



HUBUNGAN KOMITMEN PETUGAS KESEHATAN DENGAN KINERJA DALAM PELAYANAN

Muh. Pasca Rivaldi*, Muh. Ikhtiar, Haeruddin, Andi Asrina, Haeril Amir

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, Jl. Urip Sumoharjo No.km.5, Panaikang, Panakkukang, Makassar, Sulawesi Selatan 90231 Indonesia

*Pascarivaldi@gmail.com

ABSTRAK

Kesehatan merupakan kebutuhan dasar manusia untuk dapat hidup layak dan produktif, untuk itu diperlukan penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang terkendali biaya dan kualitasnya. Pelayanan berkualitas dapat dilihat dari kinerja pegawai. Desain penelitian kuantitatif, pendekatan Cross Sectional Study dan menggunakan metode survey, dalam pengumpulan datanya digunakan kuisisioner dan wawancara. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling dan didapatkan 68 tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Majauleng Kab. Wajo. Hasil penelitian didapatkan pada hasil analisis Multivariat, Komitmen Afektif memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai p-value $0.035 < 0.05$ dengan Nilai Exp sebesar 1.955, Komitmen Normatif memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai p-value $0.019 < 0.05$ dengan Nilai Exp sebesar 2.132, dan Komitmen Kontinuan tidak memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja dengan nilai p-value $0.614 > 0.05$ komitmen organisasi, Komitmen kontinuan dinyatakan tidak memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja. Komitmen Afektif memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja dan jika ada peningkatan Komitmen Afektif dari rendah ke tinggi akan meningkatkan probabilitas kinerja yang tinggi sebesar 1,955 kali. Komitmen Normatif memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja dan jika ada peningkatan Komitmen Afektif dari rendah ke tinggi akan meningkatkan probabilitas kinerja yang tinggi sebesar 2,132 kali.

Kata kunci: kinerja; komitmen; pelayanan

THE RELATIONSHIP OF HEALTH OFFICIAL COMMITMENT WITH PERFORMANCE IN SERVICES

ABSTRACT

Health is a basic human need to be able to live a decent and productive life, for this reason it is necessary to provide health services that are controlled by cost and quality. Quality service can be seen from the performance of employees. Quantitative research design, Cross Sectional Study approach and using survey methods, used questionnaires and interviews to collect data. The sample in this study used a total sampling technique and obtained 68 health workers who worked at the Majauleng Health Center, Kab. Wajo. The results obtained from the results of Multivariate analysis, Affective Commitment has a significant partial effect on performance with a p-value of $0.035 < 0.05$ with an Exp value of 1.955, Normative Commitment has a significant partial effect on performance with a p-value of $0.019 < 0.05$ with an Exp value of 2.132, and Continuance Commitment does not have a significant partial effect on performance with a p-value of $0.614 > 0.05$ organizational commitment, Continuance commitment does not have a significant partial effect on performance. Affective Commitment has a significant partial effect on performance and if there is an increase in Affective Commitment from low to high it will increase the probability of high performance by 1.955 times. Normative Commitment has a significant partial effect on performance and if there is an increase in Affective Commitment from low to high it will increase the probability of high performance by 2.132 times.

Keywords: commitment; performance; service

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan kebutuhan dasar manusia untuk dapat hidup layak dan produktif, untuk itu diperlukan penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang terkendali biaya dan kualitasnya (Machmud, 2008). Seperti yang tercantum dalam undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan ditegaskan bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh akses atau sumber daya di bidang kesehatan dan memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau (Maretha, 2012). Selain itu dalam pasal 28 H ayat (1) dinyatakan bahwa “Setiap orang hendak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan” dan pasal 34 ayat (3) “Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang baik (Agustina, 2016).

Pelayanan berkualitas dapat dilihat dari kinerja pegawai (Amir, 2019). Kinerja pegawai adalah suatu progres yang telah dicapai oleh individu atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dengan tujuan untuk tercapainya suatu tujuan organisasi, dengan tidak melanggar hukum dan bertentangan dengan moral dan etika. Tercapainya suatu organisasi tergantung dari komitmen pegawai, yang merupakan hal penting dalam bidang pekerjaan dan sangat berkaitan dengan kinerja (Hidayat, 2021) Apabila komitmen pegawai terhadap suatu organisasi meningkat maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Kinerja pegawai bisa dikatakan baik dan maksimal tergantung dari beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain dan komitmen organisasi (Deliana, 2016).

Puskesmas Majauleng yang berada tepatnya di Jln. Kemakmuran Attapange, Kec. Majauleng, Kab. wajo, memberikan fasilitas pelayanan kesehatan rawat jalan, rawat inap dan IGD. Jenis pelayanan yang diberikan pada unit rawat jalan adalah pelayanan kesehatan umum, kesehatan ibu dan anak, pelayanan gigi, pelayanan imunisasi, pemeriksaan laboratorium, dan pelayanan obat/farmasi. Puskesmas Majauleng memberikan pelayanan rawat jalan kepada masyarakat sekitar dalam 5 hari kerja yaitu senin-jumat, dan jam pelayanan IGD dan rawat inap 24 jam. Pelayanan rawat jalan puskesmas pada jam 08.00 – 14.00, setelah jam 12.00 pelayanan dipindahkan ke bagian IGD/Rawat Inap Puskesmas Majauleng. Berdasarkan dari hasil observasi awal, peneliti melakukan Penelitian melakukan wawancara dengan 10 orang petugas terhadap komitmen petugas pada Puskesmas Majauleng dan didapatkan hasil 6 orang petugas tidak komitmen/loyal terhadap puskesmas dengan alasan berbagai hal seperti alasan lokasi kerja, alasan ekonomi, alasan beban kerja, maupun alasan pribadi yang menunjukkan pelayanan yang diberikan oleh petugas yang tidak berkomitmen akan menjadi tidak maksimal dan dapat menurunkan kepuasan pasien. Berdasarkan data komitmen petugas didapatkan masalah yaitu kurangnya petugas yang berkomitmen terhadap puskesmas sehingga akan mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan pada akhirnya. Tujuan penelitian yakni menilai hubungan komitmen petugas dengan Kinerja di Puskesmas Majauleng Kabupaten Wajo sehingga penelitian terhadap Komitmen petugas merupakan upaya peningkatan kinerja petugas untuk mendukung penyelenggaraan pelayanan yang berkualitas di puskesmas Majauleng.

METODE

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah petugas Kesehatan/Dokter/Perawat/Bidan di Puskesmas Majauleng Kab. Wajo dan didapatkan sampel 68 Tenaga kesehatan di Puskesmas Majauleng menggunakan dengan teknik *Total Sampling*. Pengumpulan data dilakukan pada Mei 2023. Instrumen yang digunakan di dalam penelitian ini berjumlah 27 pertanyaan Komitmen organisasi yang terbagi atas 8 pertanyaan komitmen afektif, 8 pertanyaan komitmen kontinuan, dan 8 pertanyaan komitmen normatif. Dalam melakukan pengumpulan data

dilakukan melalui prosedur administratif. Peneliti mendapatkan surat tugas untuk melakukan penelitian dari Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia. Sebelum melakukan penelitian peneliti menjelaskan tujuan penelitian, manfaat dan prosedur penelitian yang akan dilakukan.. Untuk menganalisis tingkat komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif, yaitu Rendah, apabila responden mendapat nilai antara 8-24 dan Tinggi apabila responden mendapat nilai antara 25-40. Data yang diperoleh akan dibahas untuk memaparkan kondisi yang ditemui berdasarkan teori-teori pendukung. Kemudian dilakukan analisis deskriptif untuk mengetahui baik atau buruk, tinggi atau rendahnya penilaian responden, Analisis Bivariat untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara variabel komitmen organisasi dengan kinerja menggunakan uji chi-square, dan analisis Multivariat yaitu untuk mengetahui hubungan antara beberapa variabel bebas dengan variabel terikat serta mencari manakah variabel independen yang mempunyai hubungan murni dengan variabel dependen dengan uji analisis regresi logistik

HASIL

Tabel 1.

Distribusi Karakteristik Responden Menurut Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan terakhir, Tempat Pelayanan, dan Status Pekerjaan di Puskesmas Majauleng

Karakteristik	f	%
Umur		
20-30	22	32,4
31-40	35	51,5
>40	11	16,2
Jenis Kelamin		
Laki-laki	10	14,7
perempuan	58	85,3
Pendidikan terakhir		
D3	27	39,7
D4	11	16,2
Profesi Ners	15	22,1
S1	12	17,6
S2	3	4,4
Unit Pelayanan		
Pustu	7	10,3
UGD	9	13,2
Pelayanan Rawat Jalan	27	39,7
Promkes/ Kesmas	4	5,9
Laboratorium	3	4,4
Pelayanan Rawat Inap	11	16,2
Farmasi	2	2,9
Administrasi	5	7,4
Status Pekerjaan		
Sukarela	40	58,8
PNS	23	33,8
Kontrak	5	7,4

Tabel 1 bahwa umur responden berkisar antara 20 – 50 tahun dengan rerata 33,11 tahun, dimana persentase tertinggi responden pada kelompok umur 31-40 tahun berjumlah 35 orang (51,4%). Persentase tertinggi responden dengan jenis kelamin perempuan 85,3 (58 orang). Berdasarkan pendidikan, persentase tertinggi responden dengan pendidikan D3 sejumlah 27 orang (39,7 %)

dan terendah S2 sejumlah 3 orang (4,4 %). Berdasarkan tempat pelayanan, persentase tertinggi responden berada di pelayanan rawat jalan sejumlah 27 orang (39,7 %) dan terendah Laboratorium sejumlah 3 orang (4,4 %). Berdasarkan Status kerja, persentase tertinggi responden berada di Satus Sukarela sejumlah 40 orang (58,8 %) , di ikuti oleh Status PNS sejumlah 23 orang (33,8%) dan terendah Status Kontrak sejumlah 5 orang (7,3 %)

Tabel 2.
Analisis Bivariat Hubungan Antara Indikator dalam Komitmen Organisasi dengan Kinerja

		Kinerja				OR	p-value
		Rendah		Tinggi			
		f	%	f	%		
Komitmen Afektif	Rendah	4	5.88	2	2.94	5.294	0.047
	Tinggi	17	25.00	45	66.18		
	Total	21	30.88	47	69.12		
Komitmen Kontinuan	Rendah	4	5.88	5	7.35	1.976	0.344
	Tinggi	17	25.00	42	61.76		
	Total	21	30.88	47	69.12		
Komitmen Normatif	Rendah	5	7.35	2	2.94	7.031	0.014
	Tinggi	16	23.53	45	66.18		
	Total	21	30.88	47	69.12		

Tabel 2 menunjukkan hubungan antara indikator pada variabel komitmen organisasi dengan kinerja. Diketahui bahwa komitmen afektif yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi sebanyak 45 responden (66.18%). Hasil uji Ods Ratio menunjukkan bahwa komitmen afektif yang tinggi berpeluang sebesar 5.294 kali memberikan kinerja yang tinggi daripada komitmen afektif yang rendah. Hasil uji chi menunjukkan nilai p-value sebesar 0.047 yang lebih besar daripada 0.05 (p-value > 0.05) ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen afektif dengan kinerja. Hasil pada komitmen kontinuan yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi sebanyak 42 responden (61.76%) responden mengalami hal tersebut. Hasil uji Ods Ratio menunjukkan bahwa komitmen kontinuan yang tinggi berpeluang sebesar 1.976 kali memberikan kinerja yang tinggi daripada komitmen kontinuan yang rendah. Hasil uji chi menunjukkan nilai p-value sebesar 0.344 yang lebih besar daripada 0.05 (p-value > 0.05) ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara komitmen kontinuan dengan kinerja. Hasil pada komitmen normatif yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi sebanyak 45 responden (66.18%) responden mengalami hal tersebut. Hasil uji Ods Ratio menunjukkan bahwa komitmen normatif yang tinggi berpeluang sebesar 7.031 kali memberikan kinerja yang tinggi daripada komitmen normatif yang rendah. Hasil uji chi menunjukkan nilai p-value sebesar 0.014 yang lebih kecil daripada 0.05 (p-value < 0.05) ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen normatif dengan kinerja.

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian parsial pada setiap variabel bebas pada model regresi logistik yang diperoleh :

1. Pada indikator Komitmen Afektif diperoleh nilai p-value sebesar 0.035 yang lebih kecil daripada 0.05, ini menunjukkan bahwa Komitmen Afektif memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja.
2. Pada indikator Komitmen kontinuan diperoleh nilai p-value sebesar 0.614 yang lebih besar daripada 0.05, ini menunjukkan bahwa Komitmen kontinuan tidak memberikan pengaruh

- parsial yang signifikan terhadap kinerja.
3. Pada indikator Komitmen Normatif diperoleh nilai p-value sebesar 0.019 yang lebih kecil daripada 0.05, ini menunjukkan bahwa Komitmen Normatif memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja.

Tabel 3.
Analisis Multivariat Uji Parsial dan Pembentukan Model komitmen afektif, komitmen
kontinuan, dan komitmen normatif

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I.for EXP(B)	
								Lower	Upper
Step 1 ^a	Komitmen Afektif	1,955	0,928	4,439	1	0,035	7,061	1,146	43,502
	Komitmen Kontinuan	0,412	0,818	0,254	1	0,614	1,510	0,304	7,502
	Komitmen Normatif	2,132	0,906	5,539	1	0,019	8,432	1,428	49,778
	Constant	-7,672	2,919	6,907	1	0,009	0,000		

Hasil interpretasi nilai ods ratio kinerja sebagai berikut:

1. Nilai exp (Komitmen Afektif) sebesar 1,955 artinya bahwa peningkatan Komitmen Afektif sebesar 1 akan ada perubahan sebesar 1,955 pada kinerja. Dengan demikian bahwa jika ada peningkatan Komitmen Afektif dari rendah ke tinggi akan meningkatkan probabilitas kinerja yang tinggi sebesar 1,955 kali.
2. Nilai exp (Komitmen Normatif) sebesar 2,132 artinya bahwa peningkatan Komitmen Normatif sebesar 1 akan ada perubahan sebesar 2,132 pada kinerja. Dengan demikian bahwa jika ada peningkatan Komitmen Normatif dari rendah ke tinggi akan meningkatkan probabilitas kinerja yang tinggi sebesar 2,132 kali

PEMBAHASAN

Komitmen afektif merupakan perasaan emosional terikat untuk organisasi dan keyakinan atas nilai-nilai organisasi (Latief, 2019) Komitmen afektif yang dimiliki seseorang akan memberikan ikatan emosional dan keyakinan terhadap perusahaannya sehingga karyawan dapat terlibat secara langsung terhadap yang ada pada perusahaan tersebut. Adanya keterlibatan tersebut akan membawa dampak pada kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang memiliki ikatan emosional dengan baik dan terlibat dalam organisasi, tentunya akan memberikan kinerja yang semakin baik (Ivana, 2014). Hasil uji analisis univariat menunjukkan bahwa distribusi responden menyatakan sebagian besar dengan kategori Komitmen Afektif tinggi berjumlah 62 orang (91,17%) dan Komitmen afektif rendah berjumlah 6 orang (8,83 %) Setelah dilaksanakan uji bivariat untuk menunjukkan hubungan Komitmen afektif dengan kinerja di Puskesmas Majauleng, bahwa komitmen afektif yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi sebanyak 45 responden (66.18%). Hasil uji Ods Ratio menunjukkan bahwa komitmen afektif yang tinggi berpeluang sebesar 5.294 kali memberikan kinerja yang tinggi daripada komitmen afektif yang rendah. Hasil uji chi menunjukkan nilai p-value sebesar 0.047 yang lebih besar daripada 0.05 (p-value > 0.05) ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen afektif dengan kinerja

Melihat dari hasil kuisioner dan wawancara dengan beberapa responden terhadap komitmen afektif, didapatkan bahwa ikatan emosional yang kuat terhadap rekan kerja dan puskesmas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen afektif di Puskesmas Majauleng faktor lain yang menyebabkan komitmen afektif tinggi di Puskesmas majauleng yaitu tenaga kesehatan di Puskesmas dilibatkan aktif dan diberikan tanggung jawab dalam kegiatan maupun

program kerja di puskesmas. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Aprilianto (2019) yang menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja karyawan dengan pengujian Uji T yaitu diperoleh t hitung (5,029) lebih besar dari pada t tabel (2,0105) dan signifikansi hitung (0,000) lebih kecil dari 0,005. Dalam penelitian ini juga menyebutkan bahwa dengan komitmen afektif yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan ikatan emosional dan keyakinan terhadap perusahaannya sehingga karyawan dapat terlibat secara langsung terhadap aktivitas yang ada pada perusahaan tersebut.

Dalam penelitian yang lain oleh Sudarma (2016) menyebutkan bahwa terdapat hubungan signifikan antar komitmen afektif dengan kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi level komitmen afektif karyawan, semakin besar kemungkinan mereka memberikan usaha terbaik di pekerjaan mereka. Hal ini juga dapat mempererat hubungan antar karyawan yang nantinya akan berkontribusi terhadap suasana/lingkungan kerja yang nyaman. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2014) menyatakan bahwa tingkat komitmen afektif yang tinggi seringkali berdampak positif pada kepuasan kerja, dampaknya karyawan akan merasa lebih termotivasi dan menjadi produktif yang menghasilkan kinerja pekerjaan yang sangat baik. Komitmen Berkelanjutan adalah nilai ekonomi yang dirasa sebagai alasan bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut (Robbins, 2018). Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang dialami jika meninggalkan organisasi.

Hasil uji analisis univariat menunjukkan bahwa distribusi responden menyatakan sebagian besar dengan kategori Komitmen kontinuan rendah berjumlah 9 orang (13,23%) dan Komitmen kontinuan tinggi berjumlah 59 orang (86,76 %). Setelah dilaksanakan uji bivariat untuk menunjukkan hubungan Komitmen kontinuan dengan kinerja di Puskesmas Majauleng, bahwa komitmen afektif yang tinggi akan memberikan kinerja yang tinggi sebanyak 45 responden (66.18%). Hasil uji Ods Ratio menunjukkan bahwa komitmen kontinuan yang tinggi berpeluang sebesar 1.976 kali memberikan kinerja yang tinggi daripada komitmen kontinuan yang rendah. Hasil uji chi menunjukkan nilai p-value sebesar 0.344 yang lebih besar daripada 0.05 ($p\text{-value} > 0.05$) ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara komitmen kontinuan dengan kinerja. Melihat dari hasil kuisisioner dan wawancara dengan beberapa responden terhadap komitmen kontinuan, didapatkan bahwa meskipun komitmen kontinuan responden rata-rata tinggi, tetapi itu tidak akan memiliki hubungan signifikan terhadap hasil kinerja mereka di puskesmas sekarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Foanto (2020) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen kontinuan dan komitmen normative tidak memberikan efek signifikan terhadap performa kerja, perbedaan hasil penelitian ini dapat diakibatkan oleh adanya perbedaannya kultur budaya ataupun sektor yang telah dilakukan penelitian.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Gulzar (2021) menunjukkan hasil bahwa komitmen kontinuan mempunyai hubungan signifikan ($P < 0.05$) dengan performa kerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan tetap komitmen dengan organisasi karena mereka tidak mempunyai pekerjaan alternative atau mereka sadar tentang keuntungan (senioritas, tunjangan) atau biaya perpisahan (kehilangan rekan kerja) jika keluar dari organisasi. Meskipun hasil penelitian bahwa komitmen kontinuan tidak berhubungan terhadap kinerja, tetapi hasil uji univariat menunjukkan bahwa sebanyak 59 orang responden memiliki komitmen kontinuan yang tinggi, ini menunjukkan bahwa Individu dengan *continuance commitment* yang tinggi akan bertahan dalam organisasi, bukan karena alasan emosional, tapi karena adanya kesadaran dalam individu tersebut akan kerugian besar yang

dialami jika meninggalkan organisasi. Adanya alasan yang dimiliki individu untuk bertahan terutama faktor ekonomi, membuat individu tersebut berusaha memberikan kinerja yang semakin baik Normative Commitment, timbul dari nilai-nilai diri karyawan yang bertahan menjadi anggota perusahaan karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap perusahaan merupakan keharusan atau kewajiban. Karyawan tersebut hanya bertahan dalam perusahaan karena mereka merasa memang sudah seharusnya melakukan hal tersebut (Robbins, 2018)

Hasil uji analisis univariat menunjukkan bahwa distribusi responden menyatakan sebagian besar dengan katagori Komitmen normatif rendah berjumlah 7 orang (10,29%) dan Komitmen kontinuan tinggi berjumlah 61 orang (89,71 %) Setelah dilaksanakan uji bivariat untuk menunjukkan hubungan Komitmen normatif dengan kinerja di Puskesmas Majauleng, bahwa komitmen normatif yang tinggi berpeluang sebesar 7.031 kali memberikan kinerja yang tinggi daripada komitmen normatif yang rendah. Hasil uji chi menunjukkan nilai p-value sebesar 0.014 yang lebih kecil daripada 0.05 ($p\text{-value} < 0.05$) ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara komitmen normatif dengan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Jufrizen (2019) yang menunjukkan hasil bahwa Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara Komitmen Normatif terhadap Kinerja Karyawan diperoleh thitung sebesar $2,089 < t$ tabel 2,010 dengan probabilitas sig $0,042 < 0,05$. Disimpulkan bahwa komitmen normatif parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Perkebunan di Kota Medan. Dalam penelitian lainnya oleh Aaron Jenaw (2020) menyebutkan bahwa terdapat hubungan signifikan antar komitmen normatif dengan kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi level komitmen afektif karyawan (Pearson Product-Moment Correlations=0,237). Hubungan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen normative seorang karyawan, maka semakin baik performa mereka. Karyawan akan loyal dengan organisasi karena mereka ingin mencapai level yang lebih tinggi dalam pekerjaannya. Komitmen normative yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan moral dan etis. Komitmen Normatif dalam penelitian ini terdiri dari indikator Social Reward dan Organizational Reward. Karyawan dengan komitmen normatif yang tinggi akan mempunyai kewajiban untuk memberikan balasan atas apa yang pernah diterimanya dari organisasi, dan akan berusaha terus untuk dapat menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya diuntungkan berada dalam organisasi, sikap yang demikian akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Komitmen Afektif memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja dan jika ada peningkatan Komitmen Afektif dari rendah ke tinggi akan meningkatkan probabilitas kinerja yang tinggi sebesar 1,955 kali. Komitmen Normatif memberikan pengaruh parsial yang signifikan terhadap kinerja dan jika ada peningkatan Komitmen Afektif dari rendah ke tinggi akan meningkatkan probabilitas kinerja yang tinggi sebesar 2,132 kali.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, B. (2016) 'Kewenangan Pemerintah Dalam Perlindungan Hukum Pelayanan Kesehatan Tradisional Ditinjau Dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan', *Jurnal Wawasan Yuridika*, 32(1), p. 82. Available at: <https://doi.org/10.25072/jwy.v32i1.91>.
- Amir, H. (2019) 'Gambaran Pelaksanaan Diskusi Refleksi Kasus (DRK) Dalam Mendukung Peningkatan Pengetahuan Dan Profesionalitas Perawat', *Jurnal Muhammadiyah Suarabaya*, 4, pp. 1–7.
- Aprilianto, W.D., Mintarti, S. and Tricahyadinata, I. (2019) 'Pengaruh Peran Pemimpin dan

- Komitmen Afektif Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Kabupaten Kutai Timur’, *Jurnal Manajemen*, 11(1), pp. 83–95. Available at: <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN/article/view/4418>.
- Astuti, D.P. (2014) ‘Compensation effect on the retention of employees through job satisfaction and affective commitment in several hospitals in Jakarta’, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 7(1), pp. 199–217.
- Deliana and Irwan (2016) ‘Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Medan Denai Kota Medan’, *Jurnal Administrasi Publik*, 4(2), pp. 152–161. Available at: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/publikauma/article/download/411/286>.
- Foanto, E.F., Tunarso, E.B. and Kartika, E.W. (2020) ‘Peran Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Hotel Berbintang Tiga Di Makassar, Sulawesi Selatan’, *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 6(1), pp. 37–45. Available at: <https://doi.org/10.9744/jmp.6.1.37-45>.
- Gulzar, R. (2021) ‘Understand The Relationship Between Continuance Commitment (Fear of Loss) and Employee’s Job Performance a Study of “Fenda Communication and IT-KSA”’, *International Journal Management (IJM)*, 12(3), pp. 1118–1129. Available at: <https://doi.org/10.34218/IJM.12.3.2021.105>.
- Hidayat, R. and Amir, H. (2021) ‘Pengaruh Teknik Relaksasi Benson Terhadap Kualitas Tidur pada Lanjut Usia’, *An Idea Health Journal*, 1(1), pp. 21–25. Available at: <https://doi.org/10.53690/ihj.v1i1.14>.
- Ivana, A., Widjasena, B. and Jayanti, S. (2014) ‘Analisa Komitmen Manajemen Rumah Sakit (RS) Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada RS Prima Medika Pematang’, *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 2(1), pp. 35–41. Available at: <https://doi.org/10.14710/jkm.v2i1.6372>.
- Latief, A., Syardiansah, S. and Safwan, M. (2019) ‘Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan’, *Jurnal Administrasi Publik : Public Administration Journal*, 9(1), p. 41. Available at: <https://doi.org/10.31289/jap.v9i1.2256>.
- Machmud, R. (2008) ‘Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan’, *Jurnal Kesehatan Masyarakat Andalas*, 2(2), pp. 186–190. Available at: <https://doi.org/10.24893/jkma.v2i2.31>.
- Sudarma, K. and Murniasih, E. (2016) ‘Komitmen Afektif 3 “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompensasi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif”’, *Management Analysis Journal*, 5(1), pp. 24–35.
- Yesica Maretha (2012) ‘Komunikasi Kesehatan : Sebuah Tinjauan*’, *Jurnal Psikogenesis*, 1(1), pp. 88–94.