

STUDI KINERJA PERAWAT MENGGUNAKAN PENDEKATAN BUDAYA ORGANISASI
(PERFORMANCE STUDY OF NURSE USING CULTURAL ORGANIZATION APPROACH)

Suhartono^{1*}, Sulistiawati², Esty Yunitasari³

¹Program Studi Ilmu Keperawatan STIKES Nahdlatul Ulama
Jl. Letda Sucipto No. 211 Tuban 62315

^{1*}e-mail: artosuhartono@gmail.com

²Fakultas Kedokteran Universitas Airlangga

³Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga

ABSTRAK

Kata kunci:

Budaya organisasi
Ponkesdes
Kinerja

Masalah nasional yang dihadapi bangsa Indonesia saat ini ialah tentang penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM). Masalah SDM yang perlu mendapat perhatian di Indonesia ialah masalah kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor individu, faktor organisasi, dan faktor budaya organisasi terhadap kinerja perawat. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional study* dan besar sample ditentukan dengan teknik *simple random sampling* yaitu 48 perawat ponkesdes Kabupaten Tuban dan Lamongan. Variabel independen dalam penelitian ini ialah faktor individu (kemampuan dan keterampilan), faktor budaya organisasi, dan faktor organisasi, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja perawat ponkesdes. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner dan lembar penilaian kinerja. Analisis penelitian menggunakan uji regresi linier sederhana. Uji regresi linier sederhana menunjukkan variabel faktor organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan *p value* = 0,027, faktor budaya organisasi secara statistik berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan *p value* = 0,000, variabel faktor individu (kemampuan dan keterampilan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan *p value* = 0,103. Penelitian ini disarankan dapat menjadi acuan dinas kesehatan kabupaten dalam peningkatan kinerja petugas kesehatan di wilayah kerja dinas kesehatan Kabupaten Tuban dan Lamongan.

ABSTRACT

Keywords:

*Organizational
cultur
Ponkesdes
Performance*

*National problems faced by Indonesia at this time is about the handling of the low quality of human resources (HR). HR issues that need attention in Indonesia is a performance issue. This study aims to determine the effect of individual factors, organizational factors, and factors of organizational culture on performance of nurses. This study using cross sectional study approach and of those samples was determined by simple random sampling technique is 48 nurses ponkesdes Tuban and Lamongan. The independent variables in this study is the individual factors (abilities and skills), organizational cultural factors and organizational factors, while the dependent variable is the performance of nurses ponkesdes. The instrument used was a questionnaire and performance assessment sheet. Research analysis using simple linear regression. Test simple linear regression showed variable organizational factors have a significant effect on the performance with *p value* = 0.027, cultural factors organizational statistically significant effect on performance with *p value* = 0.000, variable individual factors (abilities*

and skills) had no significant effect on the performance with p value = 0.103. This study suggested could be a reference to the district health authorities in improving health worker performance in the working area of the health department Tuban and Lamongan.

PENDAHULUAN

Masalah kinerja di Indonesia tidak hanya terjadi di dalam instansi pemerintahan saja namun juga dialami instansi swasta yang sumber daya manusiannya dari kalangan terdidik. Masalah kinerja dialami oleh instansi bidang kesehatan di Indonesia mulai dari tingkat pusat hingga daerah, mulai dari rumah sakit hingga pondok kesehatan desa (ponkesdes). Masalah kinerja akan berdampak luas dan berbahaya untuk jangka panjang, tidak hanya berdampak pada instansi kesehatan saja namun berdampak pula bagi masyarakat. Dampak pada instansi kesehatan misalnya puskesmas bisa terjadi program yang direncanakan tidak terlaksana secara optimal, dampak pada masyarakat kurang merasakan manfaat program oelh karena program tidak terlaksana.

Berdasarkan laporan di berbagai dinas kesehatan kabupaten sejak ponkesdes berjalan pada tahun 2009 adalah perawat ponkesdes lebih dominan mengerjakan UKP dibandingkan UKM, bahkan UKM belum dilaksanakan oleh perawat dalam hal ini adalah perawatan kesehatan masyarakat (Wibrata, 2014). Hasil evaluasi dari Dinas Kesehatan Kabupaten Tuban tahun 2013 bahwa program ponkesdes mengalami bebarapa kendala antara lain kendala teknis, cakupan 20 keluarga binaan pertahun hanya 10% terpenuhi, belum adanya perencanaan program secara berkelanjutan, tidak tersedianya format asuhan pada pasien, dan masyarakat belum memahami fungsi ponkesdes. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja, suatu instansi harus berusaha menjamin agar faktor-faktor yang berkaitan dengan kinerja. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja perawat ponkesdes yaitu dengan pendekatan budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama, yang memiliki karakteristik Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif, dan mengambil resiko (Robbins, 2005). Pendekatan budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi dan merupakan suatu sistem makna bersama yang memiliki karakteristik inovasi yaitu sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi

inovatif dan mengambil resiko.

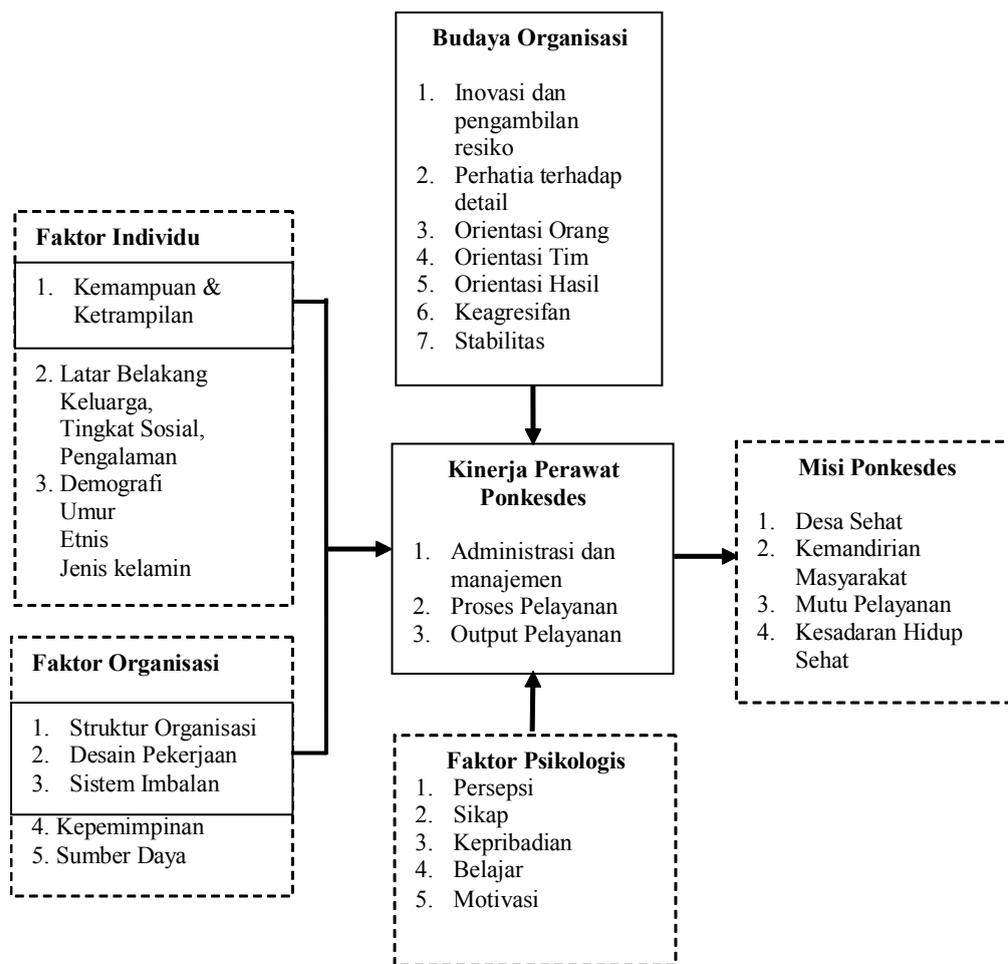
Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Secara individu maupun berdasarkan kelompok bahwa seseorang tidak akan terlepas dengan budaya organisasi dan pada umumnya seseorang akan dipengaruhi oleh keanekaragaman sumber daya yang ada sebagai stimulus seseorang dalam bertindak atau melakukan kinerja di sebuah organisasi.

METODE

Desain penelitian yang digunakan adalah *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pondok kesehatan desa di Kabupaten Tuban dan Lamongan yang sesuai dengan kriteria inklusi yaitu sebanyak 55 responden dengan besar sampel penelitian sebanyak 48 responden yang ditentukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah faktor individu (kemampuan dan keterampilan), faktor budaya organisasi, dan faktor organisasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat ponkesdes.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian pada pengumpulan data berupa kuesioner dan lembar penilaian kinerja. Kuesioner meliputi: 1) faktor individu (kemampuan dan ketrampilan individu); 2) faktor organisasi yang terdiri dari struktur organisasi, desain pekerjaan, dan sistem imbalan; 3) faktor budaya organisasi yang terdiri dari keagresifan, kemantapan, orientasi orang, orientasi tim, sedangkan untuk variabel kinerja instrumen yang digunakan berupa lembar penilaian tentang administrasi dan manajemen, proses pelayanan, dan *output* pelayanan, yang diperoleh berdasarkan standar penilaian *assesment* kinerja pondok kesehatan desa. Kuesioner tentang faktor individu (kemampuan dan ketrampilan) berisi 10 pernyataan, dan kuesioner budaya organisasi memiliki 35 pernyataan. Pada kuesioner faktor individu dan budaya organisasi setiap indikator diukur dengan menggunakan penilaian: sangat setuju (SS) = 4, setuju (S) = 3, tidak setuju (TS) = 2, sangat tidak setuju (STS) = 1. Sedangkan untuk kuisisioner faktor organisasi memiliki 15 pernyataan yang dinilai dengan



Gambar 1. Kerangka konseptual studi kinerja perawat ponkesdes menggunakan pendekatan budaya organisasi

skala *Guttman* yaitu setiap indikator diukur dengan menggunakan penilaian: ya = 1, tidak = 0.

Prosedur pengambilan data berawal dari perijinan secara administratif pada lembaga terkait, melakukan *informed consent* terhadap responden yang bersedia kemudian dilanjutkan dengan pengambilan data penelitian. Data hasil penelitian kemudian dianalisis dengan menggunakan uji regresi linier sederhana.

HASIL

Output hasil analisis menggunakan uji regresi linier sederhana sesuai dengan hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Faktor Individu (Kemampuan dan Keterampilan) terhadap Kinerja Perawat Ponkesdes

Pada tabel 1.2 menunjukkan bahwa nilai $p = 0,103$ ($p >= 1$) yang artinya faktor individu (kemampuan dan keterampilan) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pondok

kesehatan desa.

2. Pengaruh Faktor Organisasi terhadap Kinerja Perawat Ponkesdes

Pada tabel 1.3 menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,102 yang berarti faktor organisasi dapat menjelaskan atau memprediksi nilai variabel kinerja sebesar 10,2%. Sisanya sebesar 89,8% dijelaskan oleh faktor-faktor yang lain selain faktor organisasi. Nilai $p = 0,027$ artinya faktor organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat pondok kesehatan desa. Sedangkan pada kolom *colinierity statistics* terdapat nilai $VIF = 1$ yang artinya tidak terjadi multikolinieritas, artinya terdapat pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja perawat pondok kesehatan desa. Pada nilai Durbin Watson didapatkan sebesar $D = 2,176$, sedangkan pada tabel $dU = 1,5776$, maka $DW > dU$ hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif yang merupakan menjadi prasyarat menggunakan uji regresi linier, berarti model tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja perawat pondok

Tabel 1.1 Distribusi silang faktor individu, faktor organisasi, dan faktor budaya organisasi terhadap kinerja perawat

| Kinerja | Faktor Individu | | | | Faktor Organisasi | | | | Faktor Budaya Organisasi | | | |
|---------|-----------------|-------|--------|-------|-------------------|-------|--------|-------|--------------------------|-------|--------|-------|
| | Baik | Cukup | Kurang | Total | Baik | Cukup | Kurang | Total | Baik | Cukup | Kurang | Total |
| Baik | 8 | 3 | 0 | 11 | 7 | 4 | 0 | 11 | 7 | 4 | 0 | 11 |
| % | 50 | 9 | 0 | 11 | 39 | 15 | 0 | 11 | 54 | 13 | 0 | 23 |
| Cukup | 8 | 25 | 0 | 33 | 10 | 22 | 1 | 33 | 6 | 26 | 1 | 33 |
| % | 50 | 78 | 0 | 69 | 56 | 81 | 33 | 69 | 46 | 84 | 25 | 69 |
| Kurang | 0 | 4 | 0 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 0 | 1 | 3 | 4 |
| % | 0 | 13 | 0 | 8 | 5 | 4 | 67 | 8 | 0 | 7 | 75 | 4 |
| Total | 16 | 32 | 0 | 48 | 18 | 27 | 3 | 48 | 13 | 31 | 4 | 48 |
| % | 100 | 100 | 0 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

Tabel 1.2 Pengaruh faktor individu terhadap kinerja perawat ponkesdes

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficient | R | R-Square | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|--------------------------|------|----------|-------|-------|-------------------------|-----------|
| | | B | Std. Error | | | | | | Beta | Tolerance |
| 1 | (constant) | 29,98 | 20,36 | | 0,23 | 0,057 | 1,472 | 0,14 | | |
| | F_individual | 3 | 9 | 0,238 | 8 | | 1,661 | 8 | 1,000 | 1,000 |
| | | 0,461 | 0,277 | | | | | 0,103 | | 0 |
| 2 | (constant) | 63,70 | 1,723 | | 0,00 | 0,000 | 36,98 | 0,00 | | |
| | | 7 | | | 0 | | 1 | 0 | | |

Tabel 1.3 Pengaruh faktor organisasi terhadap kinerja perawat ponkesdes

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | R | R-Square | T | Sig. | Collinearity Statistics | | Durbin-Watson |
|-------|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|----------|-----|------|-------------------------|-----------|---------------|
| | | B | Std. Error | | | | | | Beta | Tolerance | |
| 1 | (constant) | 42,3 | 9,4 | | 0,32 | 0,10 | 4,4 | 0,0 | | | 2,176 |
| | | 57 | 73 | | 0 | 2 | 71 | 00 | | | |
| 2 | F_organisasi | 0,32 | 0,1 | 0,320 | | | 2,2 | 0,0 | 1,000 | 1,0 | |
| | | 3 | 41 | | | | 89 | 27 | | 00 | |

kesehatan desa.

3. Pengaruh Faktor Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat Ponkesdes

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,980 artinya faktor budaya organisasi dapat menjelaskan atau memprediksi nilai variabel kinerja sebesar 98%. Sisanya sebesar 2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain selain faktor budaya organisasi. Nilai

$p = 0,000$ artinya faktor budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan pada kolom *colinierity statistics* tidak terdapat nilai $VIF = 1$ artinya tidak terjadi multikolinieritas, artinya terdapat pengaruh faktor budaya organisasi terhadap kinerja. Nilai Durbin Watson sebesar ($D = 2,209$), sedangkan pada tabel $dU = 1,5776$, maka ($DW > dU$) menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi positif, yang merupakan menjadi prasyarat daripada

Tabel 1.4 Pengaruh faktor budaya organisasi terhadap kinerja perawat ponkesdes

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | R | R-Square | T | Sig. | Collinearity Statistics | | Durbin-Watson |
|--------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|----------|--------|-------|-------------------------|-------|---------------|
| | B | Std. Error | Beta | | | | | Tolerance | VIF | |
| 1 Organizational culture | 0,876 | 0,018 | 0,990 | 0,990 | 0,980 | 47,984 | 0,000 | 1,000 | 1,000 | 2,209 |

uji regresi linier. Artinya model ini dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh faktor budaya organisasi terhadap kinerja.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Faktor Individu (Kemampuan dan Keterampilan) terhadap Kinerja Perawat Ponkesdes

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki faktor individu (kemampuan dan keterampilan) dalam kategori cukup (78%), sedangkan kinerja responden mayoritas juga dalam kategori cukup (78%). Namun hasil analisis secara statistik menunjukkan bahwa faktor individu (kemampuan dan keterampilan) tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat ponkesdes. Hal ini dapat dimungkinkan karena peneliti dalam variabel individu hanya melihat dari faktor kemampuan dan keterampilan saja, sedangkan menurut Gibson (1996) dalam pengukuran perilaku kinerja, faktor individu selain dilihat dari kemampuan dan keterampilan, juga melihat latar belakang dan demografis individu.

Gibson (1996) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor dari variabel individu yang terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Faktor yang mempengaruhi kinerja yang kedua adalah faktor dari variabel psikologi yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Sedangkan faktor yang ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah faktor organisasi yang terdiri dari sumberdaya, kepemimpinan, kompensasi atau imbalan, struktur organisasi dan desain pekerjaan.

Berdasarkan landasan teori tersebut dan melihat hasil penelitian bahwa selain kemampuan dan keterampilan dalam variabel individu juga terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu latar belakang dan demografis. Latar belakang meliputi keluarga, tingkat sosial dan pengalaman. Keluarga kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja individu

dikarenakan banyak faktor atau permasalahan yang terdapat dalam keluarga seperti ekonomi, sosial, dan lain sebagainya. Tingkat sosial juga perlu diperhitungkan dalam pengaruhnya terhadap kinerja, dapat dimungkinkan individu yang tingkat sosialnya baik kinerjanya juga baik. Pengalaman merupakan suatu aspek yang tidak kalah penting untuk dilihat pengaruhnya terhadap individu, dengan pengalaman kerja yang lama dapat memungkinkan kinerja individu menjadi semakin baik. Faktor demografis yang meliputi umur, etnis, dan jenis kelamin merupakan suatu faktor yang perlu diperhatikan selain latar belakang individu dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Umur kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja, dengan bertambahnya umur maka individu akan bertambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman sehingga akan mempengaruhi kinerja individu. Untuk etnis dan jenis kelamin ini juga perlu dikaji pengaruhnya terhadap kinerja. Walaupun dalam penelitian ini faktor individu tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, namun faktor individu tetap perlu dipertimbangkan dalam penelitian yang hubungannya dengan kinerja, dikarenakan dalam penelitian ini dalam mengambil faktor individu sebagai variabel penelitian hanya melihat faktor kemampuan dan keterampilan, tidak melihat faktor latar belakang dan demografis individu. Gomes (2003) menjelaskan beberapa dimensi atau kriteria yang perlu mendapat perhatian dalam mengukur kinerja, antara lain: *quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan, *quality of work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya, *job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya, *creativity*, yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, *cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain sesama anggota

organisasi, *dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan, *initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya, *personal qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

2. Pengaruh Faktor Organisasi terhadap Kinerja Perawat Ponkesdes

Hasil penelitian menunjukkan bahwa frekuensi faktor organisasi sebagian besar responden dalam kategori cukup, sedangkan kinerja responden mayoritas juga dalam kategori cukup. Hasil analisis secara statistik menunjukkan bahwa faktor organisasi (struktur, perincian tugas, dan sistem imbalan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ponkesdes (manajemen dan administrasi, proses pelayanan, dan *output* pelayanan).

Menurut Keban (2004) pencapaian hasil kinerja dapat dinilai menurut pelaku yaitu kinerja individu yang menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh kelompok atau instansi. Kinerja kelompok yaitu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang telah ditetapkan oleh kelompok atau instansi. Kinerja organisasi yaitu menggambarkan sampai seberapa jauh satu kelompok telah melaksanakan semua kegiatan pokoknya sehingga kelompok tersebut mencapai visi dan misi institusi. Kinerja program yaitu berkenaan dengan sampai seberapa jauh kegiatan-kegiatan dalam program yang telah dilaksanakan oleh kelompok sehingga dapat mencapai tujuan dari program yang telah direncanakan tersebut.

Kinerja yang baik dalam suatu organisasi harus didukung penuh dengan kemampuan yang ada dalam diri individu dalam memahami suatu organisasi itu sendiri. Individu tersebut harus dapat memahami bentuk organisasinya mulai dari struktur hingga tugas-tugas dalam organisasi tersebut. Sebagaimana seorang perawat yang bekerja di pondok kesehatan desa harus memahami dan mengerti mengenai sistem dalam organisasi di tempat kerjanya. Dengan pemahaman tentang organisasi maka seorang perawat akan lebih tepat dan optimal dalam melaksanakan kinerja sesuai dengan tugasnya. Dalam penelitian ini dikatakan bahwa sebagian besar responden memiliki kemampuan berorganisasi dalam kategori cukup, hal ini dapat dimungkinkan responden memiliki pendidikan jenjang perguruan tinggi, keilmuan yang dipelajari, dan

berbagai pengalaman berorganisasi selama proses perkuliahan.

3. Pengaruh Faktor Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat Ponkesdes

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki faktor budaya organisasi (inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal detail, orientasi orang, orientasi tim, orientasi hasil, keagresifan, dan stabilitas) dalam kategori cukup, sedangkan hasil analisis secara statistik menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi (inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal detail, orientasi orang, orientasi tim, orientasi hasil, keagresifan, dan stabilitas) berpengaruh kuat terhadap kinerja perawat ponkesdes (manajemen dan administrasi, proses pelayanan, dan output pelayanan). Artinya semakin baik budaya organisasi perawat maka semakin baik kinerja perawat ponkesdes.

Hasil penelitian ini mendukung teori Robbins yang menyatakan bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan, terutama jika ketujuh faktor yang membentuk budaya organisasi (inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap hal detail, orientasi orang, orientasi tim, orientasi hasil, keagresifan, dan stabilitas) diterima sebagai nilai-nilai yang harus dianut, diyakini dan dilaksanakan dengan sepenuh hati, sehingga akan melahirkan budaya organisasi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian terkait budaya organisasi yang telah dilakukan peneliti lain membuktikan bahwa budaya organisasi sangat penting dan berperan penting bagi kemajuan sebuah organisasi. Beberapa hasil penelitian di Indonesia, membuktikan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan pada motivasi kerja pegawai (Hamid, 2002). Penelitian yang dilakukan Sumardjoko (2010) yang obyek penelitiannya adalah perguruan tinggi, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki kontribusi terbesar terhadap peran dosen dalam penjaminan mutu. Hasil penelitian Soedjono (2005) menjelaskan bahwa ada pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.

Penelitian Kotter, Chatman dan Bersade mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, khususnya dalam suatu lingkungan yang bersaing, pengaruh ini bahkan dapat menjadi lebih besar daripada semua faktor lain (Kotter & Heskett, 1998). Sedangkan Harvey dan Brown

berpendapat bahwa hanya perusahaan-perusahaan dengan budaya yang efektif yang dapat menciptakan peningkatan produktivitas, meningkatkan rasa ikut memiliki dari karyawan dan pada akhirnya meningkatkan keuntungan perusahaan (Moeldjono, 2005). Penelitian Peters dan Waterman menunjukkan semakin kuat budaya organisasi, para pegawai akan semakin berorientasi pada hasil. Ketika para pegawai memahami budaya organisasi, mereka tahu apa yang diharapkan dari mereka. Di sini nilai-nilai inti berfungsi sebagai dasar yang mendukung dan membimbing perilaku pegawai yang berhubungan dengan tugas mereka (Mangkunegara, 2003).

Robbins (2001) menggambarkan bagaimana budaya suatu organisasi dibangun dan dipertahankan. Budaya asli ditunjukkan dari filsafat pendirinya, selanjutnya budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan. Tindakan dari manajemen puncak menentukan iklim umum dari perilaku baik yang dapat diterima maupun tidak. Bagaimanapun karyawan disosialisasikan, tingkat sukses yang dicapai akan bergantung pada kesesuaian nilai-nilai yang dianut oleh karyawan baru dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi.

Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Namun kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan (Wibowo, 2010). Sedangkan Noe dan Mondly melihat bahwa budaya organisasi merupakan bagian integral dari seperangkat proses atau peranti untuk mencapai misi dan tujuan organisasi. Dengan demikian pembentukan budaya organisasi yang ampuh, adaptif dan transformatif merupakan suatu langkah manajemen yang strategis dan taktis untuk membangun organisasi secara berkelanjutan. Budaya organisasi yang demikian memungkinkan individu-individu untuk saling berinteraksi dan berintegrasi. Interaksi dan integrasi ini selain menciptakan rasa saling memiliki juga akan memungkinkan organisasi selalu belajar beradaptasi dan berinteraksi dengan perkembangan lingkungan (Tika, 2006). Sesuai dengan pendapat Robbins (2008) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara ability dan motivasi. Jika salah satu kurang maka kinerja akan menjadi negatif. Kecerdasan dan keterampilan perlu dipertimbangkan di samping motivasi ingin menjelaskan dengan akurat

kinerja karyawan.

Sementara itu Riani (2011) menyatakan dengan adanya budaya organisasi akan memudahkan pegawai untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi, dan membantu pegawai untuk mengetahui tindakan apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan nilai-nilai yang ada didalam organisasi dan menjunjung tinggi nilai-nilai tersebut sebagai pedoman karyawan untuk berperilaku yang dapat dijalankan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Perawat yang memiliki budaya organisasi yang baik dan mengetahui keuntungannya, maka kinerja dari perawat akan tetap berjalan secara terus menerus dengan baik. Sehingga akan tercipta lingkungan organisasi yang efektif. Budaya organisasi menjadi hal yang sangat penting sehingga perlu untuk meningkatkan budaya organisasi perawat dalam mengoptimalkan perannya. Dengan budaya organisasi yang baik seorang perawat akan menunjukkan kemampuannya terhadap tugas yang diembanya, dengan inovasi, orientasi keberhasilan dan stabilitas kinerja yang baik terkait dengan tugas seorang perawat ponkesdes, serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap kewajiban sebagai perawat sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya.

SIMPULAN

Penelitian ini telah membuktikan bahwa faktor organisasi dan faktor budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat, namun faktor individu tidak berpengaruh terhadap kinerja dikarenakan peneliti ini hanya melihat faktor individu berdasarkan faktor kemampuan dan keterampilan saja tanpa melihat faktor geografis dan latar belakang individu.

SARAN

Ponkesdes sebagai fasilitas pelayanan kesehatan masih perlu dikembangkan. Pendekatan budaya organisasi dapat menjadi acuan dinas kesehatan kabupaten dalam peningkatan kinerja petugas kesehatan. Pendekatan budaya organisasi dapat diterapkan dalam melaksanakan tugas dan kinerja perawat sehari-hari sehingga dapat menjadi contoh untuk petugas kesehatan yang lain. Perlu dilakukan penelitian lanjutan tentang variabel lain yang berpengaruh pada kinerja diluar variabel yang diteliti pada penelitian ini.

KEPUSTAKAAN

Gibson & Ivancevich. 1996. Organisasi, Perilaku,

- Struktur. Alih Bahasa: Zuhad Ichyudin, Jakarta: Erlangga.
- Gomes, F.C. 2003. *The Human Resources Management*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Hamid, A. 2002. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja di PT Nusantara IV (Persero) Sumatera Utara*. Disertasi, Surabaya: Unair.
- Keban, Y.T. 2004. *Enam dimensi strategis administrasi public*. Konsep, Teori dan Isu. Jakarta: Gava Media.
- Kotter & Heskett. 1998. *Corporate Culture and Performance*. Alih Bahasa: Benyamin Molan, Jakarta: PT Prehalindo.
- Mangkunegara, A.P. 2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Moeldjono. 2005. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.
- Prawirosentono, S. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Riani, A.L. 2011. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graham Ilmu.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Jakarta: PT. Prenhalindo.
- Robbins, S.P. 2005. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S.P., Timothy A., & Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia.
- Soedjono. 2005. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan pada Terminal Penumpang Umum di Surabaya*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 7 No. 1.
- Sumardjoko, B. 2010. *Kontribusi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi melalui Kompetensi terhadap Peran Dosen dalam Penjaminan Mutu PTS Se Karesidenan Surakarta*. *Jurnal Varia Pendidikan*. Vol 22 No.1 ISSN 0852-0976.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Wibowo. 2010. *Budaya Organisasi Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.