

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PUSKESMAS TARUS KABUPATEN KUPANG

*The Influence of Organizational Culture on Employee Performance at Tarus Community Health Center, Kupang Regency.*

Agustinus Demanto<sup>1,a)</sup>, Rolland E. Fanggidae<sup>2,b)</sup>, Clarce S. Maak<sup>3,c)</sup>

<sup>1,2,3,4)</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> demantogustyan@gmail.com, <sup>b)</sup> rolland.fanggidae@staf.undana.ac.id,

<sup>c)</sup> clarce.maak@staf.undana.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode pengumpulan data berupa kuisioner yang dibagikan langsung kepada karyawan Puskesmas Tarus kabupaten Kupang, sedangkan pengumpulan data sekunder menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan responden yang diteliti sebanyak 30 orang karyawan yang ada pada Puskesmas Tarus kabupaten Kupang. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap tingkat kinerja karyawan pada puskesmas Tarus kabupaten Kupang. Dalam hasil analisis deskriptif, total skor capaian variable Budaya Organisasi berada dalam kriteria baik dari jawaban responden menunjukkan frekuensi tanggapan tertinggi berada pada indikator perhatian pada detail yang berarti para karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan secara akurat dan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

**Kata Kunci** : Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan Masyarakat (Hasibuan 2012:10). Sedangkan menurut Handoko(2017) Manajemen sumber daya manusia merupakan penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Partisipasi dari setiap karyawan akan sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk menghadapi perubahan. Kemampuan dan kemauan karyawan harus dapat diseimbangkan untuk mencapai hasil yang maksimal. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan Mangkunegara (2016:9). Salah satu yang mempengaruhi kinerja, yaitu budaya organisasi seperti nilai-nilai, norma-norma, serta keyakinan dan sikap yang dipegang bersama dalam organisasi (Hasibuan 2019).

Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang saling berhubungan dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi juga dianggap sebagai struktur yang membentuk pola interaksi dan kerjasama antara individu-individu dalam mencapai tujuan bersama (Mangkunegara 2010). Organisasi merupakan salah-satu unsur utama yang didalam nya terdapat kumpulann orang- orang yang saling bekerja sama dalam suatu kegiatan untuk mencapai tujuan seperti pembangunan dan pelayanan Masyarakat (Yulianti dan Hermawan 2015). Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda, masing-masing memiliki filosofi, prinsip bisnis, cara pemecahan permasalahan dan pengambilan keputusan sendiri. Budaaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang dilakuannya secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, (khaerul,umam 2010:128). Pusat kesehatan masyarakat Tarus dalam upaya kesehatan masyarakat, dan keperawatan kesehatan masyarakat (Purkesmas) meliputi upaya kesehatan masyarakat esensial dan upaya kesehatan masyarakat pengembangan serta upaya kesehatan perorangan, kefarmasian dan laboratorium. Puskesmas ini melayani berbagai program puskesmas seperti pemeriksaan kesehatan (chekup), pembuatan surat keterangan sehat, rawat jalan, lepas jahitan, ganti balutan, jahit luka, cabut gigi periksa tensi, tes hamil, bersalin/persalinan, pemeriksaan anak, tes golongan darah, asam urat, kolesterol, dan lainnya.

Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang memiliki karyawan sebanyak 59 orang yang terbagi dalam divisi yang berbeda. Puskesmas Tarus juga memiliki visi dan misi yang jelas, strategik dan setiap komponen didalamnya juga dituntut untuk dapat merealisasikan visi dan misi. Visi dan misi inilah yang kemudian melahirkan nilai-nilai yang diyakini oleh anggota dan mencerminkan budaya organisasi. Tujuan dari budaya organisasi puskesmas tarus berkembang dari nilai-nilai seperti kerja sama tim, pelayanan yang berkualitas, komunikasi terbuka antara staf dan pasien, serta dedikasi terhadap kesehatan masyarakat, inovasi dalam pelayanan dan kepedulian terhadap kesejahteraan staf. Berdasarkan hasil observasi sementara Kinerja karyawan pada Puskesmas Tarus kabupaten Kupang periode Januari – Desember 2023, dihitung rata-rata jumlah karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan kinerja yang masih kurang adalah sebagai berikut: Penilaian dilakukan berdasarkan kriteria yang ditetapkan seperti produktifitas, kualitas kerja, dan ketepatan waktu. Dari hasil penelitian sementara menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mencapai standar kinerja yang ditetapkan, dengan 88% dari mereka yang mendapatkan penilaian “Baik”. Dimana masih ada karyawan yang masih melakukan tugas belajar sehingga pekerjaan ada yang tidak tertangani dengan baik sehingga target kinerja tidak tercapai maksimal. Dari data penilaian kinerja di atas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai puskesmas Tarus cenderung baik dapat menjadi subjek penelitian yang menarik. Ada beberapa pendekatan yang dapat digunakan untuk menjelaskan fenomena kinerja pegawai yang baik dalam penelitian ini, tentang faktor-faktor apa yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai yang baik, strategi manajemen yang efektif, atau dampak dari kinerja pegawai yang baik terhadap produktivitas organisasi secara keseluruhan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Karyawan

Dalam sebuah organisasi kinerja menjadi sebuah faktor penting, keberhasilan organisasi tak lepas dari hasil kinerja pegawainya yang optimal. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, misi, dan visi organisasi. Handoko (2010), mendefinisikan bahwa kinerja karyawan sebagai proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Nawawi 2013). Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2014). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Berdasarkan pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil atau prestasi yang telah dilakukan oleh pegawai dalam membantu mewujudkan tujuan dan visi-misi organisasi.

### Karakteristik dan Pengukuran Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut Mangkunegara (2013:68)

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Moehariono (2014: 96), pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi dan atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja sebagai berikut:

1. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya.
2. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (*critical success factors*) dan kunci indikator kinerja (*key performance indicator*).

3. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisa hasil pengukuran kinerja yang dapat di implementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan, dan sasaran organisasi.
4. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Robbins, 2016: 260). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Robbin, 2016: 260). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan. 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 (Robbins, 2016: 261). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Robbins, 2016: 261). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas Kinerja karya itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas (Robbins, 2016: 261).

### **Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2019), mengemukakan bahwa kultur/budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Agar budaya organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada

karyawan melalui proses sosialisasi. Nugroho (2020) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan digunakan, serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Dari beberapa pengertian budaya organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi itu sendiri, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

### **Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Budaya Organisasi**

Budaya organisasi dipengaruhi oleh pemilik organisasi yang akan berpengaruh pada kinerja jangka panjang perusahaan. Budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan yang dapat menaikkan koordinasi antar karyawan. Menurut Dharma dan Akib dalam Iksan, (2016). Faktor-faktor yang dapat memengaruhi budaya organisasi sebagai berikut:

1. Lingkungan Usaha, lingkungan dimana perusahaan itu beroperasi menentukan apa yang harus dilakukan agar menjadi sukses.
2. Nilai-nilai, nilai-nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dalam organisasi. Budaya yang kuat dalam perusahaan adalah mempunyai sistem yang kompleks dan menyebar pada karyawannya.
3. Teladan dan menyebar pada karyawannya, orang-orang yang mempersonifikasikan nilai budaya kerja dan menjadi agar para karyawan mengikuti perilaku pekerjaannya. Budaya kerja perusahaan yang kuat didalamnya banyak terdapat orang-orang yang menjadi teladan.
4. Tata cara dalam organisasi, suatu program rutin kehidupan sehari-hari yang berupa perilaku yang diharapkan dari karyawan dan dikaitkan pada apa yang ingin dicapai organisasi.
5. Jaringan Budaya, jaringan budaya berupa komunikasi informasi dalam organisasi, yaitu semua orang dalam hirarki organisasi, jaringan budaya ini membawa nilai-nilai perusahaan.

### **Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2010), Penelitian menunjukkan bahwa ada tujuh indikator utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat kultur sebuah organisasi, diantaranya:

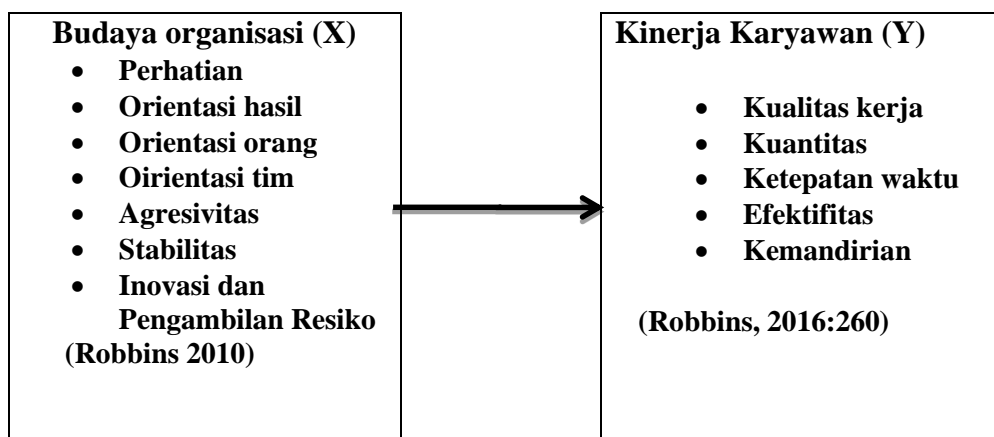
1. Perhatian pada detail yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
2. Orientasi hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan perhatian manajemen terhadap proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
3. Orientasi orang yaitu sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota-anggota organisasi.
4. Orientasi timya itu sejauh mana pekerjaan secara kelompok lebih ditekankan dibandingkan dengan pekerjaan secara individu
5. Agresivitasnya itu sejauh mana anggota-anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang.
6. Stabilitasnya itu sejauh mana organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan.
7. Inovasi dan pengambilan risiko yaitu sejauh mana anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.

## Kerangka Berpikir

Menurut Kotter dan Heskett (dalam Tika, 2014:141) menyatakan bahwa hubungan antara budaya perusahaan dengan kinerja karyawan yang unggul adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan yang mempunyai budaya kuat cenderung dapat mempengaruhi para karyawannya untuk bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan.
2. Budaya yang kuat membantu kinerja karyawan karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar dalam diri para karyawan. Nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja untuk perusahaan.
3. Budaya yang kuat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bergantung pada struktural perusahaan yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

Uraian yang telah dikemukakan, mendasari lahirnya kerangka pikir seperti pada gambar berikut :



**Gambar 1.**  
Kerangka berpikir

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrument penelitian. Kuesioner merupakan lembaran yang berisi beberapa pertanyaan dengan struktur yang baku. Dalam pelaksanaan survey, kondisi penelitian tidak dimanipulasi oleh peneliti, Bambang dan Lina (2010). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019:17) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pengujian terhadap hipotesis akan dilakukan pada penelitian ini untuk menguji mengenai pengaruh antara budaya organisasi yang terdiri dari tingkatan artefak, tingkatan nilai-nilai, dan tingkatan asumsi dasar terhadap kinerja karyawan.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah mencari hubungan linear antara kedua variabel dimaksud yaitu arah hubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen bila nilai independen mengalami kenaikan atau penurunan dengan menyertakan bilangan konstanta yang telah ditentukan, (Nyoto, 2015:136). Berikut hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana menggunakan SPSS.

**Tabel 1.**  
Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	64.469	2.884		22.358	<.001
	BUDAYA ORGANISASI	-.412	.050	-.843	-8.302	<.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : data diolah 2024

Output bagian keempat (coefisien) : diketahui nilai constant (a) sebesar 64,469 sedang nilai kinerja karyawan (B=Koefisien regresi) sebesar 0,412. Uji analisis linear sederhana dengan bantuan SPSS.

$$Y = 64,469 - 0,412 X$$

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 64.469 memiliki arti bahwa jika nilai konstanta budaya organisasi sebesar 0 atau tidak ada maka nilai kinerja karyawan sebesar 6,469.
2. Koefisien variable budaya organisasi (b) sebesar -0,412 merupakan bahwa setiap penambahan satu budaya organisasi , maka ada kinerja karyawan sebesar 0,412 satuan.

### Uji Hipotesis

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui pengaruh yang diberikan oleh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu (mandiri) dan juga melihat variabel bebas yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel terkait, (Nyoto, 2015:154). Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh (t) dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. (Test t) adalah salah satu yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan yang menyatakan bahwa diantara dua mean sampel yang diambil secara random dari yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan (Sudjiono, 2010). Berikut hasil uji hipotesis menggunakan program SPSS. Nilai signifikan pengaruh budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,01 lebih kecil dari nilai 0,05 dan nilai t-hitung -8.302 lebih besar dari 2,052 maka H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

## Uji Determinasi ( $R^2$ )

$R^2$  menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari variabel: X;  $i = 1, 2, 3, 4, \dots, k$ ) secara bersama-sama, (Sanusi, 2011: 136). Koefisien determinasi pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Berikut hasil pengujian koefisien determinasi  $R^2$  menggunakan program SPSS:

**Tabel 2.**  
Koefisien Determinasi  $R^2$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.843 <sup>a</sup>	.711	.701	3.428

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

*Sumber : data diolah 2024*

Dari table diatas diketahui bahwa *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0,701 atau 71,1% kuatnya budaya organisasi yang terjadi terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Tarus Kabupaten Kupang. sisanya 28,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini terdapat dua variable yang dijadikan objek penelitian, yaitu variable budaya organisai sebagai variable independen dan variael kinerja karyawan sebagai variable dependen. Penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 30 karyawan. Dalam hasil analisis deskriptif, total skor capaian variable Budaya Organisasi berada dalam kriteria baik dari jawaban responden menunjukkan frekuensi tanggapan tertinggi berada pada indikator perhatian pada detail yang berarti para karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan secara akurat dan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. frekuensi tanggapan terendah berada pada indicator orientasi orang yang berarti para karyawan kurang mampu bekerja secara mandiri. Hasil penelitia ini juga didukung oleh Robbins (2010) yang mengatakan bahwa ada tujuh indicator utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat kultur sebuah organisasi salah satunya adalah perhatian pada detail dan orientasi orang. Total skor capaian variable kinerja karyawan berada dalam kriteria baik, dari jawaban responden menunjukkan frekuensi tanggapan tertinggi berada pada indicator evektivitas yang berarti karyawan puskesmas Tarus kabupaten Kupang sudah bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dengan menggunakan metode kerja yang efektif dan frekuensi tanggapan terendah berada pada indicator kemandirian yang berarti karyawan kurang mampu dalam mengerjakan setiap tugas atau pekerjaan dengan baik meski tanpa bantuan rekan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat (Robbins,



2016: 261) yang mengatakan bahwa Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diketahui bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang negatif terhadap tingkat kinerja karyawan pada puskesmas Tarus kabupaten Kupang. Hasil penelitian ini didukung dengan pendapat Iksan (2016) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan yang dapat menaikkan koordinasi antar karyawan. Pengujian hipotesis menunjukkan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  table dan signifikan budaya organisasi  $<$   $\alpha$  maka  $H_0$  diterima artinya budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada puskesmas Tarus kabupaten Kupang. Hal ini berarti karyawan puskesmas Tarus Kabupaten Kupang sudah melakukan pekerjaan dengan akurat artinya dengan saksama, cermat, serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hasil ini sesuai dengan penelitian Menurut Kotter dan Heskett (dalam Tika, 2014:141) menyatakan bahwa hubungan antara budaya perusahaan dengan kinerja karyawan yang unggul adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan yang mempunyai budaya kuat cenderung dapat mempengaruhi para karyawannya untuk bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan.
2. Budaya yang kuat membantu kinerja karyawan karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang besar dalam diri para karyawan. Nilai dan perilaku yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja untuk perusahaan.
3. Budaya yang kuat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bergantung pada struktural perusahaan yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

Hasil determinasi ( $R^2$ ) juga menunjukkan kemampuan variable budaya organisasi dalam memengaruhi kinerja karyawan pada puskesmas Tarus kabupaten Kupang. Hal ini berarti ada faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan pada objek yang diteliti. Secara teori faktor-faktor yang dimaksud antara lain : Sikap dan Mental, Pendidikan, Keterampilan, dan Tingkat Penghasilan, (Sedarmayanti, 2011).

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka ada beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor diketahui bahwa variable budaya organisasi berada pada kategori baik dan variable kinerja karyawan berada pada kategori baik
2. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa variable budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dan kesimpulan diatas maka penulis memberikan saran antara lain:

1. Bagi puskesmas Tarus Kabupaten Kupang, berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa indikator terendah pada variable budaya organisasi adalah indikator Orientasi Orang diharapkan bagi Perusahaan lebih memberikan kebebasan kepada karyawan dalam menyelesaikan masalah dari tugas yang dikerjakan sehingga karyawan merasa tertantang dan lebih merasa terikat pada pekerjaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya yang meneliti tentang pengaruh budaya organisasi sarankan agar menggunakan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti, inisiatif, kemampuan, kompensasi, motivasi serta keperilakuan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anas Sudjiono. (2010). Pengantar Statistik Pendidikan. Jakarta: Rajawali Press
- Anwar Ikhsan, (2016), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Dosen Pada Universitas Mercu Buana Jakarta, Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume 2, Nomor 1, Maret 2016
- Arikunto, Suharsimi. (2017), Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bambang Prasetyo & Lina Miftahul Jannah, (2010). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Ghozali, Imam. (2005). Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam (2011). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam (2012). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ghozali (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly Jr, 2007, Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses), Jilid I Edisi Lima, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. H. (2010), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta
- Handoko, T. H (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : PT Gramedia Pustaka
- Hasibuan, Malayu S.P (2012) Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Mangkunegara (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara (2010). Evaluasi Kinerja SDM, PT. Refika Aditama, Bandung.

- Nawawi (2013). Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Robbins (2010).Manajemen edisi kesepuluh. Jakarta; penerbit Erlangga (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107)
- Robbins (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Sinar Abadi, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Penerbit Mandar Maju, Bandung
- Sugiyono, (2013), Memahami Penelitian Kualitatif, Bandung: ALFABETA
- Sugiyono (2017), Metode Penelitian Kuantittaf,Kualitatif, dan R&D.Bandung: Alfabet,CV