

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PUSKESMAS PERAWATAN DI KOTA SURABAYA

LITA AULIANA

Pembimbing : Widodo J.P., dr., M.S., M.PH, Dr.PH

KKC KK FKM 76/10 Aul a

Copyright © 2010 by Airlangga University Library Surabaya

ABSTRACT

Organizational culture related to good performance. It means, if the organizational culture became stronger, the performance became well too. This research was to analyzed organizational culture and performance of health center treatment in Surabaya.

This research was a descriptive quantitative research, the result of this research was a description of data. This data was not in order to generalized but to observed ten of health center treatment in Surabaya. The method of this research was to described condition and activity at the specific time by collected data (cross sectional method).

From primary data used OCAI method, sample of this research was ten of health center treatment in Surabaya used Clan Culture and the others used Hierarchy Culture. The similarity between Clan Culture and Hierarchy Culture were both of them inclined to internal focus and integration. The difference both of them were: Clan Culture inclined to flexibility and dicretion, but Hierarchy Culture inclined to stability and control.

From secondary data, about performance of health center treatment in Surabaya, the results: first, health center with high performance were Balongsari, Pakis, Manukan Kulon, and Jagir. Second, health center with middle performance were Sememi, Banyu Urip, Medokan Ayu, and Tanah Kali Kedinding. Third, health center with low performance were Tanjungsari and Simomulyo.

The result of this research: at health center in Surabaya, organizational culture was not related to performance appraisal of health center. It caused by: first, organizational culture was created by management of health center. Second, performance appraisal of health center used secondary data, not primary data. Third, human resourced factor. Management of health center should create good organizational culture to produce good performance too.

Keywords: organizational culture, performance, Health center

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI DAN KINERJA PUSKESMAS PERAWATAN DI KOTA SURABAYA

LITA AULIANA

Pembimbing : Widodo J.P., dr., M.S., M.PH, Dr.PH

KKC KK FKM 76/10 Aul a

Copyright © 2010 by Airlangga University Library Surabaya

ABSTRAK

Pada hakikatnya budaya organisasi berkaitan dengan kinerja secara positif. Semakin kuat budaya organisasi, maka kinerja organisasi juga semakin meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis budaya organisasi dan kinerja Puskesmas perawatan di Kota Surabaya.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk membuat deskripsi tentang data yang telah dikumpulkan dengan tanpa maksud untuk membuat kesimpulan generalisasi dengan melakukan observasi pada sepuluh Puskesmas perawatan di Kota Surabaya. Penelitian dilakukan secara *cross sectional* dengan mengumpulkan data pada suatu waktu untuk menggambarkan keadaan dan kegiatan pada waktu tersebut.

Berdasarkan data primer dengan menggunakan OCAI kepada petugas Puskesmas diperoleh hasil bahwa untuk kondisi organisasi saat ini tipe budaya organisasi di delapan dari sepuluh Puskesmas perawatan Kota Surabaya tahun 2010 menganut budaya *Clan*. Sedangkan dua Puskesmas lainnya menganut tipe budaya *Hierarchy*. Persamaan antara tipe budaya *Clan* dan *Hierarchy* adalah keduanya berorientasi pada *internal focus and integration*. Perbedaan utamanya adalah tipe budaya *Clan* berorientasi pada *flexibility and discretion*, sedangkan tipe budaya *Hierarchy* berorientasi pada *stability and control*.

Berdasarkan data sekunder P2KPUS, dapat diketahui bahwa Puskesmas yang memiliki kinerja yang termasuk kategori baik adalah Puskesmas Balongsari, Puskesmas Pakis, Puskesmas Manukan Kulon, dan Puskesmas Jagir. Sedangkan Puskesmas yang memiliki kinerja yang termasuk kategori cukup adalah Puskesmas Sememi, Puskesmas Banyu Urip, Puskesmas Medokan Ayu, dan Puskesmas Tanah Kali Kedinding. Puskesmas yang memiliki kinerja yang termasuk kategori rendah adalah Puskesmas Tanjungsari dan Puskesmas Simomulyo.

Kesimpulan pada penelitian ini adalah budaya organisasi Puskesmas perawatan di Kota Surabaya tidak ada keterkaitannya dengan kinerja pada masing-masing Puskesmas. Penyebab pertama, budaya organisasi tidak dengan

sengaja dibentuk oleh pihak manajemen masing-masing Puskesmas, akan tetapi terbentuk dengan sendirinya. Kedua, kinerja Puskesmas yang diukur adalah dengan data sekunder, bukan data primer. Ketiga, faktor sumber daya manusia. Hendaknya Puskesmas membentuk budaya organisasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula.

Kata kunci: budaya organisasi, kinerja, Puskesmas

