

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1. Gambaran Umum Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan merupakan salah satu Puskesmas rawat jalan yang dibangun untuk melayani kesehatan masyarakat Kota Kisaran khususnya masyarakat Kecamatan Kota Kisaran Timur Kabupaten Asahan. Kepala Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan di pimpin oleh seorang Kepala Puskesmas yang berada dibawah naungan Dinas Kesehatan Kabupaten Asahan. Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan sepanjang ini juga telah banyak meraih prestasi diantaranya adalah sebagai perwakilan Sumatera Utara dalam lomba IVA test tingkat Nasional. Saat ini Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan di pimpin oleh dr. Riana Minerva Sibarani.

Beberapa fasilitas yang dimiliki oleh Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan adalah :

1. Satu Unit Ruang UGD
2. Satu Unit Ruang Administrasi
3. Satu Unit Ruang Pemeriksaan Umum
4. Satu Unit Ruang Pemeriksaan Lansia
5. Satu Unit Ruang Pemeriksaan Gigi
6. Satu Unit Ruang Pemeriksaan KIA/KB
7. Satu Unit Ruang Pemeriksaan IMS
8. Satu Unit Ruang Laboratorium
9. Satu Unit Ruang Konsultasi

Adapun yang menjadi wilayah kerja Puskesmas Gambir Baru Kabupaten

Asahan adalah :

1. Kelurahan Lestari Kecamatan Kota Kisaran Timur
2. Kelurahan Gambir Baru Kecamatan Kota Kisaran Timur
3. Kelurahan Karang Anyer Kecamatan Kota Kisaran Timur
4. Kelurahan Kisaran Timur Kecamatan Kota Kisaran Timur
5. Kelurahan Mutiara Kecamatan Kota Kisaran Timur
6. Kelurahan Selawan Kecamatan Kota Kisaran Timur
7. Kelurahan Teladan Kecamatan Kota Kisaran Timur
8. Kelurahan Kisaran Naga Kecamatan Kota Kisaran Timur

Pada prakteknya Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan memberikan berbagai pelayanan di bidang kesehatan kepada masyarakat, diantaranya adalah :

1. Pelayanan Upaya Kesehatan Perorangan Tingkat Pertama, yang meliputi :
 - a. Pelayanan Pemeriksaan Umum
 - b. Pelayanan Kesehatan Lansia
 - c. Pelayanan Kesehatan Gigi dan Mulut
 - d. Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak-Keluarga Berencana (KIA-KB)
 - e. Pelayanan IVA
 - f. Pelayanan Gizi
 - g. Pelayanan Persalinan Normal
 - h. Pelayanan Kefarmasian
 - i. Pelayanan Laboratorium
 - j. Pelayanan Pencegahan dan Pengobatan Penyakit Menular
 - k. Pelayanan Konseling TEST HIV dan IMS

1. Pemeriksaan dan Pengobatan Tb Paru
- m. Pelayanan Konsultasi
2. Pelayanan Upaya Kesehatan Masyarakat Tingkat Pertama, meliputi :
 - a. Pelayanan Esensial
 - b. Pelayanan Promosi Kesehatan termasuk UKS
 - c. Pelayanan Kesehatan Lingkungan
 - d. Pelayanan Kesehatan Ibu dan Anak - Keluarga Berencana (KIA - KB)
 - e. Pelayanan Gizi Masyarakat
 - f. Pelayanan Pencegahan dan Pengendalian Penyakit
 - g. Pelayanan Imunisasi
 - h. Pelayanan Perawatan Kesehatan Masyarakat
 - i. Pelayanan pengembangan / inovatif
 - j. Pelayanan Kesehatan Jiwa
 - k. Pelayanan Kesehatan Gigi Masyarakat
 - l. Pelayanan Kesehatan Tradisional Komplementer
 - m. Pelayanan Kesehatan olah raga
 - n. Pelayanan Kesehatan Indera
 - o. Pelayanan Kesehatan Lansia
 - p. Posyandu Lansia
 - q. Pelayanan Kesehatan Kerja
 - r. Pelayanan Kesehatan Remaja
3. Pelayanan Administrasi, meliputi :
 - a. Pelayanan Rujukan
 - b. Pelayanan Pembuatan Surat Keterangan Sakit, Surat Keterangan Berbadan Sehat

4.1.1. Visi dan Misi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

Visi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

Adapun Visi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan adalah Terwujudnya Derajat Kesehatan Masyarakat Yang Optimal Menuju Kecamatan Sehat.

Misi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan

Untuk mewujudkan visi sebagai langkah penjabarannya, maka Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan menyusun dan menetapkan misinya sebagai berikut :

- a. Meningkatkan mutu pelayanan kesehatan
- b. Meningkatkan pengetahuan dan dan kemandirian untuk hidup sehat
- c. Meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan untuk memberikan pelayanan prima pada pada masyarakat
- d. Meningkatkan kemitraan lintas program dan lintas sektor

Strategi

Dalam upaya mewujudkan visi dan misi diperlukan adanya percepatan karenanya harus ditempuh melalui strategi :

- a) Pembangunan daerah berwawasan Kesehatan (Paradigma Sehat)
- b) Profesionalisme
- c) Desentralisasi
- d) Mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal Menuju kecamatan sehat.

4.1.2. Susunan Organisasi

Susunan Organisasi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan menurut Permenkes nomor 75 tahun 2014 adalah sebagai berikut :

1. Kepala Puskesmas
2. Kasubag. Tata Usaha
 - A. Bagian Sistem Informasi Puskesmas
 - B. Bagian Kepegawaian
 - C. Bagian Keuangan Umum
 - D. Bagian Keuangan Jaminan Kesehatan Nasional
 - E. Bagian Petugas Aspak / Inventaris
3. Penanggung Jawab UKM Esensial dan Kepegawaian PerKemas
4. Penanggung Jawab UKM Pengembangan
5. Penanggung Jawab UKP Kefarmasian dan Laboratorium
6. Penanggung Jawab Jaringan Pelayanan Puskesmas dan Jejaring Fasyankes

4.2. Karakteristik Responden

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat terlihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	1	1,8%
2	Perempuan	56	98,2%
Total		57	100.00%

Tabel 4.1 menunjukkan karakteristik jenis kelamin responden Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018, pada

penelitian ini didominasi oleh tenaga kesehatan yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 56 orang (98.2%) sementara untuk tenaga kesehatan laki-laki yang menjadi responden pada penelitian ini sebanyak 1 orang atau (1,8%).

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan umur dapat terlihat pada tabel 4.2.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	26-35 tahun	12	21,1%
2	36-45 tahun	25	43,9%
3	>45 tahun	20	35,1%
Total		57	100.00%

Dari hasil penelitian berdasarkan umur, paling banyak Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018 yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang berumur dengan rentang 36-45 tahun yaitu sebanyak 25 orang (43,9%), sementara yang jumlah kelompok tenaga kesehatan yang berusia terendah adalah kelompok usia 26-35 tahun yaitu sebanyak 12 orang (21,1%).

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan latar belakang pendidikan dapat terlihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

No	Latar Belakang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA	1	1,8%
2	D1	19	33,3%
3	D3	23	40,4%
4	S1	14	24,6%
Total		57	100,00%

Berdasarkan latar belakang pendidikan paling banyak Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018 yang menjadi responden dalam penelitian ini berlatar belakang pendidikan Diploma-3 sebanyak 23 orang (40,4%), berlatar belakang pendidikan D-1 sebanyak 19 orang (33,3%), berlatar belakang pendidikan Sarjana sebanyak 14 orang (24,6%) dan berlatar belakang pendidikan SMA sebanyak 1 orang (1,8%).

Hasil penelitian karakteristik responden berdasarkan Jabatan dapat terlihat pada tabel 4.4

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	Kepala Puskesmas	1	1.8%
2	Kasubbag	1	1.8%
3	Penanggung Jawab	4	7.0%
4	Staff	51	89.5%
Total		57	100,00

Berdasarkan latar belakang jabatan, komposisi untuk jabatan staf yang ada Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018 terdiri dari staf sebanyak 51 orang (89.5%), Penanggung Jawab sebanyak 4 orang (7.0%), Kasubbag 1 orang (1.8%) dan Kepala Puskesmas 1 orang (1.8%).

4.3. Analisa Data Univariat

4.3.1. Budaya Organisasi

Jawaban responden pada setiap butir pernyataan yang berhubungan dengan Budaya Organisasi di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5. Distribusi Kategori Jawaban responden pada pernyataan Budaya Organisasi.

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Pimpinan selalu mendorong saya untuk memberikan inovasi atau gagasan baru dalam pekerjaan saya	30	53%	27	47%
2	Saya siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	32	56%	25	44%
3	Saya selalu dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat	34	60%	23	40%
4	Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas dan rinci mengenai pekerjaan yang harus saya lakukan	35	61%	22	39%
5	Saya terus mengembangkan diri untuk mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan	29	51%	28	49%
6	Saya selalu berfikir bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal	33	58%	24	42%
7	Saya berusaha mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	30	53%	27	47%
8	Saya selalu dituntut untuk mandiri dalam menyelesaikan tugas pekerjaan	31	54%	26	46%
9	Saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim	35	61%	22	39%
10	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan	32	56%	25	44%
11	Saya dituntut untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya	31	54%	26	46%
12	Saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga saya tertantang dengan tugas berikutnya	31	54%	26	46%
13	Saya merasa nyaman dengan kondisi organisasi yang ada saat ini	32	56%	25	44%
14	Saya mampu mengedepankan visi dan misi tempat saya bekerja dari pada kepentingan pribadi	32	56%	25	44%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pernyataan yang di jawab Ya untuk pertanyaan nomor 1 sebanyak 30 orang (53%), untuk pertanyaan nomor 2 sebanyak 32 orang (56%), untuk pertanyaan nomor 3 sebanyak 34 orang (60%), untuk pertanyaan nomor 4 sebanyak 35 orang (61%), untuk pertanyaan nomor 5 sebanyak 29 orang (51%), untuk pertanyaan nomor 6 sebanyak 33 orang (58%), untuk pertanyaan nomor 7 sebanyak 30 orang (53%), untuk pertanyaan nomor 8 sebanyak 31 orang (54%), untuk pertanyaan nomor 9 sebanyak 35 orang (61%), untuk pertanyaan nomor 10 sebanyak 32 orang (56%), untuk pertanyaan nomor 11 sebanyak 31 orang (54%), untuk pertanyaan nomor 12 sebanyak 31 orang (54%), untuk pertanyaan nomor 13 ada sebanyak 32 orang (56%), untuk pertanyaan nomor 14 sebanyak 32 orang (56%).

Sedangkan Distibusi Variabel Budaya Organisasi dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6 Distibusi Variabel Budaya Organisasi.

No	Budaya Organisasi	Frekuensi	Persentase
1	Lemah	19	33,3%
2	Kuat	38	66,7%
Total		57	100.00%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian kuat terhadap Budaya Organisasi yang ada di wilayah kerja Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yaitu sebanyak 38 orang (66,7%). Sedangkan responden yang memberikan penilaian lemah terhadap Budaya Organisasi yang ada di wilayah kerja Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yaitu sebanyak 19 orang (33,3%).

4.3.2. Lingkungan Kerja

Jawaban responden pada setiap butir pernyataan yang berhubungan dengan Lingkungan Kerja di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan pada tabel berikut :

Tabel 4.7 Distibusi Kategori Jawaban responden pada pernyataan Lingkungan Kerja.

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Penerangan di ruang kerja cukup baik/terang dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan saya	37	65%	20	35%
2	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	36	63%	21	37%
3	Kualitas udara disekitar tempat bekerja anda sudah cukup baik.	35	61%	22	39%
4	Sirkulasi udara ditempat kerja saya beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa nyaman.	40	70%	17	30%
5	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan.	38	67%	19	33%
6	Tempat kerja saya terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman	39	68%	18	32%
7	Kebersihan yang ada di tempat saya bekerja sangat terjamin	38	67%	19	33%
8	Di sekitar tempat saya bekerja tidak ada berceceran sampah sampah, terutama sampah yang berbau busuk	40	70%	17	30%
9	Adanya petugas keamanan di lingkungan kantor membuat saya bekerja lebih aman dan nyaman	37	65%	20	35%
10	Keamanan dilingkungan tempat saya bekerja cukup baik	38	67%	19	33%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pernyataan yang di jawab Ya untuk pertanyaan nomor 1 sebanyak 37 orang (65%), untuk pertanyaan nomor 2 sebanyak 36 orang (63%), untuk pertanyaan nomor 3 sebanyak 35 orang

(61%), untuk pertanyaan nomor 4 sebanyak 40 orang (70%), untuk pertanyaan nomor 5 sebanyak 38 orang (67%), untuk pertanyaan nomor 6 sebanyak 39 orang (68%), untuk pertanyaan nomor 7 sebanyak 38 orang (67%), untuk pertanyaan nomor 8 sebanyak 40 orang (70%), untuk pertanyaan nomor 9 sebanyak 37 orang (65%), untuk pertanyaan nomor 10 sebanyak 38 orang (67%).

Sedangkan Distribusi Variabel Lingkungan Kerja dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8 Distribusi Variabel Lingkungan Kerja.

No	Lingkungan Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Baik	47	82,5%
2	Buruk	10	17,5%
Total		57	100.00%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian Baik terhadap lingkungan kerja yang ada di wilayah kerja Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yaitu sebanyak 47 orang (82,5%). Sedangkan responden yang memberikan penilaian buruk terhadap lingkungan kerja yang ada di wilayah kerja Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yaitu sebanyak 10 orang (17,5%).

4.3.3. Kinerja Pegawai

Jawaban responden pada setiap butir pernyataan yang berhubungan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9 Distribusi Kategori Jawaban responden pada pernyataan Kinerja Pegawai.

No	Pernyataan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik	35	61%	22	39%
2	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	40	70%	17	30%
3	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan tempat saya bekerja.	33	58%	24	42%
4	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan saya	38	67%	19	33%
5	Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan	32	56%	25	44%
6	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tepat waktu untuk menghindari menumpuknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya	34	60%	23	40%
7	Pegawai mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif	37	65%	20	35%
8	Saya memiliki kemampuan mengarahkan dan membimbing pegawai lain untuk mencapai efisiensi dan efektifitas dalam bekerja	33	58%	24	42%
9	Saya dapat mengerjakan tugas-tugas tanpa meminta bantuan pada orang lain	36	63%	21	37%
10	Dalam melakukan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	34	60%	23	40%
11	Saya merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada saya	37	65%	20	35%
12	Saya mampu mempertanggung jawabkan pekerjaan saya kepada atasan dan teman kerja.	38	67%	19	33%

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pernyataan yang di jawab Ya untuk pertanyaan nomor 1 sebanyak 35 orang (61%), untuk pertanyaan nomor 2 sebanyak 40 orang (70%), untuk pertanyaan nomor 3 sebanyak 33 orang (58%), untuk pertanyaan nomor 4 sebanyak 38 orang (67%), untuk pertanyaan nomor 5

sebanyak 32 orang (56%), untuk pertanyaan nomor 6 sebanyak 34 orang (60%), untuk pertanyaan nomor 7 sebanyak 37 orang (65%), untuk pertanyaan nomor 8 sebanyak 33 orang (58 %), untuk pertanyaan nomor 9 sebanyak 36 orang (63%), untuk pertanyaan nomor 10 sebanyak 34 orang (60%), untuk pertanyaan nomor 11 sebanyak 37 orang (65%), untuk pertanyaan nomor 12 sebanyak 38 orang (67%).

Sedangkan kategori Kinerja Pegawai dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10 Distribusi Variabel Kinerja Tenaga Kesehatan.

No	Kinerja Tenaga Kesehatan	Frekuensi	Persentase
1	Baik	47	82,5%
2	Buruk	10	17,5%
Total		57	100.00%

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian baik terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan yang ada di wilayah kerja Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yaitu sebanyak 47 orang (82,5%) dan memberikan penilaian buruk terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan yang ada di wilayah kerja Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yaitu sebanyak 10 orang(17,5%).

4.4. Analisis Data Bivariat

4.4.1. Analisis Tabulasi Silang Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan.

Analisis Tabulasi Silang Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dapat dilihat pada tabel 4.11 berikut :

Table 4.11 Tabulasi Silang Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja

Variabel Budaya Organisasi	Kinerja Tenaga Kesehatan				Total		P Value	OR (95% CI)
	Baik		Buruk		f	%		
	f	%	f	%				
Kuat	37	64,91%	1	1,75%	38	66,67%	0,000	33,300
Lemah	10	17,55%	9	15,79%	19	33,33%		
Total (%)	47	82,46%	10	17,54%	57	100%		

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 38 orang yang menyatakan variabel Budaya Organisasi Kuat, ada sebanyak 37 orang (64,91%), menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan adalah Baik, dan yang menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Buruk sebanyak 1 orang (1,75%).

Dari 19 orang yang menyatakan variabel Budaya Organisasi lemah, ada sebanyak 10 orang (17,55%), menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan adalah Baik, dan yang menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Buruk sebanyak 9 orang (15,79%).

Hasil Uji statistik yang dilakukan dengan tabulasi silang (*crosstab*) diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi Budaya Organisasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dimana hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai p value = 0,000 < 0,05. Dari nilai OR = 33,300 dapat disimpulkan juga bahwa kinerja petugas kesehatan 33,300 kali perkiraan kemungkinan dipengaruhi oleh budaya organisasi lemah dibandingkan dengan budaya organisasi yang kuat.

4.4.2. Analisis Tabulasi Silang Lingkungan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Analisis Tabulasi Silang Lingkungan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dapat dilihat pada table 4.12 berikut :

Tabel 4.12 Tabulasi Silang Variabel Lingkungan Kerja dengan Kinerja

Variabel Lingkungan Kerja	Kinerja Tenaga Kesehatan				Total		P Value	OR (95% CI)
	Baik		Buruk		f	%		
	f	%	f	%				
Baik	44	77,19%	3	5,26%	47	82,46%	0,000	34,222
Buruk	3	5,26%	7	12,28%	10	17,54%		
Total (%)	47	82,46%	10	17,54%	57	100%		

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 47 orang yang menyatakan variabel Lingkungan kerja Baik, ada sebanyak 44 orang (77,19%), menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan adalah Baik, dan yang menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Buruk sebanyak 3 orang (5,26%).

Dari 10 orang yang menyatakan variabel budaya organisasi Buruk, ada sebanyak 3 orang (5,26%), menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan adalah Baik, dan yang menyatakan bahwa Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Buruk sebanyak 7 orang (12,28%).

Hasil Uji statistik yang dilakukan dengan tabulasi silang (*crosstab*) diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara dimensi lingkungan kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten

Asahan dimana hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai p value = $0,000 < 0,05$. Dari nilai OR = 34,222 dapat disimpulkan juga bahwa kinerja petugas kesehatan 33,300 kali perkiraan kemungkinan dipengaruhi oleh lingkungan kerja lemah dibandingkan dengan lingkungan kerja yang kuat.

4.5. Analisis Data Multivariat

Analisis Data Multivariat bertujuan untuk melihat kemaknaan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan, sekaligus menentukan faktor-faktor yang lebih dominan berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan. Analisis multivariate yang digunakan adalah *regresi logistic* berganda.

Adapun tahapan yang pertama kali dilakukan adalah melakukan seleksi bivariat antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen dengan uji regresi logistik sederhana, adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji Bivariat

Variables	Sig.
Budaya Organisasi	.000
Lingkungan Kerja	.000

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui hasil analisis bivariat seluruh variable menghasilkan nilai sig $< 0,25$. Artinya seluruh variable bebas tersebut dimasukkan dalam model multivariate.

Model Summary

Table 4.14 R Square (R2) Model Summary (b)

Step	-2 log Likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	29,267 ^a	,340	,562

Berdasarkan data diatas diperoleh bahwa nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,562. Hal ini berarti variabel dependen Kinerja Tenaga Kesehatan sebesar 56,2 % dipengaruhi oleh variabel independen Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya 43,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji Pembentukan Model (*Classification Result*)

Table 4.15 R Classification Tabel

		Classification Table ^a		
		Predicted		Percentage Correct
		Kinerja		
Observed		Lemah	Kuat	
Step 1	Kinerja Lemah	7	3	70,0
	Kuat	2	45	95,7
Overall Percentage				91,2

a. The cut value is ,500

Berdasarkan tabel *Classification Table*, diperoleh bahwa responden kinerja lemah sebanyak 10 responden dan yang kuat sebanyak sebanyak 47 responden. Dari Overall Percentage diperoleh nilai 91,2% hal ini berarti ketepatan model ini tinggi yaitu sebesar 91,2%.

Tahap selanjutnya adalah variabel yang memenuhi syarat lalu dimasukkan ke dalam analisis multivariate dengan *regresi logistic berganda* dan menghasilkan nilai sig seperti yang terlihat pada tabel 4.16 berikut.

Tabel 4.16 Hasil Sig Uji Multivariat Variables not in the Equation

		Score	Df	Sig.
Step 0	Variables Budaya Organisasi	17,524	1	,000
	Lingkungan Kerja	23,069	1	,000
	Overall Statistics	26,418	2	,000

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa variabel bebas Budaya Organisasi mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 variabel bebas Lingkungan Kerja mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000. Artinya nilai sig seluruh variabel bebas <0,05. Dengan demikian seluruh variabel bebas diikutsertakan dalam uji selanjutnya.

Untuk melihat adanya interaksi antara variable selanjutnya dilakukan uji interaksi. Hasil uji interaksi dapat dilihat pada tabel 4.17 berikut.

Tabel 4.17. Hasil Uji Interaksi

Variables in the Equation						
	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step X1	2,540	1,210	4,406	1	,036	12,677
1 ^a X2	2,398	1,013	5,608	1	,018	11,006
Constant	-6,069	1,918	10,007	1	,002	,002

a. Variable(s) entered on step 1: X1, X2.

Dari tabel 4.17 diatas dapat dilihat bahwa nilai sig masing-masing variabel bebas <0,05, hal ini berarti seluruh variabel bebas saling berinteraksi dengan variabel terikat. Untuk melihat variabel bebas yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel terikat adalah dengan melihat nilai exp (B). Pada tabel 4.17 dapat dilihat bahwa variabel bebas yang mempunyai nilai exp (B) paling besar adalah variabel Budaya Organisasi dengan nilai 12,677, ini berarti variabel Budaya Organisasi adalah variabel bebas yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Dari tabel 4.17 diatas diperoleh model penelitian sebagai berikut :

$$\text{Kinerja Tenaga Kesehatan} = -6,069 + 2,540 (\text{Budaya Organisasi}) + 2,398 (\text{Lingkungan Kerja})$$

Dari persamaan diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien regresi pada masing-masing variabel bernilai positif dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang searah antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Hubungan searah tersebut menggambarkan bahwa sebuah instansi yang mempunyai budaya organisasi yang kuat akan memiliki kecenderungan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2,540 kali dibanding instansi yang mempunyai budaya organisasi yang lemah. Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik akan memiliki kecenderungan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2,398 kali dibanding instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang buruk.

BAB V

PEMBAHASAN

5.1. Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan

Hasil Penelitian diketahui bahwa tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan di dominasi tenaga kesehatan perempuan yaitu sebanyak 56 orang (98,2%) sementara tenaga kesehatan pria hanya ada 1 orang (1,8%) saja. Terlihat perbedaan yang sangat signifikan perbedaan jumlah antara tenaga kesehatan pria dan wanita.

Sementara jika dilihat dari latar belakang pendidikan para tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan masih banyak yang berlatar belakang pendidikan diploma-1 yaitu sebanyak 19 orang (33,3%) bahkan ada yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 1 orang (1,8%). Hal ini tentunya menjadi tantangan bagi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan, karena untuk memberikan pelayanan yang baik dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan tidak bisa dipungkiri *skill* dan kemampuan yang diperoleh bersumber dari pendidikan, khususnya pendidikan formal.

Dari segi usia tenaga kerja juga banyak tenaga kesehatan yang berusia diatas 50 tahun yaitu 20 orang (35,1%) artinya banyak tenaga kesehatan yang memasuki usia pensiun. Hal ini juga menjadi tantangan bagi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan, dikarenakan biasanya tenaga kesehatan yang memasuki usia pensiun cenderung sudah bosan dalam melaksanakan aktivitasnya, sehingga hal ini berdampak buruk terhadap kinerja tenaga kesehatan.

5.2. Analisis Budaya Organisasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Budaya Organisasi merupakan 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.

Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dapat diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya Organisasi maka akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai. Apabila Budaya Organisasi yang terdiri dari inovasi dan pengambilan resiko, perhatian ke hal yang rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemantapan telah bisa terpenuhi akan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Dalam hal ini apabila budaya organisasi yang ada dalam Puskesmas kuat dan mendorong pegawainya untuk terus meningkatkan kinerja.

Berdasarkan tabulasi jawaban dari responden dapat diketahui bahwa hasil rata-rata variabel budaya organisasi tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang berada pada Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan mendorong para pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi para pengunjung dan sesuai dengan standar

operasional prosedur dari Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Sepertinya yang di kemukakan oleh Robbins dan Coulter, jika suatu organisasi memiliki budaya yang kuat, para pegawai akan memberikan kesetiaan yang lebih besar ketimbang para pegawai yang berada dalam organisasi yang memiliki budaya lemah (38).

Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki konsistensi dan juga kesamaan untuk memperkuat hasil temuan penelitian terdahulu, yaitu penelitian Fahreza dan kawan-kawan (8), serta penelitian Deni dan kawan-kawan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (9).

5.3. Analisis Lingkungan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Pengaturan suhu, cahaya, dan faktor-faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau terlalu sedikit), misalnya terlalu panas atau remang-remang. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan tidak bising serta keamanan yang terjamin. Secara teori, semakin baik lingkungan kerja di tempat kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja di tempat kerja maka akan semakin menurunkan kinerja pegawai (20). Berdasarkan hasil analisis data penelitian, menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.

Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dapat diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja seperti penerangan, sirkulasi udara, suara bising, keamanan ditempat kerja, hubungan karyawan pada Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan telah terpenuhi maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Ardana lingkungan kerja yang aman dan nyaman terbukti berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Dalam hal ini semakin Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan memperhatikan faktor lingkungan kerja pegawai maka pegawai akan menunjukkan peningkatan kinerja dalam melayani pengunjung (39).

Berdasarkan tabulasi jawaban dari responden dapat diketahui bahwa hasil rata-rata variabel lingkungan kerja adalah adalah tinggi. Indikator lingkungan kerja yang tertinggi yang dirasakan oleh para pegawai Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan adalah yang menyatakan kondisi Sirkulasi udara dan kebersihan serta bebas bau ditempat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan telah memiliki sirkulasi udara yang baik dan penyediaan tempat sampah yang cukup di tempat kerja, sehingga dengan kondisi tempat kerja yang nyaman pegawai dapat memberikan pelayanan terhadap pengunjung dengan baik dan menunjang kerjanya.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki konsistensi dan juga kesamaan untuk memperkuat hasil temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fahreza dan kawan-kawan dan

Djuremi dan kawan-kawan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (8).

5.4. Analisis Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan.

Sebagai lingkungan kerja yang memberikan kesempatan kepada tenaga kesehatan untuk berkarya Puskesmas Gambir Baru Kecamatan Kota Kisaran Timur mengharapkan lingkungan kerja yang ada dapat memacu kinerja yang baik para tenaga kesehatan, terutama mereka yang terkait dalam aktivitas pelayanan. Untuk itu, penting bagi para tenaga kesehatan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja yang dimiliki dalam lingkungan kerja yang dimiliki.

Salah satu cara paling efektif yang ditemukan dalam penelitian ini, adalah membentuk suatu budaya organisasi yang baik, dimana pihak Puskesmas Gambir Baru Kecamatan Kota Kisaran Timur dapat menciptakan suatu situasi kerja dengan nilai-nilai yang khas, hubungan yang hangat dan akrab, dan bersifat kekeluargaan, yang dapat mendorong munculnya penilaian terhadap Budaya Organisasi yang positif dari para responden.

Dengan semakin meningkatnya penilaian terhadap budaya organisasi ini, maka para responden tenaga kesehatan, akan lebih mampu memunculkan kinerja yang prima dalam kegiatan bekerjanya.

Dari hasil olah data yang dilakukan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini memiliki konsistensi dan juga kesamaan untuk memperkuat hasil temuan penelitian terdahulu 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, dimana pada penelitian ini 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).

5.5. Implikasi Penelitian

1. Implikasi pada Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan
 - a. Penelitian ini dijadikan sebagai dasar bagi Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.
 - b. Guna meningkatkan kinerja pegawai, upaya yang dapat ditingkatkan pihak pimpinan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan yaitu meningkatkan yang menjadi indikator-indikator Lingkungan Kerja yaitu hubungan pegawai dengan rekan kerja selama menjalankan aktivitas kerja berjalan dengan baik di instansi kerja, masing-masing pegawai ditempatkan pada posisi yang tepat Posisi kerja pegawai benar-benar diperhatikan di instansi kerja dan suasana kerja di instansi kerja berjalan dengan baik dan kondusif.
 - c. Indikator-indikator yang perlu diperhatikan pihak pimpinan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan berkaitan dengan Budaya Organisasi antara lain pegawai melakukan inovasi / gagasan baru dalam pekerjaan, pegawai melakukan kreativitas dalam menyelesaikan

pekerjaan, dalam melaksanakan pekerjaan pegawai bersungguh-sungguh agar mendapatkan hasil yang maksimal, dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai melakukan koordinasi dengan rekan kerja dan pimpinan dan pegawai lebih menyenangkan apabila menyelesaikan pekerjaan dengan kerjasama tim.

2. Implikasi pada tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengubah persepsi tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Maka dari itu, sebagai tenaga kesehatan perlu meningkatkan kapasitas dan membuka cakrawala berfikir dalam rangka peningkatan kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.
 - b. Peningkatan kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat khususnya di bidang kesehatan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan
3. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dalam penelitian ini adalah Budaya organisasi.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, saran peneliti adalah sebagai berikut.:

1. Pimpinan hendaknya memperhatikan masalah lingkungan kerja agar kenyamanan dan tingkat konsentrasi tenaga kesehatan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dalam bekerja semakin meningkat karena untuk menghasilkan kinerja yang baik suatu instansi harus memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman.

2. Disarankan untuk pimpinan agar lebih memperhatikan penerapan budaya organisasi di dalam lingkungan kerja Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan, guna meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan.
3. Berhubungan dengan latar belakang pendidikan para tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan diharapkan pimpinan Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan merencanakan pengembangan dan peningkatan kapasitas para tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan dengan peningkatan strata pendidikan para tenaga kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan. Begitu juga dengan para tenaga kesehatan diharapkan mempunyai kesadaran untuk meningkatkan pendidikannya supaya dapat meningkatkan kapasitasnya sebagai tenaga kesehatan yang handal.