

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai makhluk hidup, manusia memiliki berbagai kebutuhan kebutuhan fundamental untuk menunjang kelangsungan hidupnya, salah satunya adalah kesehatan (Ali et al., 2023). Negara maju maupun negara berkembang, tingkat kesejahteraannya dapat dinilai dari tingkat kesehatan negara tersebut. Secara keseluruhan, kesejahteraan dan kemakmuran suatu negara ditentukan oleh kesehatan. Kesehatan tidak hanya penting bagi kualitas hidup individu, namun juga mempunyai implikasi luas terhadap pembangunan ekonomi dan sosial suatu negara (Ridhwan et al., 2022).

Berbagai upaya kesehatan yang e cara komprehensif, bertahap, dan terintegrasi bertujuan untuk mewujudkan pembangunan kesehatan yang optimal (Utami & Lubis, 2021). Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) berperan sebagai institusi garda terdepan dalam sistem pelayanan kesehatan yang memiliki posisi strategis dalam implementasi upaya kesehatan tersebut.

Puskesmas berperan sebagai unit pelaksana teknis yang berada dalam struktur organisasi di bawah naungan Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota, yang memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan pembangunan kesehatan di tingkat kecamatan. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019, puskesmas ditetapkan sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang melaksanakan upaya kesehatan masyarakat dan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

Saat ini, era globalisasi membawa perubahan terjadi secara luas di berbagai bidang, termasuk dalam organisasi. Pengembangan strategi untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang kompeten dalam meningkatkan efektivitas kerja menjadi tantangan utama yang dihadapi. Salah satu permasalahan krusial adalah upaya efektivitas organisasi dengan optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia (Septina, 2018).

Pengelolaan SDM merupakan aspek krusial dalam operasional fasilitas pelayanan kesehatan primer yang efisien dan efektif, serta dapat dipandang sebagai faktor penentu keunggulan kompetitif dalam suatu organisasi. Lena Ellitan (2002) mengungkapkan bahwa keunggulan kompetitif memerlukan waktu dan proses melalui praktik pengelolaan SDM untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Organisasi merupakan suatu wadah yang mengintegrasikan sekumpulan tenaga kerja yang diberdayakan untuk menunaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan kewenangan dan fungsinya secara terstruktur demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Upaya pembentukan dan pengembangan organisasi tersebut sangat berkaitan dengan kinerja pegawai. Salah satu elemen kunci yang

menjadi penentu kemajuan organisasi dapat dilihat dari kualitas dan hasil kerja pegawai yang bersangkutan.

Pada dasarnya, kinerja yang optimal merupakan kinerja yang baik, yakni hasil kerja yang selaras dengan standar yang berlaku yang telah ditetapkan serta memberikan dukungan yang signifikan terhadap realisasi tujuan organisasi. Organisasi yang berupaya meningkatkan kapasitas sumber daya manusianya dapat dikategorikan sebagai organisasi yang berkualitas, karena upaya tersebut merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai (Fransiska, 2021). Namun, terdapat berbagai faktor yang berpotensi menurunkan kinerja pegawai, antara lain penurunan motivasi untuk mencapai prestasi kerja, ketidaktepatan dalam penyelesaian tugas yang berdampak pada ketidakpatuhan terhadap peraturan, serta ketiadaan contoh atau teladan yang menjadi acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik (Afandi & Bahri, 2020).

Kinerja merupakan konsekuensi dari interaksi kompleks antara berbagai faktor, yang mendorong banyak organisasi untuk melakukan identifikasi dan pemahaman terhadap aspek-aspek tersebut. Menarik, menahan dan mengembangkan pegawainya merupakan tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan. Salah satu strategi yang dapat diimplementasikan yakni dengan menjamin keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan nilai-nilai yang dianut oleh para pegawai (Yeni, 2023).

Suatu pekerjaan atau target selanjutnya akan terhambat bila kinerja seseorang terganggu maka diperlukan profesionalisme agar tetap seimbang dengan akuntabilitas kinerja yang dapat berdampak baik pada indikator yang lain. Pegawai memerlukan dorongan yang signifikan untuk mengadaptasikan diri dengan kondisi lingkungan kerjanya. Oleh karena itu, persepsi pegawai berkenaan dengan keselarasan antara individu dan organisasi (*Person-Organization Fit*) dapat mempengaruhi pandangan yang konstruktif terhadap pekerjaan dan organisasi, serta membentuk perilaku kerja yang konstruktif, seperti meningkatnya perasaan puas dalam bekerja yang diiringi oleh komitmen organisasi yang kuat (Jin, 2015).

Kinerja pegawai dalam suatu organisasi berkontribusi secara signifikan dalam pencapaian visi dan misi organisasi, sehingga menjadi aspek yang sangat krusial mengingat keterkaitannya yang kuat dengan hasil kerja serta tingkat keberhasilan organisasi secara keseluruhan. Menurut teori yang dikemukakan oleh Gibson (1987), dikenali tiga komponen utama yang memengaruhi kinerja, yakni: pertama, faktor individu yang mencakup keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, serta aspek sosial dan demografis; kedua, faktor psikologis yang meliputi persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja; dan ketiga, faktor organisasi yang mencakup struktur organisasi, desain pekerjaan, serta sistem penghargaan (*reward system*) yang diterapkan (Suyantiningsih, 2020).

Person-Organization Fit (P-O *Fit*) merujuk pada konsep yang menggambarkan kesesuaian antara atribut individu dengan atribut organisasi (Kristof, 1996). Konsep P-O *Fit* menitikberatkan pada derajat keselarasan antara individu dan organisasi dalam pemenuhan kebutuhan serta harapan masing-masing pihak. (Sekiguchi, 2004). Secara konseptual, *Person-Organization Fit* berkaitan dengan sejauh mana individu merasa bahwa karakteristiknya, baik dari segi kepribadian maupun nilai-nilai, sesuai dengan lingkungan organisasi. Berbagai definisi mengenai P-O *Fit* meliputi keselarasan nilai, keselarasan tujuan, serta pemenuhan kebutuhan pegawai. Dalam konteks organisasi, pemenuhan kebutuhan akan sumber daya manusia yang kompeten menjadi elemen esensial dalam realisasi tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kajian yang telah dilakukan oleh Altri Wahida (2019) mengindikasikan bahwa *Person-Organization Fit* (P-O *Fit*) memiliki pengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, studi yang dilaksanakan oleh Windy Delvyana Wulandari (2021), menyimpulkan bahwa kesesuaian antara individu dan organisasi (*Person-Organization Fit*) tidak menunjukkan pengaruh terhadap efektivitas kinerja pegawai. Untuk mencapai tingkat *Person-Organization Fit* yang optimal, setiap individu perlu memiliki keselarasan dengan nilai-nilai organisasi yang sehat. Setiap perubahan yang terjadi dalam lingkungan organisasi menuntut kemampuan adaptasi dari pegawai guna menyesuaikan diri secara efektif terhadap situasi yang dihadapi. Oleh karena itu, pemahaman terhadap kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi menjadi hal yang sangat penting. Kesesuaian nilai antara individu dan organisasi memegang peran penting sebagai salah satu determinan utama dalam pengembangan hubungan yang harmonis antara keduanya (Fatimah & Daim Harahap, 2023).

Merujuk pada hasil penelitian yang dikemukakan oleh Hanif dan Hasan (2017), *Person-Organization Fit* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain, peningkatan kesesuaian antara individu dan organisasi (P-O *Fit*) secara langsung berkorelasi dengan peningkatan tingkat kinerja pegawai yang dapat dicapai, dan sebaliknya. Pemahaman terhadap tujuan organisasi merupakan aspek penting yang dapat memengaruhi efektivitas kerja sama antar pegawai, berperan dalam menciptakan pola komunikasi yang berkualitas di lingkungan kerja. Namun, harmonisasi antara kebutuhan individu dan organisasi masih memerlukan peningkatan agar tujuan kerja dapat tercapai secara efektif, bahkan berpotensi melebihi target tersebut.

Rencana strategis Kementerian Kesehatan Tahun 2020-2024 bertujuan untuk mengupayakan terwujudnya masyarakat Indonesia yang berdaya secara mandiri, maju, adil, dan makmur melalui percepatan pembangunan yang berlandaskan pada keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif. Kementerian Kesehatan menerapkan tolak ukur standar yang

ditetapkan oleh pemerintah untuk menjamin penyediaan layanan dasar kesehatan secara adil dan berkualitas yang disebut SPM (Standar Pelayanan Minimal). SPM Kesehatan ini menjadi panduan bagi pemerintah daerah (kabupaten/kota) dalam menyediakan layanan kesehatan yang wajib tersedia di fasilitas kesehatan. Berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, pemenuhan setiap Standar Pelayanan Minimal (SPM) diharapkan dapat mencapai target 100% sebagai upaya untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara optimal. Kementerian Kesehatan menyatakan bahwa hal tersebut menjadi tanggung jawab Puskesmas berperan sebagai institusi pelayanan kesehatan tingkat dasar dalam mencapai target-target Standar Pelayanan Minimal (SPM).

Masyarakat merupakan pihak yang secara langsung menerima dan menilai pelayanan yang diberikan, maka diperlukan kinerja yang optimal dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Hal ini penting mengingat bahwa kualitas pelayanan publik lebih banyak diukur berdasarkan persepsi masyarakat, bukan semata dari sudut pandang penyelenggara layanan. (Vellayati & Dwihartanti, 2018).

Berdasarkan data yang dirilis oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, pada tahun 2023 jumlah Puskesmas di Indonesia tercatat sebanyak 10.180 unit, yang terdiri dari 4.210 Puskesmas dengan fasilitas rawat inap dan 5.970 Puskesmas tanpa fasilitas rawat inap. Angka ini menunjukkan penurunan dibandingkan dengan tahun sebelumnya yang mencapai 10.374 unit, dengan rincian 4.302 Puskesmas rawat inap dan 6.072 Puskesmas non rawat inap. Penurunan jumlah Puskesmas tersebut disebabkan oleh penghapusan beberapa unit, yang terjadi akibat berbagai faktor, antara lain kenaikan klasifikasi beberapa Puskesmas menjadi Rumah Sakit Tipe D, restrukturisasi kelembagaan organisasi, serta proses penggabungan antar unit Puskesmas.

Pada tahun 2023 jumlah puskesmas di Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 469 unit, 38 unit diantaranya terletak di Kabupaten Bone. Terdapat 10 Puskesmas rawat inap dan 28 Puskesmas non rawat inap, salah satunya yaitu UPT Puskesmas Watampone yang berlokasi di Kecamatan Tanete Riattang Barat dengan wilayah kerja mencakup delapan kelurahan.

Berdasarkan data awal yang diperoleh dari UPT Puskesmas Watampone Kabupaten Bone, terdapat beberapa rangkaian kegiatan operasional atau layanan yang masih berada di bawah pencapaian sasaran atau capaian maksimal pada periode tahun 2022–2023.

Tabel. 1.1 Perbandingan Hasil Kinerja Tahun 2022 dengan Tahun 2023

No.	Jenis Kegiatan	Tahun 2022	Tahun 2023
1.	Upaya Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular	87	85
2.	Upaya Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Tidak	76	72

Menular dan Kesehatan Jiwa			
3.	Upaya Kesehatan Pengembangan	77	69

Sumber: Data Sekunder Persentase Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Watampone

Dari tabel diatas menunjukkan 3 jenis kegiatan dengan capaian terendah dari target 100%, antara lain Kegiatan Upaya Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Menular pada tahun 2023 mencapai capaian sebesar 85%, sedangkan kegiatan Upaya Pencegahan dan Pemberantasan Penyakit Tidak Menular pada tahun yang sama mencapai 72%. Selain itu, kegiatan Upaya Kesehatan Pengembangan mengalami penurunan capaian dari 77% menjadi 69%, yang disebabkan oleh kurang optimalnya pelaksanaan program kesehatan tradisional.

Penurunan capaian kinerja pada beberapa program kerja di UPT Puskesmas Watampone Kabupaten Bone pada tahun 2023 dibandingkan tahun sebelumnya diakibatkan oleh sejumlah faktor yang berinteraksi. Salah satu penyebab utama yang menjadi kendala adalah keterbatasan sumber daya, baik terkait dengan tenaga kesehatan maupun dengan fasilitas pendukung yang belum mencapai tingkat optimal. Jumlah tenaga medis yang terbatas atau beban kerja yang tinggi dapat berdampak pada efektivitas pelaksanaan program, sehingga upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit menular serta tidak menular tidak dapat berjalan secara maksimal. Selain itu, tingkat partisipasi masyarakat dalam mengikuti program kesehatan juga menjadi faktor yang berpengaruh. Rendahnya kesadaran dan kepatuhan masyarakat terhadap program pencegahan, seperti imunisasi dan skrining kesehatan, dapat menyebabkan target yang telah ditetapkan sulit tercapai.

Dari sisi anggaran dan logistik, ketersediaan dana yang tidak mencukupi atau keterlambatan distribusi alat kesehatan serta obat-obatan dapat menghambat kelancaran pelaksanaan program. Program kesehatan tradisional, yang merupakan bagian dari upaya pengembangan kesehatan, juga mengalami kendala akibat kurangnya dukungan kebijakan yang kuat serta terbatasnya tenaga terlatih dalam bidang tersebut.

Adapun *research gap* yang ditemukan peneliti mengenai kinerja pegawai yang dampak dari *Person-Organization Fit* seperti pada laporan survey kepuasan survey pelayanan UPT Puskesmas Watampone dalam 2 tahun terakhir yang disediakan berupa kotak saran dan survei elektronik yang dilaporkan setiap 6 bulan sekali, beberapa permasalahan yang masih konsisten menjadi sorotan, seperti petugas yang tidak sopan dan tidak ramah, informasi yang disampaikan oleh petugas tidak jelas, prosedur yang berbelit-belit, waktu pelayanan yang terlalu lama, ruang pelayanan kesehatan yang disediakan tidak nyaman dan tidak bersih bagi pasien. Selain itu, pencapaian pelayanan kesehatan di Kabupaten Bone, khususnya di UPT Puskesmas Watampone,

masih tergolong rendah, meskipun wilayah kerja yang strategis berada di bagian tengah kota. Tingkat keaktifan pelayanan posyandu mencapai 37%, sementara cakupan pelayanan kesehatan bagi lanjut usia sebesar 69%. Selain itu, aspek yang menjadi permasalahan utama pada pegawai UPT Puskesmas Watampone adalah tingkat kedisiplinan kehadiran yang masih berada pada angka 48%.

Berikut dibawah ini Tabel 1.2 Data Dalam Angka Penduduk dan Kunjungan Pasien Puskesmas di Kabupaten Bone. Ini merupakan data jumlah penduduk dan jumlah kunjungan pasien tertinggi dari keseluruhan Puskesmas yang berada di Wilayah Kabupaten Bone. Hal ini menjadikan alasan peneliti melakukan penelitian di 3 Puskesmas Kabupaten Bone. Mengingat jumlah penduduk dan kunjungan pasien yang sangat berbeda jauh angkanya dengan 35 puskesmas lainnya. Sehingga selain ditemukan permasalahan melalui observasi dan wawancara peneliti juga menambahkan Data yang menunjang penelitian ini.

Tabel. 1.2 Data Dalam Angka Penduduk dan Kunjungan Pasien Puskesmas

No.	Nama Puskesmas	Jumlah Penduduk	Jumlah Kunjungan Pasien
1.	UPT Puskesmas Watampone	51.833	26.912
2.	UPT Pusksmas Biru	52.711	11.219
3.	UPT Puskesmas Bajoe	47.188	13.295

Sumber: Data Sekunder (Dinas Kesehatan Kabupaten Bone Tahun 2023)

Keterkaitan data tersebut dikonfirmasi melalui hasil observasi yang dilaksanakan oleh penulis, ditemukan bahwa di wilayah kerja puskesmas dengan kepadatan penduduk tertinggi, dalam pelaksanaan pelayanan terdapat beberapa pegawai yang menyampaikan keluhan terkait dengan kondisi lingkungan kerja yang terbatas serta tata letak berkas yang masih kurang terorganisir dan tidak diletakkan pada lemari dokumen, masih terdapat sistem manual pada administrasi sehingga membutuhkan waktu untuk mencari data, kondisi lingkungan yang kurang nyaman yakni pegawai kepanasan di dalam ruangan (kekurangan kipas angin atau AC) serta sanitasi lingkungan yang masih kurang, seperti sampah yang menumpuk di belakang kamar rawat inap dan terdapat kotoran kucing yang juga menjadi keluhan pasien dalam mendapatkan pelayanan kesehatan.

Permasalahan Keterkaitan *Person-Organization Fit* dan kinerja pegawai yang peneliti analisis berupa masalah yang dihadapi oleh Puskesmas di Kabupaten Bone mencerminkan adanya ketidaksesuaian antara individu (pegawai) dan organisasi, yang secara langsung dikaitkan dengan konsep *Person-Organization Fit* (*P-O Fit*). *P-O Fit* merupakan konsep yang menggambarkan tingkat keselarasan dengan nilai, tujuan, dan kebutuhan individu pada budaya, struktur, serta tujuan organisasi. Ketidaksesuaian ini

dapat memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Dalam konteks UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe berbagai permasalahan seperti kedisiplinan yang masih rendah, pembawaan pribadi pegawai yang masih kurang baik dalam memberikan pelayanan, perilaku kerja belum selaras, penyebaran informasi yang belum merata, prosedur pelayanan yang berbelit-belit, serta capaian kinerja belum maksimal menunjukkan rendahnya tingkat keterikatan pegawai dengan nilai-nilai pelayanan yang diharapkan organisasi. Isu ini juga mengindikasikan adanya potensi ketidakcocokan antara pegawai dengan lingkungan kerja mereka, baik secara budaya maupun fisik. Ketidaknyamanan ini dapat menurunkan motivasi kerja dan komitmen terhadap tugas mereka.

Sehingga dengan mempertimbangkan hal tersebut, peneliti tertarik mengangkat judul penelitian **“PENGARUH MODEL *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS KABUPATEN BONE”**, sehingga dapat dilakukan evaluasi dan perbaikan pelayanan kesehatan yang tepat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh model *Person-Organization Fit* terhadap kinerja pegawai dalam upaya peningkatan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone?

1.3 Tujuan Penelitian

1) Tujuan Umum

Untuk menganalisis pengaruh model *Person-Organization Fit* terhadap kinerja pegawai dalam upaya peningkatan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone.

2) Tujuan Khusus

- a) Untuk menganalisis pengaruh kesesuaian nilai (*value congruence*) terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone
- b) Untuk menganalisis pengaruh kesesuaian tujuan (*goal congruence*) terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone
- c) Untuk menganalisis pengaruh pemenuhan (*need fulfillment*) kebutuhan terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone
- d) Untuk menganalisis pengaruh kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture-personality congruence*) terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Hasil riset ini diharapkan mampu berkontribusi sebagai sumber literatur tambahan dalam bidang ilmu kesehatan, khususnya pada kajian mengenai kesesuaian antara individu dan organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja. Pemahaman akan konsep kesesuaian individu dan organisasi sangat penting untuk basis keilmuan dalam mengembangkan kinerja pada pelayanan kesehatan.

2) Manfaat Praktis

Hasil riset ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pemerintah dan para pihak terkait yang bertanggung jawab atas pengelolaan Puskesmas dalam merancang kebijakan yang lebih efektif terkait faktor-faktor yang dapat memperbaiki dan memperkuat kinerja pegawai sesuai dengan visi dan misi dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Data yang diperoleh melalui riset ini dapat berfungsi sebagai acuan dalam menginformasikan dan mendukung upaya peningkatan kinerja pegawai guna memberikan pelayanan yang optimal.

1.5 Tinjauan Pustaka

1.5.1 Tinjauan Umum Model *Person-Organization Fit*

Kesesuaian yang terjalin antara individu dan organisasi merupakan konsep fundamental dalam studi perilaku manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi. Konsep ini merujuk pada keselarasan antara nilai, tujuan, serta aspek kepribadian individu dengan nilai, kultur, serta lingkungan organisasi. Tingkat keselarasan yang tinggi pada pegawai dan organisasi memberikan kontribusi positif pada peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta kinerja individu.

a) Definisi *Person-Organization Fit*

Konsep perihal “kesesuaian” atau “*Fit*” sehubungan dengan proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja telah menjadi dasar utama dalam bidang psikologi industri dan organisasi serta manajemen sumber daya manusia (Barrick & Parks-Leduc, 2019). Kesesuaian tersebut merujuk pada integrasi antara nilai, keyakinan, dan karakteristik individu dengan nilai, keyakinan, dan norma yang dianut oleh organisasi, yang secara teoritis dikenal sebagai *Person-Organization Fit*.

Person-Organization Fit mengacu pada konsep yang menggambarkan kesesuaian antara nilai, tujuan, dan karakteristik individu dengan nilai, tujuan, dan karakteristik organisasi. Kesesuaian antara individu dan organisasi tersebut berpotensi memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu,

struktur pekerjaan serta karakteristik individu juga terbukti menunjukkan hubungan yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan (Alfani & Hadini, 2018).

Secara konseptual, konsep *Person-Organization Fit* (P-O Fit) dapat dikategorikan ke dalam dua pendekatan utama, yakni *need-supplies* dan *demand-abilities*. Pendekatan *need-supplies* menekankan bahwa kesesuaian antara individu dan organisasi terjadi apabila organisasi mampu menyediakan kebutuhan, keinginan, serta preferensi individu. Sementara itu, pendekatan *demand-abilities* memaparkan bahwa keselarasan terwujud apabila individu memiliki kemampuan atau kompetensi yang sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, P-O Fit merepresentasikan tingkat kecocokan antara nilai-nilai personal yang dimiliki individu dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi (Suhartini, 2020).

Proses seleksi calon tenaga kerja perlu dilakukan secara menyeluruh dengan mempertimbangkan kesesuaian antara keterampilan dan sifat-sifat individual yang mencerminkan pola perilaku, sikap dan respons psikologis pelamar dengan tuntutan atau aspek nilai yang menjadi bagian integral dari budaya serta teknis organisasi. Demikian penting, karena tingkat kecocokan berdasarkan pendekatan P-O Fit terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja individu, komitmen terhadap organisasi, niat untuk keluar (*turnover intention*), maupun realisasi perpindahan kerja (*actual turnover*) (Indriyati, 2019).

Model kecocokan *Person-Organization Fit* mengharuskan terpenuhinya dua jenis kesesuaian dalam proses rekrutmen (Bowen et al., 1991) yaitu:

- a. Kesesuaian antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (*Knowledge, Skills, and Abilities/KSAs*) individu dengan kemampuan yang sesuai terhadap tuntutan utama atau persyaratan inti dari suatu posisi jabatan.
- b. Kesesuaian antara karakteristik pribadi secara keseluruhan, seperti kebutuhan, kepentingan, dan nilai-nilai individu dengan iklim atau budaya organisasi.

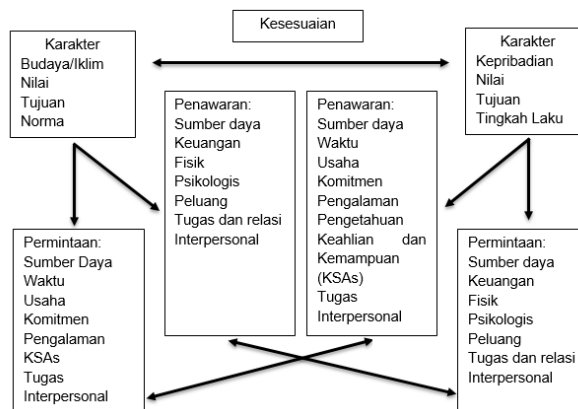
b) Model *Person-Organization Fit*

Kesesuaian antara atribut personal pegawai dengan atribut organisasi tempat bekerja merujuk pada keterpaduan antara nilai-nilai, tujuan, serta karakteristik kepribadian individu dengan nilai-nilai, budaya, dan konteks lingkungan organisasi (Syahid et al., 2022). Kesesuaian antara orang dan organisasi yang baik juga dapat berkontribusi pada rendahnya keinginan untuk berpindah kerja,

karena seorang pegawai cenderung merasa memiliki dan selaras dengan misi dan nilai organisasi. Menurut teori kecocokan antara orang dan lingkungan, individu cenderung lebih tertarik dan bertahan pada organisasi yang nilai dan tujuannya serupa dengan mereka (Jiang et al., 2022). Tingkat harmonisasi antara keyakinan nilai individu dengan nilai-nilai institusional yang diterapkan dalam organisasi menjadi faktor utama yang mendorong terbentuknya hubungan yang selaras antara individu dan organisasi.

Penguatan kesesuaian individu dengan organisasi dalam lingkungan kerja dapat dilaksanakan melalui peningkatan kompetensi dan wawasan profesional pegawai, difasilitasi dengan perancangan tugas yang tepat beserta pelaksanaan pelatihan dan program orientasi yang dirancang berdasarkan struktur dan kebutuhan organisasi.

Kristof (1996) mengemukakan bahwa konsep kesesuaian (*compatibility*) dapat dipahami melalui berbagai pendekatan yang melahirkan beragam perspektif dalam *Person-Organization Fit* (Sumantri, 2017). Pemahaman ini dapat disusun melalui ilustrasi berikut.



Gambar 1.1 Konseptualisasi *Person-Organization Fit*
Sumber: Kristof (1996)

Dalam model yang dikembangkan oleh Kristof (1996), dijelaskan bahwa kesesuaian antara karakteristik dasar individu, seperti nilai-nilai, tujuan, kepribadian, dan sikap dihubungkan dengan ciri-ciri pokok organisasi, seperti budaya, iklim kerja, nilai-nilai, tujuan, dan norma yang dianut diklasifikasikan sebagai *supplementary fit*. Sementara itu, kesesuaian yang terbentuk dari hubungan antara tuntutan (*demands*) dan pemenuhan kebutuhan atau sumber daya (*supplies*) antara individu dan organisasi dikategorikan sebagai *complementary fit*. Secara umum,

complementary fit terjadi ketika organisasi menyediakan sumber daya, baik dalam bentuk finansial, fisik, psikologis, maupun peluang pengembangan karir yang sesuai dengan tuntutan tugas dan hubungan interpersonal dari pegawai. Sebaliknya, kontribusi dari pegawai dalam bentuk waktu, tenaga, komitmen, pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berkaitan dengan keterlibatan kerja (*job involvement*) diharapkan oleh sebuah organisasi.

c) Indikator Ukuran *Person-Organization Fit*

Person-Organization Fit merefleksikan sejumlah indikator penting, antara lain kesesuaian nilai, keselarasan tujuan, pemenuhan kebutuhan individu, beserta keterpaduan antara karakteristik kultur organisasi dengan kepribadian individu. Aspek-aspek tersebut perlu menjadi perhatian utama bagi instansi dalam upaya meminimalkan ketidaksesuaian antara pegawai dengan prinsip, nilai dan tujuan organisasi.

Ketika prinsip, keyakinan dan kemampuan adaptasi pegawai terhadap nilai-nilai organisasi diperhatikan dan ditingkatkan secara optimal, keadaan tersebut pada akhirnya dapat memberikan pengaruh yang konstruktif secara implisit terhadap perbaikan performa seorang pegawai. Dampak lanjutan dari peningkatan tersebut adalah terbentuknya kesadaran diri pegawai dalam memahami karakteristik pribadi, termasuk kelebihan, kekurangan, serta perubahan emosional atau keyakinan yang relevan dengan pelaksanaan tugas profesionalnya. Dengan demikian, potensi munculnya perilaku menyimpang yang merugikan organisasi dapat ditekan, mengingat pada dasarnya setiap instansi mengharapkan sumber daya manusia yang berkinerja unggul demi pencapaian keunggulan institusional (Sayuga et al., 2024).

Selain aspek operasional dari konsep *Person-Organization Fit*, Kristof (1996) dengan khusus mengklasifikasikan evaluasi *P-O Fit* ke dalam empat kriteria utama, yaitu:

a. Kesesuaian nilai (*value congruence*)

Keselarasan antara nilai-nilai fundamental yang dimiliki oleh individu sejalan dengan nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi merupakan elemen krusial dalam model *Person-Organization Fit*. Kristof (1996) menyatakan bahwa individu yang menerima dan mengintegrasikan nilai-nilai yang konsisten dengan nilai organisasi cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang lebih tinggi dan menunjukkan kecenderungan untuk mempertahankan keterlibatan jangka panjang dalam organisasi.

b. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*)

Keselarasan antara tujuan yang dimiliki individu dengan arah dan tujuan strategis organisasi merupakan aspek penting dalam upaya membina hubungan yang harmonis di antara pegawai dan institusi tempatnya bekerja, termasuk di dalamnya keselarasan dengan pemimpin maupun rekan kerja, merupakan faktor penting dalam menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan mendukung pencapaian kinerja organisasi secara optimal.

c. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*)

Kesesuaian antara kebutuhan individu dengan sumber daya serta kondisi lingkungan kerja yang disediakan melalui sistem dan struktur organisasi merupakan komponen krusial dalam konsep *Person-Organization Fit*. Kesesuaian tersebut tercermin dari sejauh mana preferensi atau kebutuhan pegawai sejalan dengan sesuatu yang disediakan oleh organisasi, dimana keselarasan antara harapan individu dan realitas yang diterima memiliki peran krusial dalam membentuk tingkat kecocokan antara individu dan organisasi.

d. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*)

Kecocokan antara karakteristik kepribadian individu yang bersifat non-nilai dengan iklim serta budaya organisasi berperan sebagai elemen utama dalam penciptaan keselarasan antara individu dan organisasi dengan lingkungan kerjanya.

Sedangkan menurut Autry & Daughtery (2003), dimensi-dimensi dalam *Person-Organization Fit* mencakup kesesuaian antara individu dengan tujuan organisasi, kesesuaian hubungan dengan rekan kerja, serta kecocokan dengan atasan langsung atau supervisor.

Tabel 1.3 Komponen Dimensional dalam *Person-Organization Fit*

Komponen-Komponen Struktural dan Fungsional Organisasi			
Elemen pembentuk perilaku dan orientasi individu	Regulasi dan prosedur operasional yang ditetapkan oleh organisasi	Atasan langsung atau pihak manajerial yang berwenang	Sesama pegawai dalam lingkungan kerja yang sama
Kognitif	Tingkat keselarasan persepsi, nilai, dan pemahaman individu terhadap organisasi	Tingkat kesesuaian dalam pola pikir dan persepsi antara individu dan atasan langsung	Kesesuaian cara berpikir, nilai, serta pemahaman antara individu dan kolega kerja

Afektif	Keterikatan emosional dan rasa memiliki individu terhadap organisasi	Hubungan emosional positif dan kedekatan afektif antara individu dan atasan	Keterhubungan emosional dan kenyamanan dalam hubungan interpersonal antar rekan kerja
---------	--	---	---

Sumber: Aurty, C. W., dan Daughtery P.J. (2003)

1.5.2 Tinjauan Umum Kinerja

a) Definisi Kinerja

Kinerja merujuk pada tingkat pencapaian yang diperoleh pegawai dalam pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan dari organisasi. Konsep kinerja mencakup kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan serta hasil konkret yang dihasilkan sebagai kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Buulolo, 2021).

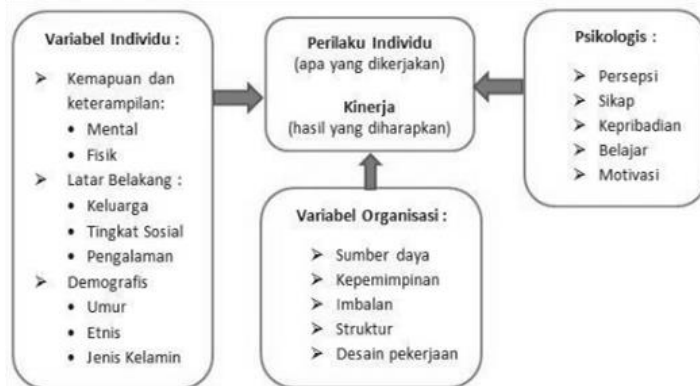
Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan (Rahmaddian et al., 2021). Kinerja mencerminkan *output* atau penampilan kerja, baik pada tingkat individu maupun kelompok dalam suatu organisasi. Capaian kinerja tidak hanya terbatas pada pegawai yang menduduki jabatan fungsional atau struktural, melainkan mencakup seluruh peran dan posisi personel yang ada dalam organisasi.

Dalam berbagai kajian literatur, definisi mengenai kinerja menunjukkan beragam perspektif. Kinerja dipahami sebagai catatan pencapaian individu yang bersifat multidimensionalitas dan berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas yang diharapkan dari seorang karyawan. Secara umum, pemahaman mengenai kinerja dapat dikelompokkan ke dalam dua pendekatan utama. Pertama, kinerja dipandang sebagai hasil akhir dari suatu pekerjaan dan yang kedua, kinerja dimaknai sebagai perilaku kerja itu sendiri. Dalam konteks tersebut, kinerja identic dengan perilaku nyata yang ditampilkan oleh individu dalam melaksanakan tugas yang dapat diamati dan diikuti secara langsung (Sidharta, 2024).

Dalam pembahasan mengenai kinerja, penting untuk memahami dua konsep utama, yakni *potential performance* dan *actual performance*. *Potential performance* mengacu pada kapasitas atau potensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Sementara itu, *actual performance* merujuk pada tingkat pencapaian kerja nyata yang dihasilkan, tercermin dalam bentuk keluaran (*outcome*). Kedua spek ini mencerminkan

keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya yang dipengaruhi oleh kondisi dan dinamika lingkungan kerja (Kumalasari & Efendi, 2022).

Gibson, et.al (2009) menafsirkan kinerja sebagai *“the degree of accomplishment of the tasks that make up an employee’s job. It reflects how an employee is fulfilling the requirements of a job”*. Kinerja dapat dipahami dengan indikator keberhasilan pegawai dalam memenuhi harapan dan standar pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang diberlakukan oleh organisasi. Terdapat tiga variabel utama yang mempengaruhi perilaku serta kinerja pegawai, sebagaimana dapat diuraikan pada penjelasan berikut.



Gambar 1.2 Variabel-variabel determinan yang mempengaruhi dinamika perilaku individu dan tingkat kinerja dalam organisasi
Sumber: Gibson, et.al. dalam Ilyas (2001) dan Ari Luthfiana Ulya (2009)

b) Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja merupakan proses untuk memperoleh informasi yang akurat mengenai perilaku dan capaian kerja anggota organisasi dalam kurun waktu tertentu. Informasi tersebut kemudian digunakan sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas organisasi berdasarkan kriteria atau standar yang telah diterapkan, serta sebagai acuan dalam melakukan perbaikan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi apabila diperlukan (Bourne et al., 2018). Selain itu, pengukuran kinerja juga berperan dalam mengendalikan perilaku yang tidak sesuai serta mendorong dan memperkuat perilaku yang diharapkan melalui pemberian umpan balik atas hasil kinerja yang dicapai.

Adapun manfaat pengukuran/penilaian kinerja seperti yang dikemukakan oleh Amalia (2020), sebagai berikut:

- a. Melakukan evaluasi kinerja berdasarkan harapan pelanggan guna mendekatkan perusahaan kepada pelanggannya serta

mendorong seluruh anggota organisasi untuk aktif berpartisipasi dalam memberikan kepuasan pelanggan;

- b. Mendorong motivasi pegawai agar melaksanakan pelayanan yang dipandang sebagai komponen penting yang menyatu dalam rantai nilai pelanggan serta pemasok internal di dalam struktur organisasi;
- c. Mendorong motivasi pegawai agar melaksanakan pelayanan sebagai elemen yang tak terpisahkan dari rantai nilai yang menghubungkan pelanggan dan pemasok internal dalam organisasi;
- d. Mengkonkretkan tujuan strategis yang sebelumnya bersifat abstrak, sehingga dapat mempercepat proses pembelajaran organisasi dan mendukung pencapaian sasaran perusahaan secara lebih efektif;
- e. Membangun konsensus dalam rangka pelaksanaan perubahan melalui pemberian penghargaan sebagai bentuk apresiasi terhadap perilaku yang diinginkan.

Sebagian besar metode pengukuran kinerja mengacu pada aspek kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai, ketepatan penyelesaian sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, serta efisiensi penggunaan biaya.

Dimensi kinerja meliputi seluruh aspek yang menjadi focus evaluasi dalam pelaksanaan tugas setiap pegawai dalam suatu organisasi. Hal tersebut meliputi berbagai indikator kinerja yang relevan sebagai alat ukur terhadap capaian kerja yang telah diselesaikan oleh pegawai, yang harus disesuaikan dengan karakteristik serta jenis pekerjaan yang dijalankan.

Penilaian kinerja merupakan suatu mekanisme yang berperan sebagai bagian integral dari aktivitas personalia dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, tanpa adanya sistem penilaian yang efektif, potensi terjadinya kesalahpahaman antara atasan dan bawahan akan meningkat yang pada akhirnya dapat menghambat kelancaran pelaksanaan tugas pencapaian tujuan organisasi.

Penetapan standar kinerja diperlukan untuk menilai sejauh mana tingkat pencapaian kinerja pegawai telah memenuhi target yang telah ditetapkan, sekaligus berfungsi untuk mengidentifikasi tingkat perbedaan yang muncul antara hasil kerja yang dicapai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan sebagai target.

Dengan begitu,, menjadi jelas bahwa penetapan standar pekerjaan sangat diperlukan dalam proses penilaian kinerja pegawai, guna memudahkan evaluasi terhadap pencapaian kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan.

Petugas kesehatan memerlukan perhatian khusus dari pimpinan, mengingat dalam beberapa situasi penilaian terhadap pegawai lebih menitikberatkan pada kualitas kerja daripada kuantitas. Kinerja merupakan hasil dari berbagai faktor yang saling berinteraksi, seperti sistem kompensasi yang diterima, kualitas lingkungan kerja, budaya organisasi yang berkembang, gaya kepemimpinan yang diterapkan, tingkat motivasi dan disiplin kerja, tingkat kepuasan kerja, efektivitas komunikasi, serta sejumlah faktor pendukung lainnya yang berkaitan dengan aktivitas organisasi. Selain itu, pemahaman dan empati terhadap permasalahan pribadi, kesetiaan pimpinan terhadap pegawai dan tingkat disiplin yang tinggi juga turut berperan dalam menentukan kinerja pegawai (Dharma et al., 2024).

Dalam konteks ini, pegawai dijadikan sebagai indikator utama dalam pengukuran kinerja organisasi. Hal tersebut disebabkan karena tenaga kerja merupakan komponen terbesar dari sumber daya manusia yang relatif mudah diukur, baik dari segi jumlah maupun total jam kerja yang dialokasikan. Oleh karena itu, faktor pegawai dipandang sebagai salah satu determinan paling signifikan yang dapat memengaruhi pencapaian kinerja organisasi.

c) Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja pada hakikatnya merupakan komponen esensial dalam upaya pengembangan organisasi yang efektif dan efisien. Melalui proses ini, organisasi dapat merumuskan kebijakan serta program pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran. Evaluasi terhadap kinerja individu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap dinamika pertumbuhan dan kemajuan organisasi secara menyeluruh.

Evaluasi merupakan prosedur yang dilakukan dengan pendekatan yang sistematis guna mengukur tingkat pencapaian hasil kerja pegawai serta mengukur kinerja organisasi secara menyeluruh (M. Arif Pratama Manurung et al., 2024). Selain itu, evaluasi kinerja juga bertujuan untuk menetapkan penugasan tanggung jawab yang tepat kepada pegawai guna meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas di masa yang akan datang.

Penilaian kerja adalah proses evaluasi terhadap hasil pekerjaan seseorang dalam sebuah organisasi yang dilakukan dengan menggunakan instrumen yang terstandarisasi. Secara esensial, penilaian tersebut mengukur kinerja personel dengan membandingkan hasil kerjanya terhadap standar baku yang telah ditetapkan. Proses penilaian ini berfungsi sebagai dasar pengambilan

keputusan di bidang personalia serta menyediakan umpan balik konstruktif kepada pegawai terkait implementasi tugas mereka.

Peninjauan terhadap capaian kerja pegawai yang efektif dan efisien membutuhkan pemenuhan serangkaian ketentuan agar memberikan manfaat optimal bagi organisasi maupun pegawai yang berkontribusi dalam organisasi. Wirawan (2009) mengemukakan persyaratan tersebut meliputi:

- a. Relevansi, yakni kesesuaian penilaian kinerja yang harus memiliki keterkaitan yang erat dengan berbagai faktor organisasi, termasuk strategi, tujuan organisasi, serta standar kinerja yang ditetapkan.
- b. Reliabilitas, merujuk pada konsistensi hasil penilaian yang diperoleh dari system evaluasi yang digunakan.
- c. Sensitivitas, yaitu kemampuan sistem penilaian untuk membedakan tingkat kinerja pegawai secara jelas, mulai dari kategori sangat baik hingga sangat buruk.
- d. Akseptabilitas, menunjukkan tingkat penerimaan dan kesepakatan dari para pihak yang terlibat dalam pelaksanaan penilaian kinerja.
- e. Praktikalitas, yang berarti bahwa sistem penilaian harus mudah dipahami serta dapat dioperasikan dengan baik oleh pejabat yang bertanggung jawab melakukan evaluasi.
- f. Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, artinya pelaksanaan penilaian kinerja perlu disesuaikan dengan hukum yang berlaku. Salah satu contohnya adalah Pasal 6 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak untuk mendapatkan perlakuan yang adil serta terbebas dari segala bentuk diskriminasi oleh pihak pengusaha.

Terdapat korelasi positif yang signifikan antara penilaian kinerja pegawai dengan tingkat semangat kerja mereka. Penilaian kinerja yang menunjukkan hasil positif cenderung meningkatkan motivasi kerja pegawai, sedangkan hasil penilaian yang kurang memuaskan biasanya menurunkan semangat kerja. Namun, dalam beberapa kasus yang jarang terjadi, hasil penilaian kinerja yang negatif justru dapat memicu peningkatan motivasi kerja pegawai.

1.5.3 Tinjauan Umum Puskesmas

Pelayanan kesehatan merujuk pada serangkaian tindakan yang diselenggarakan baik secara individual maupun kolektif dalam lingkup organisasi, bertujuan dalam rangka memelihara dan Meningkatkan kualitas kesehatan, melakukan pencegahan serta pengobatan penyakit, dan memulihkan kondisi kesehatan individu, keluarga, serta masyarakat

secara menyeluruh (Agustin et al., 2022). Secara umum, pelayanan kesehatan mencakup seluruh aktivitas yang ditujukan secara langsung maupun tidak langsung untuk memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat terhadap layanan dalam rangka penanggulangan berbagai permasalahan kesehatan. Selain itu, pelayanan kesehatan juga merupakan sarana atau fasilitas yang disediakan oleh pemerintah daerah untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan layanan kesehatan. Pelayanan kesehatan mencakup empat unsur utama, yakni pelayanan kesehatan preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif. Keempat unsur pelayanan dasar ini secara menyeluruh menjadi bagian dari layanan kesehatan primer di tingkat awal yang berada di tingkat kelurahan, yakni pusat kesehatan masyarakat (puskesmas).

a) Definisi Puskesmas

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah unit pelayanan kesehatan primer yang berfungsi untuk melaksanakan upaya kesehatan masyarakat serta pelayanan kesehatan individu, dengan fokus utama pada pendekatan promotif dan preventif. Tujuan utama keberadaan Puskesmas adalah untuk mewujudkan tingkat kesehatan masyarakat yang optimal di wilayah operasionalnya. Selain itu, Puskesmas juga berperan sebagai sarana pendukung dalam pembangunan kesehatan di tingkat lokal, yang merupakan bagian integral dari upaya pencapaian kondisi kecamatan yang sehat (Rumengan et al., 2015).

Setiap Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) diwajibkan untuk memiliki izin operasional sebagai syarat dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan, yang dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah kabupaten atau kota setempat. Izin operasional tersebut berlaku untuk jangka waktu lima tahun dan dapat diperpanjang berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 Tahun 2019).

Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 128 Tahun 2004 tentang Kebijakan Dasar Puskesmas, Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Dinas Kesehatan Kabupaten atau Kota yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pembangunan sektor kesehatan di tingkat wilayah kecamatan. Puskesmas berfungsi sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Dalam implementasinya, Puskesmas memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian target pengembangan sektor kesehatan di tingkat nasional, yaitu mendorong peningkatan kesadaran, kemauan, dan kemampuan individu untuk mendukung terciptanya kehidupan sehat di wilayah

operasionalnya. Guna mewujudkan tujuan tersebut, Puskesmas menjalankan tiga peran utama, yaitu sebagai pusat koordinasi dalam pelaksanaan pembangunan kesehatan pada tingkat pelayanan primer. Selain itu, Puskesmas diwajibkan untuk menjalani proses akreditasi secara berkala, setidaknya dalam rentang waktu tiga tahun.

Akreditasi Puskesmas merupakan bentuk pengakuan formal yang diberikan oleh lembaga akreditasi independen yang ditunjuk oleh Menteri Kesehatan kepada Puskesmas yang telah memenuhi standar pelayanan tertentu. Pengakuan ini diberikan berdasarkan hasil penilaian terhadap pemenuhan standar sebagaimana Kementerian Kesehatan telah tetapkan, dengan tujuan utama untuk mendorong peningkatan mutu pelayanan Puskesmas secara berkesinambungan (Utami & Lubis, 2021).

b) Tugas dan Fungsi Puskesmas

Mengacu pada Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019, Puskesmas diberikan mandat untuk melaksanakan kebijakan di bidang kesehatan, melaksanakan pemberian layanan kesehatan yang berkualitas melalui pendekatan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif, serta menjalankan berbagai program upaya kesehatan masyarakat di wilayah tanggung jawabnya.

Dalam pelaksanaan tugasnya, Puskesmas menjalankan sejumlah fungsi strategis yang mencakup hal-hal sebagai berikut:

a. Penyelenggara UKM (Upaya Kesehatan Masyarakat)

Melaksanakan layanan kesehatan yang menitikberatkan pada usaha promotif dan preventif, serta ditujukan untuk meningkatkan tingkat kesehatan dan kesejahteraan masyarakat secara komprehensif. Contohnya, program imunisasi, pemberdayaan masyarakat, promosi kesehatan.

b. Pelaksana UKP (Upaya Kesehatan Perorangan)

Memberikan pelayanan kesehatan kepada individu, baik penyembuhan penyakit maupun pemulihan kesehatan. Contohnya, pengobatan di fasilitas puskesmas, layanan kesehatan ibu dan anak.

c. Fungsi pengelolaan

Merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program kesehatan di zona tugasnya serta mengelola modal sumber daya di puskesmas, termasuk tenaga, anggaran dan sarana-prasarana.

d. Fungsi Pengembangan

Mengembangkan jejaring kerja sama lintas aktor untuk mendukung pembangunan kesehatan dan memberdayakan masyarakat agar lebih aktif berpartisipasi dalam menjaga kesehatan.

Tabel 1.4 Sintesa Penelitian Model *Person-Organization Fit* Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Kabupaten Bone

No.	Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Temuan
1.	Wahida (2019)	Untuk menganalisis pengaruh signifikan <i>Person Environment Fit</i> dan <i>Organization Fit</i> terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar cabang Palopo.	Penelitian ini menerapkan pendekatan deskriptif kualitatif yang dikombinasikan dengan analisis regresi linier berganda. Selain itu, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F dengan bantuan perangkat lunak <i>Statistical Package for the Social Sciences</i> (SPSS) sebagai alat analisis statistik.	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>Person-Environment Fit</i> dan <i>Organization Fit</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulselbar Cabang Palopo. Pengaruh tersebut ditunjukkan melalui nilai koefisien regresi sebesar 0,241 untuk variabel <i>person-environment Fit</i> dengan tingkat signifikansi 0,047 ($p < 0,05$), serta nilai koefisien regresi sebesar 0,643 untuk variabel <i>Organization Fit</i> dengan tingkat signifikansi 0,001 ($p < 0,05$).
2.	Fransiska (2021)	Untuk mendeskripsikan kinerja pegawai, <i>Person-Job Fit</i> , dan <i>Person-Organization Fit</i> , serta menganalisis pengaruh <i>Person-Job Fit</i> dan <i>Person-Organization Fit</i> terhadap kinerja pegawai, baik secara	Menggunakan pendekatan deskriptif serta analisis <i>statistic inferensial</i> melalui metode regresi linier berganda.	Berdasarkan hasil analisis, variabel <i>Person-Job Fit</i> dan <i>Person-Organization Fit</i> terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, hasil analisis koefisien determinasi mengindikasikan bahwa kedua variabel independen secara simultan mampu menjelaskan 42,1% variasi yang terjadi pada variabel kinerja pegawai.

No.	Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Temuan
		parsial maupun simultan.		
3.	Hadiwijaya (2017)	Untuk mengidentifikasi serta menganalisis besaran pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi (<i>Organization Citizenship Behavior</i>) dan kesesuaian individu dengan organisasi (<i>Person-Organization Fit</i>) terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.	Dilaksanakan dengan memanfaatkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data dan melibatkan seluruh populasi penelitian yang terdiri dari 245 responden. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik.	Menunjukkan bahwa <i>Organization Citizenship Behaviour</i> (OCB) dan <i>Person-Organization Fit</i> (P-O <i>Fit</i>) terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, variabel <i>Person-Organization Fit</i> menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai non-medis di Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang, yang dibuktikan dengan nilai signifikansi (<i>p-value</i>) sebesar $0,000 < 0,005$.
4.	Nur Kusaeni (2023)	Untuk mengidentifikasi serta menganalisis pengaruh kesesuaian individu dengan organisasi (<i>Person-Organization Fit</i>) dan kesesuaian individu dengan pekerjaan (<i>Person-Job Fit</i>) terhadap kinerja pegawai.	Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode total sampling yang melibatkan seluruh 88 pegawai di Dindikcapil Kabupaten Demak sebagai sampel	Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa <i>Person-Organization Fit</i> dan <i>Person-Job Fit</i> memiliki pengaruh positif dan bermakna terhadap perilaku <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (OCB). Selain itu, analisis juga mengungkapkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai

No.	Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Temuan
			penelitian.	
5.	Rifqi & Ningsih (2022)	Untuk menganalisis pengaruh kesesuaian individu dengan organisasi (<i>Person-Organization Fit</i>) serta kesesuaian individu dengan pekerjaan (<i>Person-Job Fit</i>) terhadap kinerja karyawan pada Kopontren MBS Water Suci Gresik.	Penelitian yang dilakukan menerapkan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis asosiatif. Model penarikan sampel yang diterapkan penelitian ini adalah <i>random sampling</i> dengan responden sejumlah 40 karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner, wawancara, dokumentasi, dan observasi. Analisis data dilaksanakan menggunakan pendekatan statistik yang meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, serta pengujian hipotesis.	<i>Person-Organization Fit</i> berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kopontren MBS Water. Selain itu, <i>Person-Job Fit</i> juga terbukti memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut berimplikasi secara signifikan terhadap kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut.
6.	Desi Wulandari, Fajar Budiman (2023)	Menganalisis pengaruh kesesuaian antara	Menerapkan metode kuantitatif dengan	Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa <i>Person-Organization Fit</i> memiliki

No.	Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Temuan
		individu dan organisasi (<i>Person-Organization Fit</i>) terhadap kinerja karyawan.	pendekatan survei digunakan dalam penelitian ini. Data yang digunakan merupakan data primer yang dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para responden. Teknik analisis data yang diterapkan meliputi analisis regresi dan pengujian koefisien determinasi (R^2) guna mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen.	pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh hasil uji F, dimana nilai Fhitung sebesar 36,521 lebih tinggi dibandingkan nilai Ftabel sebesar 4,10, yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Selain itu, berdasarkan analisis koefisien determinasi (R^2), diperoleh nilai sebesar 0,12, yang berarti bahwa 12% variasi pada variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel <i>Person-Organization Fit</i> , sedangkan 88% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam penelitian ini.
7.	Ucar et al., (2021)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mediasi kepemilikan psikologis dalam hubungan antara kesesuaian individu dengan organisasi (<i>Person-Organization</i>	Dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, serta menerapkan teknik pengambilan sampel secara acak (<i>random sampling</i>) untuk menentukan	Hasil yang diperoleh dari studi ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kesesuaian individu dengan organisasi (<i>Person-Organization Fit</i>).

No.	Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Temuan
		<i>Fit</i>) dan niat untuk keluar (turnover intention) di satu sisi, serta perilaku kreatif karyawan di sisi lainnya, dengan menggunakan survei yang dilaksanakan pada berbagai organisasi di Turki	responden.	
8.	Sudibjo & Prameswari, (2021)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kecocokan organisasi sebagai variabel mediasi dalam menilai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kerja inovatif.	Penelitian ini menggunakan metode <i>Partial Least Squares</i> (PLS) dalam kerangka pendekatan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) guna menganalisis data yang diperoleh dari 260 orang guru sekolah dasar swasta yang berada di wilayah Jakarta Selatan, Indonesia.	Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berkontribusi secara langsung secara signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Namun, pengaruh tersebut menjadi signifikan secara positif apabila dimediasi oleh perilaku berbagi pengetahuan. Selain itu, <i>Person-Organization Fit</i> dan perilaku berbagi pengetahuan terbukti memberikan pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Meskipun demikian, variabel mediasi tidak memperkuat hubungan antara <i>Person-Organization Fit</i> dengan perilaku kerja inovatif.
9.	Gunawan & Alfiah, (2019)	Untuk menganalisis pengaruh kesesuaian individu dengan pekerjaan (<i>Person Job Fit</i>) dan efikasi diri (<i>Self</i>	Penelitian ini mengadopsi pendekatan analisis kuantitatif dengan menerapkan metode	Hasil penelitian mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi memadai cenderung memiliki keyakinan diri dalam menghadapi persaingan dan dalam mengoptimalkan pelaksanaan tugas.

No.	Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Temuan
		<i>Efficacy</i>) terhadap kinerja pegawai.	regresi linier berganda sebagai teknik analisis data guna menguji keterkaitan antar variabel yang diteliti	Kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki turut memperkuat keyakinan tersebut, sehingga pada akhirnya menyumbangkan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.
10.	Suhito & Rozak, (2017)	Menganalisis pengaruh kesesuaian individu dengan organisasi (<i>Person-Organization Fit</i>) dan kepribadian terhadap kinerja pegawai, dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi, dalam lingkungan pengelola manajemen informasi kesehatan di Dinas Kesehatan Kota Semarang	Data dikumpulkan menggunakan metode observasi, dokumentasi, dan penyebaran kuesioner. Proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, meliputi pengujian instrumen yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif berdasarkan persentase, analisis regresi, pengujian model, serta pengujian hipotesis.	Menunjukkan bahwa <i>Person-Organization Fit</i> (P-O <i>Fit</i>) memiliki pengaruh positif dan bermakna dalam meningkatkan komitmen organisasional. Demikian pula, kepribadian juga berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Selanjutnya, P-O <i>Fit</i> dan kepribadian terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana komitmen organisasional bertindak sebagai variabel mediasi pada hubungan antara P-O <i>Fit</i> dan kepribadian dengan kinerja pegawai. Meskipun demikian, temuan penelitian mengindikasikan bahwa pengaruh langsung P-O <i>Fit</i> dan kepribadian terhadap kinerja pegawai lebih dominan dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasional.
11.	Sayuga et al., (2024)	Mengetahui kesesuaian antara karakteristik kepribadian individu dengan tuntutan pekerjaan (<i>Person-Job Fit</i>) serta keselarasan	Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis	Penelitian yang dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda, menunjukkan bahwa variabel <i>Person-Job Fit</i> secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan indikator <i>demand-abilities Fit</i> sebagai aspek utama sebagai

No.	Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Temuan
		antara kepribadian individu dengan lingkungan atau budaya organisasi (<i>Person-Organization Fit</i>)	hubungan antar variabel secara mendalam.	faktor paling dominan. Selanjutnya, variabel <i>Person-Organization Fit</i> memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana indikator yang paling dominan adalah keselarasan antara tujuan organisasi dan deskripsi tugas yang dijalankan oleh karyawan. Secara simultan, kedua variabel, yaitu <i>Person-Job Fit</i> dan <i>Person-Organization Fit</i> , berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh hubungan linier positif antara keduanya dalam meningkatkan kinerja, terutama pada indikator komitmen kerja.
12.	Ng & Burke (2005)	Menyelidiki pengaruh manajemen keberagaman (<i>diversity management</i>) terhadap preferensi pencari kerja dalam memilih pekerjaan. Secara khusus, penelitian ini mengkaji apakah perempuan dan kelompok minoritas memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk memilih organisasi	Mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori diadopsi dalam penelitian ini untuk mengkaji hubungan antara variabel-variabel penelitian. Data dikumpulkan melalui metode survei dengan melibatkan partisipasi sebanyak 113 mahasiswa program MBA di sebuah	Kajian ini menegaskan pentingnya keberagaman sebagai strategi dalam menarik talenta terbaik serta mengindikasikan bahwa organisasi yang mengimplementasikan kebijakan keberagaman memiliki peluang lebih besar untuk memperoleh kandidat berkualitas tinggi yang berasal dari berbagai latar belakang.

No.	Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Temuan
		dengan kebijakan keberagaman yang kuat, serta apakah individu dengan tingkat pencapaian tinggi (<i>high achievers</i>) lebih menyukai organisasi yang menunjukkan komitmen terhadap keberagaman.	universitas yang berlokasi di Ontario, Kanada.	
13.	Sun et al., (2019)	Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan pendekatan berbasis kecerdasan buatan, khususnya jaringan saraf tiruan (<i>neural network</i>), dalam mengukur kesesuaian individu dengan organisasi (<i>Person-Organization Fit</i>) secara dinamis dan kuantitatif, serta mengevaluasi implikasinya terhadap manajemen talenta. Secara khusus, penelitian ini menganalisis hubungan	Penelitian ini menerapkan pendekatan berbasis data dengan menggunakan model kecerdasan buatan, yaitu <i>Person-Organization Fit Neural Network</i> (POFNN). Model ini terdiri dari <i>Organizational Structure-aware Convolutional Neural Network</i> (OSCN), yang berfungsi untuk mengekstraksi <i>Fitur</i> kompatibilitas antara organisasi dan	Penelitian ini mengemukakan bahwa pendekatan berbasis neural network mampu secara efektif mengukur <i>Person-Organization Fit</i> (P-O <i>Fit</i>) serta memberikan kontribusi bermakna dalam manajemen talenta. Dengan pemanfaatan data besar dan teknologi kecerdasan buatan, organisasi dapat menjalankan identifikasi dan pengelolaan karyawan dengan risiko tinggi untuk keluar secara lebih proaktif, sekaligus meningkatkan kesesuaian antara individu dan organisasi.

No.	Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Temuan
		antara <i>Person-Organization Fit</i> dengan dua aspek krusial dalam manajemen talenta, yaitu tingkat perputaran karyawan (<i>talent turnover</i>) dan kinerja pekerjaan (<i>job performance</i>).	individu, serta <i>Recurrent Neural Network</i> (RNN) dengan mekanisme perhatian (<i>attention mechanism</i>) yang dirancang untuk menangkap dinamika perubahan <i>Person-Organization Fit</i> dalam rentang waktu tertentu.	
14.	Aysun Ture et al., (2022)	Untuk menyelidiki peran mediasi kesesuaian individu dengan organisasi (<i>Person-Organization Fit</i>) dalam hubungan antara identifikasi organisasi (<i>Organizational Identification</i>) dan perilaku inovatif perawat, serta antara pertukaran pemimpin dan anggota (<i>Leader-Member Exchange/LMX</i>) dan perilaku inovatif	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei lima tahap (five-phase survey) yang melibatkan sampel sebanyak 408 perawat dari sebuah rumah sakit universitas di Eskisehir, Turki.	Menegaskan bahwa <i>Person-Organization Fit</i> memiliki peranan signifikan dalam meningkatkan perilaku inovatif perawat melalui proses identifikasi organisasi serta hubungan antara pemimpin dan bawahan. Oleh sebab itu, manajemen rumah sakit disarankan untuk memberikan perhatian khusus terhadap penguatan hubungan organisasi dan kepemimpinan sebagai upaya untuk mendorong inovasi dalam pelayanan kesehatan.

No.	Peneliti (Tahun)	Tujuan Penelitian	Desain Penelitian	Hasil Temuan
		perawat. Penelitian ini juga mengkaji bagaimana identifikasi organisasi dan kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota dapat memengaruhi perilaku inovatif perawat melalui peran mediasi <i>Person-Organization Fit</i> .		

Kesimpulan Sintesa Penelitian

Berdasarkan sintesis penelitian yang disajikan, peneliti melakukan proses kesimpulan substansi penelitian yang dapat dimuat dalam beberapa hal, seperti dibawah ini:

a. **Person-Organization Fit (P-O Fit) Secara Signifikan Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Sebagian besar *output* penelitian menghasilkan bahwa kesesuaian antara individu dan organisasi, baik dari segi nilai, tujuan, maupun karakteristik organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai. *Person-Organization Fit* (P-O Fit) berkontribusi dalam membentuk atmosfer kerja yang lebih kondusif bagi terciptanya kolaborasi yang efektif serta pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

b. **P-O Fit sebagai Faktor Dominan**

Dalam beberapa penelitian, seperti penelitian oleh Hadiwijaya (2017) dan Desi Wulandari, Fajar Budiman (2023) P-O Fit ditemukan memiliki pengaruh dominan dibandingkan variabel lain terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya menciptakan keselarasan nilai dan karakteristik antara organisasi dan individu.

c. **Pengaruh P-O Fit terhadap Perilaku Organisasi**

Penelitian oleh Nur Kusaeni (2023) dan Ucar et al., (2021) menunjukkan bahwa P-O Fit juga memengaruhi perilaku organisasi, seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan perilaku kreatif karyawan. Selain itu, P-O Fit dapat memainkan peran mediasi dalam meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan perilaku kerja inovatif.

d. **Metodologi yang Beragam**

Berbagai penelitian terdahulu menerapkan beragam metode analisis statistic, antara lain regresi linier berganda, *Partial Least Squares* (PLS), hingga *Structural Equation Modeling* (SEM) dalam melakukan pengujian terhadap hubungan variabel yang diteliti. Hal ini menunjukkan fleksibilitas konsep P-O Fit dalam berbagai pendekatan analisis.

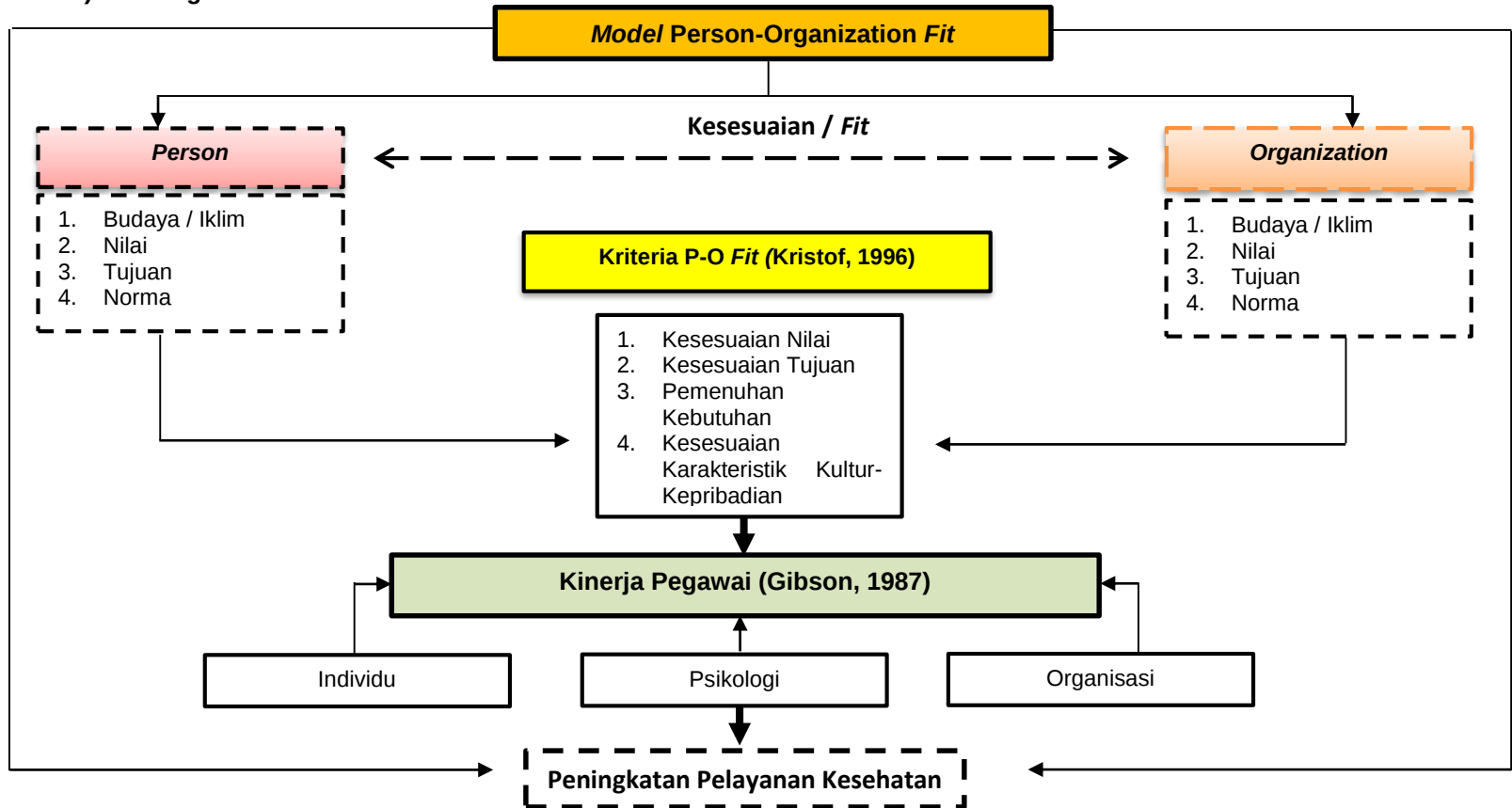
e. **Pengaruh Bersama P-O Fit dengan Variabel Lain**

Banyak penelitian menggabungkan P-O Fit dengan variabel lain, seperti *Person Job Fit*, kepemimpinan transformasional, dan *self-efficacy*. Hasilnya menunjukkan bahwa kolaborasi antar variabel dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Konsep *Person-Organization Fit* merupakan faktor yang signifikan dan relevan dalam meningkatkan kinerja pegawai di berbagai jenis organisasi. P-O Fit tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga dapat memediasi variabel lain yang berkontribusi terhadap perilaku kerja inovatif, perilaku organisasi, dan kepuasan kerja. Penelitian-penelitian ini menegaskan pentingnya organisasi

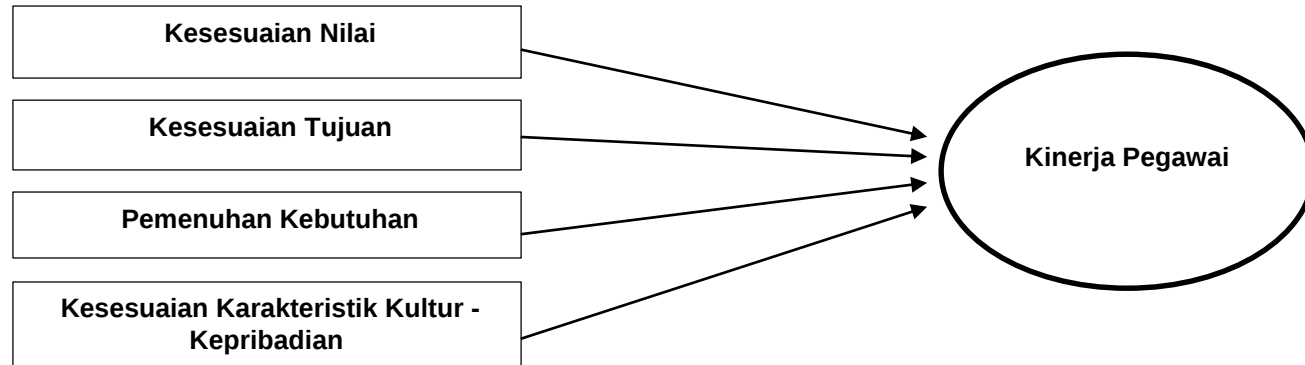
untuk menciptakan harmoni antara nilai, tujuan, dan karakteristik budaya dengan para pegawainya demi mencapai tujuan bersama.

4) Kerangka Teori



Gambar 1.3 Kerangka Teori Penelitian
 Sumber: Teori Kristof (1996) dan Gibson (1987)

5) Kerangka Konsep



Keterangan :

 = Variabel Independen

 = Variabel Dependen

Gambar 1.4 Kerangka Konsep

6) Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu pernyataan bersifat temporer yang disusun sebagai respons awal atas permasalahan penelitian yang dikonstruksi dalam bentuk pertanyaan. Disebut temporer atau sementara sebab dasar penyusunannya masih mengacu pada kajian teori yang relevan dan belum divalidasi melalui data empiris dari lapangan. Atas dasar itu, hipotesis dapat diidentifikasi sebagai respons atau jawaban teoritis terhadap permasalahan penelitian yang validitasnya memerlukan pembuktian lebih lanjut melalui analisis data empiris (Sugiyono, 2020).

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a) Terdapat pengaruh antara kesesuaian nilai (*value congruence*) terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di puskesmas Kabupaten Bone
- b) Terdapat pengaruh antara kesesuaian tujuan (*goal congruence*) terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di puskesmas Kabupaten Bone
- c) Terdapat pengaruh antara pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment*) terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di puskesmas Kabupaten Bone
- d) Terdapat pengaruh antara kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture-personality congruence*) terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di puskesmas Kabupaten Bone

7) Definisi Operasional

Tabel 1.5 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Alat dan Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
Kesesuaian Nilai	Dalam penelitian ini, kesesuaian nilai diartikan sebagai tingkat keselarasan hubungan nilai-nilai yang dipegang oleh individu dan nilai-nilai institusional yang diterapkan di lingkungan Puskesmas Kabupaten Bone, yaitu profesionalisme, pelayanan prima, empati, disiplin, tanggung jawab, kerja sama tim, dan integritas. Konsep ini mencerminkan sejauh mana pegawai menghargai serta menginternalisasi nilai-nilai organisasi dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawabnya sehari-hari. Adapun indikator dalam penelitian ini: 1. Kepribadian individu sesuai dengan lingkungan kerja instansi (Kuesioner nomor 1, 2, dan 7) 2. Kompetensi atau keahlian yang dimiliki oleh karyawan mencerminkan tingkat kesesuaian dengan persyaratan atau tuntutan pekerjaan yang sedang dijalankan sebagaimana diukur melalui indikator-indikator dalam teori <i>Person-Organization Fit</i> (Kristof, 1996) (Kuesioner nomor 3, 4, 5, 6, dan 8)	Kuesioner dengan skala likert: 1 = STS 2 = TS 3 = S 4 = SS	Nilai tertinggi $8 \times 4 = 32$ Nilai terendah $8 \times 1 = 8$ Kategori = 2 (Baik dan Kurang Baik) Kemudian menentukan kriterianya sebagai berikut: <u>Skor tertinggi + Skor Terendah</u> Kategori $\frac{32+8}{2}$ $= 20$ 1. Baik, jika skor jawaban ≥ 20 2. Kurang baik, jika skor jawaban < 20	Nominal
Kesesuaian	Kesesuaian tujuan (<i>goal congruence</i>) mengacu	Kuesioner	Nilai tertinggi $8 \times 4 = 32$	Nominal

Tujuan	pada sejauh mana tujuan individu selaras dengan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi yang mencakup keselarasan dengan tujuan atasan, rekan kerja, maupun tujuan institusi secara menyeluruh. Adapun indikator dalam penelitian ini: Tujuan yang dimiliki oleh pegawai sejalan dengan visi dan aspirasi organisasi, yaitu berorientasi pada pengembangan karier dan peningkatan mutu institusi (Kuesioner nomor 1-8).	dengan skala likert: 1 = STS 2 = TS 3 = S 4 = SS	Nilai terendah $8 \times 1 = 8$ Kategori = 2 (Baik dan Kurang Baik) Kemudian menentukan kriterianya sebagai berikut: <u>Skor tertinggi + Skor Terendah</u> Kategori $\frac{32+8}{2}$ $= 20$ a. Baik, jika skor jawaban ≥ 20 b. Kurang baik, jika skor jawaban < 20	
Pemenuhan Kebutuhan	Pemenuhan kebutuhan pegawai adalah tingkat kesesuaian antara kebutuhan individu dengan sistem, struktur, dan lingkungan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja individu bergantung pada sejauh mana organisasi memenuhi kebutuhan pekerjaannya. Adapun indikator dalam penelitian ini: 1. Pemenuhan gaji pegawai sesuai dengan kondisi instansi (Kuesioner nomor 1, 4, 5, dan 6).	Kuesioner dengan skala likert: 1 = STS 2 = TS 3 = S 4 = SS	Nilai tertinggi $8 \times 4 = 32$ Nilai terendah $8 \times 1 = 8$ Kategori = 2 (Baik dan Kurang Baik) Kemudian menentukan kriterianya sebagai berikut: <u>Skor tertinggi + Skor Terendah</u> Kategori	Nominal

	2. Terpenuhi rasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaan yang sesuai dengan kondisi lingkungan kerja pegawai (Kuesioner nomor 2, 7, dan 8). 3. Terpenuhi rasa aman dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standard an ketentuan yang berlaku (Kuesioner nomor 3).		$\frac{32+8}{2}$ $= 20$ 1. Baik, jika skor jawaban ≥ 20 2. Kurang baik, jika skor jawaban < 20	
Kesesuaian Kultur - Kepribadian	Kesesuaian kultur-kepribadian mengacu pada tingkat keselarasan antara karakteristik kepribadian individu (yang tidak berkaitan dengan nilai-nilai) dengan iklim atau budaya organisasi. Kesesuaian ini terwujud ketika sifat-sifat individu, seperti sikap, pola kerja, dan preferensi pribadi, mendukung penghargaan terhadap sistem organisasi, termasuk kebijakan, penghargaan, dan aspek lainnya. Adapun indikator dalam penelitian ini: 1. Tindakan serta kebiasaan pegawai yang menunjukkan kesesuaian dengan norma-norma yang berlaku dalam lingkungan institusional. (Kuesioner nomor 1). 2. Pola kerja yang sejalan dengan harapan organisasi (Kuesioner nomor 2, 4, 5, dan 7) 3. Menghargai sistem kompensasi dan penghargaan yang diterapkan (Kuesioner nomor 3).	Kuesioner dengan skala likert: 1 = SS 2 = TS 3 = S 4 = SS	Nilai tertinggi $8 \times 4 = 32$ Nilai terendah $8 \times 1 = 8$ Kategori = 2 (Baik dan Kurang Baik) Kemudian menentukan kriterianya sebagai berikut: <u>Skor tertinggi + Skor Terendah</u> Kategori $\frac{32+8}{2}$ $= 20$ 1. Baik, jika skor jawaban ≥ 20 2. Kurang baik, jika skor jawaban < 20	

	4. Budaya pribadi dan organisasi yang sejalan (Kuesioner nomor 6 dan 8).			
Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai dalam penelitian ini merujuk pada capaian kerja yang dicapai setelah menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawabnya. Prestasi yang dimaksud mencakup keberhasilan pegawai dalam memenuhi standar pekerjaan yang telah ditetapkan, baik secara individu maupun tim. Hasil yang diharapkan dapat berupa output konkret seperti produk atau layanan/program yang dihasilkan, serta dampak positif terhadap organisasi. Adapun indikatornya sebagai berikut; 1. Kualitas, mengacu pada tingkat pencapaian hasil kerja pegawai yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, mencakup aspek ketepatan, ketelitian, serta tingkat kepuasan pengguna. 2. Kuantitas, merujuk pada jumlah atau volume tugas atau tanggung jawab yang mampu diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. 3. Ketepatan waktu, yang mencerminkan sejauh mana tugas diselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan. 4. Persepsi pegawai, yaitu bagaimana pegawai menilai kinerjanya sendiri, baik dalam hal efektivitas, efisiensi, maupun kontribusi terhadap organisasi.	Kuesioner dengan skala likert: 1 = STS 2 = TS 3 = S 4 = SS	Nilai tertinggi $10 \times 4 = 40$ Nilai terendah $10 \times 1 = 10$ Kategori = 2 (Baik dan Kurang Baik) Kemudian menentukan kriterianya sebagai berikut: <u>Skor tertinggi+ Skor Terendah</u> <u>Kategori</u> $\frac{40+10}{2}$ $= 25$ 3. Baik, jika skor jawaban ≥ 25 4. Kurang baik, jika skor jawaban < 25	Nominal

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan kategori kuantitatif dengan desain deskriptif analitik, serta menerapkan pendekatan studi potong lintang (*cross-sectional study*), yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan pengukuran variabel pada satu titik waktu tertentu. Pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi serta menganalisis pengaruh interaksi simultan antara variabel independen dan variabel dependen dalam periode waktu yang bersifat temporer (Sugiyono, 2017).

Pendekatan *cross-sectional* dalam penelitian ini diterapkan untuk mengidentifikasi terdapat keterkaitan dan dampak variabel independen terhadap variabel dependen yang diukur melalui satu kali pengumpulan data melalui distribusi kuesioner kepada para responden sebagai instrumen penelitian. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak model *Person-Organization Fit* terhadap kinerja pegawai.

2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian berlangsung di sebuah kabupaten penduduk terpadat peringkat pertama di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia, yakni Kabupaten Bone sebanyak 837.100 jiwa berdasar pada data Badan Pusat Statistik Tahun 2025. Lokasi penelitian dilaksanakan di tiga puskesmas yang berada di daerah perkotaan, yaitu UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe pada Maret-April 2025. Ketiga puskesmas tersebut merupakan wilayah kerja puskesmas dengan jumlah penduduk dan kunjungan pasien terbesar di Kabupaten Bone.

2.3 Populasi dan Sampel

1) Populasi

Tabel 2.1 Populasi Tenaga Kesehatan Kota Watampone

No	Puskesmas	Jumlah Tenaga Kesehatan
1.	Puskesmas Watampone	151
2.	Puskesmas Biru	92
3.	Puskesmas Bajoe	111
Total		354

Sumber: Data Sekunder Dinas Kesehatan Kabupaten Bone, 2025

Populasi dalam penelitian mengacu pada seluruh objek atau subjek penelitian yang memenuhi kriteria tertentu serta relevan untuk dikaji dan selanjutnya dijadikan acuan dalam proses pemilihan sampel (Suriani et al., 2023).

Berdasarkan Tabel 2.1 di atas, kelompok target yang dijadikan populasi pada penelitian ini melibatkan seluruh tenaga kesehatan yang mencakup dokter, perawat, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga

kesehatan lingkungan, ahli gizi, ahli laboratorium medik, serta tenaga kefarmasian di seluruh Puskesmas wilayah kerja Kota Watampone (meliputi UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe), Kabupaten Bone, dengan total populasi sebanyak 188 tenaga kesehatan.

2) Sampel

Sampel adalah subbagian dari keseluruhan populasi yang dipilih berdasarkan karakteristik spesifik guna mewakili populasi dalam cakupan penuh. Dengan kata lain, sampel merupakan subset yang diambil untuk menggambarkan populasi secara representatif. Dalam penelitian ini, sampel tenaga profesional dalam sector kesehatan yang bertugas di tiga Puskesmas di wilayah Kota Watampone.

Proses penentuan ukuran sampel dilakukan sesuai dengan kebutuhan penelitian mengaplikasikan rumus Slovin sebagaimana dijelaskan di bawah ini.

$$n = \frac{N}{1 + N (e^2)}$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel (α : 95% atau 5%)

$$n = \frac{354}{1 + 354 (0,05^2)}$$

$$n = \frac{354}{1 + 354 (0,0025)}$$

$$n = \frac{354}{1 + 0,885}$$

$$n = \frac{354}{1,885}$$

$$n = \mathbf{188 \text{ sampel.}}$$

Maka penelitian ini mengikutsertakan 188 responden yang terdiri dari tenaga kesehatan berpartisipasi dalam penelitian ini yang terdiri dari tenaga kesehatan di 3 Puskesmas Kota Watampone (UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe). Nantinya

akan dilakukan wawancara dan pengisian kuesioner sehingga peneliti mendapatkan respons terkait data objek penelitian.

3) Teknik Sampling

Prosedur pemilihan sampel secara *probability sampling* dengan pendekatan *proportionate stratified random sampling*, yakni suatu metode yang membagi populasi ke dalam strata atau lapisan dalam populasi. Teknik ini diterapkan apabila populasi memiliki karakteristik yang heterogen dan tersusun secara proporsional berdasarkan strata tertentu.

Rumus untuk *proportionate stratified random sampling* menurut (Sugiyono, 2017) adalah sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i \times n}{N}$$

Keterangan:

n_i = jumlah tiap strata sampel

N_i = jumlah tiap strata populasi

n = jumlah total sampel (188 tenaga kesehatan)

N = jumlah total populasi (354 tenaga kesehatan)

Berdasarkan rumus diatas, jumlah sampel pada masing-masing strata dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2.2 Sampel Di Puskesmas Kabupaten Bone

No	Puskesmas	Populasi Tenaga Kesehatan	Rumus	Sampel
1.	UPT Puskesmas Watampone	151	$\frac{151 \times 188}{354} = 80$	80
2.	UPT Puskesmas Biru	92	$\frac{92 \times 188}{354} = 48,8$	49
3.	UPT Puskesmas Bajoe	111	$\frac{111 \times 188}{354} = 58,9$	59
Total Sampel		354		188

Sumber: Data Sekunder, 2025

Berdasarkan perhitungan penarikan sampel *stratified proportioned sampling* diatas, maka telah ditetapkan masing-masing proporsi perwakilan populasi dari tiap puskesmas di Kota Watampone dalam hal ini tenaga kesehatan. Dalam penentuan penarikan sampel ini jika dalam satu wilayah memiliki karakteristik yang homogen maka peneliti menggunakan pengambilan acak sederhana atau *random sampling* sesuai kaidah metodologis.

Contoh penarikan sampel, dapat dijelaskan sebagai berikut; peneliti akan mengambil sampel dari 188 tenaga kesehatan yang berada di UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe. Nantinya, peneliti harus menandai setiap tenaga kesehatan dengan nomor (misal di UPT Puskesmas Watampone terdapat 151 Tenaga Kesehatan, tetapi berdasarkan rumus hanya dibutuhkan 80 Tenaga

Kesehatan yang dijadikan sampel. Nantinya akan ada 80 nomor acak). Sehingga, pemilihan sampel ini akan dilakukan secara acak melalui alat generator RNG (*Random Number Generate*) lantas didapatkan sampel atau perawat yang akan jadi responden.

Kriteria inklusi sampel dalam penelitian ini mencakup:

- 1) Kesiediaan individu untuk berpartisipasi sebagai responden serta mengikuti proses wawancara.
- 2) Pegawai Puskesmas yang berprofesi sebagai tenaga kesehatan, meliputi dokter, perawat, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, ahli gizi, ahli laboratorium medis, tenaga kefarmasian, dan tenaga rekam medis dengan status kepegawaian sebagai staf Aparatur Sipil Negara (ASN) serta staf Non-ASN.
- 3) Masa kerja ≥ 1 tahun.
- 4) Memiliki SK (Surat Keputusan) berlaku dalam bekerja di instansi terkait.

Adapun dalam penelitian ini kriteria eksklusi sampel yakni:

- 1) Tidak memberikan persetujuan untuk berperan sebagai responden maupun mengikuti proses wawancara.
- 2) Bukan merupakan pegawai Puskesmas berprofesi sebagai tenaga kesehatan (dokter, perawat, tenaga kesehatan masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, ahli gizi, ahli laboratorium medis, tenaga kefarmasian, dan tenaga rekam medis), serta tidak berstatus sebagai staf Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun staf Non-ASN.
- 3) Masa kerja belum 1 tahun.
- 4) Tidak memiliki SK (Surat Keputusan) berlaku dalam bekerja di instansi terkait.

2.4 Variabel Penelitian

Variabel merupakan objek atau fokus utama dalam suatu penelitian. Variabel penelitian terdiri dari komponen-komponen yang memiliki dampak dalam memengaruhi rasa puas pemustaka dalam hal layanan *hotspot* dalam memenuhi kebutuhan informasi mereka.

Objek penelitian ini meliputi variabel-variabel berikut.

1) Variabel Dependen

- a) Kinerja Pegawai

2) Variabel Independen

- a. Kesesuaian Nilai
- b. Kesesuaian Tujuan
- c. Pemenuhan Kebutuhan
- d. Kesesuaian Karakteristik Kultur - Kepribadian

2.5 Pengumpulan Data

1) Data Primer

Data primer yaitu data asli yang dikumpulkan melalui interaksi atau observasi langsung oleh peneliti dari sumbernya untuk pertama kali. Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara serta penyebaran kuesioner oleh tenaga kesehatan di UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe sebagai responden. Kegiatan ini dilaksanakan dengan melakukan kunjungan ke kantor masing-masing UPT Puskesmas pada waktu yang telah disepakati sebelumnya. Sebelum responden mengisi kuesioner, peneliti memberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian serta instruksi terkait tata cara pengisian kuesioner.

2) Data Sekunder

Data sekunder yakni data yang didapatkan dari sumber eksternal yang berasal dari sumber tidak langsung oleh peneliti dan sudah mengalami proses pengolahan statistik. Data tersebut telah tersedia sebelumnya di fasilitas kesehatan, seperti catatan Puskesmas yang dikelola oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Bone dan Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan, serta dari sumber pustaka lain yang relevan untuk mendukung ruang lingkup studi ini.

2.6 Pengelolaan Data

Tahap pengolahan data merupakan bagian penting dalam penelitian yang berfungsi untuk merangkum data secara terstruktur atau nilai-nilai statistik melalui penerapan metode dan rumus tertentu. Proses ini memiliki tujuan untuk mengonversi data mentah hasil pengukuran menjadi informasi yang tersusun secara sistematis dan lebih bermakna, sehingga menjadi landasan yang kuat untuk analisis dan interpretasi lebih lanjut.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, proses pengolahan data memanfaatkan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). Pemilihan program tersebut didasarkan pada kemampuannya dalam melakukan analisis statistik yang komprehensif, serta antarmuka berbasis grafis yang intuitif. SPSS menyediakan menu deskriptif serta kotak dialog yang mudah digunakan, sehingga memudahkan peneliti dalam mengelola serta menganalisis data secara efektif dan efisien (Handayani et al., 2023), meliputi kegiatan:

1) Editing

Editing merupakan tahap pemeriksaan dan penyempurnaan terhadap data yang telah dikumpulkan, yang bertujuan untuk mengidentifikasi serta mengoreksi kemungkinan kesalahan yang terjadi selama proses pencatatan di lapangan. Langkah ini dilakukan guna memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki tingkat tingkat keakuratan yang tinggi dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

2) Coding (Pengkodean)

Pengkodean adalah tahap pemberian kode pada data yang tergolong dalam kategori yang serupa. Kode ini dapat berupa simbol, angka, atau huruf yang digunakan sebagai penanda untuk mengidentifikasi data maupun informasi yang akan menjadi objek analisis. Fokus pada proses ini adalah untuk mempermudah pengelompokan dan pengolahan data secara sistematis dan terstruktur.

3) Tabulasi

Tabulasi yakni tahap penyajian data yang sudah dikodekan ke dalam format tabel untuk memudahkan kebutuhan analisis yang akan dilakukan. Proses ini memerlukan ketelitian tinggi untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam pengolahan data. Tabel hasil tabulasi dapat disajikan dalam berbagai bentuk sesuai dengan jenis data dan tujuan analisis sebagai berikut.

- a) Tabel pemindahan, yaitu tabel yang digunakan untuk mentransfer kode-kode data yang berasal dari kuesioner maupun hasil pencatatan observasi disusun dalam bentuk tabel. Tabel tersebut berfungsi sebagai dokumen arsip awal yang menjadi dasar sebelum dilakukan proses analisis lebih lanjut.
- b) Tabel umum, yaitu tabel yang disusun berdasarkan karakteristik tertentu dari responden serta disesuaikan dengan tujuan spesifik penelitian.
- c) Tabel analisis adalah tabel yang menyajikan informasi hasil dari proses analisis data, sehingga memuat data yang telah diolah dan siap untuk diinterpretasikan.

2.7 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini memanfaatkan instrumen berupa kuesioner, yakni alat pengumpulan data berupa kumpulan pertanyaan atau pernyataan yang dikemas secara tertulis yang diarahkan kepada responden guna memperoleh jawaban. Penggunaan kuesioner dipilih karena dinilai sebagai metode yang efisien, memungkinkan peneliti untuk secara jelas mengidentifikasi variabel yang akan diukur serta memperoleh respons yang relevan dari para responden (Sukendra & Atmaja, 2020).

Pertanyaan dalam kuesioner ini berkaitan dengan model *Person-Organization Fit*, yang disusun berdasarkan empat dimensi sesuai dengan teori Kristof (1996), yaitu kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan, serta kesesuaian karakteristik kultur dan kepribadian. Sementara itu, aspek kinerja pegawai dirujuk berdasarkan teori Gibson (1987) dalam Eka Nurhanisah (2022). Instrumen kuesioner telah melalui uji validitas dan reliabilitas melibatkan 30 responden dengan memanfaatkan program SPSS. Hasil uji mengindikasikan bahwa seluruh item memenuhi kriteria validitas dengan nilai r -hitung yang melebihi batas yang ditetapkan daripada r tabel

(0,361). Selain itu, instrumen juga terbukti reliabel, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha* yang melebihi nilai r tabel tersebut.

2.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menilai sejauh mana butir pertanyaan dalam kuesioner secara tepat mengukur konstruk yang dimaksud (Janna & Herianto, 2021). Uji validitas dilakukan menggunakan metode korelasi Product Moment dengan sampel sebanyak 30 responden. Berdasarkan jumlah responden tersebut, nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% adalah 0,361.

a. Variabel Kesesuaian Nilai

Tabel 2.3 Variabel Kesesuaian Nilai

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.642	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.782	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.590	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.663	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.654	0.361	Valid
Pernyataan 6	0.603	0.361	Valid
Pernyataan 7	0.736	0.361	Valid
Pernyataan 8	0.738	0.361	Valid

Uji validitas kuesioner variabel independen (kesesuaian nilai) dan variabel dependen (kinerja pegawai) adalah valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel = 0,361 untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan adalah valid dan tidak ada yang tidak terpakai.

b. Variabel Kesesuaian Tujuan

Tabel 2.4 Variabel Kesesuaian Tujuan

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.795	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.808	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.717	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.817	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.827	0.361	Valid
Pernyataan 6	0.527	0.361	Valid
Pernyataan 7	0.758	0.361	Valid
Pernyataan 8	0.790	0.361	Valid

Uji validitas kuesioner variabel independen (kesesuaian tujuan) dan variabel dependen (kinerja pegawai) adalah valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel = 0,361 untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan adalah valid dan tidak ada yang tidak terpakai.

c. Variabel Pemenuhan Kebutuhan

Tabel 2.5 Variabel Pemenuhan Kebutuhan

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.696	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.747	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.747	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.854	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.734	0.361	Valid
Pernyataan 6	0.733	0.361	Valid
Pernyataan 7	0.762	0.361	Valid
Pernyataan 8	0.598	0.361	Valid

Uji validitas kuesioner variabel independen (pemenuhan kebutuhan) dan variabel dependen (kinerja pegawai) adalah valid,

karena nilai r hitung $>$ r tabel = 0,361 untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan adalah valid dan tidak ada yang tidak terpakai.

d. Variabel Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian

Tabel 2.6 Variabel Kultur-Kepribadian

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.878	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.908	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.758	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.853	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.820	0.361	Valid
Pernyataan 6	0.922	0.361	Valid
Pernyataan 7	0.945	0.361	Valid
Pernyataan 8	0.764	0.361	Valid

Uji validitas kuesioner variabel independen (Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian) dan variabel dependen (kinerja pegawai) adalah valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel = 0,361 untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan adalah valid dan tidak ada yang tidak terpakai.

e. Kinerja Pegawai

Tabel 2.7 Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0.897	0.361	Valid
Pernyataan 2	0.973	0.361	Valid
Pernyataan 3	0.973	0.361	Valid
Pernyataan 4	0.579	0.361	Valid
Pernyataan 5	0.670	0.361	Valid
Pernyataan 6	0.973	0.361	Valid
Pernyataan 7	0.908	0.361	Valid
Pernyataan 8	0.772	0.361	Valid
Pernyataan 9	0.790	0.361	Valid
Pernyataan 10	0.712	0.361	Valid

Uji validitas kuesioner variabel variabel dependen (kinerja pegawai) adalah valid, karena nilai r hitung $>$ r tabel = 0,361 untuk memastikan bahwa setiap pertanyaan adalah valid dan tidak ada yang tidak terpakai.

2.7.2 Uji Realibilitas

Bhisma Murti (2016) mengemukakan bahwa Reliabilitas merupakan metrik yang mampu mengukur instrumen penelitian sesuai dengan konstruk yang dimaksud (*valid*), namun juga menghasilkan data yang konsisten dan dapat diandalkan (*reliabel*). Penelitian ini menggunakan pendekatan *alpha*, yakni suatu metode menguji reliabilitas internal dengan menilai tingkat konsistensi instrument berdasarkan hasil satu kali pengukuran.

Tabel 2.8 Hasil Realibilitas

Jumlah Item	<i>Cronbach's Alpha</i>	r tabel	Keterangan
Kesesuaian Nilai	0.825	0.70	Reliabel
Kesesuaian Tujuan	0.890	0.70	Reliabel
Pemenuhan Kebutuhan	0.870	0.70	Reliabel
Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian	0.946	0.70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.949	0.70	Reliabel

Berdasarkan tabel 2.8 dapat disimpulkan bahwa uji reliabilitas kuesioner variabel dependen dan independen adalah reliabel, yakni dibuktikan dengan nilai *cronbach's alpha* > r tabel = 0.70.

2.8 Analisis Data

Data hasil pengumpulan dari survei lapangan selanjutnya diproses dan dianalisis menggunakan teknik statistik melalui perangkat SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 23.0, dalam mendukung efisiensi dan efektivitas dalam proses pengolahan data. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara bertahap, meliputi analisis univariat, bivariat, dan multivariat.

1) Analisis Univariat

Proses analisis univariat melibatkan pendekatan deskriptif dalam menggambarkan distribusi frekuensi masing-masing variabel yang menjadi objek penelitian. Analisis ini bertujuan memberikan representasi umum terkait sebaran data, baik pada variabel independen yang meliputi kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan, dan kesesuaian karakteristik kepribadian, maupun pada variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

2) Analisis Bivariat

Analisis bivariat diterapkan guna menguji keberadaan keterkaitan antar variabel independen dan variabel dependen. Pengujian statistik yang diterapkan adalah uji *Chi-Square* dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) atau tingkat kepercayaan 95%. Uji *Chi-Square* ini bertujuan untuk menelusuri korelasi antar variabel independen, yakni kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan, dan kesesuaian karakteristik kepribadian, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

Interpretasi :

- a) Apabila nilai *p-value* menunjukkan angka $< 0,05$, maka hal tersebut dapat mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b) Apabila nilai *p-value* menunjukkan angka $> 0,05$, maka hal tersebut dapat mengindikasikan tidak adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara variabel independen dengan variabel dependen.

3) Analisis Multivariat

Pengolahan data multivariat digunakan untuk mengkaji dampak atau pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Analisis ini bertujuan agar mengidentifikasi variabel independen yang memiliki pengaruh sangat dominan terhadap kinerja pegawai dalam upaya peningkatan pelayanan kesehatan pada UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe. Analisis statistik yang digunakan yaitu analisis *regresi binary logistic*.

Interpretasi :

- a) Apabila nilai signifikansi (Sig) $< 0,05$, maka secara parsial dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b) Apabila nilai signifikansi (Sig) $> 0,05$, maka secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- c) Besarnya tingkat pengaruh ditunjukkan oleh nilai ekspresi koefisien regresi ($\exp(B)$), yang juga dikenal sebagai *odds ratio* (OR).

2.9 Penyajian Data

Penyajian data secara deskriptif melalui tabel distribusi frekuensi yang dilengkapi dengan uraian penjelasan. Selanjutnya, disajikan tabel hasil uji statistik yang mengkaji keterkaitan antara variabel bebas dan terikat.

2.10 Etika Penelitian

Selama proses penelitian berlangsung, peneliti secara konsisten mematuhi norma etika penelitian agar meminimalkan potensi risiko yang dapat merugikan responden, sehingga mendorong responden untuk tidak menolak serta bersedia berpartisipasi. Penelitian ini juga memperoleh persetujuan etik dari Fakultas Kesehatan Masyarakat dengan nomor registrasi etik 428/UN4.14.1/TP.01.02/2025.

Adapun prinsip-prinsip dalam etika penelitian yang digunakan di Fakultas Kesehatan Masyarakat adalah sebagai berikut:

- 1) Menghormati responden yang memiliki surat tugas bertugas di UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe.

- 2) Menjelaskan kepada responden yang menjadi sampel atau responden di UPT Puskesmas Watampone, UPT Puskesmas Biru, dan UPT Puskesmas Bajoe tentang penelitian yang akan dilakukan dan mempunyai kebebasan untuk menentukan keikutsertaan dalam penelitian.
- 3) Menghormati privasi dan kerahasiaan responden semaksimal mungkin.
- 4) Setelah dilaksanakan penelitian, data yang diperoleh selanjutnya disimpan sebagai dokumentasi penelitian.