Ilmu
Keperawatan. Universitas
Muhammadiyah Kalimantan Timur