

Analisis Ergonomi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi Tahun 2023

Yunita Purwati^{1*}, Felix Kasim², Basyariah Lubis³, Budi Aswin⁴

^{1,2,3} Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Medistra Lubuk Pakam, Indonesia

⁴ Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Jambi, Jambi, Indonesia.

¹yunitapratwi5@gmail.com*

*corresponding author

ARTICLE INFO

Article history

Received: 30-05-2023

Revised: 19-06-2023

Accepted: 30-06-2023

Keywords

Organizational Ergonomics
Performance

ABSTRACT

The relationship between organizational ergonomics and performance, namely the organization as a place for employees to carry out work activities can be a pusher or a puller for employees to carry out a task and even become an inhibiting factor for employees to show performance so that it can affect quality and improve performance. This study aims to analyze organizational ergonomics on employee performance at the Community Health Center of Kenali Besar, Jambi City. This type of research is a quantitative study with a cross-sectional research design. The research population was all Community Health Center employees, totaling 41 people who were also used as research samples. Statistical analysis used the chi square or fisher's exact test and logistic regression at the 95% confidence level ($p < 0.05$). The results showed that there was a relationship between communication ($p = 0.034$), and organizational culture ($p = 0.012$) with the performance of the Community Health Center of Kenali Besar in Jambi City, while the teamwork variable was not related to employee performance ($p = 1.000$). The conclusion in this study is that communication and organizational culture have a significant relationship with the performance of the employees at Community Health Center of Kenali Besar, but teamwork has no significant relationship with employee performance. The most dominant variable related to employee performance is organizational culture with a value of B (2.251). The Community Health Center further improves the organizational culture of employees such as always creating innovative ideas at work, dissatisfied with one task so that they are challenged with the next task, work is carried out flexibly, responsively and quickly changes, and the organization must have a clear agreement on the procedures for carrying out the assigned tasks. right and wrong.

1. Pendahuluan

Organisasi tempat kerja merupakan wadah dimana para pegawai melakukan interaksi dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan bersama, agar para pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dalam suatu organisasi tempat kerja dibutuhkan suatu perancangan organisasi yang ergonomis. Menurut Yassierli et al. (2020) ergonomi merupakan ilmu yang berfokus pada aspek dan karakteristik manusia (kemampuan, kelebihan dan keterbatasan secara fisik, psikis, kognitif dan psiko-sosial) yang relevan dalam konteks kerja, dan memanfaatkan informasi yang diperoleh dalam upaya merancang produk, mesin, alat, lingkungan serta sistem kerja yang terbaik dengan tujuan utama yang ingin diperoleh adalah peningkatan produktivitas pekerjaan, kualitas kerja yang terbaik, aspek keselamatan dan kesehatan kerja yang komprehensif yang disertai dengan kemudahan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan serta peningkatan efisiensi[1]. Marhaendra (2022) menyatakan terdapat tiga domain ergonomi yang menjadi kajian yaitu ergonomi fisik, ergonomi kognitif dan ergonomi organisasi[2].

Ergonomi organisasi difokuskan pada optimalisasi sistem sosioteknik, termasuk struktur organisasi mereka, proses, dan kebijakan. Topik yang relevan termasuk komunikasi, manajemen

sumber daya pekerja, desain kerja, desain waktu kerja, kerja tim, desain partisipatif, ergonomi masyarakat, kerja kooperatif, paradigma kerja baru, budaya organisasi, organisasi virtual, dan manajemen kualitas[2].

Ergonomi organisasi dapat dipertimbangkan dengan cara yang mirip dengan makroergonomi dimana diharapkan akan ada pendekatan sistem top down di organisasi. Sementara teori system sosioteknik mengakui pengaruh teknologi pada tugas dan keterampilan. Fokus utama dari banyak studi sebelumnya sebagian besar berada pada otonomi dan kepuasan pekerja[3]. Ergonomi organisasi mencakup hal yang berhubungan dengan struktur organisasi, kebijakan organisasi, tata kelola proses kerja, komunikasi, kerja sama tim, perancangan partisipasi hingga evaluasi teknologi dan alih teknologi[4].

Ergonomi organisasi penting dalam suatu lingkungan kerja karena organisasi merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan organisasi. Oleh karena itu, organisasi tempat kerja harus didesain secara ergonomi sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi pekerjaan, baik dalam hal kenyamanan penggunaan, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kinerja. Keterkaitan ergonomi organisasi dengan kinerja yaitu organisasi sebagai wadah bagi para pegawai melakukan aktivitas pekerjaan dapat menjadi pendorong atau penarik bagi para pegawai untuk melakukan suatu tugas bahkan menjadi faktor penghambat bagi pegawai untuk menunjukkan kinerja sehingga dapat berpengaruh terhadap kualitas dan peningkatan kinerja.

Penelitian ini penting dilakukan karena dari tinjauan literatur masih sangat sedikit penelitian-penelitian yang membahas tentang ergonomi organisasi terhadap kinerja, terutama ergonomi organisasi pada pegawai Puskesmas. Selain itu berbagai kebijakan dan peraturan organisasi dapat menarik atau mendorong kinerja seorang pegawai di Puskesmas. Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan di bawah naungan Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota yang melaksanakan upaya kesehatan dengan berorientasi pada pelayanan bagi masyarakat sehingga tercapainya derajat kesehatan masyarakat, tanpa mengesampingkan pelayanan perorangan[5]. Penelitian ini berupaya fokus pada kajian terkait kinerja pegawai puskesmas yang dilatarbelakangi aspek ergonomi organisasi.

Menurut Wibowo (2014) kinerja karyawan atau pegawai salah satunya dipengaruhi oleh aspek organisasi. Organisasi memiliki peranan penting dalam mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan[6]. Menurut Marhaendra (2022) suatu organisasi dalam mencapai tujuannya harus memperhatikan aspek ergonomi organisasi, karena ergonomi organisasi dapat memberikan peranan pada aspek kinerja dalam hal manajemen kualitas[2].

Berdasarkan penelitian Sianturi (2018) bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja[7]. Sedangkan penelitian Lintong, Tucunan and Engkeng (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi dengan kinerja pegawai di puskesmas wenang kota manado (OR= 0,122, p= 0,009)[8]. Adapun penelitian Suharto (2012) menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja perawat pelaksana[9].

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis, pada saat penulis datang ke Puskesmas, komunikasi yang kurang efektif terjadi dengan pegawai yang ada di Puskesmas. Penulis kebingungan dalam mencari akses tempat yang ingin dituju baik dari aspek penunjuk arah dan komunikasi yang terkesan satu arah, karena pegawai yang ditanya tidak menjelaskan secara rinci dan komunikasi yang terkesan terburu-buru dan cepat sehingga sulit untuk dimengerti. Jalinan komunikasi yang terbentuk juga mengindikasikan pegawai kurang ramah dan kurang kooperatif. Dari aspek kerja sama tim menurut penulis kurangnya perencanaan dari tata kerja sehingga alur proses terasa kurang sistematis dan terstruktur. Kemudian dari segi budaya organisasi terkesan pegawai hanya sebatas menuntaskan kewajiban saja, adanya acuh tak acuh dan kurangnya empati dari pegawai Puskesmas yang ditandai dengan manajemen waktu kerja yang kurang baik dan rasa tanggung jawab dari pegawai dipuskesmas juga masih kurang. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan No 30 tahun 2022 menyatakan bahwa salah satu aspek indikator mutu Puskesmas adalah kepuasan pasien[10]. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Kesehatan No 43 tahun 2019 bahwa prinsip penyelenggaraan Puskesmas adalah ketersediaan akses pelayanan kesehatan dan teknologi tepat guna[11]. Komunikasi yang baik merupakan langkah awal dalam akses terselenggaranya Puskesmas dengan baik yang didukung dengan adanya budaya organisasi yang baik serta adanya kerja sama tim yang baik pula.

Jika ditinjau dari survey awal yang dilakukan penulis, hal ini menjadi dasar awal mutu yang kurang baik dari pegawai Puskesmas. Hal ini secara keseluruhan dapat berimbas kepada kinerja yang belum optimal dari pegawai Puskesmas. Berdasarkan hasil wawancara singkat kepada 5 orang pegawai Puskesmas dalam mengetahui aspek kerjanya sebanyak 60% (3 orang) pegawai menyatakan bahwa mereka tidak pernah melakukan usaha ekstra dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian ada 80% (4

orang) pegawai menyatakan hanya kadang-kadang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditargetkan dan 80% (4 orang) pegawai hanya kadang-kadang bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah dan diminta dahulu oleh atasan.

Menurut Scott dalam Legaard (2010) teori organisasi dibagi menjadi tiga level analisis, yaitu Level sosial-psikologis berfokus pada hubungan individu dan antar personal/individu dalam organisasi. Level struktural, organisasi yang berfokus pada organisasi secara umum dan subdivisi dari organisasi seperti departemen, tim. Level makro, yakni teori organisasi yang berfokus pada peran organisasi dalam hubungannya dengan organisasi dan komunitas lainnya. Sementara Legaard teori organisasi dibagi ke dalam tiga perspektif yang merupakan wilayah utama yang menjadi pusat studinya (Legaard, 2010), yaitu teori organisasi yang berfokus pada kinerja dalam menjalankan tugas dan struktur. kemudian teori organisasi yang berfokus pada motivasi karyawan dan terakhir teori organisasi yang berfokus pada penyesuaian dengan lingkungan sekitar[12].

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti berminat untuk meneliti tentang Analisis Ergonomi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi.

2. Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian *cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Puskesmas yang berjumlah 41 orang dan sekaligus dijadikan sampel penelitian. Analisis statistik menggunakan uji *chi square* atau *exact fisher* dan *regresi logistik* pada taraf kepercayaan 95% ($p < 0,05$).

3. Hasil dan Diskusi

A. Data Univariat

Puskesmas Kenali Besar terletak di wilayah Kelurahan Kenali Besar Kecamatan Kota Baru tepatnya berada di ujung perbatasan Kota Jambi dengan Kabupaten Muaro Jambi. Puskesmas Kenali Besar yang selanjutnya dalam Peraturan Dinas Kesehatan Provinsi Jambi ini merupakan Puskesmas yang bergerak untuk melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenang pelayanan Kesehatan dalam wilayah kerja Puskesmas Kenali Besar. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yaitu berjumlah 41 orang pegawai. Karakteristik pegawai Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi dapat dilihat dari hasil analisis univariat sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Pegawai di Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi

No	Katrakteristik Responden	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Umur		
	< 35 tahun	19	46,3
	≥ 35 tahun	22	53,7
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	6	14,6
	Perempuan	35	85,4
3	Pendidikan		
	Tamat SMA	2	4,9
	Tamat Akademi/Perguruan Tinggi	39	95,1
4	Posisi Kerja		
	Poliumum	3	7,3
	Rekam Medik	5	12,2
	Immunisasi	2	4,9
	Pendaftaran	2	4,9
	Farmasi	7	17,1
	Kesling	3	7,3
	PIC BPJS	2	4,9
	Pokja UKM	1	2,4
	Tata Usaha	4	9,8

Poli Anak	4	9,8
Poli Usila	1	2,4
Loket	2	4,9
KIA/Kespro	2	4,9
IGD	1	2,4
Laboratorium	1	2,4
Promkes	1	2,4

Berdasarkan Tabel 1 hasil penelitian karakteristik responden untuk umur diketahui mayoritas responden berada pada kelompok umur ≥ 35 tahun, yaitu sebanyak 22 orang (53,7%), mayoritas berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 35 orang (85,4%), mayoritas berpendidikan tamat akademi/ perguruan tinggi, yaitu sebanyak 39 orang (95,1%), dan mayoritas bekerja pada bagian farmasi, yaitu sebanyak 7 orang (17,1%).

Tabel 2. Distribusi Kategori Komunikasi Pegawai di Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi

No	Komunikasi	Jumlah (n)	Persentase (%)
	Kurang	8	19,5
	Baik	33	80,5
	Total	41	100

Berdasarkan tabel 2 dari 41 responden, mayoritas komunikasi pada pegawai di Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi adalah baik sebanyak 33 orang (80%).

Tabel 3. Distribusi Kategori Kerja Sama Tim Pegawai Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi

No	Kerja Sama Tim	Jumlah (n)	Persentase (%)
	Kurang	11	26,8
	Baik	30	73,2
	Total	41	100

Berdasarkan tabel 3 dari 41 responden, mayoritas kerja sama tim pada pegawai di Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi adalah baik sebanyak 30 orang (73,2%).

Tabel 4. Distribusi Kategori Budaya Organisasi Pegawai di Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi

No	Budaya Organisasi	Jumlah (n)	Persentase (%)
	Kurang	20	48,8
	Baik	21	51,2
	Total	41	100

Berdasarkan tabel 4 dari 41 responden, mayoritas budaya organisasi pada pegawai di Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi adalah baik sebanyak 21 orang (51,2%).

Tabel 5. Distribusi Kategori Kinerja Pegawai di Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi

No	Kinerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
	Kurang	12	29,3
	Baik	29	70,7
	Total	41	100

Berdasarkan tabel 5 dari 41 responden, mayoritas kinerja pada pegawai di Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi adalah baik sebanyak 29 orang (70,7%).

B. Data Bivariat

Tabel 6. Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Pegawai

Komunikasi	Kinerja Pegawai						PR (95% IK)	Nilai P
	Kurang		Baik		Total			
	N	%	n	%	n	%		
Kurang	5	62,5	3	37,5	8	100	2,946	0,034
Baik	7	21,2	26	78,8	33	100	(1,261-6,885)	

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 8 orang pegawai yang komunikasinya kurang di Puskesmas Kenali Besar, ada 5 orang (62,5%) yang memiliki kinerja kurang. Sedangkan dari 33 orang pegawai yang komunikasinya baik, ada sebanyak 26 orang (78,8%) yang memiliki kinerja baik. Nilai *Prevalence Ratio* sebesar 2,946, artinya pegawai yang komunikasinya kurang akan memiliki kinerja kurang 2,946 kali lebih mungkin dibandingkan dengan pegawai yang komunikasinya baik. Hasil analisis (*exact fisher test*) diperoleh nilai $p=0,034$ yang masih lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05 yang artinya ada hubungan yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi.

Tabel 7. Hubungan Kerjasama Tim dengan Kinerja Pegawai

Kerjasama Tim	Kinerja Pegawai						PR (95% IK)	Nilai P
	Kurang		Baik		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Kurang	5	45,5	6	54,5	11	100	1,948	0,247
Baik	7	23,3	23	76,7	30	100	(0,779-4,871)	

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 11 orang pegawai yang kerja sama timnya adalah kurang, ada 5 orang (45,5%) yang memiliki kinerja kurang. Sedangkan dari 30 orang pegawai yang kerja sama timnya adalah baik, ada sebanyak 23 orang (76,7%) yang memiliki kinerja baik. Nilai *Prevalence Ratio* sebesar 1,948, artinya pegawai yang kerja sama tim yang kurang akan memiliki kinerja kurang 1,948 kali lebih mungkin dibandingkan pegawai dengan kerja sama tim yang baik. Hasil analisis (*exact fisher test*) diperoleh nilai $p=0,247$ lebih besar dari nilai *alpha* 0,05 yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara kerja sama tim dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi.

Tabel 8. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai						PR (95% IK)	Nilai P
	Kurang		Baik		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Kurang	10	50,0	10	50,0	20	100	5,250	0,012
Baik	2	9,5	19	90,5	21	100	(1,309-21,061)	

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 20 orang pegawai dengan budaya organisasi adalah kurang, ada 10 orang (50%) yang memiliki kinerja kurang. Sedangkan dari 21 orang pegawai dengan budaya organisasi adalah baik, ada sebanyak 19 orang (90,5%) memiliki kinerja baik. Nilai *Prevalence Ratio* sebesar 5,250, artinya pegawai dengan budaya organisasi yang kurang akan memiliki kinerja yang kurang 5,250 kali lebih mungkin dibandingkan pada pegawai dengan budaya organisasi yang baik. Hasil analisis (*chi-square test*) diperoleh nilai $p=0,012$ masih lebih kecil dari nilai *alpha* 0,05 yang artinya ada hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi.

C. Data Multivariat

Tabel 9. Variabel Paling Dominan dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi

	Variabel	B	P-Value
Step 1	Komunikasi	2,782	0,040
	Kerjsama Tim	-1,909	0,163
	Budaya Organisasi	2,666	0,008
	Konstanta	-0,933	0,262
Step 2	Komunikasi	1,488	0,109
	Budaya Organisasi	2,062	0,021
	Konstanta	-1,064	0,204
Step 3	Budaya Organisasi	2,251	0,009
	Konstanta	0,000	1,000

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat bahwa dari ketiga variabel tersebut di atas setelah diuji dengan tiga tahap menggunakan uji *regresi logistik* diperoleh hasil yang menjadi variabel independen yang paling dominan adalah budaya organisasi dengan nilai B (2,251).

4. Pembahasan

A. Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Pegawai

Menurut peneliti komunikasi merupakan suatu proses dimana komunikator menyampaikan pesan yang berupa ide, gagasan, pemikiran kepada komunikan melalui media tertentu yang efisien untuk memberikan pengertian atau makna yang sama terhadap komunikan sehingga komunikan memperoleh pengaruh dan mengalami perubahan tingkah laku yang sesuai dengan komunikator. Komunikasi dalam penelitian ini didasarkan atas kuesioner sebanyak 10 item yang diberikan kepada responden di Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi. Hasil analisis statistik bivariat diperoleh nilai $p < 0,05$ artinya ada hubungan yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi.

Menurut hasil penelitian komunikasi pegawai di Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi adalah baik yaitu sebesar (80,5%). Hal ini dapat dilihat dari 53,7% yang menyatakan sering bahwa pimpinan puskesmas menerima saran yang disampaikan oleh pegawai untuk perbaikan organisasi, 78% menyatakan sering bahwa pegawai menyampaikan informasi yang rinci ke masyarakat yang membutuhkan layanan di Puskesmas, 75,6% menyatakan sering bahwa terdapat kotak saran yang tersedia di Puskesmas untuk menampung saran dan keluhan baik dari para pegawai maupun dari pasien, 80,55 menyatakan sering bahwa pimpinan telah memberikan instruksi yang jelas pada setiap pegawai dalam bekerja, 78% menyatakan sering bahwa pemberian informasi secara rutin menimbulkan rasa aman dan percaya diri pada pegawai dalam bekerja, 73,2% menyatakan sering bahwa informasi dari para pegawai dijadikan masukan oleh pimpinan dalam membuat kebijakan, 56,1% menyatakan sering bahwa Informasi dari para pegawai dijadikan masukan oleh pimpinan dalam membuat kebijakan, 70,7% menyatakan sering bahwa tidak saling cuek dan acuh antara atasan dan bawahan, sesama rekan pegawai dan antara pegawai dan masyarakat yang mengakses layanan Puskesmas, 68,3% menyatakan sering bahwa informasi dari pegawai mempunyai peran dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, dan 70,7% yang menyatakan sering bahwa pimpinan menerapkan komunikasi langsung dalam setiap pemecahan masalah.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lintong, Tucunan and Engkeng (2017) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi dengan kinerja pegawai di puskesmas wenang kota manado (OR= 0,122, $p= 0,009$)[8]. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Eva Silvani Lawasi & Boge Triatmanto (2017) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan Hotel Sahid Montana 1 Malang dengan nilai $p=0,018$. Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa

proses komunikasi yang saat ini telah diterapkan telah memberikan dampak positif bagi karyawan, yaitu perubahan sikap ke arah yang lebih baik dan juga hubungan antar karyawan dengan pemimpin yang juga semakin membaik[13].

Hasil penelitian ini juga didukung dengan teori Hariandja (2002) dalam Eva Silviani Lawasi & Boge Triatmanto (2017), bahwa komunikasi merupakan bagian yang penting dalam kehidupan kerja, sehingga hal ini mudah dipahami sebab komunikasi yang tidak baik bisa mempunyai dampak yang luas terhadap kehidupan organisasi, misalnya konflik antar karyawan, kesenjangan karyawan dan begitupun sebaliknya[13].

Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Mochamad Akbar dkk (2018) yang menyatakan bahwa hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan tidak terdapat hubungan atau korelasi yang signifikan. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis yang diperoleh ($0,649 > 0,05$), nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 artinya tidak terdapat korelasi atau tidak ada hubungan antara variabel Komunikasi (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Variabel Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil t hitung $< t$ tabel ($0,460 < 2,032$) dengan taraf signifikan ($0,649 > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak[14].

Komunikasi merupakan salah satu aspek terpenting dan kompleks bagi kehidupan manusia. Manusia sangat dipengaruhi oleh komunikasi yang dilakukannya dengan manusia lain, baik yang sudah dikenal maupun yang tidak dikenal sama sekali. Komunikasi memiliki peran yang sangat vital bagi kehidupan manusia, karena itu kita harus memberikan perhatian yang seksama terhadap komunikasi.

B. Hubungan Kerjasama Tim dengan Kinerja Pegawai

Kerjasama tim adalah pengelompokan dua orang atau lebih yang saling menyesuaikan diri dalam sebuah kegiatan agar meraih sasaran spesifik. Kerjasama tim dapat membuat pekerjaan antar sesama menjadi lebih baik sehingga akan tercapainya tujuan organisasi. Pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih mudah dengan saling berkomunikasi dan melengkapi satu sama lain[13].

Kerjasama tim dalam penelitian ini didasarkan atas kuesioner sebanyak 10 item yang diberikan kepada responden di Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi. Hasil analisis statistik bivariat diperoleh nilai $p > 0,05$ artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara kerjasama tim dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi.

Menurut hasil penelitian kerjasama tim pegawai di Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi adalah baik yaitu sebesar (73,2%). Hal ini dapat dilihat dari 63,4% yang menyatakan sering bahwa pekerjaan diselesaikan dengan tanggung jawab yang dilakukan secara bersama-sama, 70,7% menyatakan sering bahwa saling memberikan kontribusi baik tenaga maupun pikiran, 68,3% menyatakan sering bahwa setiap pegawai bekerja dengan saling jujur dan percaya bersama anggota tim lainnya, 65,9% menyatakan sering bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik yang telah dipercayakan, 73,2% menyatakan sering bahwa kerja tim yang dibangun merupakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai, 53,7% menyatakan sering bahwa tidak adanya kerja secara individu agar terciptanya kekompakan, 70,7% menyatakan sering bahwa apabila terdapat kesulitan dalam proses kerja maka setiap karyawan melakukan kerja sama untuk membantu pekerjaan, 65,9% menyatakan sering bahwa tugas yang memiliki ketergantungan dengan tugas yang lain dikerjakan bersama-sama, 70,7% menyatakan sering bahwa pegawai sudah terbiasa bekerja sama walaupun beda bagian atau di visi kerja dan 75,6% menyatakan sering bahwa pengalaman dalam bekerja secara tim menambah pengetahuan dan kemampuan pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Eva Silviani Lawasi & Boge Triatmanto (2017) yang menyatakan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji r sebesar 0,292 dengan $p = 0,057$ ($p > 0,05$) yang berarti tidak ada hubungan signifikan antara kerjasama tim dengan kinerja karyawan[13].

Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan Siti Fatimah (2022) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Pasca Marger Bank Syariah Indonesia. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan tidak signifikan dengan nilai $p = 0,809$ ($p > 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan kerjasama tim berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan[15].

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farhan Elang Ibrahim dkk (2021) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di PT. Lion Superindo. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo hal tersebut dapat

dibuktikan dari nilai t hitung $7,77 > t$ tabel $2,01$. Hal tersebut menandakan bahwa semakin baik penerapan kerjasama tim yang dilakukan perusahaan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Lion Superindo. Besarnya pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo sebesar $57,30\%$. Tingkat kekuatan hubungan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan PT. Lion Superindo sebesar $0,757$ artinya tingkat hubungan yang kuat [16].

C. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja

Menurut hasil penelitian budaya organisasi pegawai di Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi adalah baik yaitu sebesar ($51,2\%$). Hal ini dapat dilihat dari $56,1\%$ yang menyatakan sering bahwa bila terjadi kesalahan maka saya berani menanggung risikonya, $53,7\%$ menyatakan sering bahwa organisasi ini memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir saya, $51,2\%$ menyatakan sering bahwa tiap petugas percaya dapat memberikan dampak positif terhadap budaya organisasi, $53,7\%$ menyatakan sering bahwa pekerjaan diselesaikan dengan kerjasama tim sesuai penugasan dari atasan, dan $51,2\%$ menyatakan sering bahwa setiap pegawai di Puskesmas Kenali Besar mengerti target, sasaran dan tujuan dari organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Reski Firnawati dkk (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai, dengan nilai koefisien korelasi $= 0,671$. Angka tersebut menunjukkan korelasi atau hubungan yang kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai sebesar $67,1\%$ [14]. Hal ini juga didukung oleh penelitian Sianturi dan Lilis Eriska (2018) yang berjudul "Pengaruh Faktor Individu, Psikologis dan Organisasi terhadap Kinerja Staf P2P dalam Pengendalian dan Pemberantasan Penyakit DBD di Kabupaten Dairi Tahun 2017" menyatakan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja staf P2P [7]. Menurut Lukman Hadju (2019), budaya organisasi merupakan faktor yang diyakini sebagai penentu utama terhadap kesuksesan organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai (values) budayanya dapat mendorong tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Fenomena tersebut dapat dilihat dari proses kerja dan kondisi pekerjaannya, waktu yang digunakan kurang bersesuaian dan mengakibatkan kesalahan [17].

Karyawan yang telah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan hal tersebut sebagai suatu kepribadian. Nilai dan keyakinan tersebut akan diwujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja, sehingga akan menjadi kinerja individual. Dengan dukungan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, setiap kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula [18].

Menurut Pastin dalam Soedjono (2005) Dampak budaya organisasi terhadap kinerja dapat dilihat pada beberapa contoh perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi, seperti Singapore Airlines yang menekankan pada perubahan-perubahan yang berkesinambungan, inovatif dan menjadi yang terbaik. Baxter International, salah satu perusahaan terbesar di dunia yang memiliki budaya respect, responsiveness dan result, dan nilai-nilai yang tampak di sini adalah bagaimana mereka berperilaku terhadap orang lain, kepada customer, pemegang saham, supplier serta masyarakat [18].

Berdasarkan hasil yang diperoleh pemantauan keadaan di tempat penelitian bahwa pegawai Puskesmas kurang dalam menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan. Walaupun kerja sama tim terlihat sudah cukup baik di Puskesmas tetapi masih banyak pegawai yang lebih senang menyelesaikan pekerjaan sendiri. Pegawai bekerja sesuai tugas saja tanpa ada ide-ide kreatif dan tertantang dengan tugas yang lain. Segala hal terkait pekerjaan terkadang dilakukan dengan kurang fleksibel, responsive dan cepat berubah. Kemudian organisasi terkesan kurang memiliki kesepakatan yang jelas tentang tata cara pelaksanaan tugas yang benar dan yang salah.

Menurut Robbins dan Judge (2007), organisasi yang baik harus memiliki 7 karakteristik budaya sebagai berikut: (1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko yaitu sejauh mana karyawan diharapkan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. (2) Perhatian terhadap detail yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail. (3) Berorientasi pada hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang teknik atau proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. (4) Berorientasi kepada manusia yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi. (5) Berorientasi pada tim yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu. (6) Agresivitas yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai. (7) Stabilitas yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan [19].

Budaya organisasi adalah kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kasmir[20].

Budaya organisai merupakan bauran dari nilai-nilai internal individu, perilaku indivdu dan hubungan antara individu di internal dan eksternal organisasi yang akhirnya menjadi norma organisasi. Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi misi dan tujuan organisasi serta meningkatkan kerja sama setiap anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut anggota-anggota organisasi dan merupakan suatu sitem makna bersama[19].

5. Kesimpulan

Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan (85,4%), berusia ≥ 35 tahun (53,7%), berpendidikan tamat akademi/ perguruan tinggi (95,1%), dan bekerja di bidang farmasi (17,1%). Dalam konteks Puskesmas Kenali Besar Kota Jambi, komunikasi pegawai mayoritas baik (80%), kerja sama tim mayoritas baik (73,2%), budaya organisasi mayoritas baik (51,2%), dan kinerja pegawai mayoritas baik (70,7%). Terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi pegawai dengan kinerja pegawai ($p=0,034$), sementara tidak ada hubungan yang signifikan antara kerja sama tim dengan kinerja pegawai ($p=0,247$). Namun, terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai ($p=0,012$). Variabel independen yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas adalah budaya organisasi dengan nilai B sebesar 2,251.

Referensi

- [1] Yassierli, G. B. Pratama, D. A. Pujiartati, and P. A. R. Yamin, *Ergonomi Industri*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2020.
- [2] T. B. P. Marhaendra, *Ergonomi : Dinamika Beban Kerja*. Yogyakarta: Andi, 2022.
- [3] V. G. Duffy and G. Salvendy, "The impact of organizational ergonomics on work effectiveness: With special reference to concurrent engineering in manufacturing industries," *Ergonomics*, vol. 42, no. 4, pp. 614–637, 1999, doi: 10.1080/001401399185513.
- [4] H. Iridiastadi and Yassierli, *Ergonomi : suatu pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- [5] A. Umardiono, A. Andriati, and N. Haryono, "Peningkatan Pelayanan Kesehatan Puskesmas Untuk Penanggulangan Penyakit Tropis Demam Berdarah Dengue," *JAKPP (Jurnal Anal. Kebijak. Pelayanan Publik)*, pp. 60–67, 2019, doi: 10.31947/jakpp.v4i1.5905.
- [6] Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- [7] L. E. Sianturi, "Pengaruh Faktor Individu, Psikologis dan Organisasi terhadap Kinerja Staf P2P dalam Pengendalian dan Pemberantasan Penyakit DBD di Kabupaten Dairi Tahun 2017," 2018, [Online]. Available: <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/6511>
- [8] M. E. Lintong, A. A. T. Tucunan, F. Kesehatan, M. Universitas, and S. Ratulangi, "Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Komunikasi dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Wenang Kota Manado," pp. 1–11, 2017.
- [9] Suharto, "Pengaruh Ergonomi Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan," pp. 1–177, 2012.
- [10] PERMENKES RI Nomor 30, "Indikator Nasional Mutu Pelayanan Kesehatan Tempat Praktik Mandiri Dokter dan Dokter Gigi, Klinik, Pusat Kesehatan Masyarakat, Rumah Sakit, Laboratorium Kesehatan, dan Unit Transfusi Darah.," *Adv. Drug Deliv. Rev.*, pp. 89–91, 2022.
- [11] Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019, "Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas," *Peratur. Menteri Kesehat. RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas*, vol. Nomor 65, no. 879, pp. 2004–2006, 2019.
- [12] J. Legaard, *Organizational Theory*. NP: Mille Bindslev & Ventus, 2010.
- [13] Lawasi and Triatmanto, "Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan," *J. Manaj. Kewirausahaan*, vol. Vol. 5, No, 2017.
- [14] R. Firmawati *et al.*, "Pengaruh komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada

- Kudkarangploso Kabupaten Malang),” *Kaji. Ilm. Mhs. Adm. Publik*, vol. 1, no. 3, p. 316, 1999, doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12369.
- [15] F. Siti, *Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Pasca Merger Bank Syariah Indonesia (Studi Kasus PT Bank Syariah Indonesia Tbk KCP Banyuwangi Kertosari)*. 2022.
- [16] F. E. Ibrahim, T. Djuhartono, and N. Sodik, “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo,” *J. Arastirma*, vol. 1, no. 2, p. 316, 2021, doi: 10.32493/arastirma.v1i2.12369.
- [17] L. Hadju and N. Adam, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango,” *Publik J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Adm. dan Pelayanan Publik*, vol. 6, no. 2, pp. 125–135, 2019, doi: 10.37606/publik.v6i2.14.
- [18] Soedjono, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Terminal Penumpang Umum Di Surabaya,” *J. Manaj. dan Kewirausahaan*, vol. 7, no. 1, p. pp.22-47, 2005, [Online]. Available: <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/view/16136>
- [19] S. P. Robbins, *Perilaku Organisasi. Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat, 2008.
- [20] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.