

## HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS PANIKI BAWAH KOTA MANADO

Stephany Rana\*, Febi K. Kolibu\*, Grace E.C. Korompis\*

\*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado

### ABSTRAK

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan individu atau kelompok yang dipengaruhi oleh tingkat loyalitas dan kuantitas pekerjaan. Komitmen organisasi yang kuat dari karyawan dan beban kerja yang diberikan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Jenis penelitian kuantitatif menggunakan survey analitik dengan pendekatan cross sectional. Sampel penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah Kota Manado yaitu 55 orang menggunakan analisis Chi square dengan  $\alpha=0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan memiliki nilai  $p=0,007$  dan beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan memiliki nilai  $p=0,739$ . Kesimpulannya yaitu terdapat hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan dan tidak terdapat hubungan antara beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah Kota Manado.

**Kata kunci:** Komitmen Organisasi, Beban Kerja, Kinerja

### ABSTRACT

Performance is the quality and quantity of individual or group work that is influenced by the level of loyalty and quantity of work. Strong organizational commitment from employees and the workload provided will affect employee performance. This type of quantitative research uses an analytical survey with cross sectional approach. The research sample was all health workers at the Paniki Bawah Health Center of Manado City is 55 people using Chi square analysis with  $\alpha=0,05$ . The results showed that organizational commitment to the performance of health workers has a value of  $p=0,007$  and workload on the performance of health workers has a value of  $p=0,739$ . The conclusion is that there is a relationship between organizational commitment to the performance of health workers and there is no relationship between workload and performance of health workers at the Paniki Bawah Health Center of Manado City.

**Keywords:** Organizational Commitment, Workload, Performance

## PENDAHULUAN

Kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan bermutu tinggi menjadikan kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi dari tuntutan masyarakat. Kontribusi profesional secara nyata dan berdampak terhadap pelayanan kesehatan dapat ditunjukkan melalui kinerja dari tenaga kesehatan. Sehingga secara umum berdampak pada organisasi tempatnya bekerja dan dampak akhir bermuara pada

kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Rahmi, 2013).

Komitmen menjadi salah satu hal yang penting dalam dunia kerja dan berkaitan erat dengan kinerja. Sehingga apabila komitmen karyawan terhadap organisasi atau tempat kerja meningkat maka kinerja sumber daya manusia pun akan meningkat (Christina dan Maren, 2010). Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja individu dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. Pekerja yang mempunyai beban

kerja yang berlebihan akan menurunkan produktivitas dan kualitas hasil kerja dan nada kemungkinan dalam pelaksanaan pekerjaan tidak tepat waktu, kurang memuaskan dan mengakibatkan kekecewaan (Ismail, 2015).

Beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja yang dilakukan oleh Ameliya (2019), Ola dkk (2019), Basid (2017) dan Salma (2016) dan adanya hubungan antara beban kerja dengan kinerja yang dilakukan oleh Silanno dkk (2014), Manuho dkk (2015) dan Usman (2016). Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Paniki Bawah karena belum ada penelitian terkait adanya hubungan komitmen organisasi dan beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan dan untuk melihat hubungan faktor komitmen dan beban kerja terhadap kinerja dari tenaga kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Komitmen Organisasi dan Beban kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah Kota Manado”.

## METODE

Penelitian ini menggunakan survei analitik dengan rancangan *cross sectional*. Tempat penelitian di Puskesmas Paniki Bawah Kota Manado pada bulan Januari-Juni 2020. Sampel penelitian yaitu semua tenaga kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah Kota

Manado berjumlah 55 responden. Instrumen penelitian yaitu kuesioner menggunakan uji statistik *Chi Square* dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis tenaga kesehatan terbanyak yaitu perawat 21 responden (38,2%). Berdasarkan jenis kelamin terbanyak yaitu perempuan 51 responden (92,7%). Berdasarkan umur terbanyak yaitu antara umur 26-35 tahun 20 responden (36,4%). Berdasarkan pendidikan terakhir terbanyak yaitu pendidikan D4/S1 30 responden (54,5%). Berdasarkan masa kerja terbanyak yaitu >10 tahun 24 responden (43,6%).

### Analisis Variabel Penelitian

Tabel 1. Gambaran Umum Responden terhadap Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi	n	%
Baik	21	38,2
Kurang Baik	34	61,8
Total	55	100

Berdasarkan tabel 1, sebagian besar responden memiliki komitmen yang kurang baik sebanyak 34 responden (61,8%).

Tabel 2. Gambaran Umum Responden terhadap Beban Kerja

Beban Kerja	n	%
Tinggi	15	27,3
Rendah	40	72,7
Total	55	100

Berdasarkan tabel 2, sebagian besar responden memiliki beban kerja yang resnda sebanyak 40 responden (72,7%).

Tabel 3. Gambaran Umum Responden terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Kinerja	n	%
Baik	24	43,6

Tabel 4. Distribusi Responden terhadap Komitmen Organisasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Komitmen Organisasi	Kinerja Tenaga Kesehatan		Jumlah	Total n (%)	p value	OR
	Baik n (%)	Kurang Baik n (%)				
Baik	14 (66,7)	7 (33,3)	21	55 (100)	0,007	4.800
Kurang Baik	10 (29,4)	24 (70,6)	34			

Berdasarkan tabel 4, sebagian besar responden memiliki komitmen yang kurang baik dengan kinerja tenaga kesehatan yang kurang baik pula sebanyak 24 responden (70,6%). Berdasarkan analisa menggunakan uji statistik *chi square* maka didapatkan

Kurang Baik	31	56,4
Total	55	100

Berdasarkan tabel 3, sebagian besar responden memiliki kinerja yang kurang baik sebanyak 31 respoden (56,4%).

### Analisis Antar Variabel Penelitian

hasil bahwa nilai *p value* 0,007 lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (0,05) yang menunjukkan terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah Kota Manado.

Tabel 5. Distribusi Responden terhadap Beban kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Beban Kerja	Kinerja Tenaga Kesehatan		Jumlah	Total n (%)	p value	OR
	Baik n (%)	Kurang Baik n (%)				
Tinggi	6 (40)	9 (60)	15	55 (100)	0,739	0,815
Rendah	18 (45)	22 (55)	40			

Berdasarkan tabel 5, sebagian besar responden memiliki beban kerja rendah dengan kinerja tenaga kesehatan yang kurang baik sebanyak 22 responden (55%). Berdasarkan analisa menggunakan uji statistik *chi square* maka didapatkan hasil bahwa nilai *p value* 0,739 lebih besar dari nilai  $\alpha(0,05)$  yang menunjukkan tidak

terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah Kota Manado.

### Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil penelitian yang didapat berdasarkan penelitian yang dilakukan pada tenaga

kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah Kota Manado dengan menggunakan kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan memiliki komitmen organisasi dan kinerja yang kurang baik dengan jumlah 24 responden (66,7%). Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji *chi square* komitmen organisasi dengan kinerja tenaga kesehatan, terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja tenaga kesehatan dengan nilai *p value* = 0,007.

Tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Paniki Bawah memiliki komitmen afektif yang baik seperti bersedia untuk berusaha keras bagi kemajuan puskesmas dan komitmen normatif yang baik seperti melayani pasien sesuai dengan waktu kunjungan, namun masih kurangnya komitmen berkesinambungan dari tenaga kesehatan. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya keinginan untuk bekerja di tempat lain apabila mereka mendapat tawaran yang lebih baik. Faktor lainnya yang mempengaruhi komitmen tenaga kesehatan yaitu faktor kepemimpinan. Kurangnya dukungan dan pengawasan dari pemimpin mengakibatkan masih kurangnya tenaga kesehatan yang memiliki komitmen terhadap organisasi secara maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan Salma (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai honor lepas (PHL) di Puskesmas Kabupaten Morowali. Basid (2017) juga menyatakan

bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Anjir Muara Kabupaten Barito Kuala. Hasil penelitian Ola dkk (2019) di UPTD Puskesmas Kajuara juga menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja.

### **Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan**

Hasil penelitian yang didapat berdasarkan penelitian yang dilakukan pada tenaga kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah Kota Manado dengan menggunakan kuesioner menunjukkan bahwa tenaga kesehatan terbanyak terdapat pada kategori beban kerja rendah dan memiliki kinerja kurang baik dengan jumlah 22 responden (55%). Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji *chi square* beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan, tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan dengan nilai *p value* = 0,739.

Kebanyakan tenaga kesehatan memang sudah bekerja sesuai dengan keahlian masing-masing, namun ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja tenaga kesehatan seperti banyaknya pasien yang datang setiap harinya, ruang kerja yang masih kekurangan sarana pendukung serta situasi dan kondisi yang tak terduga, baik tenaga kesehatan yang pada saat itu akan bertugas di dalam puskesmas maupun diluar puskesmas. Beban kerja yang

diberikan kepada tenaga kesehatan memang sudah sesuai, namun pekerjaan yang dilakukan secara terburu-buru menjelang batas waktu mengakibatkan kinerja yang kurang baik dikarenakan hasil kerja yang kurang memuaskan.

Hasil penelitian yang didapat oleh Nuraini (2018), beban kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Kebumen 1. Namun, berbeda dengan Silanno dkk (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Bahu Kota Manado. manuhu dkk (2015) juga menyatakan terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di instansi rawat inap C1 RSUP Prof.Dr.R.D.Kandou Manado.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu :

1. Tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Paniki Bawah Kota Manado sebagian besar memiliki komitmen organisasi yang kurang baik.
2. Tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Paniki Bawah Kota Mando sebagian besar memiliki beban kerja rendah.
3. Tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Paniki Bawah Kota Manado sebagian besar memiliki kinerja yang kurang baik.

4. Terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah Kota Manado.
5. Tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah Kota Manado.

## SARAN

Saran terkait kesimpulan pada penelitian ini yaitu :

1. Diperlukan kegiatan yang terstruktur dan sistematis untuk meningkatkan komitmen pada setiap tenaga kesehatan.
2. Menyesuaikan beban kerja dan keahlian dengan kapasitas yang ideal bagi setiap tenaga kesehatan sehingga menciptakan kinerja yang memuaskan.
3. Menyediakan fasilitas pendukung di dalam ruang kerja agar dapat mendukung kinerja pelayanan dari setiap tenaga kesehatan.
4. Perlu adanya dukungan dan pengawasan dari pemimpin secara intensif untuk meningkatkan komitmen tenaga kesehatan agar menghasilkan kinerja terbaik.
5. Untuk penelitian selanjutnya, bisa melihat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ameliya. 2019. *Peran Mediasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional pada Pengaruh*

- beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Puskesmas Sungai Duri Kabupaten Bengkayang) (<http://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejmf/article/view/36091>) Diakses tanggal 11 November 2019
- Basid, A. 2017. *Pengaruh Pengawasan dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Anjir Muara Kab. Barito Kuala Tahun 2017*. Jurnal Berkala Kesehatan, 3(1): 39-49
- Christina, S., Maren V.S. 2010. *Exporting Services Succesfully: Antecedents and Performance Implications of Customer Relationships*. Journal of International Marketing, 18(1): 86-108
- Ismail. 2015. *Hubungan Kinerja Bidan Desa dengan Tingginya Angka Kematian Neonatal di Wilayah Kerja Puskesmas Batu Lappa Kabupaten Pinrang*. Jurnal Manusia dan Kesehatan, 3(3): 29-38
- Manuho, E., Warouw, H., Rivelino, H. 2015. *Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan di Instansi Rawat Inap C1 RSUP Prof. DR. R. D. Kandou Manado*. e-Kep, 3(2): 1-8
- Nuraini, A.S. 2018. *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kebumen I*. (<http://lib.stieputrabangsa.ac.id/repository/145501629.pdf>) Diakses tanggal 3 Maret 2020
- Ola, A.B., Abdullah,R., Azis, M. 2019. *Pengaruh Status Kepegawaian dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja di UPTD Puskesmas Kajuara Kabupaten Bone*. Journal of Management, 2(1): 1-14
- Rahmi, T. 2013. *Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fatima Kabupaten Tanah Toraja*. Jurnal Manusia dan Kesehatan, 1(3): 11-21
- Salma, D. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honor Lepas pada Puskesmas di Kabupaten Morowali*. Jurnal Katalogis (Online) Vol.4 No.2 (<http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6756/5410>) Diakses tanggal 19 November 2019
- Silanno, Y.V.R., Kapantow,N., Josephus, J. 2014. *Hubungan antara Beban Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Bahu Kota Manado*. (<http://fkm.unsrat.ac.id/wp-content/uploads/2014/11/yucko.pdf>) Diakses tanggal 26 Agustus 2019
- Usman. 2016. *Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare*. Jurnal MKMI, 12(1): 21-28