

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS OESAPA KUPANG

The Influence of Performance Satisfaction and Organizational Commitment to the Performance of health workers at the Oesapa Kupang Health Center

Deroni Lahiko Salet^{1,a)}, Debryana Y. Salean^{2,b)}, Ni Putu Nursiani^{3,a)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}
^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} deronlahiko@gmail.com, ^{b)} debryana.salean@staf.undana.ac.id,
^{c)} niputu.nusiani@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland_fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kinerja, tenaga kesehatan Puskesmas Oesapa Kupang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dokumentasi dan observasi. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih, dan pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis inferensial dan model analisis regresi linear berganda, dengan bantuan aplikasi SPSS versi 21. Hasil analisis deskriptif menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Oesapa Kupang berada pada kriteria penilaian sangat tinggi, di lihat dari capaian masing-masing variabel. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Oesapa Kupang. Selanjutnya hasil uji F menunjukkan bahwa kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Oesapa Kupang, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan kemampuan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dalam memengaruhi variabel kinerja tenaga kesehatan relatif kuat.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kinerja Tenaga Kesehatan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karena bagaimanapun juga peran manusia lah yang akhirnya menentukan berhasil atau tidaknya suatu kebijakan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat.

Kepuasan kerja yaitu suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menurut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins dan Judge, 2009:40). Kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan organisasi untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja karyawan juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di organisasi terutama karyawan ahli/profesional yang sangat besar peranannya dalam pengoprasian

organisasi. Sebaliknya, apabila para karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekuensi - konsekuensi yang harus dihadapi organisasi adalah kemangkiran, kelambanan, perputaran kerja, pengunduran diri lebih awal. Sehingga jika karyawan telah merasa puas dengan apa yang telah mereka lakukan kepada organisasinya akan lebih baik lagi jika organisasi menyelaraskan dengan komitmen yang ada dalam organisasi. Luthans (2006:249) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Menurut Darmawan (2013:171) komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan kenggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi.

Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi ketimbang individu-individu yang tidak memiliki komitmen. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam bentuk sikap dan perilaku. Komitmen organisasi membawahkan seorang karyawan pada pemberian kontribusi terbaik bagi kemajuan perusahaan, tanpa memperhitungkan apa yang dapat perusahaan berikan kepadanya. Karyawan akan cenderung tetap bekerja pada perusahaan yang pada perusahaan yang memiliki nilai dan tujuan yang serupa dengan dirinya.

Sedangkan Luthans (2002) mengemukakan komitmen organisasi adalah suatu keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dari organisasi tertentu. Keinginan menuju level keahlian tinggi atas nama organisasi. Suatu kepercayaan tertentu di dalam, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut sehingga dalam sebuah organisasi karyawan mempunyai komitmen akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal upaya meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sering dikatakan bahwa faktor teknis sangat berpengaruh akan tetapi faktor non teknis juga berperan penting dalam kinerja karyawan seperti peran motivasi, maka dari itu organisasi dituntut untuk pintar mengelola karyawan dalam memberikan motivasi dan merangsang motivasi itu muncul.

Berdasarkan hasil uraian tersebut, dalam hal upaya pencapaian tujuan suatu organisasi seringkali timbul permasalahan dalam bidang organisasi pelayanan kesehatan salah satunya adalah kinerja yang dimiliki para pegawai kesehatan cenderung menurun. Hal ini dapat diketahui dari perilaku pegawai yang kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya seperti tidak masuk kerja tanpa keterangan, datang terlambat, serta memberikan pelayanan kesehatan yang kurang memuaskan pada pasien. Upaya memberikan pelayanan kesehatan terhadap kesehatan pembangunan pada bidang kesehatan, yang sekaligus adalah bagian dari pembangunan nasional. Kesehatan merupakan salah satu unsur yang sangat penting dari mutu kehidupan dalam pembangunan Nasional untuk mewujudkan manusia Indonesia seutuhnya.

Dalam mencapai kinerja pegawai kesehatan, faktor sumber daya manusia sangat dominan pengaruhnya. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari hasil kerjanya, dalam kerangka profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seorang pegawai kesehatan mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada terciptanya maksud dan tujuan organisasi atau tempatnya bekerja, misalnya bagaimana cara mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja organisasi atau instansi ketika potensi mereka tidak dikembangkan secara optimal. Pelayanan kesehatan bermutu yang diberikan kepada pasien merupakan tolak ukur bagi keberhasilan

pelayanan, dan berbagai usaha atau kegiatan yang bersifat jasa. Secara umum disebutkan bahwa makin efektif suatu pelayanan kesehatan yang diberikan maka semakin tinggi pula mutu pelayanan kesehatan tersebut. Puskesmas diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat secara merata, tidak ada diskriminasi sehingga pelayanan tersebut menjadi efektif dan efisien.

Pusat kesehatan masyarakat (PUSKESMAS) sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu puskesmas dituntut untuk memberikan yang bermutu yang memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Masalah kinerja karyawan yang terjadi pada Puskesmas Oespa Kupang adalah pimpinan merasa bahwa kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan di organisasi tersebut dirasa masih jauh dari target yang ditentukan organisasi sehingga pimpinan mengambil sikap untuk menabah jam oprasional yang dijadikan sebagai upaya untuk mencapai target organisasi, serta adanya pelanggaran kehadiran ditempat kerja yang dilakukan bebrapa karyawan dengan datang terlambat dengan berbagai alasan, belum lagi sikap kooperatif yang tidak baik diantara karyawan dalam bekerja sama sebagai tim (Silalahi, 2018). Selanjutnya untuk masalah kepuasan kerja yang terjadi diantara pimpinan dan karyawan pada Puskesmas Oesapa Kupang, yaitu kepuasan kerja yang dilakukan oleh segenap lini manajemen organisasi melalui pertemuan dapat dikatakan berintensitas baik. Seperti diadakan pertemuan secara berkala yang bertujuan membahas dan mengevaluasi pekerjaan selama kurun waktu tertentu. Namun kepuasan kepuasan kerja yang dihasilkan dalam pertemuan tidak berjalan dengan baik karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya yang secara keseluruhan dapat menimbulkan perbedaan pengertian dalam bekerja, dan kurangnya kepercayaan pimpinan mengakibatkan informasi dan tugas yang sudah disampaikan tidak berjalan sesuai dengan yang diharapkannya, serta kurangnya daya tarik pimpinan saat menyampaikan informasi di depan para karyawan, yang membuat karyawan menunjukkan sikap kurang menyenangkan atas tugas yang di sampaikan pimpinannya. Hal inilah yang menuntu setiap karyawan dan pimpinan untuk selalu peka dan dan saling berkoordinasi agar kelancaran kegiatan organisasi tetap berjalan dengan lancar (Prabasari dan Netra,2013).

Masalah komitmen organisasi yang terjadi adalah jarang sekali karyawan yang menunjukkan semangat untuk bekerja untuk meraih prestasi kerja yang tinggi karena menurut standar penilaian kerja, rata-rata petugas kesehatan Puskesmas Oesapa Kupang nilainya hanya sedang-sedang saja bahkan ada yang cenderung rendah, yang mana hal tersebut mengindikasikan kurang terdorongnya petugas kesehatan Puskesmas Oesapa Kupang. Dalam mencapai prestasi kerja atau dengan kata lain kurangnya motivasi berprestasi di antara petugas kesehatan Puskesmas Oesapa Kupang. Fakta lain yang di temukan bahwa banyak petugas kesehatan Puskesmas Oesapa Kupang tidak begitu peduli dengan hasil dari kinerja dan produktifitas mereka. Ada beberapa dari mereka tidak mau menerima resiko dari pekerjaannya sehingga dari pekerjaannya sehingga akhirnya mereka tidak terlalu loyal.

Penelitian ini mengambil objek di Puskesmas Oesapa Kupang yang beralamat di jalan Suratim, Oesapa, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang. Puskesmas Oesapa Kupang merupakan badan organisasi yang dibentuk pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan dan pusat pelayanan pertama yang menyeluruh dari suatu wilayah. Oleh karena itu, kinerja pegawai kesehatan yang baik juga menjadi pertimbangan masyarakat untuk pergi berobat ke Puskesmas Oesapa Kupang, untuk mengetahui lebih jelas mengenai keadaan pegawai serta faktor-faktor yang memepengaruhi seorang pegawai memiliki motivasi yang tinggi karena dengan motivasi yang tinggi pegawai akan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Puskesmas Oesapa Kupang”.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Andrew F. Sikula yang dikutip oleh (Hasibuan 2001). Penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Kinerja karyawan merupakan aspek penting agar bisnis dapat berjalan dengan baik. Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas kerja yang dimiliki oleh karyawan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal karyawan tersebut. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan produktivitas perusahaan. (Efendi 2002) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Dalam hal ini kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja seorang karyawan merupakan implementasi dari beberapa hal yang dimiliki oleh karyawan diantaranya adalah tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, kompensasi dan kepuasan dalam berkerja.

Kinerja karyawan merupakan perbandingan antara kinerja yang dihasilkan karyawan dengan kinerja yang diharapkan dari karyawan oleh perusahaan. Perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya baik, dengan begitu diharapkan kinerja perusahaan akan membaik. (Simamora 2004) berpendapat kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan pada periode tertentu dalam menyelesaikan tugas yang telah ditargetkan oleh perusahaan, serta tolak ukur pencapaian kualitas kerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

Kinerja karyawan tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh faktor-faktor yang dapat membuat hasil kerja karyawan menjadi baik atau sebaliknya. Pencapaian hasil kerja yang baik ditentukan oleh keseriusan perusahaan dalam memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut. (Rivai 2004) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja atau target yang telah ditentukan terlebih dahulu oleh perusahaan dan disepakati bersama.

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Hasil kerja terbentuk dari proses kinerja yang dipengaruhi faktor internal dan eksternal dari seorang karyawan. Keseluruhan proses bekerja dari seorang karyawan, hasilnya dapat digunakan untuk menentukan apakah pekerjaan karyawan tersebut baik atau sebaliknya. (Wirawan 2009).

Dari pendapat para ahli yang dikemukakan di atas disimpulkan bahwa kinerja karyawan sendiri mempunyai arti faktor yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya dalam kepuasan kerja terlihat adanya perbedaan individual, sesuai dengan persepsi individu tersebut terhadap pekerjaannya. Persepsi individu terhadap pekerjaan dan hasil-hasilnya maupun faktor-faktor terkait di sekitar pekerjaannya mempengaruhi perasaan atau sikap individu tersebut terhadap pekerjaannya. Handoko (2002) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Setiap individu

yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi berarti individu tersebut memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya dengan cara menghargai pekerjaannya itu.

Karyawan dengan tingkat kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap positif dengan pekerjaan yang dimilikinya. Sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan keberlangsungan karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang merasa mendapatkan kepuasan kerja cenderung memilih bertahan lebih lama di perusahaan. Sedangkan karyawan yang merasakan ketidakpuasan kerja cenderung memikirkan untuk keluar dari perusahaan. (Robbins dan Stephen 2003) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut: Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima”.

Kepuasan kerja mencerminkan keadaan emosi atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini diwujudkan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya Kreitner dan Kinicki (2001) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja memiliki manfaat besar bagi karyawan yang menjalankan tugas. Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi dan meningkatnya komitmen kerja karyawan merupakan manfaat adanya kepuasan kerja dalam diri karyawan.

Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan yang timbul dari seorang karyawan dengan imbalan yang disediakan oleh perusahaan. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan atau dapat dikatakan kepuasan kerja masing-masing karyawan berbeda.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dari kinerja seorang karyawan. Dari teori-teori yang dikemukakan oleh para ahli disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan baik senang atau tidak senang terhadap situasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Apabila karyawan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan harapannya, maka karyawan dapat merasakan kepuasan kerja tersebut. Karyawan yang puas akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya.

Komitmen Organisasional

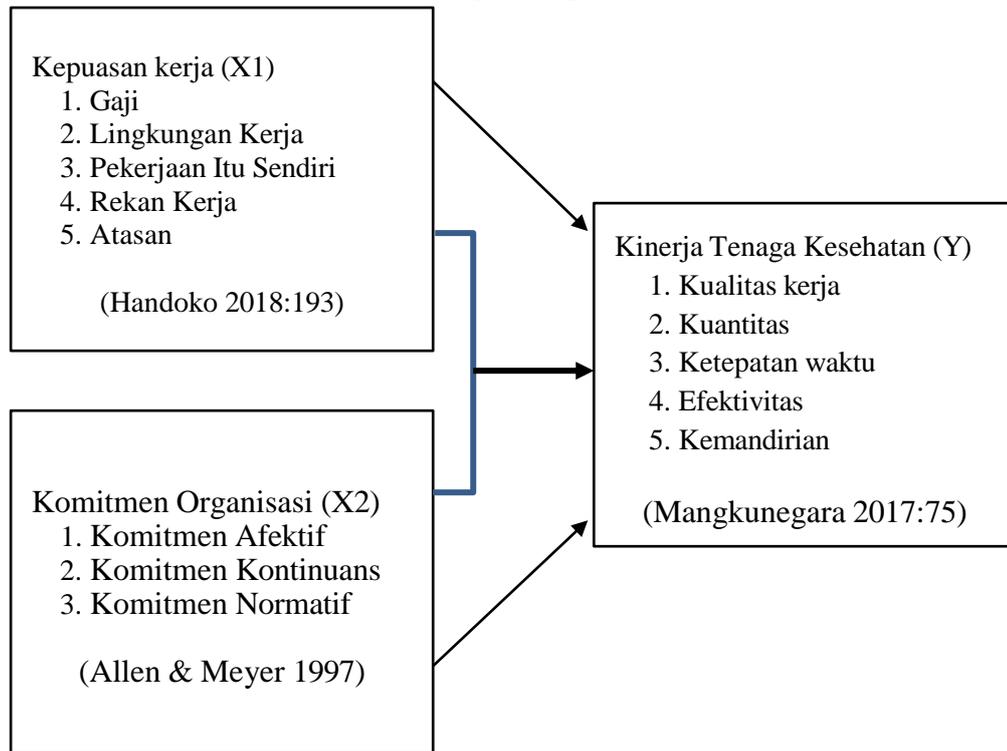
Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam berorganisasi. Komitmen yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dapat dikatakan sebagai komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan berusaha melibatkan diri dalam kegiatan guna memajukan perusahaan. Karyawan akan memilih untuk bertahan diperusahaan dan melanjutkan keanggotaannya sebagai bentuk komitmen organisasi yang dimiliki karyawan. (Allen dan Mayer 1993), menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaan dalam berorganisasi.

Anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi menunjukkan loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Loyalitas tersebut dapat berupa kemauan untuk bekerja lebih keras demi tercapainya tujuan perusahaan. Menurut (Robbins 2007), komitmen karyawan merupakan usaha mendefinisikan dan melibatkan diri dalam organisasi dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Komitmen terhadap organisasi menunjukkan usaha karyawan dan kemauan mengerahkan segala upaya untuk kepentingan organisasi serta berminat tetap menjadi bagian dari organisasi.

Kesulitan komitmen organisasi ditentukan oleh sejumlah variabel personal dan organisasi seperti umur, disposisi yaitu persamaan positif negatif keluar masuk organisasi, tanggung jawab, hubungan dengan atasan, rasa diperlukan, adil dan kesempatan

KERANGKA BERPIKIR

Gambar 1.
Kerangka Berpikir



Keterangan :

- Secara Parsial
- Secara Simultan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian survey. Menurut sugiyono (2018) penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi datanya dari sampel yang diambil pada populasi tersebut. Penelitian survey digunakan untuk mengumpulkan informasi berbentuk opini dari sejumlah besar orang terhadap topik atau isu tertentu.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis permasalahan menggunakan model analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2003). Dengan tujuan untuk mengetahui hubungan diantara ketiga variabel yang di teliti merupakan Kepuasan, Komitmen dan Kinerja Karyawan. Menurut Sugiyono (2003) penelitian

kuantitatif merupakan penelitian dengan memperoleh data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Data Kuantitatif

Adalah data yang diperoleh dari kuesioner dan dinyatakan dalam bentuk angka atau numeric, sesuai dengan bentuknya seperti jumlah tenaga kesehatan pada Puskesmas Oesapa Kupang.

2) Data Kualitatif

Adalah jenis data yang tidak menggunakan angka (Numeric) dan penelitian datanya pun lebih bersifat seni (Kurang Terpola) dan data yang dihasilkan dari penelitian ini pun lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan. Yang termasuk dalam data kualitatif yaitu, gambaran umum tentang organisasi dan sejarah berdirinya Puskesmas Oesapa Kupang.

2. Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terdiri dari (2) dua jenis data yaitu: Data primer dan Data Sekunder

1) Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan suatu organisasi secara langsung dari objek yang diteliti dan untuk kepentingan studi yang bersangkutan dapat berupa interview (wawancara) maupun observasi.

2) Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi yang mendukung data primer serta peraturan pemerintah yang berkaitan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka memenuhi kebutuhan data yang diperlukan, penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Peneliti memberikan kuesioner kepada responden yang berisi pernyataan berkaitan dengan topik penelitian. Responden diminta untuk mengisi setiap butir-butir pernyataan dan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Penyekoran dan pengukuran pada alternatif jawaban menggunakan skala Likert yang dimodifikasi dengan menghilangkan jawaban di tengah yaitu ragu-ragu, menjadi skala 1 sampai 4 (Hadi, 1991).

Dikonversi dalam 5 pilihan angka dengan nilai:

1 = Sangat Rendah

2 = Rendah

3 = Sedang

4 = Tinggi

5 = Sangat Tinggi

Modifikasi skala Likert menurut (Hadi 1991) dapat dilakukan berdasarkan dua alasan. Pertama, kategori jawaban yang tengah memiliki makna ganda. Kategori jawaban yang bermakna ganda ini tidak diharapkan oleh suatu instrumen. Kedua, tersedianya kategori jawaban di tengah menimbulkan kecenderungan menjawab ditengah (central tendency effect). Tersedianya jawaban ditengah akan menghilangkan banyak data penelitian, sehingga mengurangi banyak informasi yang dapat dijangkau pada responden.

2. Wawancara (Interview)

Peneliti melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak perusahaan. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi perusahaan berupa gambaran mengenai perusahaan, sistem yang sedang berjalan, serta kegiatan operasional yang dilakukan.

3. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan perusahaan. Peneliti berharap memperoleh gambaran mengenai kegiatan operasional perusahaan dengan menggunakan metode ini.

4. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Sugiono (2015) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumentasi, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi dalam penelitian ini berupa data tenaga medis dan profil puskesmas Oesapa.

Teknik Analisis Data

Teknik pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis yaitu uji T dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terdapat 65 orang responden dan responden tersebut dikategorikan dalam beberapa karakteristik. Berdasarkan data yang diperoleh dari 65 responden tenaga kesehatan Puskesmas Oesapa Kupang dengan menggunakan kuesioner, sehingga dapat di klasifikasi responden karyawan adalah jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Pengelompokan responden dalam penelitian ini bertujuan agar penulis dapat mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden yang digambarkan sebagai berikut.

Tabel 1.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	Laki- laki	27	41,6
2	Perempuan	38	58,4
Total		65	100

Sumber : Data Primer Diolah (2023)

Berdasarkan table 1, dapat diketahui bahwa dari 65 responden yang berjenis kelamin laki-laki memiliki presentase 41,6 % atau sebanyak 27 responden dan yang berjenis kelamin perempuan memiliki presentase sebanyak 58,4 % atau sebanyak 38 responden. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan. Hal ini dikarenakan tenaga kesehatan bidan hanyalah perempuan. Konsep gender lainnya yaitu suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. Misalnya, bahwa perempuan itu dikenal lemah lembut, cantik, emosional, atau keibuan. Sementara laki-laki dianggap : kuat, rasional, jantan dan perkasa. Ciri dari sifat itu sendiri merupakan sifat-sifat yang dapat dipertukarkan (Fakih, 1996:8)

Table 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Tingkat Usia	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	≤ 20	5	7,7
2	21-30	16	24,62
3	31-40	33	50,76
4	> 40	11	16,92
Total		65	100

Sumber : Data Primer Diolah 2023

Berdasarkan table 2 diketahui bahwa responden dengan rentang usia kurang dari atau sama dengan 20 tahun sebanyak 5 orang dengan presentase sebesar 7,7%, rentang usia 21-30 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase sebesar 24,62%, responden dengan rentang usia 31-40 tahun sebanyak 33 orang dengan presentase sebesar 50,76%, dan responden dengan rentang usia lebih dari 40 tahun sebanyak 11 orang dengan presentase sebesar 16,92%. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa responden paling banyak berada pada usia 31-40 tahun dikarenakan usia 31-40 tahun merupakan usia kerja yang produktif. Menurut Kemenkes RI tahun 2017 masyarakat dapat dikategorikan menjadi 3 yaitu kelompok usia muda (< 15 tahun), kelompok usia produktif dengan rentang usia (15-64 tahun), dan masyarakat usia non produktif (> 64 tahun). Kelompok usia 0 – 14 tahun dianggap sebagai masyarakat yang belum produktif secara ekonomis. Usia produktif merupakan usia kerja yang bisa menghasilkan barang dan jasa. Pada rentang usia 15 – 64 tahun banyak orang yang menyelesaikan pendidikan formalnya, mencari, membangun karier, membangun sebuah keluarga, aktif terlibat dalam pembangunan komunitas dan sebagainya (McKenzie dkk, 2006).

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3
Uji Regresi

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardized		
Model	B	Std. Error	Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	-2.384	1.541		-1.546	.127
kepuasan kerja	.439	.043	.427	10.262	.000
komitmen organisasi	1.067	.070	.638	15.340	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : data primer diolah (2023)

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut

$$Y = -2.384 + 0,439 X_1 + 1.067 X_2$$

Dari model tersebut maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (a) sebesar -2.384 yang artinya apabila Kepuasan kerja (X₁), Komitmen organisasi (X₂) 0, maka nilai Kinerja (Y) adalah sebesar -2.384
- Koefisien regresi b₁ = 0,439 artinya, apabila kepuasan (X₁) mengalami kenaikan 1 poin, sementara karakteristik organisasi dan kinerja (Y) meningkat sebesar 0,439 poin.

- c) Koefisien regresi $b_2 = 1.067$ artinya, apabila komitmen organisasi (X2) mengalami kenaikan 1 poin, sementara kinerja (Y) meningkat 1.067

Pengujian Hipotesis

Pada dasarnya uji statistik digunakan untuk melihat seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara individu menerangkan variasi dari variabel dependen. Dengan syarat apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan lebih kecil 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial signifikan terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini.

- a) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan (H1). Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut :
1. Menentukan Hipotesis Statistik
Ho : Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan puskesmas oesapa
Ha : Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas
 2. Menentukan t Hitung Dan Signifikansi
Dari tabel 4.9 diperoleh output thitung variabel X1 sebesar 10,262 dengan signifikansi (ρ value) sebesar 0,000
 3. Menentukan t tabel
Mencari ttabel dengan derajat kebebasan $df = n - k = 65 - 2 = 63$ pada tingkat alpha (α) = 5% = 0.05. Pengujian dua sisi maka diperoleh t tabel 1,998 (dilihat pada lampiran tabel distribusi t).
 4. Kriteria Pengujian
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan lebih kecil dari alpha ($\rho < \alpha$) maka H0 ditolak dan Ha diterima.
Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan lebih besar dari alpha ($\rho > \alpha$) maka H0 diterima dan Ha ditolak.
 5. Membandingkan thitung dengan ttabel dan signifikansi dengan alpha
Nilai thitung (10.262) > t tabel (1.998) dan signifikansi (0,000) < alpha ($\alpha = 0,05$) atau t hitung > t tabel dan $\rho < \alpha$
 6. Kesimpulan
Karna thitung (10.262) > ttabel (1.998) dan signifikansi (0,000) < alpha ($\alpha = 0,05$), maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas oesapa.
- b) Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan (H2) Adapun langkah-langkah pengujian sebagai berikut :
1. Menentukan Hipotesis Statistik
Ho : Kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas oesapa
Ha : Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas Oesapa
 2. Menentukan t Hitung Dan Signifikansi
Dari tabel 4.9 diperoleh output thitung variabel X1 sebesar 15.340 dengan signifikansi (ρ value) sebesar 0,000
 3. Menentukan ttabel
Mencari ttabel dengan derajat kebebasan $df = n - k = 65 - 2 = 63$ pada tingkat alpha (α) = 5% = 0.05. Pengujian dua sisi maka diperoleh t tabel 1.998 (dilihat pada lampiran tabel distribusi t).
 4. Kriteria Pengujian
Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan lebih kecil dari alpha ($\rho < \alpha$) maka H0 ditolak dan Ha diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan lebih besar dari α ($\rho > \alpha$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

5. Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan signifikansi dengan α .
Nilai t_{hitung} (15.340) > t_{tabel} (1.998) dan signifikansi (0,000) < α ($\alpha = 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $\rho < \alpha$
6. Kesimpulan
Karna t_{hitung} (15.340) > t_{tabel} (1.998) dan signifikansi (0,000) < α ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas oesapa.

Uji Simultan (Uji F)

Uji f dilakukan untuk melihat dan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Uji f dapat dilakukan dengan membandingkan f_{hitung} dengan f_{tabel} . Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$, dan signifikan $< \alpha$ (H_0 ditolak dan H_a diterima) begitupun sebaliknya.

Tabel 4
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	753.920	2	376.960	457.689	.000 ^b
	Residual	51.064	62	.824		
	Total	804.985	64			

- a. Dependent Variable: kinerja
- b. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kepuasan kerja

Berdasarkan tabel 4 dapat dilakukan langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

1. Menentukan Hipotesis Statistik
 H_0 : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas oesapa Kupang
 H_a : Kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi p tenaga kesehatan puskesmas oesapa kupang
2. Menentukan F_{hitung} dan signifikansi
Dari tabel ANOVA (tabel 4.10) diperoleh F_{hitung} sebesar 457.689 dan nilai signifikansi sebesar 0,000
3. Menentukan F_{tabel}
Mencari F_{tabel} dengan derajat kebebasan df $2 = n - k - 1 = 65 - 2 - 1 = 63$, pada tingkat α sebesar 0,05, maka diperoleh $F_{tabel} = 2,75$. (Lihat tabel distribusi F pada lampiran).
4. Kriteria pengujian
Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi < α (3,14) maka H_0 ditolak dan H_a diterima
Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan signifikansi > α (3,14) maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
5. Membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel}
 F_{hitung} (457.689) > F_{tabel} (2,75) dan signifikansi (0,000) < α (0,05) yakni 0.000
6. Kesimpulan
Karena F_{hitung} (457.689) > F_{tabel} (2,75), dan signifikansi (0,000) < α (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi

secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan puskesmas oesapa kupang

Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang dapat dilihat tabel berikut :

Tabel 5
Uji Derteminasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	.968 ^a	.937	.935	.908

- a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, kepuasan kerja
- b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil analisis determinasi menunjukkan R Square sebesar 0,937 berarti nilai koefisien determinasi adalah 93,7%, artinya bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai kontribusi pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan pada puskesmas oesapa kupang yakni sebesar 93.7 %, sedangkan sisanya sebesar 6,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan nilai R Square sebesar 0,937 yang semakin mendekati 1 (satu) menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja tenaga kesehatan pada puskesmas oesapa relatif kuat.

Pembahasan Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Oesapa.

Dari hasil analisis deskriptif, total skor capaian Variabel kespuasan kerja berada pada kriteria tinggi. Dari jawaban responden menunjukkan frekuensi tanggapan tertinggi berada pada indikator atasan dan frekuensi tanggapan terendah berada pada indikator gaji. Hal ini berarti, para tenaga kesehatan merasa bahwa atasan selalu memberi dukungan dan memperlakukan mereka dengan baik. Sedangkan untuk indikator gaji para tenaga kesehatan merasa belum mendapatkan gaji pokok yang bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari dan tunjangan yang diterima belum mencukupi, namun hal tersebut masih dalam kategori tinggi.

Total skor capaian variabel komitmen organisasional dari Puskesmas Oesapa berada pada kriteria sangat tinggi. Dari jawaban responden menunjukkan tanggapan tertinggi berada pada indikator komitmen normatif dan frekuensi tanggapan terendah juga berada pada indikator komitmen efektif, hal ini berarti tenaga kesehatan merasa belum memberikan banyak kontribusi bagi kantor ini, para tenaga kesehatan merasa masalah yang terjadi di kantor tidak menjadi permasalahan pribadi mereka dan belum menjadi bagian dari keluarga. Namun masih dalam kategori sangat tinggi yang berarti tenaga kesehatan merasa berat untuk meninggalkan kantor.

Total skor capaian variabel kinerja tenaga kesehatan dari puskesmas oesapa berada pada kriteria tinggi. Indikator kemandirian berada pada frekuensi tanggapan tertinggi, yang berarti tenaga kesehatan mandiri dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan. Sedangkan frekuensi tanggapan terendah yaitu pada indikator efektifitas dimana para tenaga kesehatan merasa belum efektif dalam menggunakan waktu menyelesaikan tugas. Walaupun demikian indikator ini masih berada pada kategori tinggi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Oesapa

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga kesehatan puskesmas oesapa. Pengaruh yang bersifat positif menandakan bahwa hubungan

pengaruh antara kepuasan kerja dan tenaga kesehatan puskesmas oesapa bersifat linear, artinya kepuasan kerja yang efektif dapat membantu tenaga kesehatan untuk menyelesaikan masalah dan membuka jalan bagi terciptanya hubungan kerja sama yang baik, maka dapat meningkatkan kinerja tenaga kesehatan puskesmas oesapa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2010:413), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja akan mendorong tenaga kesehatan untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik. Hasil kerja yang lebih baik akan menimbulkan imbalance ekonomi dan psikologis yang lebih tinggi. Apabila imbalance tersebut dipandang pantas dan adil maka timbul kepuasan yang lebih besar karena petugas kesehatan merasa bahwa mereka menerima imbalan sesuai dengan prestasinya taupun hasil kerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan tenaga kesehatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deslin (2022) dimana hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UPK Timor.

Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Oesapa

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap tenaga kesehatan pada puskesmas oesapa, artinya komitmen organisasional mempunyai hubungan searah dengan kinerja tenaga kesehatan.

Selain itu hasil ini juga sesuai dengan pendapat Umam (2012:262) seorang tenaga kesehatan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki identifikasi terhadap organisasi, terlibat sungguh-sungguh dalam kepegawaian, dan ada loyalitas serta afeksi positif terhadap organisasi. Selain itu tampak tingkah laku berusaha ke arah tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, sehingga karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk semakin meningkatkan kerjanya.

Tenaga kesehatan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap tinggal dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deslin (2022) dimana hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari variabel Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UPK Timor. Dan Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ranty Sapitri, (2016). Dengan judul : “pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Listrik area Pekanbaru” yang menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh terhadap petugas kesehatan pada Perusahaan Listrik area Pekanbaru.

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Oesapa

Hasil uji F menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Oesapa. Hasil ini menegaskan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasional dilakukan dan diterapkan secara baik sehingga memenuhi harapan para tenaga kesehatan maka dapat memberikan pengaruh terhadap meningkatnya kinerja para tenaga kesehatan. Demikian pula sebaliknya ketika kepuasan kerja, komitmen organisasional dilakukan dan diterapkan tidak memenuhi harapan tenaga kesehatan, maka akan berdampak bagi menurunnya kinerja tenaga kesehatan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deslin (2022) dimana hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan dari variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN UPK Timor. Dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi bersama-sama juga mempengaruhi kinerja petugas kesehatan. Hasil ini sejalan dengan hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Oesapa.

Disisi lain hasil analisis determinasi juga memperkuat hasil uji hipotesis bahwa kemampuan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional dalam menjelaskan atau memengaruhi variabel kinerja relatif kuat. Namun pengaruh tersebut tidak mutlak dilihat dari artinya masih terdapat faktor lain yang dikemukakan oleh Kasmir (2016:189) yaitu Faktor kemampuan dan keahlian, factor pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasional, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Factor-factor inilah yang diduga ikut memengaruhi kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Oesapa Kupang namun memerlukan riset lebih lanjut untuk untuk membuktikannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data, hasil, dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor, diketahui bahwa variabel kepuasan kerja berada pada kategori tinggi, komitmen organisasional sangat tinggi serta tenaga kesehatan sangat tinggi.
2. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Oesapa. Berarti jika semakin tinggi kepuasan kerja maka kinerja juga akan semakin meningkat
3. Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa variabel komitmen organisasional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Oesapa. Berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka kinerja juga akan semakin meningkat.
4. Secara simultan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Oesapa, yang diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang menunjukkan bahwa masing-masing variabel kepuasan kerja, komitmen organisasional dan petugas kesehatan dalam memengaruhi kinerja petugas kesehatan relatif kuat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka peneliti mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi Puskesmas Oesapa
Diharapkan pimpinan Puskesmas Oesapa tetap mempertahankan tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional karena terbukti dapat memengaruhi kinerja petugas kesehatan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat memfokuskan pada variabel lain diluar

variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasional antara lain, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Mempertahankan dan memprioritaskan apa yang menjadi keinginan nasabah sehingga pelayanan diberikan oleh perusahaan menjadi lebih baik lagi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Agar dapat meneliti dan menganalisis faktor-faktor penyebab maupun variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi dan mempunyai keterkaitan hubungan terhadap kepuasan nasabah seperti kepercayaan, loyalitas nasabah, dan citra merek.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Septiani . (2013), “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero), Kantor Cabang Bandar Udara Sultan Syarif Kaim II Pekanbaru”
- Allen, N. J. & Meyer, J.P. (1993) “ The measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to The Organization”, *Journal of Occupational Psychology*, Vol: 63, pp.1-18
- Armstrong, M. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo
- Amstrong, Michael & Baron, A. (1998). “Performance Management”. *Institute of Personnel and Development, New York. Behaviour dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*, Vol 10 no 1, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, April 2010.
- Brahmasari, Ida Ayu. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja perusahaan”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol.10, No. 2, September 2008.
- Ciptanugrahaningsih, Putr. “Analisis Perbedaan Perilaku Etis Auditor di KAP Dalam etika profesi (Studi Terhadap Peran Faktor-Faktor Individual: Locus of Control, Lama Pengalaman Kerja, Gender, dan Equity Sensitivity).
- Efendi, Hariandja Marihot Tua. (2002). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Grasindo. Efendi, Hariandja Marihot Tua. (2002). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Grasindo. Fuad Mas’ud (2004) “Survai Diagnosis Organisasional”, Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, Imam, (2009), “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: UNPAD
- Gomes, Faustino Cardoso (2003), “ Manajemen Sumber Daya. Edisi Kedua” Yogyakarta: Andi Offset
- Haidi, Sutrisno, (1991), “Metodologi Research Jilid 3 ”, Yogyakarta : Andi Offset.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2008) “ Manajemen Sumber Daya Manusia”, edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Handoko, Hani. (2002). “Perilaku Organisasi”. Yogyakarta: BPFEUGM. Hasibuan
- Hendrawan Qonit Mekta (2017). “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Indra Kelana Yogyakarta)”. Skripsi : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Herzberg (1959), “The Motivation to Work”, New York: Jhon Wille and Sons
- H.M. Yani (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Husein Umar (1997) “Riset Sumber Daya Manusia “, Jakarta Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans (2006), “ Perilaku Organisasi”, Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Malayu, SP. (2008). “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta PT. Bumi Aksara
- Jurnal Ilmiah Psikologi Manasa 2015, vol.4, No.2, 125-139* “Hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada pekerja lepas biro konsultan”

- Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya Vol.3 No 6 Desember, 2011.
- Kinicki (2001), "Organizational Behavior", New York: McGraw-Hill Companies, Inc
- Luthans, (2006) "Perilaku Organisasi". Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara(2007).Evaluasi KinerjaSDM, Bandung :RefikaAditama
- Mangkunegara,A.A.(2000),Manajemen Sumber DayaManusia.Jakarta;
- Mowday. R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982), "Employee-Organization Linkage: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover ". New York : Academic Press
- Munandar, Sjabadhyni, Wutun (2004) "Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan, PIO, Depok"
- Moenir (2008) "Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia", Bandung PT. Bumi Aksara.
- M. Yani (2012), "Manajemen Sumber Daya Manusia" , Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Prabu, Anwar."Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Bencana NasionalKabupaten Muara Enim", Profesional Terhadap Keinginan Berpindah Auditor ", Jurnal Ilmiah MahaiswaAkuntansi, Vol 3 no 10,Mojokerto, 2011.
- Priyanto Duwi (2010), "Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS", Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, Veithzal (2004) "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik", Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- RirisAgung Cahyani,Ocky Sundari,JohnsonDongo,ran(2020)."Pengaruh Komitmen Organisasidan Kepuasan KerjaTerhadap Kinerja Kayrayan (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAMKota Salatiga)
- Rivai, dan Basri (2005)," Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan".Jakarta : Rajagrafindo Persada
- RorohSeptiani, (2013), "HubunganAntaraKepuasanKerjaDenganKinerjaKaryawan"
- Robbinss, S.P., and Judge, T.A(2008), "Perilaku Organisasi, Edisi Kedua belas " Jakarta: Salemba Empat
- Robbins dan Stephen p, (2007) "Perilaku Organisasi" Jilid 1 dan 2 .
- Robbins dan Judge, (2011), "Perilaku Organisasi" Edisi 12, Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins dan Stephen.P. (2003), "Perilaku Organisasi " Jakarta : Gramedia.
- Santoso, singgih, (2012) " Panduan Lengkap SPSS Versi 20.", Jakarta : PT Elex Media Komputondo.
- Simamora, Henry. (2004). "Manajemen Sumber Daya Manusia" Yogyakarta ; STIE YKPN
- Sowmya, K.R. & Panchanatham, N. (2011)." FactorsInfluncing Organizational Comitmen of banking sector employes", Journal of Ecomomics and behavioral studies, 2(1), 19-15.
- Steers, R.M dan Porter, L.W. (1983) " Motivation and Work Behavior, New York: Academic Press.
- Steers, Richard M., Black, J Stewart. (1994), " Organizational Behavior. Fifth Edition. HarperColins College Publishers" New York
- Sugiyono, (2009) " Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D", Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2013) " Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D", Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, (2014) " Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D", Bandung : Alfabeta.
- Tsue, A.S., J.L. Pearce, L.W Porter, and A. M. Tripoli, 1997, "Alternative Approach to the Employee-Organization R elationship: Does Investment in Employees Pay Off", Academy of Management Journal, VOL. 40 No .5,pg.1089

- Wahyuni, Inuk. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Komitmen. Wibowo, Edi dan Wiwik. "Pengaruh Kepemimpinan, Organizational Citizenship
Yohanes Sarah M. Simanjuntak (2020). "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kawasan Industri Medan)". Skripsi: Universitas Sumatera Utara.
- Wibowo (2013), "Perilaku dalam organisasi", Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). "Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian", Jakarta. Selemba Empat.
- Wright, N., (2003), "Quality Beyond Six Sigma", London: Butterworth Heinmann.