



**HUBUNGAN KINERJA DENGAN KOMITMEN DAN
KETAHANAN KERJA DARI TENAGA KESEHATAN
DARI SATU RSUD DI KABUPATEN LAMONGAN**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Kedokteran**



Oleh

**HESTILAH PUTRI SETIYORINI
21801101017**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN DOKTER
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS ISLAM MALANG**

2023

ABSTRAK

Hestilah Putri Setiyorini. Fakultas Kedokteran, Universitas Islam Malang,.... 2023. Hubungan Kinerja Dengan Komitmen Dan Ketahanan Kerja Dari Tenaga Kesehatan Dari Satu RSUD Di Kabupaten Lamongan.

Pembimbing 1: dr. Rima Zakiyah, Sp.Rad **Pembimbing 2:** dr. Tri Wahyu Sarwiyata, M.Kes

Pendahuluan: Data hasil survey indeks kepuasan masyarakat terhadap RSUD Ngimbang di tahun 2021 menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan di RSUD Ngimbang termasuk kategori baik, hal ini dapat dilihat dari hasil rata-rata yakni 85,311 (kategori baik). Namun, apakah kinerja yang baik ini diikuti dengan ketahanan dan komitmen kerja yang baik belum pernah diteliti sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen kerja dan ketahanan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Ngimbang Lamongan.

Metode: Penelitian kuantitatif secara observasional analitik menggunakan pendekatan *Cross-Sectional* dilakukan pada tenaga kesehatan di RSUD Ngimbang Lamongan dengan total 112 responden. Variabel komitmen kerja menggunakan tes psikologi *papi kostick*, ketahanan kerja menggunakan tes psikologi *kreaplin*, dan kinerja tenaga kesehatan menggunakan data yang diambil dari RSUD Ngimbang Lamongan.

Hasil: Kinerja berhubungan cukup kuat dengan komitmen kerja $r = 0,261$ ($p = 0,005$) dan kinerja berhubungan cukup kuat dengan ketahanan kerja $r = 0,445$ ($p = 0,000$). Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai kinerja maka akan semakin tinggi pula nilai komitmen dan ketahanan kerja.

Kesimpulan: Terdapat hubungan kinerja dengan komitmen dan ketahanan kerja dari tenaga kesehatan dari satu RSUD di Kabupaten Lamongan

Kata kunci: Komitmen, Ketahanan, Kinerja, Tenaga Kesehatan

ABSTRACT

Hestilah Putri Setiyorini. Faculty of Medicine, Islamic University Malang,
2023. Performance With Commitment And Work Resilience From Health
Workers From One Hospital In Lamongan Regency.

Supervisor 1: dr. Rima Zakiyah, Sp.Rad **Supervisor 2:** dr. Tri Wahyu Sarwiyata,
M.Kes.

Introduction : Data from the survey results of the community satisfaction index for the Ngimbang Hospital in 2021 show that the performance of health workers at the Ngimbang Hospital is in the good category, this can be seen from the average result, which is 85.311 (good category). However, whether this good performance is followed by resilience and good work commitment has never been studied so that researchers are interested in conducting research on the effect of work commitment and job resilience on the performance of health workers at Ngimbang Lamongan Hospital.

Methods : This research is a quantitative research which was carried out in an observational analytic manner using a cross-sectional approach carried out on health workers at Ngimbang Lamongan Hospital with a total of 112 respondents. Variables of work commitment used the papi kostick psychological test, job resilience used the kraplin psychological test, and the performance of health workers used data taken from Ngimbang Lamongan Hospital.

Results : Performance is quite strongly related to work commitment $r = 0.261$ ($p = 0.005$) and performance is quite strongly related to work resilience $r = 0.445$ ($p = 0.000$). This shows that the higher the value of performance, the higher the value of commitment and work resilience.

Conclusion: There is a performance relationship with the commitment and work resilience of health workers from a hospital in Lamongan Regency

Keywords: Commitment, Resilience, Performance, Health Workers

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas pelayanan kesehatan sangat berkaitan erat dengan kualitas kinerja tenaga kesehatan, karena tenaga kesehatan mempunyai kedudukan yang penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, pelayanan diberikannya berdasarkan pendekatan biopsikososial-spiritual, dilaksanakan selama 24 jam secara berkesinambungan (Lestari, 2014).

Komitmen menjadi salah satu hal yang penting dalam dunia kerja dan berkaitan erat dengan kinerja. Komitmen ialah identifikasi kekuatan yang terkait dengan nilai-nilai dan tujuan untuk memelihara keanggotaannya dalam rumah sakit (Robbins 2006 dalam Krisnawati *et al.*, 2016). Selain itu, komitmen dapat juga diartikan bahwa tingkat kepercayaan, keterikatan individu terhadap tujuan dan mempunyai keinginan kuat untuk melaksanakan tugas dan bekerja di suatu rumah sakit (Mathis dan Jackson 2001 dalam Krisnawati *et al.*, 2016). Tidak hanya komitmen kerja saja yang bisa mempengaruhi kinerja akan tetapi, ketahanan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja individu dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. Ketahanan kerja yaitu (*hardiness*) adalah kekuatan yang dimiliki individu sebagai pertahanan terhadap stres. Kondisi ini timbul karena adanya *stressor* yang bisa meliputi gagal dalam mencapai apa yang direncanakan, masalah pekerjaan, dan hubungan yang tidak baik dengan orang lain. Ketahanan juga berkaitan dengan toleransi dan penerimaan pada orang lain, menanggapi stres secara efektif, pengelolaan secara baik, stabilitas sikap, kepercayaan diri dan merasa nyaman dengan dirinya sendiri. Tenaga kesehatan juga harus mempunyai ketahanan dalam melakukan pekerjaannya, ketahanan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja dan ada kemungkinan dalam pelaksanaan pekerjaan akan tepat waktu dan memberikan pelayanan yang memuaskan (Hadzam 1992, dalam Sari, 2017).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu

periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Jadi kinerja adalah sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya (Indria Hangga Rani, 2018). Adapun data yang ditemukan bahwa kinerja tenaga kesehatan di RSUD Ngimbang termasuk kategori baik, hal ini diperkuat dengan hasil survey indeks kepuasan masyarakat terhadap RSUD Ngimbang di tahun 2021 menunjukkan hasil rata-rata yakni 85,311 (kategori baik) (RSUD Ngimbang, 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja yang baik berkaitan dengan komitmen kerja dan ketahanan kerja dari tenaga kesehatan itu sendiri. Dari penelitian terdahulu ada penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Eddy Athalia (2015) dan penelitian yang dilakukan oleh Pascarini (2020) mengenai pengaruh ketahanan kerja terhadap kinerja. Namun, apakah kinerja yang baik ini diikuti dengan ketahanan dan komitmen kerja yang baik belum pernah diteliti sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan kinerja dengan komitmen dan ketahanan kerja dari tenaga kesehatan dari satu RSUD di Kabupaten Lamongan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi permasalahan di atas, maka dirumuskan permasalahan yang diteliti sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara kinerja dengan komitmen kerja dari tenaga kesehatan di RSUD Ngimbang Lamongan?
2. Apakah terdapat hubungan antara kinerja dengan ketahanan kerja dari tenaga kesehatan di RSUD Ngimbang Lamongan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis hubungan antara kinerja dengan komitmen kerja dari tenaga kesehatan di RSUD Ngimbang Lamongan.
2. Menganalisis hubungan antara kinerja dengan ketahanan kerja dari tenaga kesehatan di RSUD Ngimbang Lamongan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi mengenai hubungan kinerja dengan komitmen dan ketahanan kerja dari tenaga kesehatan di RSUD Ngimbang Lamongan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan masukan kepada institusi RSUD Ngimbang Lamongan dan sebagai sumber data dasar dalam hal menentukan kebijakan yang berhubungan dengan kinerja tenaga kesehatan di RSUD Ngimbang Lamongan.



BAB VII

PENUTUP

7.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari Analisa statistik dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kinerja yang baik karena ada motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen kerja dan ketahanan kerja yang tinggi serta diimbangi dengan kemampuan (*ability*) yang mumpuni.
2. Komitmen dan ketahanan kerja yang baik karena ada sikap tanggung jawab, bekerja dengan penuh kesungguhan, cermat, teliti, berusaha mencari tahu segala hal terkait dengan pekerjaannya, terus belajar meningkatkan kemampuan dan keterampilan serta mampu bertahan dalam kondisi apapun.

7.2 SARAN

Dengan hasil penelitian ini, saran bagi peneliti lanjutan yakni sebagai berikut.

1. Menggunakan dua rumah sakit dengan tipe yang sama sebagai lokasi penelitian sehingga bisa dibandingkan nantinya.
2. Melakukan penelitian dengan cara menggali informasi menggunakan metode observasi ataupun tanya jawab secara langsung agar memaksimalkan informasi yang didapat.
3. Untuk melakukan pengambilan data melalui tes sebaiknya dilakukan pada satu ruangan khusus yang dilakukan serentak oleh responden agar tidak terjadi pengisian double tiap responden. Dari penelitian yang telah dilakukan terdapat kendala dalam pengumpulan responden yang tidak pada ruangan khusus sehingga ada responden yang melakukan pengisian tes secara double.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, P., & Marina, A (2018). Pengaruh Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Provinsi “X”. *Jurnal Menara Ekonomi*, Vol.4 No.3 (ISSN:2407-8565), 64-73
- Achmad Rozi El Eroy, dkk. 2020. Strategi Paling Amuh Mengelola Karyawan. Cilegon: Runzune Sapta Konsultan
- Atamimi, N. (1982). Pembakuan Norma Tes Kraepelin Sebagai Alat Pengukur Kecepatan Kerja, Ketelitian Kerja, Keajegan Kerja Dan Ketahanan Kerja Pada Sarjana Lulusan Ilmu Pengetahuan Sosial Dan Sarjana Lulusan Ilmu Pengetahuan Eksakta Dan Alam Yang Berada Di Kotamadya Yogyakarta. *Universitas Gajah Mada*.
- Etikariena, A. (2020). Pengaruh Kepribadian Tangguh terhadap Perilaku Kerja Inovatif pada Karyawan PT X. *Journal Psikogenesis*, 7(2), 158–172. <https://doi.org/10.24854/jps.v7i2.1127>
- Fadhillah, H., Endang Wahyati, E., & Sarwo, B. (2019). Peraturan Tentang Tenaga Kesehatan Dalam Peraturan Perundang-Undangan Dan Azas Kepastian Hukum. *Soepra*, 5 (1), 146. <https://doi.org/10.24167/shk.v5i1.1653>
- Fadli. 2018. Pengaruh Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Medan Belmera Medan. Skripsi FE-UNIMED
- Han, S. T., Nugroho, A., Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2011). Komitmen Afektif Dalam Organisasi Yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 14(2). <https://doi.org/10.9744/jmk.14.2.109-117>
- Halimsetiono, E. (2014). Peningkatan Komitmen Organisasi untuk Menurunkan Angka Turnover Karyawan Improvement of Organizational Commitment to Lower Employee Turnover. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 8(8), 339–345. <https://media.neliti.com/media/publications/39853-ID-peningkatan-komitmen-organisasi-untuk-menurunkan-angka-turnover-karyawan.pdf>

- Indria Hangga Rani, M. M. (2018). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(2), 139–148. <https://core.ac.uk/download/pdf/229851246.pdf>
- Irmawatini dan Nurhaedah. 2017. Metodologi Penelitian: Pusat Pendidikan Sumber Daya Manusia Kesehatan: Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia
- Kemenkes, 2019. Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Krisnawati, K. M. S., Wijaya, I. P. G., & Suarjana, K. (2016). Hubungan motivasi dan komitmen kerja perawat dengan penerapan keselamatan pasien di runag intensif RSUP Sanglah Denpasar. *Community of Publishing in Nursing (COPING)*, 4(3), 29–35.
- Lestari, T. R. P. (2014). UPAYA MENGHASILKAN TENAGA PERAWAT BERKUALITAS Nursing Education : Effort to Produce Quality Nurses Personnel. *Aspirasi*, 5, 1–10.
- Lisnawati *et al.* (2022). Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* <https://Jurnal.Unibrah.Ac.Id/Index.Php/JIWP>, 8(3), 178–183. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6358138>
- Listiyono, R. A. (2015). Studi Deskriptif Tentang Kuaitas Pelayanan di Rumah Sakit Umum Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto Pasca Menjadi Rumah Sakit Tipe B. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 1(1), 2–7.
- Mailoa, J., & Ramdani, A. (2020). Efektivitas Pelatihan Hardiness untuk Meningkatkan Sikap Tangguh dalam Menyelesaikan Masalah. *Jurnal Intervensi Psikologi (JIP)*, 12(2), 65–80. <https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol12.iss2.art1>
- Marwanto, E., & Muti'ah, T. (2011). Hubungan Kepribadian Hardiness dengan Pengelolaan Konflik pada Anggota Polisi Polres Bantul. *Jurnal Spirits*, 2(1), 1–11. http://psikologi.ustjogja.ac.id/wp-content/uploads/2016/08/3_EkoMarwanto_Titik.pdf
- Mustamu *et.al.*, (2018). Aplikasi Korelasi Spearman Untuk Menganalisis

- Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Berdasarkan Gender (Studi Kasus : Dinas Perhubungan Kota Ambon). Al-Khwarizmi: Jurnal Pendidikan Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam, 3(1), 83–92. <https://doi.org/10.24256/jpmipa.v3i1.22>
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.24256/kelola.v2i2.438>
- Pane, H., Fauziah, & Nurhayati. (2018). Rancang Bangun Aplikasi Kraepelin Test Berbasis Web Menggunakan Metode Bubble Sort. *JOINTECS (Journal of Information Technology and Computer Science)*, 7(1), 41–48.
- PERMENKES RI No. 30 (2019) Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019, Menteri Kesehatan Republik Indonesia, (2), pp. 1–13
- Pascari, D. R., Murgianto, H., & Nugroho, R. (2020). *Pengaruh job embeddedness, ketahanan kerja (resilience) dan cyberloafing terhadap kinerja serta ocb sebagai variabel intervening pada tenaga kependidikan di untag surabaya*. <http://repository.untag-sby.ac.id/7896/>
- Putri, C. A., Rofiqoh, E., Wulandari, F. A., & Prastiningrum, F. A. (2022). Implementasi Alat Tes Papi Kostick (Review Sistematis). *Flourishing Journal*, 2(2), 121–129. <https://doi.org/10.17977/um070v2i22022p121-129>
- RSUD Ngimbang (2022) Profil RSUD Ngimbang. Available at: <https://rsudngimbang.id/>
- Rana, S., Kolibu, F. K., Korompis, G. E. C., Kesehatan, F., Universitas, M., Ratulangi, S., & Abstrak, M. (2020). Hubungan Komitmen Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah Kota Manado. *Jurnal KESMAS*, 9(6), 53–58.
- Sari, Fenny Intan. 2017. Hubungan Antara Kepribadian Tangguh (Hardiness) dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Bagian Reskrim dan Intelkam di Polsek Padang Tulang Langkat. Skripsi. Universitas Medan Area
- Saraswati, N K P; Vidyastuti; Kur'ani, N. (2022). Hubungan Antara Resiliensi Dan kinerja Pegawai Dimasa. *Eksistensi*, 4(2), 55–61.
- Sari, Fenny Intan. 2017. Hubungan Antara Kepribadian Tangguh (Hardiness) dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Bagian Reskrim dan Intelkam di Polsek Padang Tulang Langkat. Skripsi. Universitas Medan Area

- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 56–70.
- Syarifah, D. (2012). Feedback yang Berkelanjutan (Continuous Feedback) untuk Mendukung Penilaian Kinerja Efektif. *Insan*, 14(02), 120–126.
- Tety Thalib & Iswan Sabidullah. (2020). Kualitas Pelayanan Pasien Di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Aloe Saboe. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, VII(2), 119–128.
- Tribudi, A. L., & Fuady, W. R. (2018). Analisis pengaruh kepuasan kerja, masa kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Swakarya Insan Mandiri Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 44(25), 103–114
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 Tentang Tenaga Kesehatan
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota Yayasanpek. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 495–503.
- Yusuf, Milawati. (2021) Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja di Instalasi Gawat Darurat, 1 (1), pp.1-7
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi. In Makassar: Penerbit Nas Media Pustaka.