

PENERAPAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN KESEHATAN DI PUSKESMAS TANJUNG LANGKAT

Yolanda Fidorova^{1*}, Uci Yulan Ningsih², Rida Oktami³, Dewi Agustina⁴

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat^{1,2,3,4}

*Corresponding Author : yolandafidorova02@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah organisasi. Organisasi dikatakan berhasil jika sumber daya manusia dapat memberikan tenaga, keterampilan, usaha, dan kreativitasnya secara maksimal. Puskesmas sebagai organisasi publik yang bergerak dalam bidang kesehatan dituntut untuk mampu melakukan peningkatan terhadap kinerja pegawainya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Aspek penting dalam budaya organisasi, yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian ke arah yang lebih rinci, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan dan stabilitas. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan studi literatur, yaitu observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil penelitian yang diperoleh bahwa dari aspek budaya organisasi, hanya budaya stabilitas yang tidak berjalan dengan baik. Budaya ini menilai kualitas suatu organisasi dari keterampilan pegawainya. Namun, saat ini jumlah pegawai di Puskesmas Tanjung Langkat masih belum mencukupi, sehingga beberapa bidang ditempatkan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian mereka. Kurangnya sumber daya manusia di Puskesmas Tanjung Langkat menunjukkan budaya stabilitas belum sempurna diterapkan. Maka, diharapkan pihak Puskesmas untuk dapat mengajukan penambahan sumber daya manusia ke pihak terkait agar penempatan di bidang-bidang tersebut dapat disesuaikan dengan keahlian pegawai.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kinerja, Puskesmas

ABSTRACT

Human resources are an important asset in an organization. Organizations are said to be successful if human resources can provide maximum energy, skills, effort, and creativity. Puskesmas as a public organization engaged in the health sector is required to be able to improve the performance of its employees. One of the factors that affect employee performance is organizational culture. Important aspects of organizational culture are innovation and risk-taking, attention to detail, results-oriented, people-oriented, team-oriented, aggressiveness, and stability. This study aims to see how the application of organizational culture in improving health services in Puskesmas. The type of research used is descriptive with a qualitative approach and literature study, namely observation, in-depth interviews, and documentation. The results of the study obtained that from the aspect of organizational culture, only the culture of stability did not work well. This culture assesses the quality of an organization by the skills of its employees. However, currently the number of employees at the Tanjung Langkat Health Center is still insufficient, so some fields are placed by employees who are not in accordance with their expertise. The lack of human resources at the Tanjung Langkat Health Center shows that a culture of stability has not been fully implemented. Thus, it is expected that the Puskesmas will be able to propose additional human resources to related parties so that placements in these fields can be adjusted to the expertise of employees.

Keywords: Organizational Culture, Performance, Puskesmas

PENDAHULUAN

Aset penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia. Organisasi dapat dikatakan berhasil, jika mampu mengelola sumber daya manusia agar tetap maksimal dan

memiliki sumber daya manusia yang memberikan tenaga, keterampilan, usaha, dan kreativitasnya terhadap organisasi (Sulistiawan et al., 2017).

Pusat Kesehatan Masyarakat atau Puskesmas disebut sebagai organisasi publik di bidang kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan promotif dan preventif, baik untuk kesehatan perorangan maupun masyarakat. Puskesmas yang berperan sebagai pelaksana teknis harus memiliki kemampuan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia demi mewujudkan kesehatan masyarakat setinggi-tingginya (Suryadi & Sulistiadi, 2022). Berbagai jenis sumber daya manusia yang ada dalam lingkup Puskesmas akan disesuaikan dengan jenis pelayanan dan kebutuhan yang diberikan kepada masyarakat. Maka, pentingnya melakukan peningkatan kinerja secara terus menerus dan berkesinambungan untuk memperbaiki pelayanan kesehatan di Puskesmas (Mahleni et al., 2019).

Hal yang harus diperhatikan dalam melaksanakan pekerjaan adalah kinerja. Dalam mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan kinerja yang baik, sesuai standar yang diinginkan (Rosdyanti & Suwanto, 2020). Untuk mencapai tujuan Puskesmas, diperlukan sumber daya manusia sebagai pelaku perencanaan dan penentu pelaksanaan. Adanya pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia yang baik (Naimah & Nurhidayati, 2023). Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak dari kegiatan organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan seorang pegawai yang memiliki kinerja tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Puskesmas dituntut untuk melakukan penguatan kapasitas organisasi agar lebih terarah dan melakukan pengembangan organisasi untuk pemenuhan fungsinya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Namun faktanya, masih banyak masalah yang dihadapi Puskesmas, seperti masalah manajemen organisasi, kurangnya sumber daya manusia, kurangnya disiplin kerja, tidak adanya inovasi dalam pelayanan, kurangnya fasilitas pendukung, hingga minimnya anggaran untuk melaksanakan tugas (Maniagasi, 2022).

Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, antara lain: disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi. Pertama, disiplin kerja adalah keadaan dimana seseorang patuh terhadap aturan serta melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Kedua, lingkungan kerja merupakan keadaan yang ada di sekitar pekerja dan memberikan kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugasnya hingga memperoleh hasil yang maksimal. Ketiga, motivasi merupakan kekuatan untuk mendorong seseorang dalam melakukan tindakan dan mengarahkannya tergantung pada ketangguhan pimpinan. Keempat, budaya organisasi adalah nilai, sikap, dan kebiasaan yang diyakini seorang pegawai. Budaya organisasi tersebut berasal dari persepsi anggota terhadap nilai-nilai inovasi, tekanan pada tim, risiko, dan dukungan. Persepsi inilah yang akan membentuk kepribadian atau budaya organisasi (Naimah & Nurhidayati, 2023).

Menurut Robbins, budaya organisasi merupakan sistem bermakna yang dilakukan anggota untuk membedakannya dari organisasi lain, mulai dari inovasi dan pengambilan risiko, perhatian ke arah yang lebih rinci, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan, dan stabilitas (Maniagasi, 2022). Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana penerapan budaya organisasi dalam meningkatkan pelayanan kesehatan di Puskesmas Tanjung Langkat.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk mengetahui penerapan budaya organisasi di Puskesmas Tanjung Langkat. Informan dalam penelitian ini adalah Kepala Puskesmas, Kepala Tata Usaha, salah satu tenaga kesehatan (Bidan) dan beberapa masyarakat. Penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi. Variabel dalam penelitian ini adalah tujuh nilai budaya organisasi, yaitu inovasi dan pengambilan risiko, perhatian ke arah yang lebih rinci, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, keagresifan dan stabilitas.

HASIL

Inovasi dan Pengambilan Risiko

Berdasarkan hasil wawancara, didapatkan bahwa inovasi yang pernah dilakukan Puskesmas Tanjung Langkat, yaitu menanam Bunga Lavender di Desa Ujung Bandar untuk mengurangi kasus malaria dan melakukan survei tentang perawatan Bunga Lavender tersebut. Adanya *reward* bagi pegawai yang memiliki kinerja baik dalam melayani masyarakat, sedangkan bagi pegawai yang gagal atau melakukan kesalahan dalam pekerjaannya akan diberikan sanksi berupa pemanggilan satu, dua dan tiga, serta memberi pembinaan dan surat peringatan. Terjalin hubungan yang baik antar sesama pegawai Puskesmas Tanjung Langkat, terlihat dari cara mereka yang saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Perhatian ke Arah yang Lebih Rinci

Budaya ini memperhatikan tindakan yang dilakukan pegawai sesuai mekanisme kerja, yaitu Standar Operasional Prosedur (SOP). Berdasarkan hasil wawancara, Puskesmas Tanjung Langkat menerapkan kedisiplinan waktu dalam bekerja dan memberikan pelayanan yang optimal sesuai SOP kepada masyarakat. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, Kepala Puskesmas selalu memberikan motivasi berupa *briefing* dan *coffee morning* yang dilaksanakan setiap minggunya untuk mencapai target Standar Pelayanan Minimal (SPM) Puskesmas.

Orientasi Pada Hasil

Berdasarkan hasil wawancara, untuk menjaga agar pelayanan tetap optimal, Kepala Puskesmas selalu melakukan *monitoring* dan evaluasi melalui rapat atau lokakarya mini yang diadakan setiap bulan. Dalam pertemuan tersebut, pimpinan senantiasa menerima masukan dari pegawai lain untuk perbaikan pelayanan kedepannya dan para pegawai juga menerima masukan dari pimpinan atas kinerja mereka.

Orientasi Pada Orang

Berdasarkan hasil wawancara, hubungan harmonis terjalin antar pimpinan dan pegawai Puskesmas Tanjung Langkat. Pimpinan yang selalu melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, mendengarkan pendapat para pegawai, menerima kritikan dan saran, serta memberikan kemudahan kepada pegawai dalam mengakses informasi.

Orientasi Pada Tim

Berdasarkan hasil wawancara, untuk membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawai, yaitu dengan melakukan komunikasi yang baik dan membuat acara kebersamaan (*outbond*). Dalam memaksimalkan pelayanan kesehatan, pimpinan akan mengikutsertakan beberapa pegawai dalam pelatihan yang diadakan Dinas Kesehatan.

Pegawai yang ditunjuk untuk mengikuti pelatihan tersebut biasanya disesuaikan dengan bidang yang mereka tempati.

Keagresifan

Berdasarkan hasil wawancara, demi meningkatkan kualitas pelayanan, Puskesmas Tanjung Langkat menerapkan kedisiplinan jam kerja pada pegawai, seperti pegawai yang harus datang tepat waktu dan selalu berada ditempat sampai jam kerja selesai. Ketelitian pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat menjadi tolak ukur penilaian kinerja pegawai. Masyarakat menilai, pelayanan yang diberikan Puskesmas Tanjung Langkat sangat baik. Untuk mencapai Standar Pelayanan Minimal (SPM), Puskesmas harus menjalin hubungan yang baik antara lintas program dan lintas sektor, dengan menerapkan prinsip SALAPIAN (Sopan, Layani, Prima, dan Aman).

Stabilitas

Berdasarkan hasil wawancara mendalam, saat ini sumber daya manusia di Puskesmas Tanjung Langkat belum mencukupi, seperti Dokter, Apoteker, Tenaga Laboratorium, Perawat Gigi, Tenaga Kesehatan Lingkungan, dan Ahli Gizi. Hal ini mengakibatkan penempatan pegawai di Puskesmas tersebut belum sesuai dengan keahlian mereka.

PEMBAHASAN

Budaya organisasi adalah bentuk kebiasaan dan sistem nilai yang dilakukan melalui interaksi dengan struktur informal dan norma-norma perilaku dalam suatu organisasi (Sulistiawan et al., 2017). Budaya ini digunakan sebagai landasan bagi pimpinan organisasi untuk mempertahankan nilai-nilai yang telah disepakati bersama dengan seluruh anggota organisasi. Dalam fasilitas pelayanan kesehatan, budaya organisasi merupakan sistem dukungan untuk memfokuskan perhatian kepada kualitas pelayanan dan perbaikan layanan secara berkelanjutan. Budaya organisasi di Puskesmas dilakukan dengan mengawasi, memantau dan mengevaluasi pelayanan kesehatan yang diberikan pegawai, serta memperbaiki sistem kebutuhan untuk meningkatkan pelayanan di Puskesmas (Soesanto, 2019). Budaya organisasi memiliki tujuh aspek, diantaranya:

Inovasi dan pengambilan risiko, budaya ini berasal dari nilai keterbukaan pimpinan kepada bawahan, penghargaan atas kinerja, dan toleransi kegagalan. Budaya ini berkaitan dengan konsep budaya wirausaha dan budaya praktik sektor swasta. Budaya inovasi di Puskesmas akan menciptakan kondisi organisasi yang inovatif (Shidiq et al., 2018). Puskesmas diarahkan untuk berani melakukan inovasi dan mengambil risiko tanpa terlibat persaingan tidak sehat. Hal ini dilakukan untuk memberi perhatian kepada cara Puskesmas mencapai tujuan dan pada tujuan apa yang ingin dicapai (Maniagasi, 2022). Dalam hal ini, Puskesmas Tanjung Langkat melakukan penanaman Bunga Lavender untuk mengurangi kasus malaria. Bunga Lavender dikenal sebagai bunga anti nyamuk, karena memiliki zat *linalool* dan *linalil asetat* yang tidak disukai nyamuk (Sihite et al., 2020).

Perhatian ke arah yang lebih rinci, budaya ini dilakukan dengan memperhatikan kinerja pegawai. Untuk mendukung mutu pelaksanaan kesehatan, fasilitas kesehatan dalam hal ini Puskesmas harus memberikan pelayanan yang berorientasi pada Standar Pelayanan Minimal (SPM). SPM Kesehatan terdiri dari SPM Kesehatan Provinsi dan SPM Kesehatan Kabupaten/Kota. Jenis pelayanan SPM Kesehatan Provinsi, terdiri atas pelayanan kesehatan penduduk yang terdampak krisis kesehatan akibat bencana dan kejadian luar biasa. Sedangkan jenis pelayanan dasar SPM Kesehatan Kabupaten/Kota, terdiri dari pelayanan kesehatan ibu hamil, ibu bersalin, bayi baru lahir, kesehatan balita, kesehatan pada usia pendidikan dasar, kesehatan usia produktif, usia lanjut, penderita hipertensi, penderita

diabetes mellitus, kesehatan orang dengan gangguan jiwa berat, kesehatan orang terduga tuberkulosis dan orang dengan risiko terinfeksi HIV (Kementerian Kesehatan, 2019).

Selain itu, motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena memberi kekuatan yang akan mengarahkan dan mendorong individu untuk melakukan suatu hal yang dianggap lebih baik dari sebelumnya. Motivasi muncul dari kekuatan dalam diri individu saat melakukan kegiatannya (Rosdyanti & Suwanto, 2020). Manusia dimotivasi untuk memenuhi kebutuhan suatu kelompok atau pada diri manusia itu sendiri yang bersifat bawahan.

Orientasi pada hasil, dibentuk melalui komitmen organisasi dalam pencapaian kinerjanya dan kepuasan pelanggan terhadap pelayanan yang diterima. Komitmen dalam pencapaian kinerja dilakukan melalui *monitoring* capaian kinerja pegawai, sedangkan komitmen terhadap kepuasan pelanggan dilakukan dengan mengajak masyarakat untuk menggunakan layanan kesehatan di Puskesmas (Shidiq et al., 2018). Kepuasan pelanggan terlihat dari tingkat kesukaan masyarakat atas jasa yang mereka peroleh dari fasilitas kesehatan. Tingkat kepuasan berkaitan dengan tingkat kunjungan kembali pelanggan ke fasilitas pelayanan kesehatan, sehingga hal ini berpengaruh pada kualitas pelayanan kesehatan. Terdapat lima dimensi dalam menilai kualitas pelayanan kesehatan, diantaranya: Keandalan (*reliability*), merupakan kemampuan fasilitas pelayanan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat melalui disiplin waktu dalam bekerja, keterampilan, dan dapat dipercaya. Ketanggapan (*responsiveness*), dinilai melalui sikap pegawai dalam memberikan pelayanan yang tepat dan pemberian informasi yang jelas dan dapat dipahami masyarakat. Jaminan (*assurance*), berupa pengetahuan, kemampuan dan perilaku pegawai dalam memberikan kepercayaan pada masyarakat terhadap pelayanan yang mereka berikan. Empati (*empathy*), dilakukan dengan cara memahami dan memenuhi kebutuhan maupun keinginan masyarakat. Berwujud (*tangible*), komponen ini dapat dinilai melalui ketersediaan sarana dan prasarana, seperti penampilan pegawai dan kelengkapan alat pemeriksaan kesehatan (Effendi & Junita, 2020).

Orientasi pada orang, menekankan pada keputusan yang diambil pihak manajemen organisasi dengan mempertimbangkan dampak yang akan diperoleh orang-orang dalam organisasi. Budaya ini mencerminkan bagaimana seorang pimpinan mempertimbangkan informasi dan mengambil keputusan dengan melibatkan pegawainya (Shidiq et al., 2018).

Orientasi pada tim, budaya ini memperhatikan hubungan antar sesama anggota organisasi dan peningkatan kemampuan, serta keterampilan anggota untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Dalam hal ini, komunikasi terjalin baik antar pimpinan dan pegawai Puskesmas Tanjung Langkat. Komunikasi adalah proses pertukaran informasi yang dilakukan, baik dengan simbol, tindakan, maupun perilaku. Selain menyampaikan informasi, komunikasi digunakan untuk mengoptimalkan kinerja dalam suatu organisasi, dengan menjelaskan apa saja tugas yang harus dikerjakan dan diselesaikan, serta apa saja yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja agar seimbang (Ainayah et al., 2023). Dalam meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan adanya pendidikan dan pelatihan Sumber Daya Manusia. Pendidikan dan pelatihan yang dilakukan untuk mengembangkan keterampilan SDM, melalui perbaikan dan peningkatan kemampuan dalam memecahkan permasalahan disuatu organisasi yang akan berdampak pada kinerja yang diberikan (Ali et al., 2022).

Keagresifan, budaya ini dibentuk melalui sasaran dan komitmen kerja individu dalam suatu organisasi, baik dari segi kedisiplinan waktu, ketelitian, hingga keterampilan mereka dalam memberikan pelayanan (Shidiq et al., 2018).

Stabilitas, budaya ini dilakukan untuk menilai kualitas kinerja dalam suatu organisasi, dilihat dari keahlian sumber daya manusia dan kelengkapan fasilitas yang mendukung. Puskesmas membutuhkan pegawai yang memiliki semangat tinggi dan tim kerja terarah untuk memperoleh prestasi kerja yang baik. Pentingnya kinerja petugas kesehatan di

Puskesmas, seperti Dokter, Perawat, Bidan, dan sebagainya untuk mewujudkan pelayanan berkualitas yang memenuhi harapan masyarakat (Suryadi & Sulistiadi, 2022).

KESIMPULAN

Dalam mewujudkan derajat kesehatan masyarakat setinggi-tingginya, Puskesmas sebagai pelaksana teknis harus memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan Puskesmas Tanjung Langkat dengan baik, dilihat dari aspek inovasi dan pengambilan risiko, perhatian ke arah yang lebih rinci, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, dan keagresifan. Sedangkan budaya stabilitas, Puskesmas Tanjung Langkat masih mengalami kekurangan sumber daya manusia sehingga penempatan kerja pegawai tidak sesuai dengan keahliannya. Karena kurangnya sumber daya manusia, diharapkan kepada pihak Puskesmas untuk mengajukan penambahan pegawai ke pihak terkait, agar penempatan tugas dan fungsi kerja pegawai sesuai dengan keahlian mereka, sehingga pelayanan kesehatan yang akan diberikan kepada masyarakat lebih optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada beberapa pihak terkait yang telah bersedia menjadi informan dalam penelitian ini. Tak terkecuali bagi Dosen Pengampu yang telah membantu mengoreksi hasil penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainayah, Y., Fauzi, & Wahyuni, N. S. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 38–47. <https://doi.org/https://doi.org/10.30743/jmb.v5i1.6788>
- Ali, I. A. S., Efendy, I., Fitriani, A. D., Kesehatan Helvetia, I., Sumarsono, J. K., & Penulis, K. (2022). Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Petugas Puskesmas Di UPTD Langsa Barat Tahun 2020. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 8(1), 311–322.
- Effendi, K., & Junita, S. (2020). Tingkat Kepuasan Pasien Terhadap Pelayanan Kesehatan di UPTD Puskesmas Mutiara Tahun 2019. *Excellent Midwifery Journal*, 3(2), 82–90. <https://doi.org/https://doi.org/10.55541/emj.v3i2.127>
- Kementerian Kesehatan. (2019). *Peraturan Menteri Kesehatan tentang Standar Teknis Pemenuhan Mutu Pelayanan Dasar Pada Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan* (p. 6).
- Mahleni, K., Lubis, N. L., & Moriza, T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Gambir Baru Kabupaten Asahan Tahun 2018. *Jurnal Mutiara Kesehatan Masyarakat*, 4(2), 101–110. <http://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/JMKM/article/view/873>
- Maniagasi, Y. G. (2022). Analisis Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Pada Puskesmas Depapre Kabupaten Jayapura. *Journal of Governance and Policy Innovation*, 2(2), 69–85. <https://doi.org/https://doi.org/10.51577/jgpi.v2i2.312>
- Naimah, N. N., & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3427–3432. <https://doi.org/https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.2061>
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Uptd Puskesmas Purbolinggo Lampung

- Timur. *DERIVATIF: Jurnal Manajemen*, 14(1). <https://doi.org/10.24127/jm.v14i1.442>
- Shidiq, M. A., Sariatmi, A., & Arso, S. P. (2018). Analisis Budaya Organisasi Puskesmas Sebagai Badan Layanan Umum Daerah (Blud) Di Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(2), 1–8. <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Sihite, J. S., Khairati, S., Sihombing, F. A., Simatupang, S. M., & Sari, P. (2020). Penanaman Bunga Lavender Untuk Pencegahan Malaria Pada Ibu Hamil Tahun 2020. *TRIDARMA: Pengabdian Kepada Masyarakat (PkM)*, 3(2), 211–219.
- Soesanto, H. (2019). Budaya Organisasi Pada Fasilitas Pelayanan Kesehatan Di Kabupaten Kepulauan Anambas Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmiah Wahana Bhakti Praja*, 9(2), 184–196. <https://doi.org/https://doi.org/10.33701/jiwbp.v9i2.629>
- Sulistiawan, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 14(2), 61–69. <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/jkin.v14i2.2480>
- Suryadi, H., & Sulistiadi, W. (2022). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Pemegang Program Ptm (Penyakit Tidak Menular) Puskesmas Kecamatan Penjaringan Tahun 2021. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2), 12. <https://doi.org/https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6208>