

## Analisis Budaya Organisasi Di Puskesmas Banjaran DTP Kabupaten Bandung

Elis Rahmi Sukmawati

Progran Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STEMBI Bandung

Email: [rahmi\\_elis@yahoo.com](mailto:rahmi_elis@yahoo.com)

Supriyadi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STEMBI Bandung

EMAIL : [supriyadi@stemb.ac.id](mailto:supriyadi@stemb.ac.id)

### Abstrak

**Tujuan** \_ Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi di Puskesmas Banjaran DTP Kab. Bandung.

**Desain/Metode** \_ Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan deduktif. Adapun unit analisis yang dipilih adalah Puskesmas Banjaran DTP Kabupaten Bandung. Teknik Sampling yang digunakan adalah metode sampling probability sampling dengan teknik simple random sampling, adapun ukuran sampling menggunakan teknik slovin. Sumber Data yang didapat dari dokumen primer dan responden dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner.

**Temuan** \_ Hasil dari penelitian yang dilaksanakan di Puskesmas Banjaran DTP adalah bahwa Puskesmas Banjaran DTP adalah instansi yang mempunyai budaya organisasi yang kuat, karena enam dari tujuh dimensi dapat membuktikan hal tersebut.

**Implikasi** \_ Dari hasil penelitian yang telah menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi yang ada di Puskesmas Banjaran DTP adalah budaya organisasi yang kuat maka hal tersebut harus terus dipertahankan, supaya bisa menunjang terwujudnya visi dan misi Puskesmas Banjaran DTP.

**Originalitas** \_ Penelitian dengan judul ini pertama kalinya dilaksanakan di Puskesmas Banjaran DTP Kab Bandung

**Tipe Penelitian** \_ Studi Empiris

**Kata kunci** : Budaya, Organisasi, Puskesmas Banjaran DTP

## I. PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Di Indonesia banyak sekali perusahaan atau organisasi yang mempunyai budaya organisasi yang berbeda, budaya organisasi menjadi salah satu acuan baku yang dijadikan organisasi yang bersangkutan untuk menghasilkan karyawan yang profesional dan meningkatkan komitmen kerjanya bagi organisasi. Budaya organisasi di Indonesia disebut juga sebagai budaya perusahaan, ada juga yang menyebutnya budaya kerja karena budaya kerja tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (*performance*) karyawan.

Budaya organisasi bisa dikatakan budaya yang kuat apabila dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Organisasi yang memiliki budaya organisasi yang kuat karyawannya akan setia kepada organisasi, mengetahui dengan jelas tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang baik dan tidak baik. Nilai-nilai yang dianut organisasi tidak hanya slogan / moto, tetapi dimengerti dan dilaksanakan dalam perilaku sehari-hari secara berkesinambungan oleh karyawan yang bekerja dalam organisasi yang bersangkutan. Jadi budaya organisasi yang kuat dapat membantu perusahaan memberi kepastian kepada seluruh karyawan yang ada dalam organisasi untuk berkembang bersama perusahaan dan bersama-sama meningkatkan kinerja. Budaya organisasi yang lemah adalah budaya organisasi yang kurang mendapat dukungan dari para karyawannya itu sendiri, sehingga tujuan organisasi akan sulit dicapai tanpa ada dukungan karyawan.

Salah satu organisasi yang mendominasi di Indonesia adalah Pemerintah, dimana banyak masyarakat Indonesia mempunyai profesi sebagai ( PNS ) Pegawai Negeri Sipil atau sekarang lebih dikenal dengan nama ASN ( Aparatur Sipil Negara ), ada berita yang menyebarkan bahwa mutu Pegawai Negeri Sipil masih rendah, yaitu berita dari Media Indonesia tanggal 25 Agustus 2017 dimana berita tersebut menyatakan bahwa "Pasalnya, pegawai negeri sipil di Indonesia masih memiliki kinerja yang rendah"

Sama halnya dengan apa yang terjadi di Puskesmas Banjaran DTP Kab. Bandung, karyawan pada instansi ini kadangkala menunjukkan budaya organisasi yang lemah, padahal di lain pihak banyak sekali karyawan yang sangat gigih dalam menjalankan pekerjaannya di instansi ini tanpa melihat keletihan yang dirasakan mereka bekerja sama dengan ikhlas membantu pasien bahkan menyelamatkan nyawa ibu dan bayi yang baru dilahirkan. Hal ini yang membuat penulis ingin sekali mengetahui seperti apa budaya organisasi yang ada pada instansi ini.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana budaya organisasi di Puskesmas Banjaran DTP Kab. Bandung. Tujuan Penelitian adalah mengetahui seberapa kuat budaya organisasi di Puskesmas Banjaran DTP Kab. Bandung.

## II. KAJIAN TEORI

### Definisi Budaya

Dalam bahasa Inggris, kebudayaan berasal dari kata *culture*, yang berasal dari kata Latin *colere*, yaitu mengelola dan mengerjakan. Wibowo dalam Eko Hertanto, menjelaskan budaya merupakan kegiatan manusia yang sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling sesuai dengan lingkungan tempat tinggalnya.

### Definisi Organisasi

Kata organisasi berasal dari bahasa Yunani *organon* yang berarti alat atau instrumen. Arti kata ini menyiratkan bahwa organisasi adalah alat bantu manusia. Ketika seseorang mendirikan organisasi, tujuan akhirnya bukan organisasi itu sendiri melainkan agar ia dan semua orang yang terlibat di dalamnya dapat mencapai tujuan lain lebih mudah dan lebih efektif.

Menurut Dimock dalam Yusry (2013) Organisasi adalah perpaduan secara sistematis daripada bagian-bagian yang saling berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat mengenai kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Herbert G Hicks dalam Yusry (2013) Organisasi adalah proses yang terstruktur dimana orang-orang berinteraksi untuk mencapai tujuan.

Menurut Mc Farland dalam Yusry (2013) Organisasi adalah suatu kelompok manusia yang dapat dikenal yang menyumbangkan usahanya terhadap tercapainya suatu tujuan.

Jadi, organisasi itu adalah sekumpulan orang yang terstruktur secara sistematis yang berfungsi untuk mencapai suatu tujuan.

### Definisi Budaya Organisasi

Pengertian Budaya Organisasi Menurut Beberapa Ahli

1. Menurut Robbins dalam Misna Febriana (2016) semua organisasi mempunyai budaya yang tidak tertulis yang mendefinisikan standar-standar perilaku yang dapat diterima dengan baik maupun tidak untuk para karyawan. Dan proses akan berjalan beberapa bulan, kemudian setelah itu kebanyakan karyawan akan memahami budaya organisasi mereka seperti, bagaimana berpakaian untuk kerja dan lain sebagainya.
2. Gibson dalam Misna Febriana (2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem yang menembus nilai-nilai, keyakinan, dan norma yang ada di setiap organisasi. Kultur organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektifitas tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma yang dianut.
3. Menurut Moorheda dan Griffin dalam Misna Febriana (2016), memberikan definisi budaya organisasi sebagai, "*The set of values that helps the organization's employees understand which actions are considered acceptable and which unacceptable*". Budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi memahami tindakan yang dapat diterima dan mana yang tidak dapat diterima dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut biasanya dikomunikasikan melalui cerita-cerita atau simbol-simbol lain yang mempunyai arti tertentu bagi organisasi.
4. Menurut Schein dalam Misna Febriana (2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai "*A pattern of shared basic assumptions that group learned as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems*". Definisi tersebut menyatakan bahwa organisasi merupakan suatu pola dari seperangkat asumsi-asumsi dasar yang digunakan oleh anggotanya dalam menyelesaikan masalah-masalah adaptasi internal maupun eksternal yang berhasil dengan baik dan dianggap sah, dan kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai suatu cara yang tepat dalam merasakan, memandang dan menganalisa masalah.
5. Menurut Stephen dalam Misna Febriana (2016), budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan orang-orang itu dari orang lain. Setiap organisasi merupakan sistem yang khas, sehingga organisasi mempunyai kepribadian dan jati diri sendiri. Oleh karena itu setiap organisasi pasti memiliki budaya yang khas pula.

6. Menurut Stoner, dkk dalam Misna Febriana ( 2016 ), budaya organisasi merupakan sejumlah pemahaman penting seperti norma, nilai, sikap dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi. Diman budaya organisasi yang kuat merupakan alasan suksesnya organisasi. Sebaliknya budaya kuat yang sama sekali sukar berubah disebutkan menjadi penyebab masalah organisasi. Menurut Ndara (1997, p.123) mengemukakan “semakin kuat budaya, semakin kuat efek atau pengaruhnya terhadap lingkungan dan perilaku manusia”. Sebab menurut Stephen P Robbins (1996, p.288) bahwa “semua organisasi pasti mempunyai budaya dan sangat bergantung pada kekuatannya, selain budaya dapat mempunyai pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi”.
7. Menurut Kast dan James dalam Misna Febriana ( 2016 ), mengemukakan sebuah pandangan lain yang menekankan bagaimana cara kebudayaan mempengaruhi perilaku: “*Organization culture is a system of shared values (what is important) and beliefs (how thing work) that interact with a company's people, organization structures, and control system to produce behavioral norms (the way we do thing around here)*”. Defini ini menunjukkan bahwa semua yang kita ketahui dari pengalaman pribadi, oragnisasi-organisasi itu mempunyai kebudayaan yang berbeda-beda, sasaran dan nilai, gaya manajemen, norma-norma untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan mereka.
8. Menurut Mandy dan Noe dalam Yusuf ( 2018 ) mengemukakan budaya organisasi sebagai sistem dari nilai yang ada, *faith*, dan *behaviour* pada organisasi yang saling menjalin interaksi dengan struktur formal dalam pembentukan aturan berperilaku.
9. Menurut Susanto dalam Farhan Aziz Lubis ( 2014 ) memberikan definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi kedalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.
10. Menurut Cushway dan Lodge dalam Bagus Denny ( 2009 ) budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi

Dari beberapa definisi budaya organisasi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan dari nilai-nilai dan sikap yang dapat diyakini dan diterima maupun ditolak oleh semua anggota organisasi sebagai ciri dari organisasi dan dapat dijadikan sebagai pedoman untuk berperilaku dalam mencapai tujuan dari organisasi.

#### **Karakteristik / Ciri-Ciri Budaya Organisasi**

Menurut Robbins (2010:64), ada 7 (tujuh) dimensi yang secara bersama-sama merupakan hakekat dari budaya organisasi yaitu:

##### **1. *Innovation and risk taking***

Inovasi dan pengambilan resiko yaitu, berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.

##### **2. *Attention to detail***

Perhatian terhadap hal-hal yang rinci, yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci).

##### **3. *Outcome orientation***

Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

##### **4. *People Orientation***

Orientasi individu, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.

##### **5. *Team Orientation***

Orientasi tim, yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.

##### **6. *Aggressiveness***

Agresivitas, yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.

##### **7. *Stability***

Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

#### **Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dalam Misna Febriana (2016) fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan

**Jenis Budaya Organisasi**

Menurut Roe dan Byars dalam Eko Hertantomengemukakan keempat jenis budaya organisasi tersebut yaitu: (1) *The tough person, macho culture*, (2) *Work-hard/play hard culture*, (3) *Bet your company culture* dan (4) *Process culture*. Adapun pengertian keempat jenis budaya tersebut, yaitu:

1. *The tough person, macho culture*

Budaya organisasi ini ditandai oleh individu-individu yang terbiasa mengambil resiko tinggi dalam rangka mengharapkan keuntungan yang cepat tanpa memikirkan mereka salah atau benar. Dalam budaya organisasi tipe ini kerja tim tidaklah penting, artinya nilai kerjasama tidak menjadi sesuatu yang dianggap penting dan tidak ada kesempatan untuk belajar dari kesalahan.

2. *Work-hard/play hard culture*

Budaya organisasi ini memotivasi karyawan untuk mengambil resiko rendah dan mengharapkan pengembalian yang cepat. Budaya organisasi ini lebih mengutamakan penjualan.

3. *Bet-your company culture*

Budaya organisasi ini ada di lingkungan dimana resiko tinggi dan keputusan diambil sebelum hasil diketahui.

4. *Process culture*

Budaya resiko rendah dengan pengembalian rendah; karyawan hanya fokus kepada bagaimana sesuatu dilakukan daripada hasil.

**Manfaat Budaya Organisasi**

Menurut Wibowo dalam Eko Hertanto manfaat budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.
2. Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.
3. Membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi kordinasi dan kontrol.
4. Meningkatkan motivasi staf dengan member mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi.
5. Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

**III. METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan deduktif. Adapun unit analisis yang dipilih adalah Puskesmas Banjaran DTP Kabupaten Bandung. Teknik Sampling yang digunakan adalah metode sampling probability sampling dengan teknik simple random sampling, adapun ukuran sampling menggunakan teknik slovin dan dari hasil pengukuran slovin didapat jumlah sampling sebanyak 39 orang.

Sumber Data yang didapat dari dokumen primer dan responden dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner.

Pengujian hipotesis

Budaya Organisasi yang berada di Puskesmas Banjaran DTP Kab. Bandung adalah budaya organisasi yang sangat kuat.

Tabel 1  
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Ukuran
Budaya Organisasi Sumber : Robbins (2010:64)	Inovasi dan pengambilan resiko	Kebiasaan mengembangkan inovasi	Tingkat inovasi
		Kebiasaan dalam pengambilan resiko	Tingkat pengambilan resiko

	Perhatian terhadap hal-hal yang rinci	Kebiasaan menyelesaikan pekerjaan secara tepat, cermat dan akurat	Tingkat menyelesaikan pekerjaan
		Kebiasaan perusahaan memberitahukan untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan	Tingkat perusahaan memberitahukan untuk lebih memperhatikan terhadap hal detail dalam pekerjaan
	Orientasi hasil	Kebiasaan menghasilkan pekerjaan yang optimal	Tingkat menghasilkan pekerjaan yang optimal
		Kebiasaan perusahaan dalam menuntut hasil kerja yang optimal	Tingkat perusahaan menuntut hasil kerja yang optimal
	Orientasi individu	Kebiasaan perusahaan memberikan perhatian kepada karyawan	Tingkat perusahaan dalam memberikan perhatian kepada karyawan
	Orientasi tim	Kebiasaan menyelesaikan pekerjaan dengan tim	Tingkat menyelesaikan pekerjaan dengan tim
		Kebiasaan menjalin kerjasama dengan tim	Tingkat menjalin kerjasama dengan tim
		Kebiasaan berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan	Tingkat berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan
	Agresivitas	Kebiasaan bekerja dengan giat	Tingkat bekerja dengan giat
		Kebiasaan bekerja tepat waktu	Tingkat bekerja tepat waktu
	Stabilitas	Kebiasaan tidak menolak perubahan	Tingkat tidak menolak perubahan

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil kuisisioner yang telah disebarakan kepada 39 responden karyawan di Puskesmas Banjaran DTP hasil yang didapat adalah sebagai berikut :

Tabel 2  
Rekapitulasi Hasil Kuisisioner

NO	PERNYATAAN	YA		TIDAK		TOTAL	KATEGORI
		Jml	%	Jml	%		
	<b>Inovasi Dan Pengambilan Resiko</b>						
1	Saya terbiasa mempunyai ide-ide yang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan saya	29	74,4 %	10	25,6 %	39	Kuat
2	Saya adalah karyawan yang terbiasa mengambil resiko dalam melakukan	27	69,2 %	12	30,8 %	39	Kuat



	pekerjaan yg menjadi tanggung jawab saya						
	<b>Perhatian Terhadap Hal-hal Yang Rinci</b>						
3	Saya adalah karyawan yang terbiasa mengerjakan pekerjaannya dengan tepat, cermat, akurat, rapih dan tertib.	34	87,2 %	5	12,8 %	39	Kuat
4	Saya selalu diingatkan oleh instansi agar lebih memperhatikan untuk bekerja secara detail, rinci dan lengkap	19	48,7 %	20	51,3 %	39	Sedang
	<b>Orientasi Hasil</b>						
5	Saya adalah karyawan yang terbiasa bekerja dengan menekankan pada hasil kerja yang optimal	36	92,3 %	3	7,7 %	39	Kuat
6	Saya adalah karyawan yang senantiasa berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal dalam bekerja	39	100 %	0	0 %	39	Kuat
	<b>Orientasi Individu</b>						
7	Saya selalu mendapat perhatian dari instansi	19	48,7 %	20	51,3 %	39	Sedang
	<b>Orientasi Terhadap Tim</b>						
8	Saya adalah karyawan yang lebih suka menyelesaikan pekerjaan dengan cara kerjasama tim	38	97,4 %	1	2,6 %	39	Kuat
9	Saya adalah karyawan yang terbiasa menjalin kerjasama dengan anggota unit kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi instansi	36	92,3 %	3	7,7 %	39	Kuat
10	Saya adalah karyawan yang terbiasa untuk menolong sesama anggota unit kerja maupun unit kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan	37	94,9 %	2	5,1 %	39	Kuat
	<b>Agresivitas</b>						
11	Saya adalah karyawan yang terbiasa untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya	37	94,9 %	2	5,1 %	39	Kuat
12	Saya adalah karyawan yang terbiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik	28	71,8 %	11	28,2 %	39	Kuat
	<b>Stabilitas</b>						
13	Saya adalah karyawan yang tidak menolak datangnya perubahan baru	36	92,3 %	3	7,7 %	39	Kuat

Tabel 3  
Tingkat kuat atau lemah Budaya Organisasi

JAWABAN	RANGE	KATEGORI
Ya	0 % – 33 %	Lemah
Ya	34 % – 66 %	Sedang
Ya	67 % - 100 %	Kuat

Hasil penelitian yang dilaksanakan di Puskesmas Banjaran DTP Kab Bandung adalah sebagai berikut : Dari 39 Orang responden yang mengisi kuisisioner terdiri dari 26 orang perempuan dan 13 orang laki-laki,

status pekerjaannya 28 orang PNS ( Pegawai Negeri Sipil ), 2 orang PTT (pegawai tidak tetap), BLUD ( rekrutmen Badan Layanan Umum Daerah ) 3 orang, dan THL ( Tenaga harian lepas ) 6 orang.

Dari tujuh dimensi budaya organisasi menurut P. Robbin, dimensi yang pertama yaitu inovasi dan pengambilan resiko, jawaban dari para responden dari pernyataan pertama yaitu "Saya terbiasa mempunyai ide-ide yang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan saya" yang mewakili dimensi pertama adalah 74,4 % menjawab Ya dan 25,6 % menjawab Tidak untuk pernyataan pertama termasuk kedalam kategori kuat, dari pernyataan kedua yaitu "Saya adalah karyawan yang terbiasa mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yg menjadi tanggung jawab saya" yang masih mewakili dimensi pertama adalah 69,2 % menjawab Ya dan 30,8 % menjawab Tidak, dari pernyataan kedua ini juga masuk kedalam kategori kuat, sehingga jika dilihat dari jawaban responden dari dimensi pertama dari tujuh dimensi Budaya Organisasi menurut P. Robbin adalah budaya organisasi yang ada di Puskesmas Banjaran DTP adalah budaya organisasi yang kuat.

Dimensi kedua yaitu perhatian terhadap hal-hal yang rinci diwakili oleh pernyataan ketiga yaitu "Saya adalah karyawan yang terbiasa mengerjakan pekerjaannya dengan tepat, cermat, akurat, rapih dan tertib" dan pernyataan keempat yaitu "Saya selalu diingatkan oleh instansi agar lebih memperhatikan untuk bekerja secara detail, rinci dan lengkap", dari jawaban responden pernyataan ketiga adalah 87,2 % menjawab Ya dan 12,8 % menjawab Tidak maka pernyataan ketiga termasuk pada kategori kuat, namun dari pernyataan keempat 48,7 % menjawab Ya dan 51,3 % menjawab Tidak sehingga pernyataan keempat ini termasuk kedalam kategori sedang, dari dimensi kedua yang diwakili pernyataan ketiga yang masuk kategori kuat dan pernyataan keempat masuk kedalam kategori sedang, maka untuk dimensi kedua diambil rata-rata prosentasi jawaban dari pernyataan ketiga dan keempat adalah 67,9 % Ya dan 32,1 % Tidak maka masuk kedalam kategori kuat, sehingga untuk dimensi kedua ini budaya organisasi yang ada di Puskesmas Banjaran DTP adalah budaya organisasi yang kuat.

Dimensi ketiga yaitu Orientasi Hasil pernyataannya diwakili oleh pernyataan kelima yaitu "Saya adalah karyawan yang terbiasa bekerja dengan menekankan pada hasil kerja yang optimal" dan pernyataan keenam yaitu "Saya adalah karyawan yang senantiasa berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal dalam bekerja", hasil dari pernyataan kelima dan keenam adalah 92,3 % menjawab Ya dan 7,7 % menjawab Tidak maka pernyataan ini masuk kedalam kategori kuat, dari pernyataan keenam yang paling menarik adalah 100 % menjawab Ya untuk pernyataan ini sudah sangat jelas masuk kedalam kategori kuat, sehingga dari dimensi ketiga ini tergambar bahwa budaya organisasi yang ada di Puskesmas Banjaran DTP adalah budaya organisasi yang sangat kuat.

Orientasi Individu adalah dimensi keempat menurut P. Robbin, dimensi keempat ini diwakili oleh pernyataan ketujuh yaitu "Saya selalu mendapat perhatian dari instansi" dari pernyataan ketujuh ini agak sedikit berbeda dengan jawaban-jawaban pernyataan-pernyataan lainnya dimana 48,7 % menjawab Ya dan 51,3 % menjawab Tidak, maka pernyataan ini masuk kedalam kategori sedang, sehingga hasil yang didapat dari pernyataan ketujuh sebagai perwakilan yang menggambarkan dimensi keempat adalah bahwa Puskesmas Banjaran DTP mempunyai budaya organisasi yang sedang, untuk kategori sedang disini maksudnya adalah tidak terlalu kuat.

Selanjutnya adalah dimensi kelima yaitu Orientasi Terhadap Tim dimana diwakili oleh pernyataan kedelapan yaitu "Saya adalah karyawan yang lebih suka menyelesaikan pekerjaan dengan cara kerjasama tim", pernyataan kesembilan yaitu "Saya adalah karyawan yang terbiasa menjalin kerjasama dengan anggota unit kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik bagi instansi" dan pernyataan kesepuluh yaitu "Saya adalah karyawan yang terbiasa untuk menolong sesama anggota unit kerja maupun unit kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan" dimana hasil yang didapat adalah pernyataan kedelapan 97,4 % menjawab Ya dan 2,6 % menjawab Tidak, maka pernyataan ini masuk kedalam kategori kuat, dari pernyataan kesembilan hasil yang didapat adalah 92,3 % menjawab Ya dan 7,7 % menjawab Tidak, untuk pernyataan ini masuk kedalam kategori kuat, dan terakhir adalah pernyataan kesepuluh didapat hasil 94,9 % menjawab Ya dan 5,1 % menjawab Tidak, maka pernyataan inipun masuk kedalam kategori kuat, dari ketiga pernyataan ini sudah sangat jelas sekali bahwa budaya organisasi yang ada di Puskesmas Banjaran DTP adalah budaya organisasi yang kuat, dimana ketiga pernyataan jawaban Ya berada di atas 90 % dan itu semua masuk kedalam kategori kuat.

Adapun hasil dari dimensi keenam yaitu Agresivitas yang diwakilkan dengan pernyataan sebelas yaitu "Saya adalah karyawan yang terbiasa untuk bekerja giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya" dan pernyataan dua belas yaitu "Saya adalah karyawan yang terbiasa datang tepat pada waktunya dan disiplin waktu agar pekerjaan terselesaikan dengan baik" hasil yang didapat adalah 94,9 % menjawab Ya dan 5,1 % menjawab Tidak untuk pernyataan kesebelas masuk kedalam kategori kuat, adapun hasil dari pernyataan kedua belas adalah 71,8 % menjawab Ya dan 28,2 % menjawab Tidak, pernyataan inipun masuk kedalam kategori kuat, maka dari kedua pernyataan tersebut yang mewakili dimensi

keenam dapat disimpulkan pula bahwa Puskesmas Banjaran DTP adalah Puskesmas yang mempunyai budaya organisasi yang kuat.

Terakhir dari dimensi budaya organisasi menurut P Robbin yaitu Stabilitas yang diwakili oleh pernyataan ketiga belas yaitu “Saya adalah karyawan yang tidak menolak datangnya perubahan baru” jawaban yang didapat adalah 92,3 % menjawab Ya dan 7,7 % menjawab Tidak, pernyataan ketiga belas masuk kedalam kategori kuat, maka untuk hasil dari dimensi ketujuh ini pun dapat diartikan bahwa Puskesmas Banjaran DTP adalah Puskesmas yang mempunyai budaya organisasi yang kuat.

Dari ketujuh dimensi budaya organisasi yang diwakili oleh tiga belas pernyataan didapat sebelas pernyataan yang masuk kedalam kategori kuat dan dua pernyataan kedalam kategori sedang, dimana pernyataan yang masuk kedalam kategori sedang adalah pernyataan keempat yaitu “Saya selalu diingatkan oleh instansi agar lebih memperhatikan untuk bekerja secara detail, rinci dan lengkap” yang mewakili dimensi kedua dan pernyataan “Saya selalu mendapat perhatian dari instansi” yang mewakili dimensi keempat, dimana dimensi kedua adalah “Perhatian terhadap hal-hal yang rinci” dan dimensi keempat adalah “Orientasi Individu” maka penulis menyarankan agar budaya organisasi di Puskesmas Banjaran DTP dimasa yang akan datang bisa diperbaiki supaya lebih menekankan perhatian terhadap hal-hal yang rinci dan lebih berorientasi kepada individu.

## V. PENUTUP

Setelah melakukan penelitian di Puskesmas Banjaran DTP dan menggali lebih dalam tentang budaya organisasi yang ada di Puskesmas Banjaran DTP tersebut, dari tujuh dimensi yang jadi indikator dengan diwakili oleh tiga belas pernyataan, dan hasil yang didapat dari dimensi satu, dua, tiga, lima, enam dan tujuh dapat membuktikan bahwa Puskesmas Banjaran DTP mempunyai budaya organisasi yang kuat, hanya pada dimensi empat saja yang tidak menunjukkan budaya organisasi yang sedang, sehingga dari penelitian yang dilaksanakan oleh penulis dapat ditarik kesimpulan bahwa Puskesmas Banjaran DTP adalah instansi yang mempunyai budaya organisasi yang kuat, karena enam dari tujuh dimensi dapat membuktikan hal tersebut.

Budaya organisasi itu adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, dengan adanya budaya dalam tubuh organisasi, maka akan lebih mudah tercapai visi dan misi yang akan dicapai. Budaya itu tidak muncul begitu saja, awalnya di buat oleh sang pendiri perusahaan kemudian diikuti oleh para bawahannya. Kemudian mereka harus mempertahankan budaya organisasi itu, agar visi dan misi yang ingin dicapai mudah di terapkan dalam organisasi. Dari hasil penelitian yang telah menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi yang ada di Puskesmas Banjaran DTP adalah budaya organisasi yang kuat maka hal tersebut harus terus dipertahankan, supaya bisa menunjang terwujudnya visi dan misi Puskesmas Banjaran DTP. Namun dari hasil penelitian yang membuktikan bahwa budaya organisasi di Puskesmas Banjaran DTP adalah budaya organisasi yang sedang artinya disini tidak terlalu kuat maka penulis menyarankan agar budaya organisasi di Puskesmas Banjaran DTP dimasa yang akan datang bisa diperbaiki supaya lebih menekankan perhatian terhadap hal-hal yang rinci dan lebih berorientasi kepada individu. Sesuai dengan pernyataan yang membuktikan budaya organisasi yang ada di Puskesmas Banjaran DTP yaitu pernyataan “Saya selalu diingatkan oleh instansi agar lebih memperhatikan untuk bekerja secara detail, rinci dan lengkap” maka saran untuk instansi adalah lebih sering dan menjadi budaya organisasi untuk mengingatkan karyawannya untuk lebih memperhatikan untuk bekerja secara detail, rinci dan lengkap, untuk pernyataan “Saya selalu mendapat perhatian dari instansi” inipun membuktikan bahwa budaya yang ada di Puskesmas Banjaran DTP adalah budaya yang sedang atau tidak terlalu kuat, penulis juga menyarankan agar instansi yaitu Puskesmas Banjaran DTP agar lebih memberikan perhatian kepada karyawannya, sehingga budaya organisasi yang ada di Puskesmas Banjaran DTP akan sangat kuat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bagus, Denny. Teori Budaya Organisasi. Melalui <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/04/teori-budaya-organisasi.html>{20/01/19}
- Febriana, Misna. *Pengertian Budaya Organisasi, Indikator dan Kuisisioner Tentang Budaya Organisasi*. Melalui <http://misnafebriana96.blogspot.com/2016/11/pengertian-budaya-organisasi-indikator.html>{11/22/18}
- Hertanto, Eko. *Kuesioner Budaya Organisasi (Model Stephen P. Robbins)*. Melalui [www.academia.edu](http://www.academia.edu){11/08/18}
- Lubis, Farhan Aziz. *Pengertian Budaya Organisasi Lengkap*. Melalui <http://pangeranarti.blogspot.com/2014/11/pengertian-budaya-organisasi-lengkap.html>{20/01/19}
- Robbins, Stephen. P. dan Coulter, Mary. *Manajemen*, Edisi Kesepuluh Jilid 1, Jakarta : Erlangga, 2010.



- Yusry. *Makalah Budaya Organisasi*. Melalui <http://milikyusry.blogspot.com/2013/04/makalah-budaya-organisasi.html> {11/22/18}.
- Yusuf. *Pengertian Budaya Organisasi, Fungsi, Teori, Karakteristik, dan Contoh*. Melalui <https://jurnalmanajemen.com/budaya-organisasi/>{20/01/19}