

KARYA TULIS ILMIAH

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



OLEH :

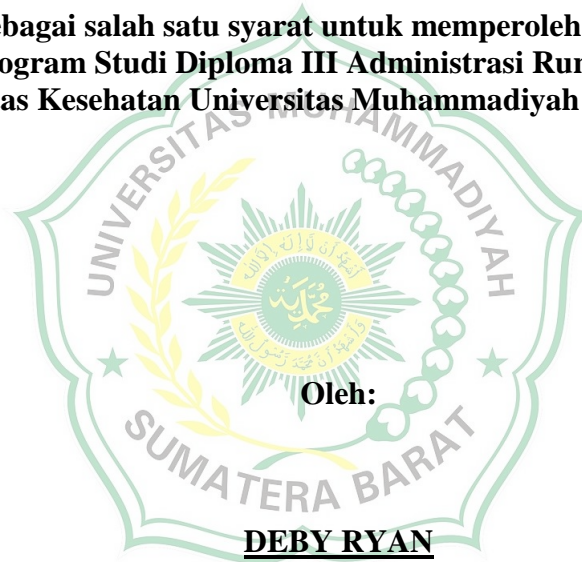
DEBY RYAN
21190026

**PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
BUKITINGGI
2024**

KARYA TULIS ILMIAH

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

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Ahli Madya
Program Studi Diploma III Administrasi Rumah Sakit
Di Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat**



Oleh:

DEBY RYAN

21190026

**PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
BUKITTINGGI
TAHUN 2024**

KARYA TULIS ILMIAH

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

Dipersiapkan dan disusun oleh :

DEBY RYAN
21190026

Telah memenuhi persyaratan untuk dipertahankan didepan
Tim Penguji Ujian Seminar Hasil
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Bukittinggi, 28 Agustus 2024

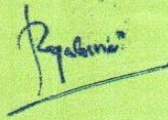
Dosen Pembimbing

Pembimbing I



Elsi Susanti, SE. M.M
NIDN. 1018097801

Pembimbing II



Legabina Adzkia, S.Tr.Keb,M.KM
NIDN. 1012049501

KARYA TULIS ILMIAH

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

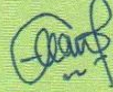
Dipersiapkan dan disusun oleh :

DEBY RYAN
21190026

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Hasil Karya Tulis Ilmiah
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Bukittinggi pada tanggal, 28 Agustus 2024
Dan dinyatakan **Lulus**

Tim Penguji Mengetahui,

Penguji I,



(Dr. Erpidawati, S.E., M.Pd.)
NIDN:1001018201

Penguji II




(Rantih Fadhlia Adri, S.Si., M.Si)
NIDN:1010048706

Pembimbing I,



(Elsi Susanti, S.E., M.M)
NIDN:1018097801


Pembimbing II,



(Legabina Adzka, S.Tr.Keb.M.KM)
NIDN: 1012049501

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat



Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb., C.Herbs
NIDN : 1014013601

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Deby Ryan
Nim : 21190026
Tempat dan Tanggal Lahir : Pekanbaru, 24 Juni 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Koto Cengar
Status : Belum Menikah
No. HP : 083186581634
Email : debyryan98@gmail.com

DATA ORANG TUA

Nama Ayah : Reval Putra
Nama Ibu : Yanti Elpita

RIWAYAT PENDIDIKAN

2008-2009 : TK ABA Koto Cengar
2009-2015 : SD Negeri 006 Koto Cengar
2015-2018 : SMP Negeri 3 Koto Cengar
2018-2021 : SMA Negeri 1 Teluk Kuantan
2021-Sekarang : D-III Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan, Universitas
Muhammadiyah Sumatera Barat

HALAMAN PERSEMBAHAN

Niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman dan orang-orang yang diberikan ilmu pengetahuan beberapa derajat

(QS. AL-Mujadilah: 11)

ya Allah, "... Tak henti denyut nadi menapak langkah teguhkan hati tentang harapan, tentang cinta walau jauh kan ku tempuh jua setinggi bintang hias angkasa ku akan tetap tuk menggapainya, sejuta langkah tuk meraihnya, seluaslautan keringatku, tak akan pernah pedulikan, ku akan raih semua impian...'wawan setiawan

Waktu terus bergulir begitu cepatnya tanpa sedikitpun bisaku jeda, membawapada perjalanan menyusuri setiap langkah dan jalan kehidupan yang sudah digariskan untukku, begitu banyak hal telahku lalui dihiasi tangis dan tawa, bertemu orang-orang yang membuatku terus tumbuh dan berfikir lebih bijak memberiku pelajaran dalam perjalanan hidupku ini, ya Allah Yarabbku

terimakasih untuk semua hal dalam hidup ini dan atas pertolongan disetiap proses telah ku lalui, sehingga aku sampai di penghujung awal perjuanganku.

Segala Puji bagi mu ya Allah. Alhamdulillah,,

Alhamdulillah..Alhamdulillahirobbil alamin,,

Akhirnya aku sampai ke titik ini,

Setitik keberhasilan yang engkau hadiahkan padaku yaa Rabb Tak henti-hentinya aku mengucapkan syukur pada-Mu ya Rabb

Serta shalawat dan salam kepada idolaku Rasulullah SAW dan para sahabat yang mulia

Semoga sebuah karya mungil ini menjadi amal shaleh bagiku dan menjadikebanggaan bagi keluarga tercinta.

Sebuah karya kecil ini kupersembahkan khususnya untuk papa (Reval Putra) dan mama (Yanti Elpita) tercinta, yang tiada pernah hentinya selama ini memberikan semangat, do'a, dorongan, nasehat, dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak pernah tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku. Papa... Mama... terimalah bukti kecil ini sebagai kado kesuksesan ku untuk membalas semua pengorbananmu. Dalam hidupmu demi hidupku kalian ikhlas mengorbankan segala perasaan tanpa kenal lelah, dalam lapar berjuang separuh nyawa hingga segalanya,. Maafkan anakmu Papa...Mama...

masih saja ananda menyusahkanmu,. Dalam silah di lima waktu mulai fajar terbit hingga terbenam,. seraya tanganku menada,. "ya Allah ya Rahman ya Rahim..Terimakasih telah kau tempatkan aku diantara kedua melaikatmu yang setiap waktu ikhlas menjagaku, mendidikku, membimbingku dengan baik.. ya Allah berikanlah balasan setimpal syurga firdaus untuk mereka dan jauhkanlah mereka nanti dari panasnya sengat hawa api

neraka-Mu..”

Terimakasih juga untuk kakak (Yolanda Ryan) dan adek ku (Fernando Ryan) yang terus memberiku Do'a serta semangat

Kepada Ibu dosen yang selalu menjadi inspirasiku untuk menggapai cita-cita menjadi lebih baik, yang selalu memberi dengan penuh kasih sayang terimakasihtelah menjadi ibu, motivator, guru dan teman berbagi...

Terimakasih kepada kawan-kawanku nopa, anes, anii, riska, raisa, dan yang lainnya selama 3 tahun ini begitu banyak cerita yang telah kita lalui berbagi suka maupun duka, terimakasih atas semua semangat dan do'a yang kalian berikan untukku, Teruntuk teman-teman seperjuangan terimakasih selama 3 tahun ini, terimakasih untuk, canda, tawanya, terimakasih untuk kejahilannya, kebersamaannya, motivasinya, persahabatannya dan semoga kita bertemu dengan keadaan yang sudah berbeda dan jauh lebih baik, selamat berbahagia teman, selama untuk keberhasilan kita bersama, semoga kita menjadi orang yang berguna nantinya kawan..

Terakhir, terimakasih kepada yang terkasih yaitu diri sendiri yang telah mampukan kuat bertahan hingga sejauh ini, terimakasih diri sudah kuat dan sabar dalam segala proses tahap demi tahap hingga sampai dititik ini, sungguh rasa syukur yang tak henti hentinya ku ucapkan, banggaharu semua bercampur menjadi satu, terimakasih diri.

Akhir kata, semoga karya tulis ilmiah ini membawa kebermanfaatan, jika hidup ini bisa kuceritakan di atas kertas, entah berapa banyak yang dibutuhkan Untuk diriku ku ucapkan terima kasih... :)

**Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan, Universitas UM Sumbar
Karya Tulis Ilmiah
Agustus, Tahun 2024**

ABSTRAK

Oleh : Deby Ryan

**Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di BLUD UPTD
Puskesmas Lubuk Ramo Tahun 2024**

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

*D-III Hospital Administration Department
Faculty of Health UM Sumatera Barat
Scientific papers
August, 2024*

ABSTRACT

By : Deby Ryan

The Relationship between Organizational Culture and Employee Performance at BLUD UPTD Lubuk Ramo Health Center in 2024

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.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmat dan karunia-Nya dan shalawat beriringan salam untuk Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah dengan judul “Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo.”

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit untuk menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Riki Saputra, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Ibu Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb selaku Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
3. Ibu Rantih Fadhyia Adri, M.Si selaku Ketua Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
4. Ibu Elsi Susanti, SE. M.M, Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat selaku Pembimbing I yang telah banyak membantu, memberi masukan dan dukungan terkait penyusunan karya tulis ilmiah ini.
5. Ibu Legabina Adzkie, S.Tr.Keb,M.KM, Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas

Muhammadiyah Sumatera Barat selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu, memberi masukan dan dukungan terkait penyusunan karya tulis ilmiah ini.

6. Ibu Dosen Penguji dan Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan selama ini.
7. Orang tua yang telah memberikan dukungan, semangat, kasih sayang serta selalu mendoakan penulis.
8. Teman-teman seperjuangan program studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
9. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan Karya Tulis Ilmiah yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa penulisan Karya Tulis Ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca, semoga Karya Tulis Ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semuanya.

Bukittinggi, Agustus 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL PENELITIAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR ISTILAH	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Kajian Teori	10
B. Kerangka Teori	29
C. Kerangka Konsep	29
D. Hipotesa Penelitian	30
E. Definisi Operasional	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Jenis Penelitian	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	33
C. Populasi dan Sampel	33
D. Sumber Data	34
E. Metode Pengumpulan Data	34
F. Instrumen Penelitian	35
G. Teknik Analisis Data	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	39
A. Hasil Penelitian	39
B. Pembahasan.....	43
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran.....	49
DAFTAR PUSTAKA	51
LAMPIRAN	54



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Karyawan	07
Tabel 2.1 Definisi Operasional	31
Tabel 4. 1 Tabel Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden Karyawan BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo.....	40
Tabel 4. 2 Tabel Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo	41
Tabel 4. 3 Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo	41
Tabel 4. 4 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo.....	42



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	29
Gambar 2.2 Kerangka Konsep.....	30



DAFTAR ISTILAH

BLUD	: Badan layanan umum daerah
UPTD	: Unit pelaksana teknis daerah
UKM	: Upaya kesehatan masyarakat
UKP	: Upaya kesehatan perseorangan
MBO	: <i>Management by objective</i>
Puskesmas	: Pusat kesehatan masyarakat



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	54
Lampiran 2 Tabulasi Penelitian	57
Lampiran 3 Lampiran Hasil Output SPSS Analisis Univariat dan Bivariat	58
Lampiran 4 Dokumentasi Penelitian.....	62



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat (UKM) dan upaya kesehatan perseorangan (UKP) tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di Puskesmas bertujuan untuk mewujudkan wilayah kerja Puskesmas yang sehat, dengan masyarakat yang memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat, mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu, hidup dalam lingkungan sehat dan memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat (Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019).

Di setiap negara, suatu organisasi pasti mempunyai tujuan yang berbeda-beda. Banyak cara yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kualitas organisasi, di mana peningkatan kualitas organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas. Karena pemanfaatan sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan suatu organisasi akan tercapai apabila sumber daya manusia berfungsi secara optimal. Tanpa sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, suatu organisasi tidak akan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Febriani & Ramli, 2023).

Organisasi Kesehatan Dunia wilayah Asia Tenggara menunjukkan sekitar 35% pengguna layanan kesehatan merasa puas dengan layanan dan 55% tidak puas dengan kinerja petugas kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang mempunyai budaya organisasi operasional rumah sakit yang mencakup beberapa unsur yaitu keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi dan misi. Ditemukan adanya pengaruh keterlibatan dan konsistensi terhadap kinerja sedangkan kemampuan beradaptasi dan misi tidak berpengaruh terhadap kinerja (Indar et al., 2018).

Perkembangan suatu organisasi tidak lepas dari unsur sumber daya yang ada di dalamnya, yang menunjang berjalannya suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting di bandingkan faktor lainnya karena kreatif, inovatif dan proaktif dalam menjalankan tugasnya (Aristo et al., 2022). Dalam persaingan yang semakin kompetitif, organisasi harus menyadari pentingnya evaluasi kinerja dan organisasi harus melakukan serangkaian perbaikan agar organisasi dapat bersaing. Dan agar sumber daya manusia yang bekerja dapat berupaya maksimal untuk membantu mencapai misi dan tujuan organisasi (Paramita Sani et al., 2021).

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 di terima 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).

Dalam organisasi publik atau pemerintahan di Indonesia, kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat menentukan dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) dan pemerintahan yang bersih (*clean governance*), serta mendukung amanah pemerintah untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat berorientasi kepada pelayanan publik (*service publik oriented*). Setiap organisasi mempunyai ciri khas yang membedakannya dengan organisasi lain, ciri khas inilah yang dinamakan budaya organisasi (Hariyanto et al., 2021).

Budaya organisasi mengacu pada hubungan unik antara norma, nilai, keyakinan dan perilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok atau individu menyelesaikan pekerjaan. Budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami, diserap dan dipraktikkan oleh semua individu atau kelompok yang berpartisipasi di dalamnya. Budaya berhubungan dengan bagaimana sebuah organisasi berkomitmen untuk mencapai visinya, memenangkan hati pelanggan, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan organisasi (Hariyanto et al., 2021).

Identitas pribadi di tempat kerja didukung oleh rasa budaya perusahaan yang sama. Selain memberikan insentif untuk berperilaku lebih baik, budaya organisasi juga dapat berfungsi sebagai kontrol sosial dengan

mendorong pekerja untuk berinvestasi dalam kesuksesan perusahaan. Budaya organisasi dapat bervariasi dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya. Budaya organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan operasional suatu perusahaan sehingga dapat dipahami bahwa kinerja yang baik di perusahaan adalah hasil dari faktor budaya organisasi itu sendiri (Andayani & Prasilowati, 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).

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan bergantung pada interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam kajian manajemen kinerja karyawan terdapat faktor-faktor tertentu yang perlu diperhatikan penting karena kinerja individu karyawan dalam suatu organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi dan dapat menentukan kinerja organisasi. Berhasil atau tidaknya prestasi kerja karyawan yang dicapai organisasi akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Kinerja karyawan bersifat individual, dalam menjalankan tugasnya masing-masing karyawan mempunyai kemampuan dan keunikan yang berbeda-beda. Manajer dapat mengukur karyawan berdasarkan hasil kerjanya masing-masing. Hasil yang dicapai karyawan dalam bekerja berdasarkan kriteria suatu pekerjaan tertentu merupakan suatu bentuk kinerja (Bisma Ayodha Kurniawan Putra et al., 2023).

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.

Tabel 1.1 Absensi karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo

Hari/ Tanggal	H	I	S	TK	SM	Total
Kamis / 14 Maret 2024	22	-	-	21	8	51
Jumat / 15 Maret 2024	19	-	-	24	8	51
Senin / 18 Maret 2024	23	-	1	19	8	51
Selasa / 19 Maret 2024	25	-	-	18	8	51
Rabu / 20 Maret 2024	20	1	-	22	8	51

Keterangan: H = Hadir
I = Izin
S = Sakit
TK = Tanpa Keterangan
SM = Shift Malam

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.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini apakah ada hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Tujuan Umum

Tujuan dari dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui budaya organisasi di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo.
- b. Untuk mengetahui kinerja karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo.
- c. Mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan tambahan pengetahuan mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Responden

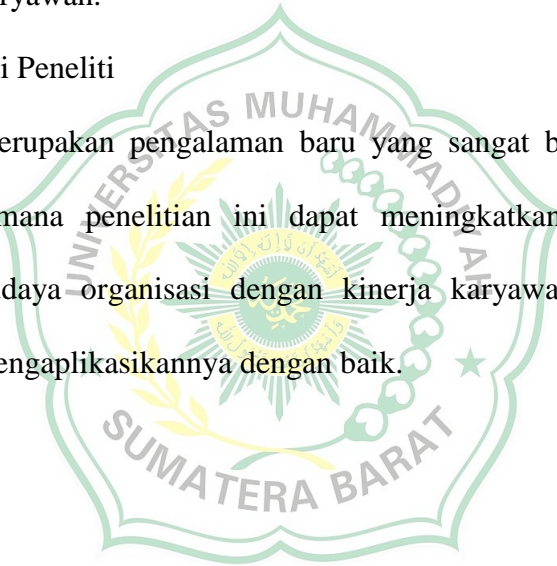
Memberikan informasi tambahan bagi responden bahwa budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Puskesmas

Memberikan informasi bagi karyawan untuk mempertahankan budaya organisasi yang baik, agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti

Merupakan pengalaman baru yang sangat berharga bagi peneliti, dimana penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di Puskesmas dan mengaplikasikannya dengan baik.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat)

a. Pengertian Puskesmas

Pusat Kesehatan Masyarakat, yang kemudian disebut Puskesmas, adalah fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan layanan kesehatan masyarakat dan perseorangan, dengan lebih mengutamakan layanan promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Pembangunan kesehatan yang diselenggarakan di Puskesmas bertujuan untuk mewujudkan wilayah kerja Puskesmas yang sehat, dengan masyarakat yang memiliki perilaku sehat yang meliputi kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat, mampu menjangkau pelayanan kesehatan bermutu, hidup dalam lingkungan sehat dan memiliki derajat kesehatan yang optimal, baik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat (Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019).

b. Prinsip Penyelenggaraan, Tugas dan Fungsi Puskesmas

Menurut (Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019), Prinsip penyelenggaraan Puskesmas meliputi:

- a. Paradigma sehat;
- b. Pertanggungjawaban wilayah;

- c. Kemandirian masyarakat;
- d. Ketersediaan akses pelayanan kesehatan;
- e. Teknologi tepat guna; dan
- f. Keterpaduan dan kesinambungan.

Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan, Puskesmas mengintegrasikan program yang dilaksanakannya dengan pendekatan keluarga. Pendekatan keluarga merupakan salah satu cara Puskesmas mengintegrasikan program untuk meningkatkan jangkauan sasaran dan mendekatkan akses pelayanan kesehatan di wilayah kerjanya dengan mendatangi keluarga.

Dalam melaksanakan tugas, Puskesmas memiliki fungsi:

- a. Penyelenggaraan Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) tingkat pertama di wilayah kerjanya; dan
- b. Penyelenggaraan Upaya Kesehatan Perseorangan (UKP) tingkat pertama di wilayah kerjanya.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah kombinasi nilai, komunikasi, keyakinan dan penyederhanaan perilaku yang memandu orang-orang. Budaya organisasi mencerminkan sifat dan karakteristik lingkungan kerja serta hasil kegiatan organisasi, baik disadari maupun tidak dan diyakini mempengaruhi perilaku dan kepribadian organisasi (Bisma Ayodha Kurniawan Putra et al., 2023).

Budaya organisasi, menurut (Edison et al., 2018), adalah hasil dari proses mencairkan dan peleburan gaya budaya atau perilaku setiap individu ke dalam norma dan filosofi baru, yang membawa energi dan kebanggaan kelompok dalam melakukan sesuatu dan mencapai tujuan tertentu.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai suatu sistem nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), asumsi (*assumptions*) atau norma yang berlaku dalam jangka waktu yang lama, disepakati dan diikuti oleh anggota organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah. Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang memotivasi anggota organisasi untuk berpartisipasi dalam aktivitas kerja (Sutrisno, 2019).

Budaya organisasi merupakan pedoman bagi setiap komponen dalam suatu organisasi untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi untuk menciptakan

sumber daya yang disiplin, berintegritas, bekerja dengan penuh tanggung jawab dan bermutu baik dalam kecerdasan maupun keterampilan. Tujuan penerapan budaya organisasi adalah untuk memastikan bahwa seluruh karyawan mematuhi atau berpedoman pada sistem nilai, keyakinan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi (Richard Oliver (dalam Zeithaml., 2021).

Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tak terlihat, yang memotivasi karyawan untuk berpartisipasi dalam aktivitas kerja. Secara tidak sadar, setiap karyawan dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasinya. Apalagi jika itu orang baru agar bisa diterima di tempat kerja, ia berusaha mencari tahu apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam organisasi tempat ia bekerja (Sutrisno, 2019).

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan perusahaan, sedangkan budaya yang lemah akan menghalangi atau bertentangan dengan tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budayanya kuat memiliki nilai-nilai bersama yang dipahami secara mendalam, diterapkan dan dipertahankan oleh beberapa karyawan. Budaya yang kuat dan positif mempunyai pengaruh besar terhadap perilaku dan kinerja suatu perusahaan (Sutrisno, 2019).

b. Fungsi Budaya Organisasi

Ada beberapa fungsi budaya organisasi menurut (Walewangko et al., 2019) sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota – anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar–standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

c. Jenis - Jenis Budaya Organisasi

(Alvi & Alvi, 2018) Pihak manajemen kini menyadari bahwa keberadaan budaya organisasi sangatlah penting, karena pemahaman terhadap norma, nilai, kebijakan dan aturan-aturan agar menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Budaya organisasi terbagi berdasarkan proses informasi sebagai berikut:

1. Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas, keuntungan atau dampak).

2. Budaya ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi.

3. Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerjasama kelompok).

4. Budaya hierarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi).

d. Indikator Budaya Organisasi

Menurut (Edison et al., 2018), mengatakan bahwa budaya organisasi yang kuat atau konstruktif penting untuk meningkatkan kinerja dan diperlukan pemahaman sebagai berikut:

1. Dengan kesadaran diri, anggota organisasi bekerja untuk menjadi puas dengan pekerjaan mereka, berkembang, mematuhi peraturan, dan memberikan layanan berkualitas tinggi.

2. Keagresifan, anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tetapi dapat dicapai dan mengujarnya dengan antusias.
3. Kepribadian, anggota harus saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok. Mereka juga memperhatikan kepuasan pelanggan internal dan eksternal. (Menurut ishikwa, pakar mutu Jepang, setiap bagian internal harus melayani daripada dilayani).
4. Performa, yaitu nilai kreativitas, kuantitas, kualitas, dan efisiensi yang dimiliki oleh anggota organisasi.
5. Orientasi tim, di mana anggota organisasi bekerja sama dengan baik, berkomunikasi dan berkoordinasi dengan baik, dan berpartisipasi secara aktif, yang menghasilkan

Menurut (Alvi & Alvi, 2018) berdasarkan pengembangan jenis budaya dan ciri-ciri budaya organisasi, dipaparkan indikator-indikator budaya organisasi sebagai berikut :

1. Kepercayaan.
2. Norma.
3. Nilai-nilai.
4. Pola perilaku.
5. Kebiasaan organisasi.
6. Etos kerja.
7. Kode etik

Menurut (Nur et al., 2020) indikator budaya organisasi yaitu:

1. Inovatif
2. Memberi perhatian kepada setiap masalah secara detail
3. Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai
4. Berorientasi kepada semua kepentingan pegawai
5. Agresif dalam bekerja

e. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi tidak ada begitu saja tetapi harus diciptakan, dipelihara dan diperkuat bahkan dimodifikasi untuk memenuhi kebutuhan internal dan eksternal organisasi. Isi budaya organisasi berasal dari tiga sumber utama yang pertama, pendiri organisasi. Para pendiri ini sering kali memiliki kepribadian yang dinamis, nilai-nilai yang kuat dan visi yang jelas tentang apa yang seharusnya menjadi tujuan organisasi. Kedua, pengalaman organisasi dengan lingkungan eksternal. Apresiasi organisasi terhadap tindakan, kebijakan, produk tertentu akan mengarah pada pengembangan sikap dan nilai yang berbeda. Ketiga, hubungan kerja karyawan membawa harapan, nilai dan sikap mereka terhadap organisasi. Hubungan industrial mencerminkan aktivitas utama suatu organisasi yang membentuk sikap dan nilai (Nur et al., 2020).

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

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/*Performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab dalam organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moralitas dan etika. Kinerja adalah gambaran sejauh mana tercapainya pelaksanaan suatu kegiatan, program dan kebijakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi suatu organisasi secara legal (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Kinerja adalah implementasi rencana yang telah disiapkan. Kinerja yang efektif dilakukan oleh karyawan yang memiliki keterampilan, kemampuan, motivasi dan minat. Bagaimana suatu organisasi menghargai dan memperlakukan karyawan nya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam mencapai kinerja (Nugraha, 2020).

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku pada suatu pekerjaan tertentu. Kinerja karyawan bergantung pada interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam kajian manajemen kinerja karyawan terdapat faktor-faktor tertentu yang perlu diperhatikan penting karena kinerja individu karyawan dalam suatu organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi dan dapat menentukan kinerja organisasi. Berhasil atau tidaknya prestasi kerja karyawan yang dicapai organisasi akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Kinerja karyawan bersifat individual, dalam menjalankan tugasnya masing-masing karyawan mempunyai kemampuan dan keunikan yang berbeda-beda. Manajer dapat mengukur karyawan berdasarkan hasil kerjanya masing-masing. Hasil yang dicapai karyawan dalam bekerja berdasarkan kriteria suatu pekerjaan tertentu merupakan suatu bentuk kinerja (Bisma Ayodha Kurniawan Putra et al., 2023).

Dapat disimpulkan bahwa menurut para ahli, kinerja adalah cara untuk memastikan bahwa pekerjaan individu atau kelompok dalam suatu organisasi mampu berkontribusi secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil kerja yang baik dan tujuan organisasi. Hasil kerja yang telah dicapai dapat diukur dengan mengukur

tingkat kinerja karyawan, yang berarti bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan mengukur jumlah tugas, kerja, dan kegiatan yang telah mereka selesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja karyawan adalah hasil terbesar yang dicapai individu atau organisasi dari kinerja yang terukur dan diinginkan. Tujuan kinerja menyelaraskan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi akan menghasilkan kinerja yang baik (Budiyanto & Mochklas, 2020).

c. Indikator Kinerja

Indikator yang digunakan untuk menilai kinerja karyawan tidak sama untuk setiap perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2018), ada empat indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas Kerja, seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus mereka lakukan.
2. Kuantitas Kerja, seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari, yang dapat dilihat dari kecepatan kerja mereka masing-masing.
3. Pelaksanaan Tugas, seberapa jauh seorang karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.
4. Tanggung jawab Pekerjaan, istilah "tanggung jawab pekerjaan" mengacu pada kesadaran karyawan bahwa mereka memiliki

kewajiban untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

Setiap organisasi memiliki indikator yang berbeda dalam menilai kinerja para karyawannya. Menurut (Nugraha, 2020) indikator kinerja terdiri dari :

1. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu proses tertentu. Dengan kata kualitas adalah derajat dimana proses atau hasil dalam melakukan suatu kegiatan mencapai titik kesempurnaan.

2. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang dihasilkan seseorang. Kuantitas adalah output yang dihasilkan dan dapat ditampilkan dalam mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus bisnis yang diselesaikan.

Biasanya untuk beberapa pekerjaan ditentukan kuantitas yang dicapai, pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah kuantitas yang memenuhi atau melampaui target yang telah ditetapkan.

3. Waktu (Jangka Waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, ada batasan waktu kerja minimal dan maksimal yang harus dipatuhi (misalnya batasan waktu 30 menit). Jika karyawan tidak memenuhi atau

gagal memenuhi persyaratan waktu ini, maka kinerja karyawan akan dianggap tidak efektif. Dalam arti luas ketepatan waktu adalah bila kegiatan dapat diselesaikan atau tercapai dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Untuk jenis pekerjaan tertentu maka semakin cepat pekerjaan terselesaikan maka semakin tinggi pula kinerjanya dan sebaliknya, semakin lambat pekerjaan diselesaikan maka semakin buruk kinerjanya.

4. Penekanan Biaya

Biaya-biaya yang dikeluarkan untuk setiap kegiatan usaha telah diperkirakan sebelum kegiatan itu dilaksanakan, artinya perkiraan biaya tersebut dijadikan acuan agar tidak melebihi tingkat perkiraan yang akan menimbulkan pemborosan, sehingga mempengaruhi kinerja tersebut.

5. Pengawasan

Dalam setiap pekerjaan perlu adanya pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari baik menjadi buruk atau sebaliknya, sehingga setiap aktivitas kerja memerlukan pengawasan agar tidak menyimpang dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka segala pekerjaan akan membawa hasil yang baik.

6. Hubungan antar Karyawan

Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau keharmonisan antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering disebut hubungan interpersonal. Dalam hubungan ini sering diukur apakah seorang karyawan dapat mengembangkan perasaan saling menghormati, itikad baik dan kerjasama antara satu karyawan dengan karyawan lainnya. Hubungan antar individu akan menciptakan suasana nyaman dan kerjasama, sehingga memungkinkan mereka saling mendukung untuk menciptakan kegiatan kerja yang lebih baik.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kinerja yang dicapai dalam hitungan waktu periode dengan adanya pengawasan serta pembiayaan pada saat pelaksanaan tugas pekerjaannya, sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan meliputi aspek kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Nugraha, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan (*ability*) karyawan meliputi kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realitas (*knowledge + skill*), artinya karyawan yang mempunyai *IQ* diatas rata-rata (*IQ* 110-120)

sudah terlatih, memenuhi syarat untuk jabatannya dan memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan sehari-hari dan juga memudahkan karyawan untuk mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan terhadap situasi kerja. Motivasi adalah keadaan yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan keadaan mental yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap mental karyawan harus merupakan sikap yang siap secara psikis (mental, fisik, tujuan dan situasi), artinya karyawan harus siap secara mental dan fisik memahami tujuan utama pekerjaan yang ingin dicapai, mampu menggunakan dan menciptakan situasi kerja.

e. Pengukuran dan Penilaian Kinerja Karyawan

Pengukuran kinerja merupakan alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Oleh karena itu, implementasinya memerlukan pernyataan misi, tujuan dan sasaran yang jelas, terukur dan dikaitkan dengan hasil atau konsekuensi dari setiap program yang dijalankan. Pengukuran kinerja adalah proses mencatat dan mengukur pencapaian kegiatan yang ditujukan untuk mencapai misi melalui hasil yang

disampaikan dalam bentuk produk, jasa ataupun proses (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020), ruang lingkup pengukuran kinerja meliputi:

1. Kebijakan

Membantu pembuatan dan implementasi kebijakan.

2. Perencanaan dan Penganggaran

Membantu perencanaan dan penganggaran pelayanan yang diberikan dan memantahu perubahan rencana.

3. Kualitas

Memajukan standarisasi layanan yang diberikan dan keefektifan organisasi.

4. Ekonomi

Mereview pendistribusian dan keefektifan pengguna sumber daya.

5. Keadilan

Meyakini bahwa ada distribusi yang adil dan semua orang dilayani.

6. Pertanggung Jawaban

Meningkatkan kemampuan mengendalikan dan mempengaruhi pembuatan keputusan.

Penilaian kinerja adalah proses penilaian atas pelaksanaan tugas seseorang, kelompok atau unit kerja dalam suatu organisasi menurut prosedur yang telah ditentukan. Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki, meningkatkan kualitas suatu unit dan untuk mencapai tujuan organisasi yang direncanakan. Penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik agar dapat memenuhi harapan masyarakat. Oleh karena itu, perlu juga adanya peraturan yang menjadi pedoman dalam evaluasi kinerja unit pelayanan publik. Berdasarkan peraturan tersebut, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi telah menerbitkan peraturan yang dapat menjadi pedoman penilaian kinerja unit pelayanan publik. Panduan penilaian kinerja ini dapat digunakan diseluruh kementerian, lembaga dan pemerintahan daerah (Anggraini & Subardjo, 2019).

Menurut (Nugraha, 2020), penilaian kinerja karyawan yang efektif dan efisien memerlukan beberapa persyaratan untuk kepentingan organisasi dan karyawan yang bekerja pada organisasi. Pendekatan sistem penilaian kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi empat kategori sebagai berikut:

1. Pendekatan Sifat Pribadi

Penilaian kinerja klasik dengan menggunakan pendekatan sifat pribadi. Penilaian awal yang murni merupakan ciri yang

melekat pada kepribadian karyawan dan sedikit atau tidak ada kaitannya sama sekali dengan pekerjaan karyawan tersebut. Penyusunannya hanya mengidentifikasi indikator sifat pribadi dan menggambarkan tingkat kinerja dalam bentuk kata sifat dan angka.

2. Pendekatan Hasil Kerja

Berdasarkan pendekatan ini, setiap karyawan mempunyai tujuan dan sasaran yang harus dicapainya. Kinerja karyawan di evaluasi berdasarkan kemampuannya dalam mencapai tujuan tersebut. Sistem penilaian kinerja dengan pendekatan hasil kerja digunakan dalam sistem penilaian kinerja model *Management by Objective* (MBO).

3. Pendekatan Perilaku Kerja

Dalam pendekatan ini, karyawan harus menerapkan perilaku dan prosedur tertentu, serta mematuhi kode etik profesi yang mengatur perilaku mereka di tempat kerja.

4. Pendekatan Campuran

Pendekatan ini merupakan metode yang paling banyak digunakan. Pendekatan ini menggabungkan ketiga dimensi kinerja dalam indikator kinerja karyawan. Indikator kinerja yang digunakan merupakan campuran ketiga dimensi tersebut dalam bentuk persentase.

4. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

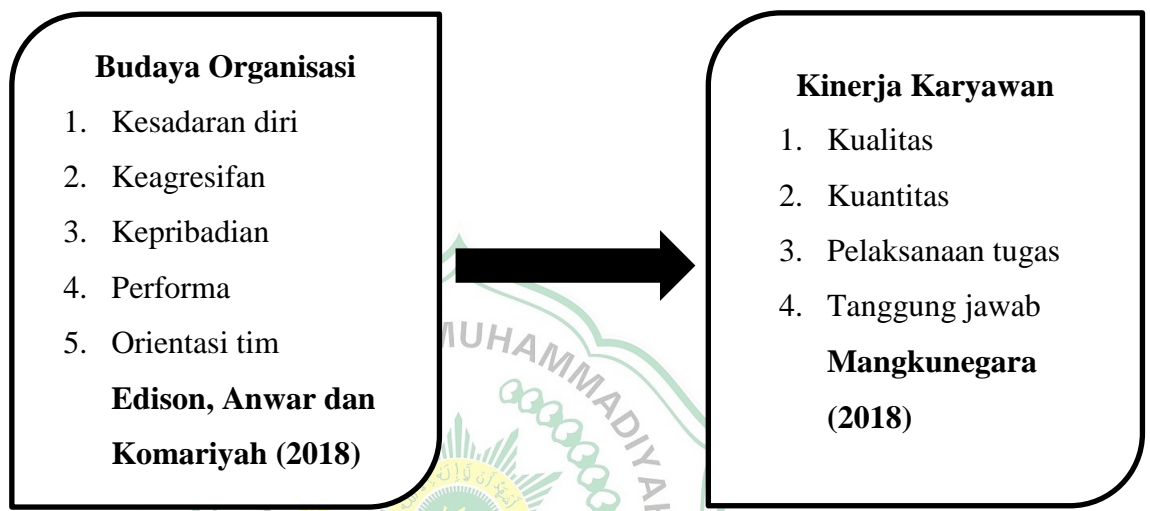
Terdapat empat kesimpulan tentang hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan, menurut Kotter dan Heskett (dalam Firnawati et al., 2020):

- a. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja ekonomi dalam jangka panjang;
- b. Budaya organisasi mungkin menjadi faktor yang bahkan lebih penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan di tahun-tahun mendatang;
- c. Banyak perusahaan memiliki budaya yang menghambat kinerja keuangan dalam jangka panjang, dan budaya ini mudah berkembang bahkan di perusahaan yang penuh dengan karyawan berbakat.
- d. Meskipun sulit untuk diubah, budaya organisasi dapat diubah untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan beberapa penelitian, telah menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Studi telah menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat atau positif dapat mempengaruhi kinerja organisasi, sehingga mendukung tujuan perusahaan. Selain itu, penelitian telah menunjukkan bahwa budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai tempat, seperti perusahaan swasta dan kantor pemerintah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam membentuk kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

B. Kerangka Teori

Kerangka berpikir dapat diperoleh peneliti melalui pemikiran dasar teori dari buku, jurnal, dan sumber data lainnya. Kerangka berpikir tidak selalu berupa kalimat, diagram atau tabel (Sawitri, 2018).



Sumber : (Adrian Nugraha, 2020)

Gambar 2.1 Kerangka Teori

C. Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan abstraksi suatu fakta agar dapat dikomunikasikan dan membentuk suatu teori yang menjelaskan hubungan antar variabel (baik variabel yang diteliti maupun yang tidak diteliti). Kerangka konsep akan membantu penulis menghubungkan hasil temuan teori (richard oliver (dalam Zeithml., 2021).

E. Definisi Operasional

Tabel 2.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
1.	Independen : Budaya Organisasi	Budaya organisasi adalah hasil dari proses mencairkan dan peleburan gaya budaya atau perilaku setiap individu ke dalam norma dan filosofi baru, yang membawa energi dan kebanggaan kelompok dalam melakukan sesuatu dan mencapai tujuan tertentu.	1. Kesadaran diri 2. Keagresifan 3. Kepribadian 4. Performa 5. Orientasi tim	Kuesioner	1. Tidak Baik jika nilai < 62,97 2. Baik jika nilai > 62,97	Ordinal

2.	Dependen : Kinerja Kinerja Karyawan	Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kerja secara kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	Kuesioner	1. Tidak Baik jika nilai < 50,97 2. Baik jika nilai > 50,97	Ordinal
----	--	--	--	-----------	---	---------



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2019), penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang kebetulan munculnya bersama.

Metode asosiatif yang dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo yang berhubungan dengan penelitian. Penelitian ini berfungsi untuk mengetahui apakah ada hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo pada tanggal 16 – 17 April 2024.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2019), populasi merupakan keseluruhan elemen yang akan dijadikan wilayah generalisasi. Elemen populasi merupakan keseluruhan subyek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti.

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo sebanyak 48 orang.

2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2019), sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel diambil dengan teknik total sampling.

D. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data setelah itu akan diolah oleh penulis (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner yang penulis lakukan kepada karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang tidak langsung diterima oleh pengumpul data, bisa melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder merupakan sumber data pelengkap yang berfungsi melengkapi data yang diperlukan data primer (Sugiyono, 2019).

E. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan penulis untuk mengumpulkan data pada penelitian ini ada empat metode, yaitu:

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang memiliki ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain (Sugiyono, 2019). Dalam hal ini, penulis akan melihat dan mengamati aktivitas yang terjadi untuk

mengetahui kegiatan apa saja yang dilakukan tanpa terlibat dalam kegiatan tersebut.

2. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang diberikan melalui pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif, jika penelitian mengetahui secara pasti variabel yang diukur dan apa yang dapat diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga layak digunakan jika jumlah responden cukup banyak dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat bersifat tertutup atau terbuka melalui pertanyaan atau pernyataan, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirimkan melalui internet (Nugraha, 2020).

3. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2019), dokumentasi merupakan cara yang digunakan dalam memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berbentuk laporan serta keterangan yang dapat mendukung dalam penelitian.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data supaya pekerjaannya lebih gampang serta hasilnya akan lebih baik bisa juga disebut lebih lengkap sehingga gampang diolah (Sugiyono, 2019). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Observasi
2. Kuesioner
3. Dokumentasi

G. Teknik Analisis Data

1. Pengolahan Data

Menurut (Supardi, 2014) pengolahan data adalah bagian dari penelitian setelah pengumpulan data. Pada tahap ini data mentah data yang telah dikumpulkan dan diolah atau dianalisis sehingga menjadi informasi. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan aplikasi pengolahan data yaitu SPSS.

1) Editing Data

Pengeditan adalah pemeriksaan data yang telah dikumpulkan. Pengeditan dilakukan karena kemungkinan data yang masuk (raw data) tidak memenuhi syarat atau tidak sesuai dengan kebutuhan. Pengeditan data dilakukan untuk melengkapi kekurangan atau menghilangkan kesalahan yang terdapat pada data mentah. Kekurangan dapat dilengkapi dengan mengulangi pengumpulan data. Kesalahan data dapat dihilangkan dengan membuang data yang tidak memenuhi syarat untuk dianalisis. Kriteria yang harus ditekankan dalam tahap penyuntingan adalah :

- a) Lengkap: semua jawaban responden pada kuesioner sudah terjawab.
- b) Keterbacaan tulisan: apakah tulisannya cukup terbaca jelas.

- c) Relevan: apakah ada kesesuaian antara pertanyaan dan jawaban.
- d) Konsistensi jawaban: apakah tidak ada hal-hal yang saling bertentangan antara pertanyaan yang saling berhubungan.

2) *Coding Data*

Coding adalah kegiatan merubah data dalam bentuk huruf menjadi data dalam bentuk angka/bilangan. Kode adalah simbol tertentu dalam bentuk huruf atau angka untuk memberikan identitas data. Kode yang diberikan dapat memiliki arti sebagai data kuantitatif (berbentuk skor).

3) *Entry Data*

Data entry adalah mengisi kolom dengan kode sesuai dengan jawaban masing-masing pertanyaan.

4) *Cleaning Data*

Cleaning data adalah pengecekan kembali data yang sudah dientry apakah sudah betul atau ada kesalahan pada saat memasukan data. Tahapan cleaning data antara lain:

- a) Mengetahui adanya *missing* data. Cara untuk mengetahui ada tidaknya missing data adalah dengan membuat list (distribusi frekuensi) dari variabel yang ada.
- b) Mengetahui variasi data yang diketahui memungkinkan kita mengetahui apakah data yang sudah di entry benar atau salah.
- c) Mengetahui konsistensi data. Untuk melihat konsistensi data dapat dilakukan dengan cara menghubungkan dua variabel.

2. Analisis Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah univariat dan bivariat.

a. Analisis Univariat

Menurut Notoatmodjo (2018), analisis univariate bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase dari tiap variabel. Untuk data numerik digunakan nilai mean dan median.

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan teknik analisis data yang dilakukan untuk mencari korelasi, hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih banyak yang akan diteliti. Analisis bivariat juga merupakan analisis secara simultan dari dua variabel, biasanya hal ini dilakukan untuk melihat apakah hubungan satu variabel yang melibatkan variabel X dan Y. Analisis bivariat juga berarti metode analisis data menggunakan dua variabel untuk melihat erat atau tidaknya suatu hubungan, arah hubungan, dan tidaknya hubungan. Bivariat bisa untuk mengetahui apakah ada hubungan signifikan antara dua variabel, atau bisa juga digunakan untuk mengetahui apakah ada perbedaan yang signifikan antara dua atau lebih kelompok (Firriandi et al., 2022).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 16 – 17 April 2024, untuk mengetahui Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo Tahun 2024, dengan jumlah responden sebanyak 48 orang.

Setelah seluruh data terkumpul selanjutnya dilakukan pengolahan data, untuk mengetahui variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo. Analisa ini dilakukan secara komputerisasi dengan aplikasi SPSS menggunakan *uji Chi square*.

1. Hasil Analisis Univariat

Hasil univariat merupakan suatu teknik analisa data terhadap satu variabel secara mandiri, tiap variabel di analisis tanpa dikaitkan dengan variabel lainnya.

a. Karakteristik Responden

Distribusi frekuensi berdasarkan karakteristik responden dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4. 1
Tabel Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik
Responden Karyawan BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo

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

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

b. Budaya Organisasi

Distribusi frekuensi berdasarkan budaya organisasi dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4. 2
Tabel Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi BLUD UPTD
Puskesmas Lubuk Ramo

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

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%).

c. Kinerja Karyawan

Distribusi frekuensi berdasarkan kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4. 3
Tabel Distribusi Frekuensi Kinerja Karyawan BLUD UPTD
Puskesmas Lubuk Ramo

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

Berdasarkan tabel 4.3 kinerja karyawan 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%).

2. Hasil Analisis Bivariat

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

Hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 4. 4
Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo

Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan				Total	<i>p</i> value	
	Tidak Baik	Baik	Tidak Baik	Baik			
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>F</i>	%	
Tidak Baik	10	20.8	3	6.3	13	27.1	0.038
Baik	13	27.1	22	45.8	35	72.9	
Total	23	47.9	25	52.1	48	100,0	

Dari data diatas diketahui bahwa ada hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan dengan menggunakan uji statistik Chi-Square dengan tingkat kepercayaan 95% atau $p < \alpha$ (0,05). Jika nilai $p < \alpha$ (0,05) maka secara statistik disebut bermakna dan jika nilai $p > \alpha$ (0,05) maka hasil perhitungan tersebut tidak bermakna.

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.

B. Pembahasan

1. 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.

Budaya organisasi adalah hasil dari proses mencairkan dan peleburan gaya budaya atau perilaku setiap individu ke dalam norma dan filosofi baru, yang membawa energi dan kebanggaan kelompok dalam melakukan sesuatu dan mencapai tujuan tertentu (Edison et al., 2018).

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%).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Puskesmas Langsa Lama Kab. Aceh Timur Kota Langsa tahun 2021, melalui kuesioner online yang diperoleh dari 80 responden didapatkan hasil bahwa budaya organisasi karyawan dalam kategori sangat baik sebanyak 41 orang (51,3 %), baik sebanyak 38 orang (47,5%) dan minoritas cukup baik sebanyak 1 (1,3%).

Berdasarkan teori dan hasil peneliti yang didapatkan pada saat penelitian, peneliti berasumsi bahwa budaya organisasi sudah baik. Pernyataan yang mendukung adalah pernyataan nomor 13 yang berbunyi “Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan di sinergikan” dari 48 responden hanya 3 orang yang menyatakan kurang baik. Berdasarkan hasil observasi didapatkan masalah yaitu karyawan kurang mentaati peraturan yang ditetapkan. Ternyata hasil penelitian yang didapatkan berbeda dengan hasil observasi dikarenakan minimnya waktu yang digunakan ketika observasi.

2. 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.

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 karyawan bersifat individual, dalam menjalankan tugasnya masing-masing karyawan mempunyai kemampuan dan keunikan yang berbeda-beda. Manajer dapat mengukur karyawan berdasarkan hasil kinerjanya masing-masing. Hasil yang dicapai karyawan dalam bekerja berdasarkan kriteria suatu pekerjaan tertentu merupakan suatu bentuk kinerja (Bisma Ayodha Kurniawan Putra et al., 2023).

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%).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herman et al., (2019) “Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor” dengan responden 56 orang, berdasarkan hasil nilai skor rata-rata empirik sebesar 46,36 sementara skor rata-rata teoritik sebesar 33 dapat diartikan bahwa jawaban responden atas pernyataan pada instrumen kinerja atau variabel Y yaitu ($46,36 > 33$) sehingga dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kota Bogor relatif baik.

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. Pernyataan yang tergolong tidak baik adalah pernyataan nomor 2 yang berbunyi “karyawan memahami pekerjaan yang akan dikerjakan” yang bernilai 202 dengan rata-rata 4,20.

3. 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 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 ini juga 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. Pernyataan yang mendukung bahwa budaya organisasi tergolong baik adalah pernyataan nomor 13 yang berbunyi “setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan sinergi” yang bernilai 221 dengan rata-rata 4,60 dan yang menyatakan bahwa kinerja karyawan tergolong baik terdapat pada nomor 7 yang berbunyi “karyawan bekerja kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya” yang bernilai 217 dengan rata-rata 4,52.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. 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 dengan pendekatan asosiatif diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat lebih dari 50% budaya organisasi di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo dinilai baik.
2. Terdapat lebih dari 50% kinerja karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo dinilai baik.
3. Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo dengan nilai $p=0,038$.

B. Saran

a. 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.

b. Bagi Institusi Pendidikan

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

c. 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.



DAFTAR PUSTAKA

- Alvi, M. S., & Alvi, A. (2018). Pengaruh Budaya Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Rumah Sakit Xyz. *Jurnal Al-Iqtishad*, 12(2), 111.
- Andayani, L., & Prasilowati, S. L. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan divisi penunjang medis rumah sakit royal progress yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja. *Jurnal Of Tax & Business*
- Anggraini, N. W., & Subardjo, A. (2019). Penilaian Kinerja Publik Berdasarkan Pelayanan dan Value for Money (Studi Kasus Pada Puskesmas Trosobo Taman). *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 8(6), 1–15.
- Aristo, R. M., Mansur, M., & Khalikussabir. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Rumah Sakit Islam Unisma Malang) Oleh. E – *Jurnal Riset Manajemen*, 11(17), 19–31.
- 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.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja*. Serang - Banten : CV. AA. Rizky
- Edison, et al. (2018). *Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung : Alfabeta CV
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309–320.
- 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.
- Firnawati, R., Hakim, L., & Tahur, N. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(3), 993–1007.
- Firriandi, P., et al. (2022). 'Metode Riset Bisnis'. Depok : Khalifah Mediatama.

- Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rs Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 277–289.
- Herman, & Eris, D. (2019). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor Fakultas Ekonomi Universitas Pakuan sebuah organisasi saling berinteraksi kerja yang dicapai seseorang dalam Demikian juga dengan Dinas Kesehatan Kota Bogor mempunyai tugas dalam. *Jurnal Soshum Insentif*, 2(2), 220–236.
- Indar, Samsualam, & Wina Suzanne Daiyan. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Instalasi Rawat Inap Rs Tadjuddin Chalid Kota Makassar. *Jurnal Mitrasedhat*, 8(2), 257–274.
- Mangkunegara. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mauruh, C. V. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dan Pelaksanaan Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rsud Kolonodale. 1, 34–39.
- Notoadmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nugraha, B. (2021). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Pena Persada
- Nur et al. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Desain Pekerjaan Terhadap Komitmen Kerja Dan Kinerja Karyawan Perum Bulog Divisi Regional Sultra. 18. *Journal of Management & Business*
- Nur, H., Samsualam, & Multazam, A. M. (2024). Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Puskesmas Tanralili Kabupaten Maros Tahun 2022. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5, 443–461.
- 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.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas.
- richard oliver (dalam Zeithml., dkk 2018). (2021). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di Puskesmas Langsa Lama Kabupaten Aceh Timur Tahun 2021. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.

- 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
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta Bandung
- Supardi, 2014. (2014). *'Pengolahan dan Analisis Data'*. Jakarta : Mahasiswa Kesehatan
- Sutrisno, H. . (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada Media
- Utami, T., Romiko, R., & Yulia, S. (2020). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan Di Rumah Sakit Muhamadiyah Tahun 2019. *Healthcare Nursing Journal*, 2(2), 30–35.
- Walewangko, T. M., Koleangan, R., & Kojo, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Cp Manado Utara. *Jurnal EMBA*, 7(3), 4311–4320.



LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI BLUD UPTD PUSKESMAS LUBUK RAMO

Kepada Responden yang terhormat,

Saya memahami dan menyadari bahwa waktu Bapak/Ibu sangat berharga. Namun begitu, saya memohon ketersediaan Bapak/Ibu untuk dapat membantu penelitian saya dengan mengisi kuesioner ini.

Penelitian ini berjudul “HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA KARYAWAN DI BLUD UPTD PUSKESMAS LUBUK RAMO”. Saya harap Bapak/ Ibu bersedia mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun. Terima kasih dan selamat mengisi kuesioner ini

Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pertanyaan ini sesuai pendapat Bapak/ Ibu sejujur-jujurnya dan perlu diketahui bahwa jawaban dari kuesioner ini tidak berhubungan dengan benar atau salah.
2. Pilih jawaban dengan memberi tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/ Ibu. Adapun makna tanda tersebut dinyatakan dalam skala point 1 – 5 yang memiliki makna :
Sangat Setuju (SS) = 5
Setuju (S) = 4
Kurang Setuju (KS) = 3
Tidak Setuju (ST) = 2
Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
3. Setiap jawaban hanya memerlukan satu jawaban.
4. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya

Identitas Responden

Nama :

Umur :

Lama bekerja : a. ≤ 10 Tahun b. $>10 - \leq 25$ Tahun c. > 25 Tahun

Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan

Bagian pekerjaan :

KUESIONER BUDAYA ORGANISASI

No	Pertanyaan (Budaya Organisasi)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kesadaran diri						
1	Karyawan selalu berupaya mengembangkan kemampuan dirinya					
2	Karyawan mentaati peraturan yang ditetapkan					
3	Karyawan selalu berusaha memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien					
Keagresifan						
4	Karyawan selalu inisiatif dan tidak bergantung pada petunjuk pimpinan					
5	Karyawan membuat rencana efektif, efisien dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik					
6	Karyawan selalu peka terhadap keluhan pasien					
Kepribadian						
7	Sikap karyawan saling menghormati saat berinteraksi					
8	Para karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
9	Setiap karyawan saling menghargai perbedaan pendapat					
Performa						
10	Karyawan selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
11	Karyawan selalu berinovasi untuk menemukan hal-hal yang baru dan berguna					
12	Setiap karyawan selalu berusaha bekerja efektif dan efisien					
Orientasi Tim						
13	Setiap tugas-tugas tim dilakukan dengan diskusi dan di sinergikan					
14	Setiap ada permasalahan dalam tim selalu diselesaikan baik					
15	Karyawan mengutamakan komunikasi dalam penyelesaian masalah					

Sumber : Diadopsi Adrian Nugraha, 2020

KUESIONER KINERJA KARYAWAN

No	Pertanyaan (Kinerja Karyawan)	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target					
2	Karyawan memahami pekerjaan yang akan dikerjakan					
3	Hasil kerja yang dilakukan karyawan baik, dan sangat sedikit kesalahan					
Kuantitas Kerja						
4	Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan					
5	Menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					
6	Kemampuan karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan					
Pelaksanaan Tugas						
7	Karyawan bekerja Kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya					
8	Karyawan mampu Menyelesaikan pekerjaan tanpa melibatkan pekerjaan orang lain					
9	Karyawan Mampu mengerjakan pekerjaan yang sulit					
Tanggung Jawab						
10	Karyawan Memiliki rasa tanggung jawab atas beban pekerjaan yang diberikan					
11	Karyawan Bersedia menerima konsekuensi atas kesalahan dalam pelaksanaan tugas					
12	Kesediaan karyawan dalam target yang diberikan					

Sumber : Diadopsi Adrian Nugraha, 2020

Statistics

		Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Usia	Budaya Organisasi	Kinerja Karyawan
N	Valid	48	48	48	48	48
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	7	14.6	14.6	14.6
	Perempuan	41	85.4	85.4	100.0
Total		48	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 10 Tahun	40	83.3	83.3	83.3
	>10-<25 Tahun	8	16.7	16.7	100.0
Total		48	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	13	27.1	27.1	27.1
	31-40 Tahun	29	60.4	60.4	87.5
	41-50 Tahun	6	12.5	12.5	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Budaya Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	13	27.1	27.1	27.1
	Baik	35	72.9	72.9	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Baik	23	47.9	47.9	47.9
	Baik	25	52.1	52.1	100.0
	Total	48	100.0	100.0	

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Budaya Organisasi *	48	100.0%	0	0.0%	48	100.0%
Kinerja Karyawan						

Budaya Organisasi * Kinerja Karyawan Crosstabulation

			Kinerja Karyawan		Total
			Tidak Baik	Baik	
Budaya Organisasi	Tidak Baik	Count	10	3	13
		% within Budaya Organisasi	76.9%	23.1%	100.0%
		% within Kinerja Karyawan	43.5%	12.0%	27.1%
		% of Total	20.8%	6.3%	27.1%
	Baik	Count	13	22	35
		% within Budaya Organisasi	37.1%	62.9%	100.0%
		% within Kinerja Karyawan	56.5%	88.0%	72.9%
		% of Total	27.1%	45.8%	72.9%
Total	Count	23	25	48	
	% within Budaya Organisasi	47.9%	52.1%	100.0%	
	% within Kinerja Karyawan	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	47.9%	52.1%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	6.011 ^a	1	.014		
Continuity Correction ^b	4.522	1	.033		
Likelihood Ratio	6.234	1	.013		
Fisher's Exact Test				.022	.016
Linear-by-Linear Association	5.885	1	.015		
N of Valid Cases	48				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.23.

b. Computed only for a 2x2 table



LAMPIRAN

BUKTI DOKUMENTASI PENELITIAN





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS KESEHATAN
 Kampus 3, Jln. By Pass Aur Kuning No.1 Bukittinggi

Nomor : 2072 /II.3.AU/F/2023
 Lampiran :
 Perihal : Permohonan Permintaan Data

Bukittinggi, 02 Jumadil Akhir 1445 H
 15 Desember 2023 M

Kepada Yth.
Kepala BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo
 Kabupaten Kuantan Singingi
 di
 Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Sehubungan dengan penyusunan Karya Tulis Ilmiah mahasiswa Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Tahun Akademik 2023/2024, maka bersama surat ini kami mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin dalam melakukan permintaan data awal terkait kebutuhan Karya Tulis Ilmiah bagi mahasiswa kami dengan data sebagai berikut:

Nama : Deby Ryan
 Program Studi : D-III Administrasi Rumah Sakit
 NIM : 21190026
 Judul Karya Tulis Ilmiah : Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo
 Data yang Dibutuhkan : Wawancara Kepada Karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo

Demikian surat permohonan ini disampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wabillahittaufiq Walhidayah
Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan

Yuliza Angraeni, S.ST., M.Keb
 NIK. 140110081





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS KESEHATAN
Kampus 3 Jln. By Pass Aur Kuning No 1 Bukittinggi

Nomor : 770 /II.3.AU/F/2024
Lampiran : 1 (satu) rangkap
Perihal : Permohonan Izin Penelitian

Bukittinggi, 16 Ramdhan 1445 H
27 Maret 2024 M

Kepada Yth.
Kepala Puskesmas Lubuk Ramo
Kabupaten Kuantan Singingi
di
Tempat

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Seiring salam diatas kami doakan semoga kita semua dalam keadaan sehat dan sukses menjalankan aktivitas sehari - hari, Aamiin.

Schubungan dengan penyusunan Karya Tulis Ilmiah mahasiswa semester 6 (Enam) pada Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat Tahun Akademik 2024/2025, maka bersama surat ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk dapat memberikan izin melakukan penelitian kepada mahasiswa kami atas nama :

Nama : Deby Ryan
NIM : 21190026
Judul Penelitian : Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo Tahun 2024

Demikian surat permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Wabillahittaufiq Walhidayah
Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan,

Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb.
NBM. 1340276

 fakes.umsb.ac.id

 +62 813 6584 8799

 fakess@umsb.ac.id

 +62 813 6584 8799



DINAS KESEHATAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
UPTD KESEHATAN PUSKESMAS LUBUK RAMO
JI Raya Pucuk Rantau km. 17 Desa Lubuk Ramo
Email : pkmlubukramo@gmail.com



SURAT KETERANGAN

Nomor : 445/PKM-LR/IV/2024/180
Perihal : Surat Balasan Permohonan
Izin Penelitian

Kepada Yth :
Dekan Fakultas Kesehatan
Universitas Muhamadiyah
Sumatera Barat
Di
Tempat

Dengan Hormat,


Sehubungan dengan surat tanggal 27 Maret 2024 perihal permohonan izin penyusunan Karya Tulis Ilmiah atas nama **Deby Ryan** dengan judul " Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo Tahun 2024".

Kami sampaikan beberapa hal :

1. Pada dasarnya kami tidak keberatan, maka kami dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di tempat kami.
2. Izin melakukan penelitian diberikan untuk keperluan akademik.
3. Waktu pengambilan data harus dilakukan di waktu hari kerja.

Demikian surat balasan dari kami atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Lubuk Ramo, 01 April 2024
Kepala BLUD UPTD
Puskesmas Lubuk Ramo


Devi Noverita, S.Tr. Keb
NIP. 198706082017052003



DINAS KESEHATAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
UPTD KESEHATAN PUSKESMAS LUBUK RAMO
JI Raya Pucuk Rantau km. 17 Desa Lubuk Ramo
Email : pkmlubukramo@gmail.com



SURAT KETERANGAN
445/PKM-LR/IV/2024/195

Yang bertanda tangan dibawah ini :


Nama : Devi Noverita, S.Tr.Keb
NIP : 19870608 201705 2003
Jabatan : Kepala BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Deby Ryan
NIM : 21190026
Program Studi : Administrasi Rumah Sakit
Universitas : Muhammadiyah Sumatera Barat

Bener telah melakukan penelitian di BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo Pada Tanggal
16 – 17 April 2024.
Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Lubuk Ramo, 17 April 2024
Kepala BLUD UPTD
Puskesmas Lubuk Ramo


Devi Noverita, S.Tr. Keb
NIP. 198706082017052003



UM
SUMATERA
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS KESEHATAN
Kampus 3 Jin By Pass Aur Kuning No 1 Bukittinggi

KARTU BIMBINGAN KARYA TULIS ILMIAH

Nama Mahasiswa : Deby Ryan
NIM : 21190026
Pembimbing I : Elsi Susanti, S.E. M.M.
Pembimbing II : Legabina Adzkie, S.Tr.Keb., M.KM
Judul : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di
BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo Tahun 2024

No	Hari/ Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	Senin 28/11-23	•/ Perbaiki pendahuluan •/ Tentukan ps u/ penelitian	
2.	Senin 11/12-23	•/ Konsul bab 1 •/ Perbaikan pendahuluan •/ lanjut bab 2 dan 3	
3.	Senin 22/01-24	•/ konsul bab 1-3	
4.	Rabu 31/01-24	•/ konsul bab 1-3	
5.	Senin 26/02-24	•/ Revisi bab 1-3	
6.	Rabu 28/02-24	•/ Revisi bab 1-3 •/ Perbaikan daftar pustaka	
7.	Selasa 05/03-24	Konsep para pen. / perubtan.	
8.	Rabu 06/03-24	Acc	
9.	Jumat 16/08-24	konsul bab 4-5	
10.	Senin 19/08-24	konsul bab 4-5 & abstrak	
11.	Selasa 20/08-24	Revisi bab 4-5 & abstrak	
12.	Rabu 21/08-24	ACC	

fakes.umsh.ac.id

fakultaspa.umsh@gmail.com

+62 813 6884 8789

+62 813 6884 8789



UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
SUMATERA
BARAT

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS KESEHATAN
Kampus 3 Jln. By Pass Aur Kuning No 1 Bukittinggi

KARTU BIMBINGAN KARYA TULIS ILMIAH

Nama Mahasiswa : Deby Ryan
NIM : 21190026
Pembimbing I : Elsi Susanti, S.E. M.M.
Pembimbing II : Legabina Adzka, S.Tr.Keb., M.KM
Judul : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Karyawan Di
BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo Tahun 2024

No	Hari / Tanggal	Keterangan	Paraf
1.	Rabu/ 06/03/24	Konsul bab 1-3	
2.	01/03/24	Perbaikan bab 1-3	
3.	07/03/24	Revisi bab 1-3	
4.	08/03/24	Acc untuk diujikan.	
5.	21/08-24	Konsul bab 4-5 dan abstrak	
6.	22/08-24	Perbaikan bab 4-5 dan abstrak	
7.	23/08-24	Acc untuk diseminarkan	
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			

Informasi: 0813 4584 8789

Informasi: 0813 4584 8789

+62 813 4584 8789

+62 813 4584 8789



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS KESEHATAN
 Kampus 3 Jln. By Pass Aur Kuning No 1 Bukittinggi

FORMULIR PERBAIKAN PROPOSAL

Nama : Deby Ryan
 NIM : 21190026
 Judul Proposal : Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan di
 BLUD UPTD Puskesmas Lubuk Ramo Tahun 2024
 Pembimbing I : Elsi Susanti, S.E., M.M
 Pembimbing II : Legabina Adzkie, S. Tr. Keb, M. KM
 Tanggal Seminar : 21 Maret 2024

Telah diperbaiki dan dikonsultasikan dengan Pembimbing/Penguji Proposal

	Nama Dosen Penguji	Tanggal	Tanda Persetujuan
Ketua Sidang	Elsi Susanti, S.E., M.M	27-3-24	
Pembimbing II	Legabina Adzkie, S. Tr. Keb, M. KM	28-3-24	
Penguji I	Dr. Erpidawati, S.E., M.Pd	26/3-24	
Penguji II	Rantih Fadhlya Adri, M.Si	26/3-24	

Bukittinggi, 21 Maret 2024
 Mengetahui
 Ketua Program Studi
 D-III Administrasi Rumah Sakit

Rantih Fadhlya Adri, M.Si
 NIDN. 1010048706



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA BARAT
FAKULTAS KESEHATAN

Kampus 3, Jln. By Pass Aur Kuning No.1 Bukittinggi

KARTU AUDIENSI TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Deby Ryan
NIM : 21190026
Program Studi : D-III Administrasi Rumah Sakit

No	Tanggal	Judul	NIM dan Nama Penyaji	TTD Ketua Penguji
1.	Kamis 28/03	Gambaran yang mempengaruhi tingkat kepatuhan petugas dalam melaksanakan keselamatan pasien (patient safety) di RS Umum Madina Bukittinggi	Nova Aulia Ramadhani (21190010)	
2.	Kamis 28/03	Gambaran perilaku petugas RS dalam pengelolaan limbah medis padat di RS umum Madina Bukittinggi Tahun 2024	Meylina Akhnesia (21190054)	
3.	Rabu 3/04	Gambaran pengelolaan berkas rekam medis pasien rawat inap kelas III di Rumah Sakit Umum Madina Bukittinggi Tahun 2024	Nurul Azni Magfirah (21190046)	
4.	Kamis 4/04	Gambaran pelaksanaan pengembangan SOM Perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2024	Zafra Octavia (21190030)	
5.	Kamis 4/04	Gambaran pelaksanaan pendistribusian berkas rekam medis dari ruangan rekam medis ke ruangan poliklinik di RSU Madina Bukittinggi	Dinda Angela Pramanda (21190015)	

Mengetahui,
Ketua Program Studi
D-III Administrasi Rumah Sakit

Rantih Fadhlya Adri, M.Si
NIDN. 1010048706

fakes.unsh.ac.id

fakes@ips.unsh.ac.id@gmail.com

+62 813 6584 8709

+62 813 6584 8709