

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas merupakan salah satu jenis fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peranan penting dalam sistem kesehatan nasional, khususnya subsistem upaya kesehatan. Puskesmas sebagai pusat pelayanan kesehatan menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya (1).

Puskesmas memiliki berbagai jenis sumber daya manusia disesuaikan dengan berbagai jenis pelayanan yang harus diberikan kepada masyarakat yang membutuhkannya. Dengan semakin meningkatnya kesadaran masyarakat maka tuntutan pelayanan kesehatan yang bermutu juga semakin meningkat dan ini berarti tenaga kesehatan puskesmas juga dituntut untuk selalu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dan sikap kerjanya agar dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat atau dengan perkataan lain segenap pegawai Puskesmas dituntut agar selalu meningkatkan kinerjanya (2).

Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Untuk menentukan hal ini perlu dicari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sumber

daya manusia memegang peranan penting yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, dan perlu mendapatkan perhatian (3).

Kinerja diistilahkan sebagai prestasi kerja (*job performance*), dalam arti yang lebih luas yaitu hasil kerja secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hampir semua pengukuran kinerja pegawai mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu dalam bekerja.

Kinerja tenaga kesehatan meliputi dokter, perawat, bidan, gizi, farmasi, serta komponen lainnya yang berada di lingkungan puskesmas sangat penting untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan tujuan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Puskesmas membutuhkan pegawai yang bersemangat serta tim kerja yang terarah dan terpadu untuk menghasilkan prestasi kerja terbaik.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai maka diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat bekerja secara efisien melaksanakan tugasnya. Hal ini bertujuan untuk menghemat waktu dalam pelaksanaan tugasnya dan meningkatkan disiplin kerja bagi seorang pegawai terutama tentang cara pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, diperlukan pegawai yang disiplin, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem

formalnya untuk norma-norma perilaku organisasi. Organisasi dengan budaya yang kuat membuat individu memiliki kecenderungan untuk mengikuti arah dan target tertentu. Oleh karena itu budaya diharapkan memberikan kontribusi untuk mengoptimalkan kinerja pegawai.

Budaya organisasi menjadi efektif bila mampu mendukung misi, tujuan dan strategi organisasi. Budaya yang konsisten dengan strategi dapat meningkatkan komitmen pegawai dalam organisasi. Budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal maka budaya organisasi yang kuat harus diciptakan, dipelihara, dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen. Pembinaan kinerja pegawai negeri haruslah berorientasi terhadap Pembinaan budaya kerja, sehingga akan tercipta aparatur pemerintah yang profesional dan produktif. Agar berfungsi secara optimal budaya organisasi harus diciptakan, dipelihara, dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen.

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak langsung tiap-tiap orang di dalam organisasi mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasinya. Apalagi sebagai orang baru supaya dapat diterima di lingkungan tempat kerja haruslah berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah; dan apa yang dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu (4).

Dalam suatu organisasi, sukses berbasis perubahan tidak mudah terjadi kecuali tersedia budaya organisasi sebagai penggerak dan pengendali perubahan.

Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pemuat maksa dan kendala yang memandu sikap dan perilaku anggotanya, serta aturan set permainan. Agar berfungsi secara optimal budaya organisasi harus diciptakan, dipelihara, dan diperkuat bahkan diubah oleh manajemen. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi.

Budaya organisasi yang kuat dapat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi. Budaya organisasi menurut pandangan ini memberikan desain konseptual yang berisi standar untuk mengambil suatu keputusan mengenai apa yang harus dilakukan dan bagaimana melaksanakannya. Jadi budaya organisasi benar-benar dikelola sebagai alat manajemen yang akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif (5).

Nilai-nilai budaya itu sebenarnya tidak tampak, tetapi kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja karyawannya. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja organisasi. Berubahnya perilaku individu secara luas berdasarkan Budaya Organisasi dan tata nilai yang dianut, akan menyatukan bagi pandangan para anggotanya dan mengakibatkan terjadinya implementasi perubahan budaya. Dalam prakteknya, seringkali dilupakan fungsi dan peran tata nilai (*values*) para individu dan keyakinan (*beliefs*) sebagai dimensi atau faktor yang mendasari. Organisasi dengan budaya yang kuat membuat individu memiliki kecenderungan untuk mengikuti arah dan target tertentu.

Upaya peningkatan kinerja tenaga kesehatan harus juga didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang baik. Yang dimaksud dengan lingkungan kerja sendiri itu adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemennya. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melakukan proses produksi tersebut (6).

Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas kerjanya setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya dan menggunakan waktu kerja secara efektif namun sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai / tenaga kesehatan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Secara umum, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai/tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja merupakan prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai/tenaga kesehatan sesuai dengan peran dan tugas yang diembannnya dalam instansi. Lebih lanjut, kinerja merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang dapat diukur dalam ukuran kinerja secara umum, diantaranya meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, dan perencanaan kerja (7).

Pemerintah telah banyak melakukan kegiatan seperti mengadakan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai negeri khususnya pegawai Puskesmas, menaikkan gaji dan tunjangan, memberikan penghargaan, hukuman dan lain sebagainya dengan harapan peningkatan kinerja pegawai negeri. Namun peningkatan kinerja para pegawai / tenaga kesehatan belum juga menampilkan hasil yang memuaskan. Meskipun di beberapa daerah kinerja pegawai telah dilakukan dengan baik, tetapi masih banyak juga daerah yang pegawai belum mampu bekerja secara profesional. Hal ini dapat dilihat masih banyak pegawai yang melanggar peraturan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pelayan masyarakat (3).

Begitu juga dengan yang terjadi di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan, Survei awal yang peneliti lakukan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan ditemukan bukti yang terlihat di lapangan seperti pada hari biasa hanya beberapa pegawai / tenaga kesehatan yang datang tidak tepat waktu, saat jam kerja sering pegawai tidak ditemukan di tempat kerja. Dari data kehadiran pegawai ditemukan masih banyak yang persentase tingkat kehadirannya masih dibawah 75%, padahal sama-sama kita ketahui bahwa kehadiran berindikasi dan sangat mempengaruhi terhadap kinerja dari pegawai.

Kemudian banyak masyarakat yang mengeluhkan sulitnya memperoleh pelayanan yang optimal dari pegawai / tenaga kesehatan. Pasien banyak mengeluhkan mengenai pemberian pelayanan yang masih kurang sesuai dengan yang diharapkan oleh pasien. Seperti keramahan petugas pelayanan terhadap

pasien, pasien berharap agar petugas pelayanan dapat lebih ramah lagi agar pasien merasa lebih nyaman saat dilayani.

Selain itu, jika dilihat dari data statistik pasien yang dilayani di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dari tahun 2015 sampai 2017 terus mengalami penurunan. Pada tahun 2015 jumlah pasien yang ditangani / memanfaatkan fasilitas kesehatan berjumlah 40.887 orang, di tahun 2016 jumlah pasien yang ditangani / memanfaatkan fasilitas kesehatan berjumlah 35.456 .orang, dan pada tahun 2017 jumlah pasien yang ditangani / memanfaatkan fasilitas kesehatan berjumlah 30.771 orang. Dari data jumlah pasien yang dilayani dari tahun 2015 sampai 2017 yang terus menurun dapat kita lihat juga bahwa ada terjadinya masalah kinerja pegawai di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fahreza dan kawan-kawan yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh, yang menggunakan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam penelitiannya menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja baik secara parsial dan simultan (8).

Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Deni dan kawan kawan yang berjudul Pengaruh budaya organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai juga menyatakan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (9).

Sementara dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianto dengan judul penelitian Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar (10).

Sedangkan menurut penelitian Vita yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (11).

Dari beberapa hasil penelitian diatas dapat kita lihat bahwa ada hasil yang tidak konsisten terhadap variabel yang diteliti. Sebagai contoh pada penelitian Fahreza dan kawan-kawan yang menyatakan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (8). Sementara penelitian Arianto menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja (10). Dan pada penelitian Vita bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (11).

Hal ini lah yang melatar belakangi peneliti untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel bebas budaya organisasi dan lingkungan kerja. Bertitik tolak dari latar belakang yang ada peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018** “.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, perumusan masalah penelitian ini adalah : Apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan ?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.
3. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan yang mempengaruhi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian ini sebagai berikut :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yang menjadi objek penelitian, sebagai informasi yang dapat dijadikan bahan evaluasi untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.
2. Bagi Peneliti, menambah pengalaman, pemahaman dan kemampuan intelektual dalam pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam

mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

3. Memberikan kontribusi kepada pengembangan ilmu kesehatan masyarakat dengan menambah referensi bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan tidak terlepas dari topik penelitian yaitu mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Fahreza dan kawan-kawan dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner sebagai alat ukur ini dilakukan di Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Penelitian yang menggunakan variabel Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi dalam penelitiannya menyatakan bahwa Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh (8).

Selanjutnya penelitian Vita yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta. Penelitian yang dilakukan di Yayasan Tri Asih Jakarta ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukurnya. Dari hasil penelitiannya Vita menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap kinerja. Sedangkan lingkungan kerja memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja (11).

Penelitian Kurniati dan Iswara berjudul Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen. Penelitian ini dilakukan di kota Batam dan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja (12).

Penelitian Deni dan kawan-kawan berjudul Pengaruh budaya organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan dilakukan di Puskesmas Sebulu II. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (9).

Penelitian Djuremi dan kawan-kawan dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. Penelitian yang dilakukan di Dinas Pasar Kota Semarang ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap

kinerja pegawai, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (13).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Saleha dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Penelitian yang dilakukan di Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah merupakan penelitian kuantitatif dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil penelitian yang dilakukan Saleha yaitu Lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah (7).

Penelitian Pratiwi berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner ini dilakukan di PT. Bank Riau Kepri Cabang Pembantu Duri. Hasil dalam penelitian ini Pratiwi menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Pembantu Duri, variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi, secara

bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Cabang Pembantu Duri (14).

Selanjutnya penelitian Susetyo dan kawan-kawan yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Surabaya merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian halnya dengan kepuasan kerja yang juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya (15).

Sementara Arianto melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat ukur dan dilakukan di Yaspenlub Demak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar, dan secara bersama-sama kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar (10).

Penelitian Harlina berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STAIN Kerinci Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Penelitian Kuantitatif ini dilakukan di STAIN Kerinci dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja. Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tidak terdapat perbedaan kinerja dosen dengan kinerja pegawai STAIN Kerinci secara berarti (16).

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu yang telah dipaparkan diatas pada umumnya variabel bebas yang dalam hal ini adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan referensi penelitian terdahulu diatas, pada penelitian ini peneliti juga menetapkan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas.

2.2. Telaah Teori

2.2.1. Kinerja Pegawai/Tenaga Kesehatan

2.2.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja pegawai dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh pegawai. Pengertian kinerja dijelaskan Tika dalam bukunya yang

berjudul Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja, yaitu: Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (17).

Sementara Robbins mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (18).

Kinerja sangat erat kaitannya dengan hasil dari seorang pegawai. Pengertian pegawai menurut Musanef dalam bukunya yang berjudul Manajemen Kepegawaian di Indonesia yaitu pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, pada instansi pemerintahan maupun pada organisasi ataupun pada usaha-usaha sosial dengan memperoleh suatu balasan jasa tertentu (19).

Berdasarkan definisi tersebut, maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai yaitu hasil dari seseorang atau kelompok berdasarkan tugas dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Fungsi pekerjaan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi hasil pekerjaan atau prestasi kerja seseorang terdiri dari faktor intern dan ekstern (19).

Pegawai dalam sebuah lembaga perlu untuk dievaluasi seperti yang dikemukakan oleh Bernardin dan Russel yang dikutip Tika dalam bukunya yang berjudul Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja, yaitu: kinerja adalah

sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (17).

Dari definisi kinerja di atas, dapat diketahui bahwa pegawai melakukan pekerjaan dan menghasilkan sesuatu. Unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai seperti : motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
- 3) Pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Periode waktu tertentu (19).

2.2.1.2. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Setiap pegawai memiliki kinerja yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor intern : terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja.
- 2) Faktor ekstern : terdiri dari peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar (1).

Berdasarkan yang dikemukakan Tika, faktor intern lebih cenderung pada setiap individu pegawai. Faktor intern yang ada di setiap pegawai dapat dimulai dari diri masing-masing pegawai dan dibarengi dengan dukungan dari lembaga tempat bekerja. Sedangkan faktor ekstern merupakan dari faktor pendukung

pegawai dalam bekerja. Pegawai dapat memiliki kinerja yang baik apabila faktor intern dan ekstern dapat sejalan dengan baik (17).

Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang dikutip Mangkunegara dalam bukunya Evaluasi Kinerja SDM, merumuskan bahwa:

- 1) *Human performance = ability + motivation*
- 2) *Motivation = attitude + situation*
- 3) *Ability = knowledge + skill.*(4)

Berdasarkan uraian definisi di atas dapat dijelaskan bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi pegawai. Sedangkan motivasi pegawai dipengaruhi oleh sikap pimpinan dan kondisi tempat kerja pegawai. Kemudian bahwa kemampuan pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam bekerja.

Faktor pengaruh kinerja tenaga kesehatan yaitu :

1. Faktor individual :
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis :
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*
 - c. *Personality*
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi

3. Faktor organisasi :

- a. Sumber daya
- b. Kepemimpinan
- c. Penghargaan
- d. Struktur
- e. *Job Design* .

Berdasarkan tiga faktor di atas memang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena apabila salah satu faktor tidak sejalan maka faktor yang lain pun bisa terpengaruh tidak baik. Kinerja individu merupakan hasil kerja dari pegawai dari segi kualitas maupun kuantitas yang berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi dan upaya kerja.

Berdasarkan defenisi di atas, bahwa terdapat 3 (tiga) faktor yang mempengaruhi kinerja, sependapat dengan pandangan teori konvergensi dari William Stern yang dikutip Mangkunegara dalam bukunya dengan judul Evaluasi Kinerja SDM. Bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya, yaitu :

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antar fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan

mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai (4).

Berdasarkan definisi di atas, bahwa tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan pegawai dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran atau *Inteligensi Quetiont (IQ)* dan kecerdasan emosi atau *Emotional Quetiont (EQ)*. Pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi, apabila ia memiliki tingkat inteligensi minimal normal (*Average, Superior, Very Superior, dan Gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik (tidak merasa bersalah yang berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri hati, tidak dendam, tidak sombong, tidak minder, tidak cemas, memiliki pandangan dan pedoman hidup yang jelas).

Berkaitan dengan faktor lingkungan, jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu

dapat diubah dan bahkan dapat diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (motivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya (4).

2.2.1.3. Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai baik di organisasi maupun di pemerintahan memerlukan adanya suatu pengawasan. Pengawasan dengan kata lain merupakan suatu penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi organisasi dan untuk kemajuan pegawai itu sendiri. Pengertian penilaian kinerja pegawai dikemukakan Mangkunegara dalam bukunya dengan judul Evaluasi Kinerja SDM, yaitu: “Penilaian prestasi kerja (*Performance appraisals*) adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya” (4).

Berdasarkan definisi di atas, penilaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara merupakan hal yang dilakukan pimpinan untuk menerapkan disiplin kepada pegawai. Penerapan disiplin dimaksudkan supaya pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan. Kegunaan penilaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara, yaitu :

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam organisasi.

- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai *performance* yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (4).

Berdasarkan uraian definisi di atas, peneliti menilai bahwa kegunaan penilaian kinerja bisa menjadi suatu acuan atau patokan dalam mengembangkan kinerja pegawai untuk waktu yang akan datang.

2.2.1.4. Indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, banyak teori yang telah dikemukakan para ahli, diantaranya adalah Robbins dan T.R. Mitchell.

2.2.1.4.1. Indikator Kinerja Robbins.

Menurut Robbins ada enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individual, yaitu:

1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seseorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

6. Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor (18).

2.2.1.4.2. Indikator Kinerja T.R. Mitchell

Sedangkan menurut T.R. Mitchell dalam Sedarmayanti, menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

1. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*),
yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
2. Komunikasi (*Communication*),
Yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik.
3. Kecepatan (*Promptness*),
Yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
4. Kemampuan (*Capability*),
Yaitu kemampuan dalam bekerja semaksimal mungkin.
5. Inisiatif (*Intiative*),
Yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan (20).

2.2.2. Budaya Organisasi

2.2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya (*culture*) adalah seluruh total pikiran, karya dan hasil karya manusia, yang tidak berakar pada nalurinya, dan karena itu hanya bisa dicetuskan manusia sesudah melalui suatu proses belajar. Kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi, seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang

mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi (21).

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi (22).

Selanjutnya, ada begitu banyak definisi mengenai budaya yang pada hakekatnya tidak jauh berbeda antara satu ahli dengan ahli lainnya. Budaya organisasi sebagai suatu sistem peran, aliran aktivitas dan proses (menunjukkan proses organisasi atau disebut sistem / pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai pelaksana tugas / aktivitas, yang dirancang untuk melaksanakan tujuan bersama (23).

Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang telah ditemukan suatu kelompok, ditentukan, dan dikembangkan melalui proses belajar untuk menghadapi persoalan penyesuaian (adaptasi) kelompok eksternal dan integrasi kelompok internal (24).

Sedarmayanti mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini (25).

Berdasarkan teori para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kesepakatan bersama seluruh anggota organisasi yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi dan cara berpikir unik yang dianutnya dan tampak

dalam perilaku mereka, dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

2.2.2.2. Peran Budaya Organisasi

Budaya mempunyai kaitan dan peran terhadap berbagai aspek kehidupan organisasi secara menyeluruh. Di bawah ini dikemukakan peran budaya organisasi terhadap organisasi, anggota organisasi, dan mereka yang berhubungan dengan organisasi yang dijelaskan oleh Wirawan, bahwa peran budaya organisasi tersebut diantaranya :

1. **Identitas Organisasi.** Budaya organisasi berisi satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain. Budaya organisasi menunjukkan identitas organisasi kepada orang diluar organisasi.
2. **Menyatukan Organisasi.** Budaya organisasi merupakan lem normatif yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu. Norma, nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan dan mengkoordinasi anggota organisasi. Budaya organisasi menyediakan alat kontrol bagi aktivitas organisasi dan perilaku anggota organisasi. Norma, nilai-nilai, dan kode etik budaya organisasi menyatukan pola pikir dan perilaku anggota organisasi. Isi budaya organisasi mengontrol apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan oleh anggota organisasi.
3. **Reduksi Konflik.** Budaya organisasi sering dilukiskan sebagai semen atau lem yang menyatukan organisasi. Isi budaya mengembangkan kohesi sosial anggota organisasi yang mempunyai latar belakang berbeda. Pola pikir,

asumsi, dan filsafat organisasi yang sama memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik diantara anggota organisasi. Jika terjadi perbedaan atau konflik, budaya organisasi mempunyai cara untuk menyelesaikannya.

4. Komitmen kepada organisasi dan kelompok. Budaya organisasi bukan saja menyatukan, tetapi juga memfasilitasi komitmen anggota organisasi kepada organisasi dan kelompok kerjanya. Budaya organisasi yang kondusif mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.
5. Reduksi ketidakpastian. Budaya organisasi mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan kepastian. Dalam mencapai tujuannya, organisasi menghadapi dan kompleksitas lingkungan, demikian juga aktivitas anggota organisasi dalam mencapai tujuan tersebut. Budaya organisasi menentukan kemana arah, apa yang akan dicapai, dan bagaimana mencapainya. Budaya organisasi juga mengembangkan pembelajaran bagi anggota baru. Mereka mempelajari apa yang penting dan tidak penting, apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan. Mereka mempunyai pedoman yang memberikan kepastian dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
6. Menciptakan konsistensi. Budaya organisasi menciptakan konsistensi berpikir, berperilaku, dan merespons lingkungan organisasi. Budaya organisasi memberikan peraturan, panduan, prosedur serta pola memproduksi dan melayani konsumen, pelanggan, nasabah, atau klien organisasi. Semua hal tersebut menimbulkan konsistensi pola pikir, cara bertindak, dan berperilaku anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan perannya. Dengan kata

lain, anggota organisasi melaksanakan tugasnya *by book*, tidak menyimpang dari panduan yang ada di buku budaya organisasi.

7. Motivasi. Budaya organisasi merupakan kekuatan yang tidak terlihat atau *inficible force* dibelakang faktor-faktor organisasi yang kelihatan dan dapat diobservasi. Budaya merupakan energi sosial yang membuat anggota organisasi untuk bertindak. Budaya organisasi memotivasi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Mereka merasa berkewajiban dan bertanggung jawab untuk merealisasi tujuan organisasi.
8. Kinerja organisasi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja pegawai. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari pegawai yang akan menghasilkan kinerja organisasi yang juga tinggi.
9. Keselamatan kerja. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap keselamatan kerja. Faktor-faktor penyebab kecelakaan industri adalah budaya organisasi. Ada hubungan kausal positif antara budaya organisasi dan kecelakaan industri. Untuk meningkatkan kinerja keselamatan dan kesehatan kerja, perlu dikembangkan budaya keselamatan dan kesehatan kerja.
10. Sumber keunggulan kompetitif. Budaya organisasi yang kuat mendorong motivasi kerja, konsistensi, efektivitas, dan efisiensi serta menurunkan ketidakpastian yang memungkinkan kesuksesan organisasi dalam pasar dan persaingan (24).

2.2.2.3. Indikator dan Dimensi Budaya Organisasi

Dalam menentukan indikator ada beberapa pendapat para ahli, diantaranya adalah wirawan dan Robbins dan Judge.

2.2.2.3.1. Indikator Budaya Organisasi Menurut Wirawan

Wirawan mengemukakan Indikator dari budaya organisasi, sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon pegawai yang dianggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan oleh waktu yang lama oleh pendiri dan anggota norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, normalah yang mengikat kehidupan anggota organisasi sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan Nilai-Nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman dan kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersiap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan. Nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, Integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3. Kepercayaan dan Filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral

organisasi atau kode etik organisasi, misal kepercayaan bahwa pemberian upah minimum sesuai dengan kebutuhan hidup layak akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu, misalnya organisasi mempunyai pendapat berbeda mengenai esensi Sumber Daya Manusia, sejumlah organisasi menganggap SDM merupakan bagian dari alat produksi oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

4. Pelaksanaan Kode Etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi. Perilaku setiap anggota organisasi harus etis, yaitu perilaku yang dianggap baik dan benar dalam kaitan kode etik organisasi, sedangkan perilaku yang tidak etis adalah perilaku yang salah dan buruk dalam kaitan kode etik organisasi.

5. Pelaksanaan Seremoni

Seremoni merupakan perayaan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemuja budaya yang meningkatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

6. Sejarah Organisasi

Budaya Organisasi dikembangkan pada waktu yang lama, yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi, budaya organisasi lahir, berkembang dan berubah sepanjang sejarah organisasi. Pada organisasi yang sudah mapan, perkembangan organisasi di formasikan dalam

bentuk sejarah organisasi yang diingat dan di informasikan kepada seluruh anggota organisasi dalam bentuk sejarah organisasi (24).

2.2.2.3.2. Indikator Budaya Organisasi Menurut Robbins dan Judge

Indikator Budaya Organisasi Menurut Robbins dan Judge yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para pegawai didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian ke hal yang rinci. Sejauh mana para pegawai diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis, dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
- 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- 5) Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim kerja, bukannya individu.
- 6) Keagresifan. Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukan bersantai.
- 7) Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi (26).

2.2.3. Lingkungan Kerja

2.2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang

bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (27).

Sedangkan menurut Mardiana lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (28).

Selanjutnya lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya (29).

Sedangkan Nawawi dan Martini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja merupakan insentif material dan non material (psikis). Untuk itu perlu dilakukan usaha untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersifat material dan non material (30).

Berdasarkan beberapa defenisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja / pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

2.2.3.2. Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Simanjuntak lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, yaitu :

1. Pelayanan kerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal, yakni :

1. Pelayanan makan dan minum.
2. Pelayanan kesehatan.
3. Pelayanan kamar kecil / kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

3. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja (27).

2.2.3.3. Faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Terdapat bermacam-macam faktor yang memengaruhi lingkungan kerja dimana kegiatan dilaksanakan, yaitu :

1. Perlengkapan dan fasilitas
2. Suasana kerja (*non physical working environment*)
3. Lingkungan tempat kerja (30).

Dalam bukunya Anoraga, dikemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut: musik, pertukaran udara, penerangan yang cukup, kebisingan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik (31).

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi (20).

Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998, Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang

merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok (32).

2.2.3.4. Indikator Lingkungan Kerja

Banyak ahli yang mengemukakan indikator lingkungan kerja, diantaranya adalah Mangkunegara dan Sedarmayanti.

2.2.3.4.1. Indikator Lingkungan Kerja menurut Mangkunegara

Menurut Mangkunegara kondisi fisik kerja mencakup penerangan (cahaya), suara, warna, musik, temperatur dan kelembapan, sebagai berikut (33):

1. Penerangan (cahaya)

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan pegawai yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2. Kondisi Suara

Kondisi suara ini adakah suara di dalam kantor maupun di luar kantor, suara yang dirasakan gaduh oleh pegawai akan berpengaruh terhadap konsentrasi kerja. Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan

dalam berkomunikasi. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien

3. Penggunaan Warna

Warna ruang kantor yang serasi dapat meningkatkan produksi, meningkatkan moral kerja, menurunkan kecelakaan, dan menurunkan terjadinya kesalahan kerja. Hal ini didasarkan atas pendapat Duane dan Sydney Schultz mengemukakan: *“Color, it has been alleged, can increase production, lower accidents and error, and raise morale”* (warna dapat menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan dan menunjang kesehatan kerja (34).

4. Musik

Penggunaan musik pada jam kerja ternyata berpengaruh positif terhadap semangat kerja dan peningkatan produksi. Bahkan penggunaan musik pun dapat menurunkan tingkat absensi dan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Duane dan Sydney *“As with color, extravagant claims have been made about the effects of music on production and morale. Employees are allegedly happier, work harder, have fewer absences, and are less tired at the end of the workday as a result of listening to music while they work”*. Efektif tidaknya musik digunakan dalam jam kerja, bergantung pada jenis musik yang dimainkan. Oleh karena itu, penggunaan musik kerja perlu disesuaikan dengan kesukaan pegawai dan kondisi ruang kerja (34).

5. Temperatur dan Kelembapan

Temperatur dan kelembapan dapat mempengaruhi semangat kerja, kondisi fisik, dan emosi. Temperatur antara 73 F sampai 77 F cocok untuk ruang kerja dengan kelembapan antara 25% hingga 50%. Temperatur yang terlalu panas atau terlalu dingin dapat mempengaruhi kondisi fisik dan emosi pegawai.

6. Hubungan Pegawai

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perlu diciptakan adanya hubungan antar pegawai yang saling dapat bekerja sama satu sama lain dengan harmonis. Hubungan pegawai yang harmonis ini akan saling membantu para pegawai dalam mengerjakan suatu aktivitas pekerjaan dan akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan.

2.2.3.4.2. Indikator Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti

Sedangkan menurut Sedarmayanti indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja.

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM) (25).

2.3. Landasan Teori

Berdasarkan pemaparan dari beberapa teori-teori diatas untuk masing-masing variabel dengan membandingkan kondisi lapangan maka penelitian ini akan menggunakan teori dari Robbins untuk mengukur kinerja pegawai, sedangkan untuk variabel budaya organisasi akan menggunakan teori Robbins dan Judge dan untuk mengukur variabel lingkungan kerja menggunakan teori dari Sedarmayanti. Hal ini dikarenakan unsur-unsur yang terkandung dalam setiap indikator ini dianggap mampu menggambarkan kinerja pegawai serta kondisi budaya organisasi dan lingkungan kerja yang ada di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan secara maksimal.

Adapun landasan teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

Konsep Budaya Organisasi menurut Robbins dan Judge (26) :

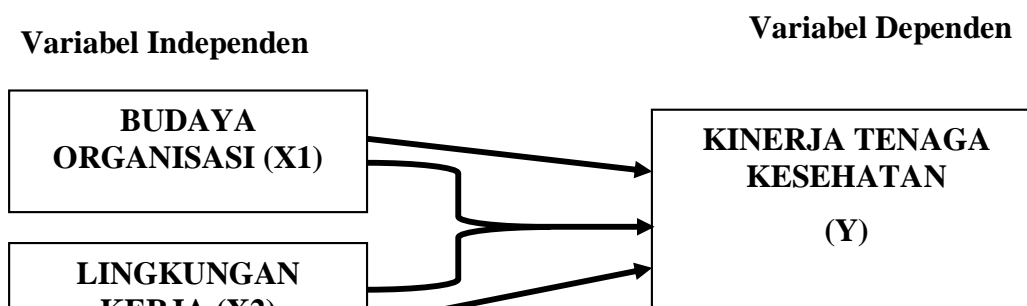
1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Perhatian ke hal yang rinci
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang
5. Orientasi tim
6. Keagresifan

Konsep Kinerja menurut Robbins (18):

Gambar 2.1 Landasan Teori Penelitian

2.4. Kerangka Konsep

Kerangka konseptual adalah abstraksi dari suatu realita agar dapat merekomendasikan dan membentuk suatu teori yang menjelaskan keterkaitan antar variabel (baik variabel yang diteliti maupun variabel yang tidak diteliti). Kerangka konsep dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah ada pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Tahun 2018. Kerangka konsep dimaksud dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

2.5. Hipotesis

1. Ada pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.
3. Ada faktor yang paling dominan yang mempengaruhi terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat analitik dengan pendekatan *cross sectional* . Dimana penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Agustus sampai bulan Desember 2018.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang berada di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yang berjumlah 57 orang, sehingga besarnya populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 57 orang.

3.3.2 Sampel

Pengambilan sampel dilakukan dengan tehnik Total Sampling, dimana jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya (35).

Sampel dalam penelitian ini adalah semua tenaga kesehatan yang berada di lingkungan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yang berjumlah 57 orang. Dengan demikian besarnya sampel penelitian adalah 57 orang.

3.4. Metode Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data yaitu data primer dan data sekunder;

a. Data primer.

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan alat pengukuran yang telah dipersiapkan. Alat pengukuran pada penelitian ini adalah kuesioner dan diserahkan langsung kepada responden untuk diisi sesuai dengan pendapatnya masing-masing.

b. Data sekunder.

Data sekunder data yang diperoleh lewat pihak lain. Pada penelitian kali ini data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumentasi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan, yang berhubungan dengan objek penelitian, seperti data kehadiran dan kunjungan pasien dan profil Puskesmas.

c. Data Tertier.

Data tertier merupakan data atau bahan bacaan lainnya yang dapat memberi penjelasan terhadap data primer dan sekunder yang diperoleh dari berbagai referensi yang sangat valid. Contohnya Jurnal, *text book* dan lain lain.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Metode dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

- a. Data Primer dikumpulkan melalui pengisian kuesioner yang diberikan kepada responden, yakni tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang hal-hal yang responden ketahui.
- b. Data Sekunder dilakukan dengan studi dokumentasi berupa data deskriptif. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumentasi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan, yang berhubungan dengan objek penelitian.
- c. Data Tertier diperoleh melalui studi kepustakaan dan internet seperti jurnal dan *text book*.

3.4.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu alat ukur. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu.

Uji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu dilakukan sebelum pengumpulan data primer dengan tujuan kuesioner yang dipersiapkan layak digunakan dalam penelitian untuk mengetahui atau mengukur sejauh mana kuesioner dapat dijadikan sebagai alat ukur yang mewakili variabel terikat dan variabel bebas dalam suatu penelitian. Uji coba kuesioner akan dilakukan kepada

30 orang tenaga kesehatan di Puskesmas Mutiara Kisaran Timur dengan alasan memiliki demografi yang sama dan jaraknya relatif dekat.

Kelayakan menggunakan instrumen yang akan dipakai untuk penelitian diperlukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dengan mengukur korelasi antar *item* variabel menggunakan rumus teknik korelasi *Pearson Product Moment Correlation Coeficient (r)*, dengan ketentuan nilai koefisien korelasi $> 0,361$ (valid) (36).

2. Uji Reliabilitas

Setelah semua pernyataan sudah valid, analisis dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari sebuah variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas instrumen dengan melihat *cronchbach's alpha* dengan bantuan komputer melalui *Statistical Package for Social Science (SPSS)*. Instrumen / konstruk dikatakan handal apabila memiliki *cronchbach's alpha* > 0.7 (36).

Tabel. 3.1 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Nilai Corrected Item-Total	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Budaya Organisasi 1	0,548		Valid
Budaya Organisasi 2	0,678		Valid
Budaya Organisasi 3	0,643		Valid
Budaya Organisasi 4	0,752		Valid
Budaya Organisasi 5	0,674		Valid
Budaya Organisasi 6	0,706		Valid
Budaya Organisasi 7	0,609		Valid
Budaya Organisasi 8	0,716		Valid

Budaya Organisasi 9	0,681	Valid
Budaya Organisasi 10	0,788	Valid
Budaya Organisasi 11	0,738	Valid
Budaya Organisasi 12	0,643	Valid
Budaya Organisasi 13	0,769	Valid
Budaya Organisasi 14	0,718	Valid
Reliabilitas	0,914	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, variabel budaya organisasi yang terdiri dari 14 pertanyaan mempunyai r-hitung > 0.361 (r-tabel), dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,914 > 0,70$ (36). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi valid dan reliabel.

Tabel. 3.2 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	0,385	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja 1	0,791		Valid
Lingkungan Kerja 2	0,553		Valid
Lingkungan Kerja 3	0,571		Valid
Lingkungan Kerja 4	0,739		Valid
Lingkungan Kerja 5	0,385		Valid
Lingkungan Kerja 6	0,410		Valid
Lingkungan Kerja 7	0,805		Valid
Lingkungan Kerja 8	0,533		Valid
Lingkungan Kerja 9	0,791		Valid
Lingkungan Kerja 10	0,828		Valid
Reliabilitas		0,826	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, variabel lingkungan kerja yang terdiri dari 10 pertanyaan mempunyai r-hitung > 0.361 (r-tabel), dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,826 > 0,70$ (36).

Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja valid dan reliabel.

Tabel. 3.3 Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Kinerja

Variabel	Nilai Corrected Item-Total	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja 1	0,683		Valid
Kinerja 2	0,719		Valid
Kinerja 3	0,650		Valid
Kinerja 4	0,669		Valid
Kinerja 5	0,673		Valid
Kinerja 6	0,625		Valid
Kinerja 7	0,683		Valid
Kinerja 8	0,696		Valid
Kinerja 9	0,559		Valid
Kinerja 10	0,719		Valid
Kinerja 11	0,742		Valid
Kinerja 12	0,650		Valid
Reliabilitas		0,889	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, variabel kinerja yang terdiri dari 12 pertanyaan mempunyai r -hitung > 0.361 (r -tabel), dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,889 > 0,70$ (36).

Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pertanyaan valid dan reliabel.

3.5. Variabel dan Defenisi Variabel

3.5.1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri atas variabel bebas (*independet variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi, dan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel yang dipengaruhi.

Dan pada penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Sementara yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Tenaga Kesehatan.

3.5.2. Defenisi Operasional

1. Variabel Bebas :

1. Budaya Organisasi, yaitu : karakteristik / ciri yang ada pada Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yang berkaitan dengan nilai, keyakinan, tradisi dan cara berpikir unik yang terlihat dari perilaku tenaga kesehatan, guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Adapun yang menjadi penilaian adalah bagaimana pandangan tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan terhadap peranan pimpinan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan, sikap tenaga kesehatan dalam melaksanakan tugas, cara berfikir tenaga kesehatan dalam bekerja dan pengembangan kapasitas dirinya dalam upaya peningkatan kinerja.
2. Lingkungan Kerja, yaitu semua yang ada disekitar para tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yang dapat memengaruhi kepuasan kerja para tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal. Adapun penilaian meliputi persepsi tenaga kesehatan terhadap pencahayaan, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, kebersihan serta keamanan di tempat kerja.

2. Variabel Terikat

Kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yaitu hasil dari seorang tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan atau kelompok berdasarkan tugas dan fungsinya

yang meliputi kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas, serta komitmen dalam bekerja.

3.6. Metode Pengukuran

Tabel 3.4 Aspek Pengukuran Variabel

No	Variabel	Jlh Pertanyaan	Cara dan Alat Ukur	Skala Pengukuran	Value	Skala ukur
I Variabel Bebas						
	Budaya Organisasi	14 Ya = 2 Tidak = 1	Kuesioner	Skor 15- 28 Skor 1- 14	Kuat (2) Lemah (1)	Ordinal
	Lingkungan Kerja	10 Ya = 2 Tidak = 1	Kuesioner	Skor 11- 20 Skor 1- 10	Baik (2) Buruk (1)	Ordinal
II Variabel Dependen						
	Kinerja Tenaga Kesehatan	12 Ya = 2 Tidak = 1	Kuesioner	Skor 13- 24 Skor 1- 12	Baik (2) Buruk (1)	Ordinal

3.7. Metode Pengolahan Data

Adapun Tahapan yang dilakukan dalam pengolahan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Collecting*

Mengumpulkan data yang berasal dari kuesioner yang telah diberikan kepada responden.

2. *Checking*

Dilakukan dengan memeriksa kelengkapan jawaban kuesioner dengan tujuan agar data diolah secara benar sehingga pengolahan data memberikan hasil yang valid dan reliabel dan terhindar dari bias.

4. *Coding*

Pada langkah ini peneliti melakukan pemberian kode pada variable-variabel yang diteliti, misalnya nama responden dirubah menjadi nomor 1, sampai nomor 57.

4. *Entering*

Data entry, yakni jawaban-jawaban dari masing-masing responden yang masih dalam bentuk “kode” (angka atau huruf) dimasukkan ke dalam program komputer yang digunakan peneliti yaitu SPSS.

5. *Data Processing*

Semua data yang telah di input ke dalam aplikasi komputer akan diolah sesuai dengan kebutuhan dari penelitian.

3.8. Analisis Data

Data yang dikumpulkan, diolah dengan komputer. Analisis data yang dilakukan adalah analisis univariat, bivariat dan multivariat. Setelah dikumpulkan, data akan dianalisis dengan mengumpulkan teknik analisa sebagai berikut:

3.8.1 Analisis Univariat

Penelitian analisis *univariate* adalah analisa yang dilakukan menganalisis tiap variabel dari hasil penelitian. Menggambarkan distribusi frekwensi dari masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. Sehingga didapat gambaran variabel penelitian. sehingga kumpulan data tersebut berubah menjadi informasi yang berguna. peringkasan tersebut dapat berupa ukuran statistik, tabel, grafik (36).

3.8.2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat adalah analisis untuk melihat hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat, dengan menggunakan uji *chi-square* pada tingkat derajat kepercayaan 95% yaitu $\alpha = 0,05$ dengan ketentuan bila nilai $p \leq 0,05$ maka ada hubungan yang bermakna antara kedua variabel tersebut (37).

- a. Apabila $p \leq 0,05 = H_0$ ditolak, berarti Ada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018.
- b. Apabila $p \geq 0,05 = H_0$ diterima atau gagal menolak H_a , berarti tidak ada Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018.

3.8.3. Analisa Multivariat

Analisis Multivariat bertujuan untuk melihat kemaknaan hubungan antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) di lokasi penelitian secara simultan sekaligus menentukan faktor–faktor yang lebih dominan berhubungan dengan Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Pada analisis data ini menggunakan menggunakan uji *regresi logistic berganda*.

Adapun tahapan analisis *regresi logistic berganda* untuk uji parsial yaitu :

- a) Melakukan seleksi variabel yang layak dilakukan dalam model multivariat dengan cara terlebih dahulu melakukan seleksi bivariat antara masing-masing

variabel independen dengan variabel dependen dengan uji *regresi logistic* sederhana.

- b) Bila hasil analisis bivariat menghasilkan $\text{sig} < 0,25$ atau termasuk substansi yang penting maka variable tersebut dimasukkan dalam model multivariat.
- c) Variabel yang memenuhi syarat lalu dimasukkan ke dalam analisis multivariate.
- d) Dari hasil analisis multivariat dengan *regresi logistic berganda* menghasilkan sig masing-masing variabel.
- e) Variabel yang $\text{sig} > 0,05$ ditandai dan dikeluarkan satu persatu dari model, hingga seluruh variabel yang $\text{sig} > 0,05$ hilang.
- f) Untuk melihat adanya interaksi antara variabel selanjutnya dilakukan uji interaksi. Variabel dikatakan tidak saling berinteraksi jika didapatkan hasil $\text{sig} > 0,05$ pada $\alpha = 0,05$.
- g) Pada langkah terakhir akan Nampak nilai $\exp(B)$, yang menunjukkan bahwa semakin besar nilai $\exp(B)$, yang menunjukkan bahwa semakin besar nilai $\exp(B) / OR$ maka makin besar pengaruh variable independen tersebut terhadap variabel dependen.