

Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Babelan II Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi

Diah Nurhayati¹ (diahnurhayati16@gmail.com)

Universitas Mitra Bangsa

Dewi Listiorini² (dewiimmi@gmail.com)

Universitas Mitra Bangsa

Neneng Milasari³ (nenengmilasari@asmkencana.ac.id)

Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung

Abstrak

Kajian ini diarahkan untuk menelaah seberapa jauh perilaku organisasi berkontribusi terhadap pencapaian kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Babelan II, Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi. Perilaku organisasi dipandang sebagai unsur strategis yang menuntun pola interaksi, nilai kerja, serta kebiasaan profesional dalam lingkungan pelayanan kesehatan. Pendekatan yang dipakai bersifat kuantitatif dengan kombinasi analisis deskriptif dan verifikatif. Instrumen berupa kuesioner disebarakan kepada 39 pegawai aktif sebagai responden. Temuan deskriptif memperlihatkan bahwa perilaku organisasi memperoleh rata-rata skor 4,00 (kategori baik), sedangkan kinerja pegawai memperoleh rata-rata skor 4,09 (juga kategori baik). Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa perilaku organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan sebesar 81,3% terhadap kinerja pegawai, sementara 18,7% sisanya berkaitan dengan variabel lain di luar cakupan penelitian. Secara keseluruhan, perilaku organisasi terbukti menjadi faktor yang kuat dalam mendorong peningkatan kinerja. Karena itu, penguatan perilaku organisasi layak dijadikan prioritas manajerial guna menjaga mutu layanan dan efisiensi kerja di UPTD Puskesmas Babelan II.

Kata Kunci: perilaku organisasi, kinerja pegawai, puskesmas, manajemen sumber daya manusia

Abstract

This study examines the extent to which organizational behavior contributes to employee performance at the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) of Babelan II Community Health Center, Babelan District, Bekasi Regency. Organizational behavior is regarded as a strategic element that shapes interaction patterns, work values, and professional habits within a health-service setting. A quantitative approach combining descriptive and verificative analysis was employed. Data were collected through questionnaires distributed to 39 active employees. Descriptive findings indicate that organizational behavior scored an average of 4.00 (good category), while employee performance scored an average of 4.09 (also good category). The coefficient of determination shows that organizational behavior exerts a positive and significant effect of 81.3% on employee performance, whereas the remaining 18.7% is associated with other variables beyond the scope of this study. Overall, organizational behavior proves to be a strong driver of performance

improvement. Therefore, strengthening organizational behavior deserves managerial priority to maintain service quality and work efficiency at UPTD Babelan II Community Health Center.

Keywords: organizational behavior, employee performance, community health center, human resource management

Pendahuluan

Organisasi berfungsi sebagai wadah kolektif yang memungkinkan individu bekerja secara terkoordinasi untuk mencapai sasaran bersama. Melalui pembagian peran, struktur wewenang, serta pola kerja sama, organisasi dapat menuntaskan tugas yang sulit diselesaikan secara perseorangan. Agar tetap relevan, organisasi juga dituntut adaptif terhadap perubahan lingkungan, termasuk dinamika kebijakan, tuntutan layanan, dan karakteristik sumber daya manusia yang beragam.

Keberlangsungan organisasi sangat bergantung pada bagaimana pegawai bersikap, berinteraksi, dan mengembangkan kompetensi. Setiap pegawai membawa karakter, kapasitas intelektual, serta gaya kerja yang tidak seragam. Perbedaan tersebut, bila dikelola dengan baik, dapat menjadi kekuatan; sebaliknya, bila diabaikan, dapat menimbulkan friksi yang menghambat produktivitas. Dalam konteks inilah perilaku organisasi menjadi penting karena mencerminkan norma, nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang membentuk cara individu maupun kelompok menyelesaikan pekerjaan.

Perilaku organisasi tidak hanya menjelaskan hubungan antarindividu, tetapi juga memengaruhi cara pandang bersama terhadap tugas, standar mutu, serta efisiensi operasional. Ketika nilai organisasi dipahami dan dijamin secara konsisten, pegawai cenderung memiliki orientasi kerja yang selaras. Sumber daya manusia merupakan

penggerak utama organisasi, sehingga kualitas perilaku kerja menjadi penentu keberhasilan kelembagaan (Muliawaty, 2017).

Kinerja dimaknai sebagai capaian kerja yang diukur berdasarkan standar tertentu dan mencerminkan kapasitas individu dalam menunaikan tanggung jawab. Kinerja yang baik menopang kemajuan organisasi, sedangkan kinerja yang lemah berpotensi menurunkan mutu layanan dan kepercayaan publik. Pada instansi pelayanan kesehatan seperti puskesmas, kinerja pegawai berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Observasi di UPTD Puskesmas Babelan II menunjukkan sejumlah persoalan perilaku kerja. Sebagian pegawai belum memahami secara utuh tugas pokok dan fungsi, sehingga orientasi kerja kurang terarah. Nilai-nilai kerja seperti ringkas, rapi, bersih, terawat, dan rajin belum sepenuhnya menjadi kebiasaan. Kecenderungan mengutamakan kepentingan pribadi, rendahnya disiplin, serta motivasi yang belum optimal masih tampak, antara lain melalui keluar kantor pada jam kerja, keterlambatan, atau pulang lebih awal. Kondisi tersebut berpotensi mengganggu kelancaran tugas dan menempatkan mutu pelayanan di bawah harapan.

Berdasarkan situasi tersebut, penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Babelan II Kecamatan Babelan Kabupaten

Bekasi. Manfaat praktisnya diharapkan dapat memberi masukan bagi manajemen dalam memperkuat budaya kerja, meningkatkan disiplin, dan mendorong kinerja pelayanan. Manfaat teoretisnya adalah memperkaya kajian empiris mengenai hubungan perilaku organisasi dan kinerja pada unit pelayanan kesehatan tingkat daerah.

Urgensi penelitian semakin kuat mengingat puskesmas merupakan garda depan pelayanan kesehatan masyarakat. Mutu layanan tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan fasilitas, tetapi juga oleh perilaku kerja aparatur yang melayani. Apabila perilaku organisasi belum solid, risiko penurunan mutu pelayanan dan ketidakefisienan operasional akan meningkat. Oleh karena itu, pemetaan empiris mengenai pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja menjadi langkah penting sebelum merumuskan kebijakan pembinaan pegawai yang lebih tepat sasaran.

Kajian Literatur

1. Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan bidang kajian yang menelaah perilaku manusia dalam konteks kelompok atau lembaga kerja. Thoha (2015) menjelaskan bahwa perilaku organisasi mempelajari aspek-aspek tingkah laku individu dalam suatu organisasi. Kajian ini mencakup sikap, motivasi, komunikasi, persepsi, serta dinamika kelompok yang memengaruhi cara kerja dan pengambilan keputusan.

Dalam praktik manajerial, perilaku organisasi menjadi cermin identitas lembaga. Norma dan nilai yang dianut membentuk pola interaksi formal maupun informal. Ketika perilaku organisasi sehat, pegawai lebih mudah menyesuaikan diri, menghargai

perbedaan, serta menjaga hubungan kerja yang produktif. Sebaliknya, perilaku organisasi yang lemah dapat memunculkan konflik, ketidakdisiplinan, dan penurunan mutu kerja (Irmayani, 2022).

Indikator perilaku organisasi dalam penelitian ini mencakup pemahaman terhadap perbedaan karakter individu, kemampuan adaptasi sosial, penghormatan terhadap kebutuhan rekan kerja, pertimbangan konsekuensi keputusan, rasa tanggung jawab, penyesuaian perilaku dengan lingkungan, pemeliharaan hubungan interpersonal, kesadaran emosional, serta pemahaman bahwa sikap terbentuk melalui pengalaman yang beragam.

2. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai persyaratan jabatan atau standar yang ditetapkan (Robbins, 2020). Kinerja tidak hanya dilihat dari kuantitas output, tetapi juga dari kualitas, ketepatan waktu, ketelitian, kepatuhan terhadap prosedur, serta orientasi pada kepentingan organisasi.

Pada organisasi publik, kinerja pegawai berkaitan erat dengan efektivitas layanan. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi cenderung menyelesaikan pekerjaan sesuai target, menjaga akurasi, mematuhi jam kerja, dan menempatkan kepentingan tugas di atas kepentingan pribadi. Afandi (2018) menegaskan bahwa kinerja merupakan akumulasi capaian yang mencerminkan kontribusi individu terhadap tujuan organisasi.

Indikator kinerja dalam penelitian ini meliputi kualitas hasil kerja, ketelitian, peningkatan kuantitas kerja, pencapaian target, ketepatan waktu,

kepatuhan terhadap pedoman kerja, akurasi pelaksanaan tugas, penyelesaian tepat waktu, komitmen kehadiran, kepuasan terhadap hasil kerja, prioritas kepentingan organisasi, serta kepatuhan terhadap jam kerja.

3. Hubungan Perilaku Organisasi dan Kinerja

Keterkaitan antara perilaku organisasi dan kinerja dapat dijelaskan melalui logika bahwa pola sikap dan kebiasaan kerja membentuk cara pegawai menjalankan peran. Perilaku yang mendukung kerja sama, disiplin, dan tanggung jawab cenderung meningkatkan efektivitas individu maupun kelompok. Sebaliknya, perilaku yang egoistik atau tidak disiplin berpotensi menurunkan capaian kinerja.

Dalam konteks unit pelayanan publik, perilaku organisasi berperan sebagai perekat antara struktur formal dan praktik kerja sehari-hari. Struktur jabatan dan prosedur operasional memang menyediakan kerangka kerja, tetapi kualitas pelaksanaan tetap bergantung pada sikap pegawai dalam menafsirkan aturan, merespons rekan kerja, serta menempatkan kepentingan layanan di atas preferensi pribadi. Ketika perilaku organisasi selaras dengan nilai pelayanan, proses kerja menjadi lebih tertib dan hasil kerja lebih mudah diarahkan pada standar mutu.

Beberapa kajian empiris mendukung arah hubungan tersebut. Febrianti dan Simajuntak (2020) menemukan bahwa perilaku organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada konteks organisasi bisnis. Temuan serupa pada berbagai konteks kelembagaan menunjukkan bahwa penguatan nilai dan kebiasaan kerja berkontribusi pada peningkatan produktivitas. Sutrisno (2021) juga menekankan bahwa

pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan aspek sikap dan perilaku kerja akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi secara lebih berkelanjutan.

Selain itu, perilaku organisasi yang sehat membuka ruang bagi komunikasi yang lebih terbuka, penyesuaian peran yang lebih fleksibel, serta pengelolaan konflik yang lebih konstruktif. Ketiga kondisi tersebut penting bagi puskesmas yang menghadapi beban layanan yang fluktuatif dan memerlukan koordinasi lintas fungsi. Oleh sebab itu, secara teoretis dapat diharapkan bahwa semakin baik perilaku organisasi, semakin tinggi pula kinerja pegawai.

4. Kebaruan Penelitian

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengujian empiris hubungan perilaku organisasi dan kinerja pegawai pada setting UPTD Puskesmas Babelan II yang memiliki karakteristik pelayanan kesehatan masyarakat di tingkat kecamatan. Kajian ini tidak hanya mendeskripsikan kondisi kedua variabel, tetapi juga mengukur besar kontribusi perilaku organisasi terhadap kinerja melalui pendekatan verifikatif. Fokus pada unit pelayanan kesehatan daerah memberikan konteks praktis yang relevan bagi penguatan manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan primer.

5. Hipotesis Penelitian

Merujuk pada kerangka pemikiran di atas, hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Babelan II Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi.

Metode Penelitian

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Pendekatan deskriptif dipakai untuk menggambarkan kondisi variabel perilaku organisasi dan kinerja pegawai berdasarkan persepsi responden (Nazir, 2005). Pendekatan verifikatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui pengujian hipotesis secara statistik, sehingga dapat diketahui apakah hipotesis diterima atau ditolak (Sugiyono, 2019).

2. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengumpulan Data

Populasi penelitian adalah pegawai aktif pada UPTD Puskesmas Babelan II Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi. Jumlah responden yang menjadi sumber data sebanyak 39 orang. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang memuat pernyataan terkait perilaku organisasi dan kinerja pegawai. Skala pengukuran menggunakan rentang skor yang kemudian dikategorikan untuk kepentingan penafsiran deskriptif.

3. Variabel dan Instrumen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah perilaku organisasi, sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai. Masing-masing variabel diukur melalui 12 item pernyataan. Sebelum analisis utama, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Item dinyatakan valid apabila korelasi item-total signifikan pada tingkat yang ditetapkan, dan dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70 (Arikunto, 2017; Sugiyono, 2019).

4. Teknik Analisis Data

Analisis data meliputi: (a) uji validitas dan reliabilitas instrumen; (b) analisis deskriptif untuk memperoleh rata-rata skor dan kategori setiap indikator serta variabel; (c) analisis korelasi untuk menilai kekuatan hubungan antarvariabel; serta (d) koefisien determinasi untuk mengukur besarnya kontribusi perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi dihitung dengan rumus:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan: KD adalah koefisien determinasi dan r^2 adalah kuadrat koefisien korelasi.

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Hasil pengujian validitas untuk variabel perilaku organisasi disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Uji Validitas Perilaku Organisasi

N o	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Memahami perbedaan perilaku dan kebiasaan kerja individu	0,684**	0,000	Valid
2	Mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja	0,456**	0,004	Valid

	berbeda karakter			
3	Menyadari perbedaan kebutuhan kerja antarindividu	0,482**	0,002	Valid
4	Menghormati kebutuhan individu lain	0,710**	0,000	Valid
5	Mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang sebelum memutuskan	0,601**	0,000	Valid
6	Bertanggung jawab atas pilihan demi masa depan	0,611*	0,000	Valid
7	Menyesuaikan perilaku dengan lingkungan	0,501**	0,001	Valid
8	Menjaga hubungan baik dengan orang sekitar	0,449**	0,004	Valid
9	Menunjukkan reaksi sesuai	0,734**	0,000	Valid

	sikap suka atau tidak suka			
10	Menyadari perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi	0,648**	0,000	Valid
11	Meyakini sikap dipengaruhi pengalaman hidup	0,648**	0,000	Valid
12	Menyadari perbedaan cara pembentukan sikap antarindividu	0,664**	0,000	Valid

Keterangan: N = 39; ** signifikan pada taraf 0,01 (2-tailed).

Seluruh item perilaku organisasi dinyatakan valid secara statistik. Selanjutnya, hasil uji validitas variabel kinerja pegawai ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Pegawai

N o	Item Pernyataan	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Kualitas penyelesaian pekerjaan lebih baik dibanding	0,729*	0,000	Valid

	pegawai lain			
2	Memiliki ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	0,738*	0,000	Valid
3	Jumlah hasil kerja meningkat dengan baik	0,858*	0,000	Valid
4	Selalu mencapai target pekerjaan yang ditetapkan	0,638*	0,000	Valid
5	Ketepatan waktu memengaruhi kinerja	0,898*	0,000	Valid
6	Melaksanakan pekerjaan sesuai pedoman kantor	0,738*	0,000	Valid
7	Bekerja akurat dan jarang membuat kesalahan	0,684*	0,000	Valid

8	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	0,546*	0,000	Valid
9	Kehadiran menunjang penyelesaian pekerjaan tepat waktu	0,858*	0,000	Valid
10	Menyelesaikan pekerjaan dengan hasil memuaskan	0,638*	0,000	Valid
11	Mengutamakan kepentingan pekerjaan daripada kepentingan pribadi	0,898*	0,000	Valid
12	Bekerja sesuai jam kerja yang ditetapkan	0,738*	0,000	Valid

Keterangan: N = 39; ** signifikan pada taraf 0,01 (2-tailed).

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item kinerja pegawai juga valid dan layak digunakan dalam analisis lanjutan.

2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas kedua variabel disajikan pada Tabel 3 dan Tabel 4.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Perilaku Organisasi

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,836	0,838	12

Tabel 4. Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,860	0,853	12

Nilai Cronbach's Alpha perilaku organisasi sebesar 0,836 dan kinerja pegawai sebesar 0,860, keduanya lebih besar dari 0,70. Dengan demikian, instrumen dinyatakan reliabel dan konsisten untuk mengukur konstruk yang diteliti.

3. Deskripsi Perilaku Organisasi

Rekapitulasi rata-rata skor indikator perilaku organisasi ditampilkan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Penelitian Perilaku Organisasi

No	Indikator	Mean	N	Kategori
1	Memahami perbedaan perilaku dan	3,85	39	Baik

	kebiasaan kerja			
2	Menyesuaikan diri dengan rekan kerja berbeda karakter	4,10	39	Baik
3	Menyadari perbedaan kebutuhan kerja	3,90	39	Baik
4	Menghormati kebutuhan individu lain	4,18	39	Baik
5	Mempertimbangkan konsekuensi jangka panjang	3,97	39	Baik
6	Bertanggung jawab atas pilihan masa depan	3,92	39	Baik
7	Menyesuaikan perilaku dengan lingkungan	3,85	39	Baik
8	Menjaga hubungan baik dengan orang sekitar	4,05	39	Baik
9	Reaksi sesuai sikap suka atau tidak suka	3,85	39	Baik
10	Menyadari perasaan terhadap situasi	4,05	39	Baik
11	Meyakini sikap dipengaruhi	4,15	39	Baik

	pengalaman hidup			
1 2	Menyadari perbedaan pembentukan sikap	4,1 8	3 9	Baik
	Perilaku Organisasi	4,0 0	3 9	Baik

Rata-rata keseluruhan sebesar 4,00 menempatkan perilaku organisasi pada kategori baik. Artinya, secara umum pegawai telah menunjukkan pemahaman terhadap perbedaan individu, kemampuan adaptasi, penghormatan terhadap kebutuhan rekan kerja, serta kesadaran emosional yang memadai. Indikator tertinggi terlihat pada penghormatan terhadap kebutuhan individu lain dan kesadaran bahwa sikap terbentuk secara berbeda antarseseorang (masing-masing 4,18). Meskipun demikian, beberapa indikator seperti pemahaman perbedaan kebiasaan kerja, penyesuaian perilaku dengan lingkungan, dan reaksi emosional masih berada relatif lebih rendah (3,85), sehingga masih tersedia ruang penguatan budaya kerja.

4. Deskripsi Kinerja Pegawai

Rekapitulasi skor kinerja pegawai disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Penelitian Kinerja Pegawai

N o	Indikator	Mean	N	Kategori
1	Kualitas penyelesaian pekerjaan	4,15	39	Baik
2	Ketelitian dalam menyelesaikan	4,18	39	Baik

	an pekerjaan			
3	Peningkatan jumlah hasil kerja	4,08	39	Baik
4	Pencapaian target pekerjaan	4,03	39	Baik
5	Ketepatan waktu memengaruhi kinerja	4,23	39	Sangat Baik
6	Pelaksanaan kerja sesuai pedoman	4,03	39	Baik
7	Akurasi kerja dan minim kesalahan	3,92	39	Baik
8	Penyelesaian sesuai waktu yang ditetapkan	4,05	39	Baik
9	Kehadiran menunjang penyelesaian tepat waktu	4,08	39	Baik
10	Hasil kerja yang memuaskan	4,03	39	Baik
11	Mengutamakan kepentingan pekerjaan	4,23	39	Sangat Baik
12	Kepatuhan terhadap jam kerja	4,03	39	Baik
	Kinerja	4,09	39	Baik

Rata-rata kinerja sebesar 4,09 termasuk kategori baik. Pegawai cenderung menilai bahwa ketepatan waktu dan prioritas kepentingan pekerjaan berada pada tingkat sangat baik (4,23). Hal ini mengindikasikan adanya kesadaran terhadap pentingnya disiplin waktu dan orientasi tugas. Di sisi lain, akurasi kerja (3,92) menjadi indikator yang relatif perlu diperkuat agar mutu hasil kerja semakin konsisten.

5. Pengaruh Perilaku Organisasi terhadap Kinerja

Hasil analisis korelasi dan determinasi ditampilkan pada Tabel 7.

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,902	0,813	0,808	2,832	1,987

Keterangan: prediktor = perilaku organisasi; variabel dependen = kinerja.

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,902 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara perilaku organisasi dan kinerja pegawai. Selanjutnya, besar pengaruh dihitung sebagai berikut:

$$KD = 0,813 \times 100 = 81,3$$

Dengan demikian, perilaku organisasi menjelaskan 81,3% variasi kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Babelan II, sedangkan 18,7% sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti, misalnya motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja.

Temuan ini sejalan dengan kerangka teoretis bahwa perilaku organisasi yang baik meliputi adaptasi sosial, tanggung jawab, dan penghormatan terhadap perbedaan mendorong capaian kerja yang lebih optimal (Thoha, 2015; Robbins, 2020). Secara praktis, hasil penelitian menegaskan bahwa penguatan perilaku organisasi bukan sekadar isu budaya, melainkan strategi manajerial yang berdampak langsung pada kinerja layanan kesehatan di tingkat puskesmas.

Apabila dikaitkan dengan persoalan awal di lapangan, temuan kuantitatif ini memberikan arah yang jelas. Ketidaksiapan, lemahnya pemahaman tugas, serta kecenderungan mementingkan kepentingan pribadi yang sempat teramati dapat dimaknai sebagai gejala perilaku organisasi yang belum sepenuhnya mapan. Karena kontribusi perilaku organisasi terhadap kinerja terbukti sangat besar, intervensi manajerial yang menyasar pembentukan kebiasaan kerja, etika pelayanan, dan kedisiplinan berpotensi menghasilkan perbaikan kinerja yang lebih nyata dibandingkan pendekatan administratif semata.

Pembahasan juga memperlihatkan konsistensi antara hasil deskriptif dan hasil verifikatif. Kedua variabel berada pada kategori baik, dan hubungan antar keduanya sangat kuat. Kondisi tersebut mengisyaratkan bahwa fondasi perilaku kerja sudah tersedia, tetapi masih memerlukan pemeliharaan agar tidak menurun. Indikator yang relatif lebih rendah pada perilaku organisasi maupun kinerja dapat dijadikan titik masuk program pembinaan, misalnya melalui mentoring, supervisi rutin, serta penguatan standar operasional prosedur yang disertai contoh teladan dari pimpinan.

Penutup

Penelitian ini menyimpulkan bahwa perilaku organisasi di UPTD Puskesmas Babelan II berada pada kategori baik dan telah berjalan relatif optimal berdasarkan persepsi responden. Kinerja pegawai juga berada pada kategori baik, yang menandakan pelaksanaan tugas secara umum telah memenuhi standar yang diharapkan. Lebih lanjut, perilaku organisasi terbukti memberikan pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik perilaku organisasi yang tertanam dalam kebiasaan kerja, semakin tinggi pula capaian kinerja yang dihasilkan.

Beberapa keterbatasan perlu dicatat. Lingkup penelitian terbatas pada satu unit puskesmas sehingga generalisasi ke instansi lain harus dilakukan secara hati-hati. Data diperoleh melalui kuesioner tertutup sehingga belum menangkap penjelasan kualitatif yang lebih mendalam. Selain itu, kemungkinan bias jawaban responden tetap ada, misalnya kecenderungan menjawab sesuai harapan sosial.

Sebagai rekomendasi, manajemen UPTD Puskesmas Babelan II perlu terus memperkuat budaya perilaku organisasi melalui evaluasi kerja yang konsisten, sistem penghargaan dan sanksi yang adil, serta pembinaan profesionalisme secara berkala. Pimpinan diharapkan menjadi teladan dalam disiplin dan etika kerja. Meskipun kinerja sudah baik, pelatihan kompetensi, umpan balik konstruktif, serta suasana kerja yang mendukung kolaborasi tetap diperlukan. Karena perilaku organisasi terbukti berpengaruh besar terhadap kinerja, penguatan variabel ini sebaiknya menjadi prioritas strategis, disertai

evaluasi terhadap faktor lain yang juga berkontribusi. Bagi peneliti selanjutnya, penambahan variabel seperti motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja dapat memberikan pemahaman yang lebih utuh mengenai determinan kinerja pegawai.

Acknowledgements

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh pegawai UPTD Puskesmas Babelan II Kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi yang telah memberikan kesempatan dan partisipasi dalam penelitian ini, serta kepada pihak-pihak yang membantu proses penyusunan naskah.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Nusa Media.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan instrumen penelitian dan penilaian program. Pustaka Pelajar.
- Febrianti, A., & Simajuntak, R. (2020). Pengaruh perilaku organisasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 210–220.
- Irmayani. (2022). Perilaku organisasi dalam manajemen modern. Rajawali Pers.
- Muliawaty, L. (2017). Peluang dan tantangan sumber daya manusia di era disrupsi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(2), 1–10.
- Nazir, M. (2005). Metode penelitian. Ghalia Indonesia.

Robbins, S. P. (2020). Organizational behavior (edisi terkait kinerja pegawai). Pearson.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Prenadamedia Group.

Thoha, M. (2015). Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya. Rajawali Pers.