

PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN KETAHANAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI RSUD NGIMBANG LAMONGAN

Hestilah Putri Setiyorini, Tri Wahyu Sarwiyata, Rima Zakiyah *

*Fakultas Kedokteran Universitas Islam Malang

ABSTRAK

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: Komitmen kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja nilai sig. 0,006 (<0,005) dan ketahanan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja nilai sig. 0,000 (<0,005). Hal ini menunjukkan semakin tinggi komitmen dan ketahanan maka akan semakin tinggi kinerja tenaga kesehatan.

Kesimpulan: Terdapat pengaruh komitmen kerja dan ketahanan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Ngimbang Lamongan

Kata kunci: Komitmen, Ketahanan, Kinerja, Tenaga Kesehatan

*Korespondensi:

Rima Zakiyah

Jl.MT Haryono 193 Kota Malang, Jawa Timur Indonesia, 65145

Email: Rimazakiyah@unisma.ac.id, telepon:0341-551932

THE EFFECT WORK COMMITMENT AND WORK RESILIENCE ON THE PERFORMANCE OF HEALTH WORKERS AT NGIMBANG LAMONGAN HOSPITAL

Hestilah Putri Setiyorini, Tri Wahyu Sarwiyata, Rima Zakiyah *

*Fakultas Kedokteran Universitas Islam Malang

ABSTRACT

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 *kreaplin* psychological test, and the performance of health workers used data taken from Ngimbang Lamongan Hospital.

Results : Work commitment has a significant effect on the performance of sig. 0.006 (<0.005) and work resilience has a significant effect on the performance of the sig value. 0.000 (<0.005). This shows that the higher the commitment and resilience, the higher the performance of health workers.

Conclusion: There is an effect of work commitment and work resilience on the performance of health workers at Ngimbang Lamongan Hospital.

Keywords: Commitment, Resilience, Performance, Health Workers

*Corresponding author:

Rima Zakiyah

Jl.MT Haryono 193 Kota Malang, Jawa Timur Indonesia, 65145

Email: Rimazakiyah@unisma.ac.id, telepon:0341-551932

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat. Pada hakikatnya rumah sakit adalah tempat pemenuhan kebutuhan dan tuntutan pasien yang mengharapkan penyelesaian masalah kesehatannya di rumah sakit. Pasien memandang bahwa hanya rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan medis sebagai upaya penyembuhan dan pemulihan atas rasa sakit yang dideritanya. Pasien mengharapkan pelayanan yang siap, cepat, tanggap, dan nyaman terhadap keluhan penyakit pasien.¹ 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.²

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 di dalam rumah sakit.³ 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 (*hardiness*) adalah proses beradaptasi dengan baik dalam menghadapi kesulitan, trauma, tragedi, ancaman atau bahkan sumber signifikan dari stress.⁴ Tenaga kesehatan harus mempunyai jiwa ketahanan dalam melakukan pekerjaannya, ketahanan kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan kualitas dari hasil kerja serta ada kemungkinan dalam melaksanakan pekerjaannya akan lebih tepat waktu dan dapat memberikan pelayanan yang memuaskan.⁵

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran individu tersebut dalam suatu perusahaan pada periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Jadi kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti kualitas, efisiensi dan kriteria efektivitas kerja lainnya.⁶

Adapun data yang ditemukan bahwa kinerja tenaga kesehatan di RSUD Ngimbang termasuk kategori baik, hal ini dapat dilihat dari hasil survey indeks kepuasan masyarakat terhadap RSUD Ngimbang di tahun 2021 menunjukkan hasil rata-rata yakni 85,311 (kategori baik).⁷ 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 pengaruh komitmen kerja dan ketahanan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Ngimbang Lamongan.

METODE PENELITIAN

Desain, Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian kuantitatif secara observasional analitik menggunakan pendekatan Cross-Sectional dan dilakukan pada bulan Februari 2023 di RSUD Ngimbang Lamongan. Penelitian ini dinyatakan telah layak etik oleh Komisi Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Kedokteran Universitas Islam Malang dengan No. 004/LE.003/VIII/01/2022.

Pengelompokan Sampel Penelitian

Sample penelitian ini yaitu tenaga kesehatan dengan kriteria inklusi sebagai berikut:

1. Tenaga kesehatan (dokter umum, perawat, bidan, nutrisionist, dietisien, fisioterapi, apoteker dan analis kesehatan) yang bersedia menjadi responden dan mengumpulkan formulir.
2. Kooperatif dalam mengikuti berjalannya penelitian.

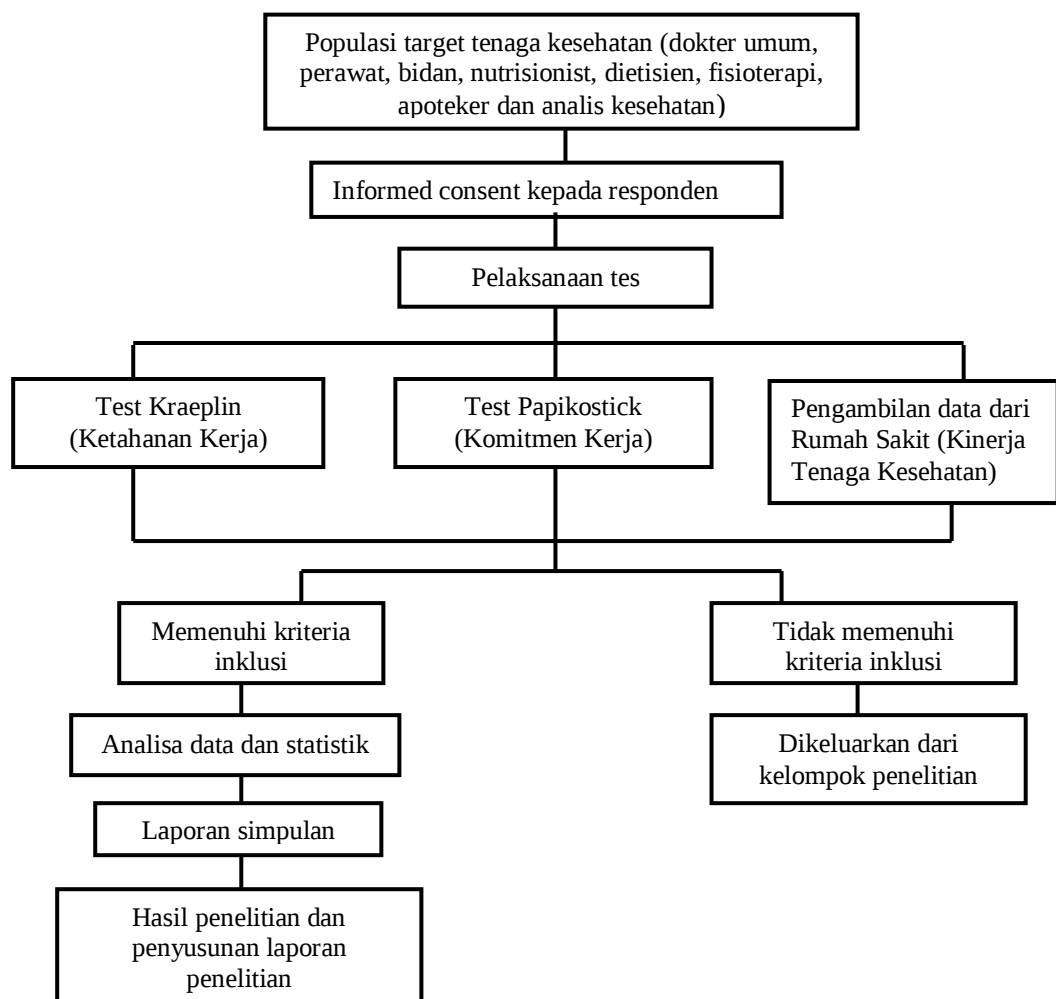
Kriteria Eksklusi penelitian ini yaitu:

1. Tenaga Kesehatan (dokter spesialis, dokter gigi, dan radiologi)
2. Tenaga non kesehatan (supir ambulans dan *cleaning service*)

3. Tenaga kesehatan sementara / magang
4. Tenaga kesehatan dalam masa cuti/izin dalam masa dilakukannya penelitian.
5. Menolak ikut serta dalam penelitian.

Sampel penelitian ini diambil menggunakan tes psikologi berupa tes *kraepelin* (ketahanan kerja), *papi kostick* (komitmen kerja) yang dilakukan pada tenaga kesehatan RSUD Ngimbang Lamongan. Jumlah sampel yang digunakan dihitung dengan rumus Krejcie dan Morgan, sehingga dibutuhkan minimal (n) 98 orang dan total populasi (N) sebanyak 131 orang. Data yang didapat akan diseleksi menurut kriteria inklusi, eksklusi dan tes psikologi.

Pelaksanaan Penelitian



Analisis Data Statistik

Data yang diperoleh akan dilakukan uji statistik normalitas menggunakan uji Kolmogorov smirnov untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Kemudian dilanjutkan uji korelasi Spearman untuk melihat kekuatan serta arah hubungan variabel. Data dianalisa menggunakan aplikasi SPSS ver.25.

HASIL DAN ANALISA DATA

Karakteristik responden penelitian ini adalah tenaga kesehatan di RSUD Ngimbang Lamongan yang telah memenuhi kriteria inklusi. Jumlah keseluruhan responden yakni 112 orang. Jumlah tersebut telah sesuai dengan pengambilan sampel berdasarkan rumus Krejcie dan Morgan.

Tabel 1 Distribusi frekuensi data demografi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Perempuan		
	64	57.1
Laki		
	48	42.9
Total	112	100

Sumber: data frekuensi 2023

Berdasarkan tabel 1 jumlah total seluruh responden yakni 112 orang. Dengan rincian responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 64 orang (57,1%) dan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 48 orang (42,9%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Data Demografi Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Jumlah	Prosentase
Perawat	82	73.21
Dietisien	4	3.57
Analisis Kesehatan	3	2.68
Apoteker	3	2.68
Bidan	9	8.04

Fisioterapis	3	2.68
Nutrisisionist	3	2.68
Dokter Umum	5	4.46
Total	112	100

Sumber: data frekuensi 2023

Berdasarkan tabel 2 sebagian besar responden adalah perawat sebanyak 82 responden, (73.21%) sementara responden lainnya yang meliputi dietisien sebanyak 4 responden (3.57%), analisis kesehatan sebanyak 3 responden (2.68%), apoteker sebanyak 3 responden (2.68%), bidan sebanyak 9 responden (8.04%), fisioterapis sebanyak 3 responden (2.68%), nutrisisionist sebanyak 3 responden (2.68%) dan dokter umum sebanyak 5 responden (4.46%).

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Komitmen Kerja

	Frekuensi	Persen (%)
Kurang Sekali	1	,9
Kurang	36	32,1
Sedang	48	42,9
Baik	26	23,2
Baik sekali	1	,9
Total	112	100,0

Sumber: data frekuensi 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 112 responden terdapat sebanyak 1 responden (0,9%) memiliki komitmen kerja kurang sekali, 36 responden (32,1%) memiliki komitmen kerja kurang, 48 responden (42,9%) memiliki komitmen kerja sedang, 26 responden (23,2%) memiliki komitmen kerja baik, 1 responden (0,9%) memiliki komitmen kerja baik sekali.

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Ketahanan Kerja

Ketahanan Kerja		
	Frekuensi	Persen (%)
Kurang Sekali	6	5,4
Kurang	21	18,8
Sedang	29	25,9
Baik	28	25,0
Baik Sekali	28	25,0
Total	112	100,0

Sumber: data frekuensi 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 112 responden terdapat sebanyak 6 responden (5,4%) memiliki ketahanan kerja kurang sekali, 21 responden (18,8%) memiliki ketahanan kerja kurang, 29 responden (25,9%) memiliki ketahanan kerja sedang, 28 responden (25%) memiliki ketahanan kerja baik dan sebanyak 28 responden (25%) memiliki ketahanan kerja baik sekali.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja

Kinerja		
	Frekuensi	Persen (%)
Kurang	4	3,6
Sedang	7	6,3
Baik	101	90,2
Total	112	100,0

Sumber: data frekuensi 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 112 responden terdapat sebanyak 4 responden (3,6%) memiliki kinerja tenaga kesehatan kurang, sebanyak 7 responden (6,3%) memiliki kinerja tenaga kesehatan sedang dan sebanyak 101 responden (90,2%) memiliki kinerja tenaga kesehatan baik.

Hasil Uji Spearman Hubungan Antara Komitmen Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Untuk mengetahui hubungan antara *Komitmen Kerja* dan *Ketahanan Kerja* terhadap *Kinerja Tenaga Kesehatan*, maka dilakukan uji korelasi. Tapi sebelum uji korelasi dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas. Berikut ini adalah hasil normalitas dari ketiga data tersebut.

Tabel 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Kinerja Komitmen Kerja Ketahanan Kerja Tenaga Kesehatan		
N		112	112	112
Normal	Mean	2,9107	3,4554	3,8661
Parameters ^a	Std.	,78904	1,20725	,43487
^b	Deviation			
Most	Absolute	,215	,174	,523
Extreme	Positive	,214	,147	,379
Differences	Negative	-,215	-,174	-,523
Test Statistic		,215	,174	,523
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan SPSS diperoleh nilai Sig. Komitmen Kerja dengan uji kolmogorov-smirnov diperoleh (0,000), Sig. Ketahanan Kerja (0,000), Sig. Kinerja Tenaga Kesehatan (0,000) yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian, data sampel tes berasal dari populasi yang berdistribusi tidak normal. Karena data komitmen kerja, ketahanan kerja dan kinerja tenaga kesehatan berdistribusi tidak normal, maka untuk pengujian hipotesisnya menggunakan statistik non-parametris (*non-parametric statistic*), sehingga dalam pengujian SPSS Versi 25 menggunakan uji spearman untuk menentukan hubungan dari dua variable tersebut. Berikut ini

adalah hasil analisisnya.

Tabel 7 Hasil Uji Spearman Hubungan Antara Komitmen Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Spearman's rho	Komitmen Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,261**
		Sig. (2-tailed)	.	,005
		N	112	112
	Kinerja Tenaga Kesehatan	Correlation Coefficient	,261**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,005	.
		N	112	112

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji hubungan menggunakan Spearman yang tercantum pada **Tabel 7** Nilai $p = 0.005$ atau < 0.05 menandakan adanya hubungan antara komitmen kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Nilai *correlation coefficient* = 0.261 menandakan tingkat kekuatan hubungan komitmen kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan cukup kuat. Nilai *correlation coefficient* bernilai positif menunjukkan hubungan yang searah. Yaitu semakin tinggi nilai komitmen kerja, maka semakin tinggi nilai kualitas kinerja tenaga kesehatan.

Hasil Uji Spearman Hubungan Antara Ketahanan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Karena data Ketahanan Kerja berdistribusi tidak normal dan Kinerja Tenaga Kesehatan berdistribusi tidak normal, maka untuk pengujian hipotesisnya menggunakan statistik non-parametris (*non-parametric statistic*), sehingga dalam pengujian SPSS Versi 25 menggunakan Uji Spearman untuk menentukan hubungan dari dua variable tersebut. Berikut ini adalah hasil analisisnya.

Tabel 8 Hasil Analisis Uji Spearman Hubungan Antara Ketahanan Kerja dengan Kinerja Tenaga Kesehatan

Spearman's rho	Ketahanan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,445**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	112	112
	Kinerja Tenaga Kesehatan	Correlation Coefficient	,445**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	112	112

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji hubungan menggunakan Spearman yang tercantum pada **Tabel 8** Nilai $p = 0.000$ atau < 0.05 menandakan adanya hubungan antara ketahanan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Nilai *correlation coefficient* = 0.445 menandakan tingkat kekuatan hubungan ketahanan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan cukup kuat. Nilai *correlation coefficient* bernilai positif menunjukkan hubungan yang searah. Yaitu semakin tinggi nilai ketahanan kerja, maka semakin tinggi nilai kualitas kinerja tenaga kesehatan.

Hasil Uji Regresi Linier Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Kerja dan Ketahanan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Dalam penelitian ini hasil dari uji korelasi/hubungan antara komitmen kerja dan ketahanan kerja cukup kuat sehingga perlu dilakukan uji pengaruh komitmen kerja dan ketahanan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja dan ketahanan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan menggunakan analisis regresi linear. Berikut hasil analisisnya.

Tabel 9 Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2,889	,160		18,000	,000
	Komitmen Kerja	,123	,044	,223	2,798	,006
	Ketahanan Kerja	,179	,029	,498	6,255	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kesehatan

Uji t digunakan untuk menjawab hipotesis, yaitu apakah komitmen kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, ketentuan yang digunakan untuk menjawab hipotesis ini adalah sebagai berikut.

1. Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan spss lebih besar dari pada level of significance (α) 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (menunjukkan komitmen dan ketahanan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Ngimbang Lamongan).
2. Jika nilai signifikansi yang diperoleh dari hasil pengolahan spss lebih kecil dari pada level of significance (α) 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (menunjukkan komitmen dan ketahanan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Ngimbang Lamongan).

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi komitmen kerja 0,006 ($<0,05$) dan nilai signifikansi ketahanan kerja 0,000 ($<0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen kerja dan ketahanan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti.

Hasil analisis diatas dapat dikatakan

bahwa komitmen kerja dan ketahanan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja tenaga kesehatan karena koefisien regresi variabel komitmen kerja dan variabel ketahanan kerja bernilai positif. Kondisi ini berarti bahwa kenaikan pada komitmen kerja dan ketahanan kerja akan mampu meningkatkan kinerja tenaga kesehatan. Nilai konstan dari komitmen kerja dan ketahanan kerja menunjukkan nilai positif sebesar 2,889. Nilai ini menunjukkan ketika tidak ada variabel komitmen kerja dan ketahanan kerja maka nilai kinerja tenaga kesehatan menunjukkan nilai positif sebesar 2,889. Nilai ini menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan nilai komitmen kerja maka akan terjadi peningkatan nilai kinerja tenaga kesehatan sebesar 0,123 dan ketika terjadi kenaikan nilai ketahanan kerja maka akan terjadi peningkatan nilai kinerja tenaga kesehatan sebesar 0,179.

Besarnya pengaruh komitmen kerja dan ketahanan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (*R Square*) yang dapat dilihat pada **tabel 10**.

Tabel 10 koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,558 ^a	,311	,299	,36414

a. Predictors: (Constant), Ketahanan Kerja, Komitmen Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Tenaga Kesehatan

PEMBAHASAN

Pemilihan Subyek dan Karakteristik Populasi

Sampel penelitian ini yaitu tenaga kesehatan yang memenuhi kriteria inklusi meliputi dokter umum, perawat, apoteker, analisis kesehatan, nutrisisionist, dietisien, fisioterapis, dan bidan. Alasan pemilihan responden dokter umum, perawat, apoteker, analisis kesehatan, nutrisisionist, dietisien, fisioterapis, dan bidan sebagai objek dalam penelitian ini karena mereka sering berinteraksi secara langsung dengan pasien terutama dalam hal memberikan pelayanan kesehatan yang terkait dengan keselamatan pasien. Selain itu, mereka dituntut untuk dapat profesional didalam pekerjaanya baik secara waktu dan tugas. Untuk kriteria eksklusi meliputi dokter spesialis, dokter gigi, dan radiologi, hal ini karena mereka sulit untuk ditemui dikarenakan waktu yang terbatas dan bersamaan ketika mereka sedang menangani pasien sehingga tidak bisa menjadi responden dalam penelitian dan untuk kriteria eksklusi yang meliputi tenaga non kesehatan (supir ambulan dan *cleaning service*) karena mereka tidak memiliki kemampuan dan wewenang dalam hal memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien.

Penelitian ini memilih sampel tenaga kesehatan yang memiliki masa kerja diatas satu tahun. Masa kerja diatas satu tahun ini bertujuan untuk mempermudah dalam menilai komitmen kerja dan ketahanan kerja karena tenaga kesehatan yang bekerjadengan masa kerja lebih dari 1 tahun dapat disimpulkan bahwa tenaga kesehatan di RSUD

Keterangan: Nilai koefisien determinasi sebesar 0,311 yang berarti bahwa pengaruh komitmen kerja dan ketahanan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Ngimbang Lamongan sebesar 31,1%, sementara itu sisanya, yaitu 68,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Ngimbang Lamongan tersebut adalah tenaga kesehatan tetap atau bukan tenaga kesehatan yang sedang magang. Responden penelitian ini berada di RSUD Ngimbang Lamongan. Peneliti meminta tempat atau ruangan khusus untuk dilakukannya tes psikologi (*test kraepelin* dan *tes papi kostick*) yang jauh dari area kebisingan karena test ini memerlukan tingkat kefokusn yang tinggi. Dalam tes ini dibagi menjadi 2 gelombang yakni tenaga kesehatan yang kerja dishift pagi dan tenaga kesehatan yang bekerja dishift sore, jadi setiap gelombang terdiri atas 56 responden. *Tes papi kostick* yakni tes untuk mengetahui nilai dari komitmen kerja tenaga kesehatan dan *tes kraepelin* untuk mengetahui nilai dari ketahanan kerja tenaga kesehatan. Responden yang bersedia akan mengikuti tes yang didampingi oleh psikolog dan hasil test nya akan dinilai oleh psikolog.

Hubungan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Ngimbang Lamongan

Penelitian yang telah dilakukan didapatkan adanya hubungan antara komitmen kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Ngimbang Lamongan dengan nilai kekuatan hubungan yang cukup kuat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanto dan Ratna (2015) didapatkan $p = 0,000$ dan $r = 0,729$ artinya terdapat hubungan antara komitmen kerja dengan kinerja karyawan PT. Bintang Abadi Puri Perkasa.⁸

Menurut penelitian oleh Rana-dkk (2020) didapatkan $p = 0,007$ artinya terdapat hubungan

antara komitmen kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Paniki Bawah Kota Manado.⁹ Hal ini menunjukkan bahwa komitmen kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai komitmen kerja, maka semakin tinggi pula nilai kualitas kinerja karyawan. Komitmen kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi akan berupaya untuk mempertahankan keanggotaannya di perusahaan. Perusahaan tentunya hanya akan mempertahankan karyawan-karyawan yang berprestasi atau mempunyai kinerja seperti yang diinginkan oleh perusahaan. Karyawan yang ingin tetap berada di perusahaan akan berupaya untuk dapat mencapai prestasi yang diinginkan oleh perusahaan yang pada akhirnya berdampak pada baiknya kinerja karyawan.¹⁰ Berdasarkan hasil penelitian ini maka pihak rumah sakit perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan komitmen kerja tenaga kesehatan untuk mencapai pelayanan maksimal bagi pasien.

Komitmen kerja yaitu identifikasi kekuatan yang terkait dengan nilai-nilai dan tujuan untuk memelihara keanggotaannya dalam rumah sakit.¹¹ Selain itu, komitmen kerja dapat juga diartikan bahwa tingkat kepercayaan, keterikatan individu terhadap tujuan dan mempunyai keinginan kuat untuk melaksanakan tugas dan bekerja di suatu rumah sakit.¹² Bagi tenaga kesehatan komitmen kerja adalah identifikasi kekuatan yang terkait dengan nilai-nilai dan tujuan untuk memelihara keanggotaan dalam rumah sakit.¹³ Selain itu, ada dua faktor yang dapat memengaruhi komitmen karyawan terhadap organisasi, yaitu karakteristik pribadi dan pengalaman kerja. Faktor karakteristik pribadi mencakup usia dan masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan peran individu dalam organisasi. Sedangkan pengalaman kerja terdiri dari keterandalan organisasi, perasaan dianggap penting oleh organisasi, realisasi harapan individu, persepsi terhadap gaji, persepsi terhadap

perilaku atasan, keadilan dan kepuasan kerja, keamanan kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan karyawan, dan kepercayaan karyawan.¹⁴

Upaya untuk meningkatkan komitmen kerja tenaga kesehatan tersebut dapat berupa peningkatan partisipasi tenaga kesehatan dalam pengambilan keputusan, pengembangan sistem kompensasi yang adil, perumusan kebutuhan dan harapan tenaga kesehatan ke dalam tujuan organisasi, penciptaan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan dan tugas serta meningkatkan kejelasan peran tenaga kesehatan dalam organisasi.¹⁵

Hubungan Ketahanan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Ngimbang Lamongan

Penelitian yang telah dilakukan didapatkan adanya hubungan antara ketahanan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Ngimbang Lamongan dengan nilai kekuatan hubungan yang cukup kuat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saifuddin (2018) didapatkan $p=0,000$ dengan nilai *pearson correlation* sebesar 0,544 artinya ada hubungan antara ketahanan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan Telekomunikasi PT. Cendana Teknik Utama.¹⁶

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Saraswati (2022) didapatkan *pearson correlation* sebesar 0,399 artinya terdapat hubungan antara ketahanan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Sejangkung Kabupaten Sambas maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara ketahanan kerja dengan kinerja berkolerasi secara positif. Artinya semakin tinggi ketahanan/*resiliensi* maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.¹⁷ Pada dasarnya, ketahanan dalam lingkungan kerja mencerminkan kapasitas individu untuk beradaptasi dengan kesulitan dan menahan tuntutan pekerjaan. Hal ini membuat individu tersebut akan tetap fokus dalam bekerja dan itu akan membuat

kinerja individu tersebut selalu stabil. Dengan demikian karyawan yang memiliki resiliensi tinggi akan selalu menciptakan kinerja yang tinggi pula.¹⁸

Ketahanan merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang memiliki kemampuan secara efektif untuk mengelola situasi yang penuh tekanan dan orang yang memiliki ketahanan tinggi akan lebih baik dalam menangani stres karena mereka menganggap diri mereka sebagai orang yang memilih situasi stres itu sendiri. Ketahanan psikologis (*psychological hardiness*) atau yaitu sekumpulan *trait* individu yang dapat membantu dalam mengelola stres yang dialami.¹⁹

Selain itu, Menurut Bissonnete beberapa faktor yang dapat menumbuhkan dan meningkatkan ketahanan (*hardiness*) antara lain: penguasaan pengalaman (*mastery experiensess*), kematangan emosi (*fellings of positifity*), pola asuh orang tua (*Parental explanatory style*), hubungan yang hangat atau mendukung (*warm/ supportive relationship*), kontribusi aktivitas (*Contributory activities*), Kompetensi sosial (*social skills*), dan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang (*opportunity for growth*).²⁰

Pengaruh Komitmen Kerja dan Ketahanan Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan.

Penelitian yang telah dilakukan terdapat pengaruh antara komitmen kerja dan ketahanan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pascarini (2020) didapatkan nilai $p = 0,446$ artinya ketahanan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja di tenaga kependidikan UNTAG Surabaya. Nilai estimate sebesar 0,396 artinya semakin meningkat ketahanan kerja maka semakin baik pula kinerjanya.²¹ Selain itu penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eddy dan Athalia (2015) didapatkan nilai koefisien variabel komitmen kerja 0,729. Nilai ini menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan nilai komitmen kerja sebesar satu satuan maka akan terjadi peningkatan nilai kinerja karyawan sebesar

0,729 serta didapatkan nilai determinasi sebesar 0,379 yang berarti bahwa pengaruh komitmen kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 37,9% sementara sisanya 62,1 dipengaruhi oleh variabel lain.²²

Kelemahan dalam penelitian ini yakni pada saat pengumpulan responden tidak pada ruang khusus sehingga ada responden yang melakukan pengisian tes secara double.

KESIMPULAN

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

1. Komitmen kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Ngimbang Lamongan. Semakin tinggi nilai komitmen kerja maka semakin tinggi pula nilai dari kualitas kinerja tenaga kesehatan begitu pula sebaliknya.
2. Ketahanan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Ngimbang Lamongan. Semakin tinggi nilai ketahanan kerja maka semakin tinggi pula nilai dari kualitas kinerja tenaga kesehatan begitu pula sebaliknya.

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 ruang khusus sehingga ada responden yang melakukan pengisian tes secara double.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Ikatan Orangtua Mahasiswa (IOM), tim kelompok penelitian yang telah membantu penelitian ini, dan RSUD Ngimbang Lamongan yang telah membantu selama penelitian berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.
- Lestari, T. R. P. (2014). Upaya Menghasilkan Tenaga Perawat Berkualitas Nursing Education : Effort to Produce Quality Nurses Personnel. *Aspirasi*, 5, 1–10.
- 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.
- Pascarini, D. R., Murgianto, H., & Nugroho, (2020). *Pengaruh job embeddedness, ketahanan kerja (resilience) dan cyberloafing terhadap kinerja serta ocb sebagai variabel intervening pada tenaga kependudukan di untag surabaya*. <http://repository.untag-sby.ac.id/7896/>
- Saraswati, N K P; Vidyastuti; Kur'ani, N. (2022). Hubungan Antara Resiliensi Dan kinerja Pegawai Dimasa. *Eksistensi*, 4(2), 55–61
- 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>
- RSUD Ngimbang (2022) Profil RSUD Ngimbang. Available at: <https://rsudngimbang.id/>
- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 56–70
- 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.
- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 56–70
- 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.
- 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.
13. 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.
 14. Halim setiono, 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>
 15. Halim setiono, 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>
 16. Saifuddin.2018. Hubungan Antara Resiliensi Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan Telekomunikasi PT. Cendana Teknik Utama. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
 17. Saraswati, N K P; Vidyastuti; Kur'ani, N. (2022). Hubungan Antara Resiliensi Dan kinerja Pegawai Dimasa. *Eksistensi*, 4(2), 55–61
 18. Pascarini, D. R., Murgianto, H., & Nugroho,(2020). *Pengaruh job embeddedness, ketahanan kerja (resilience) dan cyberloafing terhadap kinerja serta ocb sebagai variabel intervening pada tenaga kependudukan di untag surabaya*. <http://repository.untag-sby.ac.id/7896/>
 19. Mailoa, J., & Ramdani, A. (2020). Efektivitas Pelatihan Hardiness untuk Meningkatkan Sikap Tangguh dalam Menyelesaikan Masalah. *Jurnal Intervensi Psikologi(JIP)*,12(2),6580.<https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol12.iss2.art1>
 20. Sari, Fenny Intan. 2017. Hubungan Antara Kepribadian Tangguh (*Hardiness*) dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Bagian Reskrim dan Intelkam di Polsek Padang Tualang Langkat. *Skripsi*. Universitas Medan Area
 21. Pascarini, D. R., Murgianto, H., & Nugroho,(2020). *Pengaruh job embeddedness, ketahanan kerja (resilience) dan cyberloafing terhadap kinerja serta ocb sebagai variabel intervening pada tenaga kependudukan di untag surabaya*. <http://repository.untag-sby.ac.id/7896/>
 22. Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. *Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 56–70