

JURNAL KESEHATAN

AIPTINAKES JATIM

Peran Keluarga Dalam Pengenalan Bentuk Perilaku dan Pencegahan Kekerasan Seksual Melalui Pendidikan Seks Pada Anak di TK Zainul Hasan Genggong Probolinggo (Titik Suhartini, Dodik Hartono, Achmad Junaedi)

Studi Kasus Rujukan Pelayanan Kehamilan di Puskesmas Klampis Ngasem Surabaya (*Case Study of Pregnancy Care Referral at Public Health Center in Klampis Ngasem Surabaya*) (Ari Kusdiyana)

Perencanaan Program Capacity Building Bidan di Puskesmas Klampis Surabaya (*Planning of Capacity Building Program for Midwife at Public Health Center in Klampis, Surabaya*) (Abdul Kohar Mudzakir 1, Monika Kartikaning FA2, Safitri Pratiwi3)

Pengaruh Perceived Organizational Support (POS), Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Batu (*The Influence of Perceived Organizational Support (POS), Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Job Satisfaction on Health Worker's Performance at Puskesmas Batu*) (Monika Kartikaning Fajarain 1, R. Darmawan Setijanto2)

Pengaruh penyuluhan latihan praoperasi terhadap tingkat kemampuan manajemen nyeri ibu pasca operasi seksio sesarea di rumah sakit Darmo Ssurabaya (cicilia wahju djajanti, i'is rohmawati)

Pengaruh senam nifas terhadap involusi uterus di bps lilik susilowati desa pandean kecamatan paiton kabupaten probolinggo (wahida yuliana)

Pengaruh New Wave Marketing terhadap Pemanfaatan Layanan Kesehatan Gigi dan Mulut di klinik Royal Surabaya (*The Effect of New Wave Marketing to Utilization of Oral and Dental Health Services at Royal Clinic Surabaya*) (Ivonne Richmawati)

Faktor-Faktor peran Dan Dukungan Suami Bagi Ibu Hamil (Studi Di Puskesmas Klampis Ngasem Kota Surabaya). Husband's Support Of Pregnant Womenfactor's Study In Puskesmas Klampis Ngasem, Surabaya City (Asti P. Ch. P. Banoet)

Terapi Aktivitas Individu Sehari-hari Untuk Mengurangi Kecemasan Sebelum Operasi di Ruang Rawat Inap Bedah Rumkital Dr. Ramelan Surabaya (*Daily Activities of Individual to Decrease Anxiety Before Surgery in Surgical Inpatient Room Rumkital Dr. Ramelan Surabaya*) Setiadi, Raden KamaliyatulAdiybahe



ISSN 2088-9798



9 772088 979004

Asosiasi Institusi Perguruan Tinggi Tenaga Kesehatan Jawa Timur

JURNAL KESEHATAN

VOL. 11

NO. 1

HLM. 1-58

SURABAYA MEI 2017

ISSN 2088-9798

JURNAL

ILMU KESEHATAN

Terbit minimal 2 kali dalam setahun bulan Mei dan September, berisi tulisan yang diangkat dari hasil penelitian dan kajian analisis kritis dibidang ilmu kesehatan

JUDUL JURNAL :

Jurnal Kesehatan
AIPTINAKES JATIM

ALAMAT REDAKSI:

Stikes Hang Tuah Surabaya,
Jl. Gadung No. 1 Surabaya

JUMLAH ARTIKEL

8-12 Artikel yang terdiri dari:
Artikel dan Penelitian.

KEPENGURUSAN:

Pelindung/Penasehat :
Ketua AIPTINAKES JATIM

JUMLAH HALAMAN :

93 halaman (masing-masing
artikel maximum 10 halaman)

Penanggung Jawab:

AIPTINAKES Korwil Surabaya
Ketua Dewan Redaksi:

Setiadi , MKep

Dewan Redaksi:

1. Dwi Priyantini, Skep.,Ns
2. Antonius Catur S., Mkep., Ns

FREKUENSI TERBIT:

6 bulan sekali (kwartal)

MUIAI DITERBITKAN:

September 2011 (edisi perdana)
Cetakan sekarang:
No. Terbitan: Volume 11, Nomor 1,
Mei 2017

Telepon/fax: (031)8411721.

Email : setiadiadi15@yahoo.co.id

Web site:

<http://adysetiadi.wordpress.com>

DAFTAR ISI

cover dalam	i
daftar isi	ii
kata sambutan	iii
sekapur siri	iv
1. Peran Keluarga Dalam Pengenalan Bentuk Perilaku dan Pencegahan Kekerasan Seksual Melalui Pendidikan Seks Pada Anak di TK Zainul Hasan Genggong Probolinggo (Titik Suhartini, Dodik Hartono, Achmad Junaedi)	1
2. Studi Kasus Rujukan Pelayanan Kehamilan di Puskesmas Klampis Ngasem Surabaya (Case Study of Pregnancy Care Referral at Public Health Center in Klampis Ngasem Surabaya) (Ari Kusdiyana)	9
3. Perencanaan Program Capacity Building Bidan di Puskesmas Klampis Surabaya (<i>Planning of Capacity Building Program for Midwife at Public Health Center in Klampis, Surabaya</i>) (Abdul Kohar Mudzakir ¹ , Monika Kartikaning FA ² , Safitri Pratiwi ³)	14
4. Pengaruh Perceived Organizational Support (POS), Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Batu (<i>The Influence of Perceived Organizational Support (POS), Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Job Satisfaction on Health Worker's Performance at Puskesmas Batu</i>) (Monika Kartikaning Fajarain ¹ , R.Darmawan Setijanto ²)	20
5. Pengaruh penyuluhan latihan praoperasi terhadap tingkat kemampuan manajemen nyeri ibu pasca operasi seksio sesarea di rumah sakit Darmo Ssurabaya (cicilia wahju djajanti , i'is rohmawati)	27
6. Pengaruh senam nifas terhadap involusi uterus di bps lilik susilowati desa pandean kecamatan paiton kabupaten probolinggo (wahida yuliana)	34
7. Pengaruh New Wave Marketing terhadap Pemanfaatan Layanan Kesehatan Gigi dan Mulut di klinik Royal Surabaya (The Effect of New Wave Marketing to Utilization of Oral and Dental Health Services at Royal Clinic Surabaya) (Ivonne Richmawati)	40
8. Faktor-Faktorperan Dan Dukungan Suami Bagi Ibu Hamil (Studi Di Puskesmas Klampis Ngasem Kota Surabaya). Husband's Support Of Pregnant Womenfactor's Study In Puskesmas Klampis Ngasem, Surabaya City (Asti P. Ch.P. Banoet)	46
9. Terapi Aktivitas Individu Sehari-hari Untuk Mengurangi Kecemasan Sebelum Operasi di Ruang Rawat Inap Bedah Rumkital Dr. Ramelan Surabaya (Daily Activities of Individual to Decrease Anxiety Before Surgary in Surgical Inpatient Room Rumkital Dr. Ramelan Surabaya) Setiadi, Raden Kamaliyatul Adiybahe	51

KATA SAMBUTAN

Puji syukur ke hadirat Tuhan Allah SWT, karena berkat karunia dan ridhonya sehingga Jurnal Kesehatan Volume 11 Nomer 1 bulan Mei tahun 2017 ini telah diterbitkan. Jurnal ini disusun untuk memfasilitasi karya inovatif dosen di seluruh Jawa Timur untuk dipublikasikan secara regional dalam wilayah Jawa Timur. Jurnal ini, berisikan informasi yang meliputi dunia Kesehatan yang dipaparkan sebagai hasil studi lapangan maupun studi literatur. Jurnal ini diharapkan dapat digunakan dan memberikan banyak manfaat bagi para pembaca, untuk peningkatan wawasan di bidang Ilmu kesehatan

Kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusi baik mengolah dan menyunting sehingga jurnal ini dapat disusun dan diterbitkan dengan baik, kami haturkan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya. Kritik dan saran yang membangun sangat kami harapkan untuk kemajuan Jurnal ini di masa yang akan datang.

Surabaya, Mei 2017

AIPTINAKES SURABAYA,

Sekapur Sirih dari Redaksi

Puji syukur patut kami panjatkan Allah SWT untuk segala kebaikan yang telah Ia perbuat bagi kami sehingga Jurnal Kesehatan Volume 11 Nomer 1 bulan Mei Tahun 2017 ini dapat diterbitkan. Kami juga mengucapkan banyak terima kasih kepada sahabat-sahabat kami Dosen Kesehatan yang sudah dengan suka rela mengirimkan tulisan ilmiah berupa penelitian, maupun artikel untuk dapat disajikan dalam Jurnal ini.

Di tengah kesibukan redaksi dalam menjalankan tugas masih tersisih waktu untuk menyelesaikan sebuah "proyek" mewujudkan impian, Memang tidak mudah untuk memulai sesuatu, dimana budaya menulis belum begitu kental di kalangan akademisi. Perlahan namun tersendat adalah istilah yang patut kami cuplik sebagai ungkapan betapa susahnyanya merealisasikan sebuah terbitan ilmiah.

Tentu, sesuatu hal yang baru dimulai adalah jauh dari sempurna. Apabila pembaca mendapati begitu banyak kekurangan, kesalahan dan ketidak tepatan baik mulai dari teknis penulisan, materi maupun penyuntingan, mohon dimaafkan dan mohon koreksi disampaikan kepada kami. Kami merentangkan tangan untuk menerima semua masukan demi kesempumaan terbitan Jurnal Kesehatan Nomer berikutnya.

Semoga terbitan Jurnal Kesehatan Volume 11 Nomer 1 bulan Mei tahun 2017, ini merupakan langkah awal untuk sebuah kemajuan di Pendidikan Kesehatan. Semoga pada terbitan berikutnya kami dapat menyajikan tulisan ilmiah yang lebih baik lebih bermutu dan memenuhi harapan para pembaca. Di sisi lain, kami ingin menghimbau kepada sahabat-sahabat kami para dosen untuk memberanikan diri menulis karya ilmiah agar dapat diterbitkan pada Jural Kesehatan selanjutnya. Akhir kata, kami ingin menitipkan sebuah moto: "MARI MENULIS".

Surabaya, Mei 2017



Pengaruh Perceived Organizational Support (POS), Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kesehatan di Puskesmas Batu
The Influence of Perceived Organizational Support (POS), Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Job Satisfaction on Health Worker's Performance at Puskesmas Batu

Monika Kartikaning Fajarain¹, R.Darmawan Setijanto²

¹Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga

²Fakultas Kedokteran Gigi Universitas Airlangga

(mfajarain@yahoo.com, 087859424141)

ABSTRAK

Di era JKN, masih banyak Puskesmas yang belum memiliki tenaga dalam jumlah yang sesuai. Akibatnya petugas yang ada di Puskesmas dibebani tugas yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kompetensinya. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja petugas Puskesmas. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Perceived Organizational Support (POS), Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan kepuasan kerja terhadap kinerja petugas di Puskesmas Batu. Penelitian ini merupakan penelitian analitik dengan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian adalah seluruh petugas yang bekerja di Puskesmas Batu. Dalam penelitian ini, sampling dilakukan secara purposive dengan jumlah responden sebanyak 47 orang. Data dianalisis dengan metode regresi berganda. Hasil uji t menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support (POS) memiliki nilai $p=0,001$, kepuasan kerja memiliki nilai $p=0,018$, sedangkan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) memiliki nilai $p=0,211$. Kesimpulannya, Perceived Organizational Support (POS) dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas. Saran untuk pihak manajemen Puskesmas adalah memperbaiki pengelolaan komponen POS dan kepuasan kerja yang terdiri dari persepsi keadilan, sistem penghargaan, dukungan atasan, sistem promosi yang adil dan terbuka, pola supervisi, serta kondisi kerja untuk meningkatkan kinerja petugas.

Kata kunci: Kinerja, perceived organizational support (POS), organizational citizenship behaviour (OCB), kepuasan kerja

ABSTRACT

At JKN's era, many Public Health Center does not has enough health worker yet. As effect, health worker in Public Health Center burdened with tasks that are inconsistent with their education background and competency. This condition will affect their job performance. The research objective was to determine the influence of Perceived Organizational Support (POS), Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and job satisfaction variables to health worker's performance at Batu Public Health Center. This research type is analytic research with cross sectional approach. The population of this research is all employee at Batu Public Health Center. This research using purposive sampling, with 47 respondents. Data analysis are using multiple regression method. The result of t-test showed that Perceived Organizational Support (POS) has a significant level at 0,001, job satisfaction at 0,018 and Organizational Citizenship Behaviour (OCB) has significant level at 0,211. The conclusion is Perceived Organizational Support (POS) and job satisfaction has a significant influence to health workers' job performance. Form this result, public health center management should improve their management at Perceived Organizational Support (POS) and job satisfaction's component, such as justice perception, reward system, leader support, fair and tranparant promotion system, supervision pattern, and working condition to improve health workers' performance.

Keywords : Performance, perceived organizational support (POS), organizational citizenship behaviour (OCB), job satisfaction

PENDAHULUAN

Pusat Kesehatan Masyarakat atau Puskesmas sebagai salah satu jenis fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peranan penting dalam sistem kesehatan nasional, khususnya subsistem upaya kesehatan. Hal ini ditegaskan dengan terbitnya Peraturan Menteri Kesehatan RI nomor 75 Tahun 2014 Tentang Puskesmas. Dalam aturan tersebut disebutkan bahwa Puskesmas memiliki tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dalam rangka mendukung terwujudnya kecamatan sehat. Dalam menjalankan tugasnya, Puskesmas memiliki fungsi penyelenggaraan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan. Sebagai penyedia pelayanan kesehatan kepada masyarakat Puskesmas dijalankan berdasarkan enam prinsip, yaitu paradigma sehat, pertanggungjawaban wilayah, kemandirian masyarakat, pemerataan, teknologi tepat guna, keterpaduan dan kesinambungan pelayanan.¹

Untuk dapat menjalankan tugas dan fungsinya, Puskesmas harus ditunjang dengan sumber daya kesehatan seperti gedung, alat kesehatan, obat dan tenaga dengan jenis yang sesuai dan dalam jumlah yang tepat. Namun di era otonomi daerah, seringkali Puskesmas di banyak daerah tidak memiliki sumber daya yang sesuai. Keterbatasan tenaga yang ada di Puskesmas menyebabkan tenaga kesehatan mendapatkan penugasan rangkap dan tidak sesuai dengan pendidikan dan kompetensinya. Hal ini tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja individu dan pada akhirnya pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja individu menurut Hasibuan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.² Menurut Mc Neese-Smith dalam Mas'ud, kinerja karyawan adalah suatu kontribusi karyawan yang memiliki ketrampilan, pengetahuan, dan kemampuan untuk memberikan nilai ekonomis pada organisasi. Kinerja karyawan yang baik dapat dinilai dari kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai

dengan standar kualitas kerja, penyelesaian tugas dilakukan dengan tepat waktu, kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan pimpinan, perencanaan program-program kerja untuk mencapai target, hasil yang lebih baik dari ketika menyelesaikan tugas dan kemampuan memenuhi target kontribusi untuk organisasi.³

Dari definisi tersebut, dapat disarikan bahwa kinerja merupakan gabungan dari dua faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja serta tingkat motivasi seorang pekerja dalam menjalankan tugas. Semakin tinggi kedua faktor di atas dimiliki, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan yang bersangkutan. Namun dengan kondisi Puskesmas yang tidak ideal, dimana tenaga kesehatan seringkali diberikan beban tugas tambahan diluar tugas utamanya, kinerja petugas nampaknya tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi, namun juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Menurut penelitian Dirks dan Ferrin yang dikutip oleh Atwater dan duffy, petugas atau karyawan bersedia melakukan lebih dari yang seharusnya mereka kerjakan bagi organisasi apabila mereka mempercayai organisasi.⁴ Eisenberger et.al menambahkan bahwa karyawan yang menunjukkan perilaku lebih dari yang diharapkan pada umumnya merasa bahwa organisasi mendukung mereka dan menghargai apa yang mereka lakukan.⁵ Perilaku karyawan yang bersedia melakukan lebih dari yang seharusnya acap disebut sebagai Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Sedangkan persepsi petugas terhadap dukungan organisasi untuk menjalankan tugas-tugas mereka disebut sebagai Perceived Organizational Support (POS). Kedua faktor ini seringkali dikaitkan dengan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Faktor ketiga yang sangat sering dihubungkan dengan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Dalam penelitian Spector yang dikutip oleh Pattanayak dan Chhabra, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kondisi mental dan fisik karyawan yang terkait dengan perilaku yang ditunjukkan dalam lingkungan pekerjaan.⁶ Karena perilaku kerja berhubungan dengan

kinerja, ketiga variabel ini secara simultan dan parsial diduga mempengaruhi kinerja petugas di Puskesmas. Untuk menguji hipotesis ini, maka perlu dilakukan uji pengaruh variabel Perceived Organizational Support (POS), Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan kepuasan kerja tersebut terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas.

BAHAN DAN METODE

Penelitian ini merupakan penelitian analitik yang menggunakan pendekatan cross sectional dalam pengumpulan datanya. Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Batu Kota Batu Jawa Timur selama bulan September-Oktober 2016. Dalam penelitian ini, populasi penelitian adalah seluruh karyawan Puskesmas Batu sebanyak 54 orang. Sampling dilakukan secara purposive dengan kriteria inklusi yang masuk sebagai sampel adalah karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan kesehatan. Dengan kriteria tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 47 orang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diisi secara mandiri oleh responden.

Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah perceived organizational support (POS) disimbolkan dengan "X1" kepuasan kerja disimbolkan "X2" dan organizational citizenship behaviour (OCB) disimbolkan "X3". Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan disimbolkan dengan "Y". Data yang diperoleh dianalisis menggunakan uji regresi linier berganda dengan metode enter. Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu yaitu uji normalitas menggunakan uji kolmogorov smirnov, uji multikolinearitas dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF), uji heterokedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot, dan uji autokorelasi dengan melihat nilai durbin watson. Selanjutnya untuk menentukan apakah ketiga variabel independen memiliki pengaruh secara parsial dan simultan terhadap variabel dependen, dilakukan uji signifikan simultan atau uji F.

HASIL

Karakteristik responden penelitian sebagaimana yang dipaparkan pada tabel 1 menunjukkan bahwa 74,47% petugas kesehatan di Puskesmas Batu berjenis kelamin perempuan. Sebanyak 17 orang atau 36,17% berusia antara 20-<30 tahun dan hanya 8,51% yang berusia diatas 50 tahun. Apabila diamati dari masa kerjanya, 20 orang atau 42,55% memiliki masa kerja antara 3 hingga 5 tahun dan hanya 19,51% yang telah bekerja diatas 10 tahun. Data di tabel 1 juga menyatakan bahwa 33 orang atau 70,21% petugas Puskesmas Batu memiliki latar belakang pendidikan D-3 kesehatan, sisanya memiliki pendidikan D-4/S-1 dan S-2 kesehatan.

Untuk memastikan kelayakan data penelitian untuk diuji menggunakan metode regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik diawali dengan uji normalitas kolmogorov smirnov dengan $\alpha = 0,05$. Hasil uji di tabel 2 menunjukkan bahwa untuk keempat variabel, baik variabel dependen maupun independen, seluruhnya memiliki nilai signifikansi hitung (asym.sig 2-tailed) lebih besar dari derajat kemaknaan (α) yang ditetapkan sebesar 0,05. Artinya, data dalam penelitian ini seluruhnya terdistribusi secara normal. Uji kedua adalah uji multikolonieritas yang dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang memiliki cut off poin sebesar >10.7 Hasil uji pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen POS sebesar 2,701. Untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2,463 dan untuk OCB sebesar 1,530. Ketiganya lebih kecil dari 10, sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam menguji ada tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini digunakan metode grafik scatter plot yang dilakukan melalui uji regresi linear. Hasil uji pada gambar 1 menunjukkan penyebaran nilai yang diuji. Artinya tidak terdapat heterokedastisitas dalam data yang akan diuji. Uji asumsi klasik yang terakhir, yaitu uji auto korelasi datanya ditampilkan pada tabel 4. Nilai hitung durbin watson sebesar 1,478 berada

dikisaran angka antara -2 sampai +2. Hal ini berarti tidak ada autokorelasi antar variabel independen penelitian.

Karena data penelitian telah memenuhi keempat syarat uji asumsi klasik, maka data penelitian diproses lebih lanjut menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi linier ganda dalam penelitian ini menggunakan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	:Kinerja karyawan
α	:konstanta
X1	:Perceived Organizational Support (POS)
X2	:Kepuasan kerja (KK)
X3	:Organizational Citizenship Behaviour (OCB)
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$:Koefisien Regresi
e	:error factor (pengganggu)

Hasil uji regresi linier berganda dari ketiga variabel bebas pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi hitung diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 yang artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan di Puskesmas Batu. Karena hasil uji menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan, maka selanjutnya dilihat hasil uji t pada tabel 6 untuk mengetahui kuat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Data pada tabel 6 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Perceived Organizational Support (POS) sebesar 0,001 dan kepuasan kerja (KK) sebesar 0,018 dimana keduanya lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Namun untuk variabel OCB nilai signifikansi hitungnya sebesar 0,211 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa secara parsial, variabel Perceived Organizational Support dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel OCB memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun walaupun setelah diuji secara parsial variabel OCB tidak memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja karyawan, apabila diuji secara simultan, ketiga variabel independen dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung yang tercatat sebesar 33,294 lebih besar dari nilai F tabel untuk $\alpha = 0,05$ yang sebesar 3,23. Karena F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka terdapat pengaruh variabel Perceived Organizational Support, kepuasan kerja, dan Organizational Citizenship Behaviour secara simultan terhadap kinerja karyawan. Merujuk pada hasil F hitung tersebut, maka persamaan regresi yang menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dirumuskan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Karyawan (Y)} = 242,453 + 3,754 (\text{POS}) + 2,469 (\text{KK}) + 1,252 (\text{OCB}).$$

PEMBAHASAN

Apabila diamati dari data karakteristik responden, petugas kesehatan yang bekerja di Puskesmas Batu sebagian besar berada pada rentang usia produktif. Menurut Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja, rentang usia produktif yaitu antara 15-64 tahun.⁸ Teori lain menyebutkan bahwa pada rentang usia ini, manusia berada pada puncak kondisi fisik dan biologis yang memungkinkan manusia untuk beraktivitas fisik yang bernilai secara ekonomis.⁹ Walaupun secara usia, tenaga yang ada di Puskesmas Batu merupakan tenaga produktif, namun karena mayoritas petugas kesehatan di Puskesmas Batu masih memiliki masa kerja kurang dari lima tahun, hal ini mengindikasikan masih kurangnya pengalaman kerja petugas.

Pengalaman kerja dapat diperoleh melalui proses berulang yang dikerjakan setiap hari serta pelatihan yang diterima. Melalui proses yang dijalankan berulang kali dan pelatihan yang diterima, petugas akan menjadi semakin menguasai keahlian yang dibutuhkan dalam pekerjaannya. Pengalaman ini salah satunya tercermin dari masa kerja seorang petugas. Makin lama masa kerja petugas, maka ketrampilan teknis yang dikuasai akan makin tinggi.¹⁰ Pengalaman kerja merupakan faktor penting yang menentukan pencapaian kinerja

seorang petugas, terutama pada sektor kesehatan yang mengutamakan skill atau kemampuan teknis. Pengutamaan kemampuan teknis bagi petugas kesehatan yang bekerja di Puskesmas juga nampak dari mayoritas petugas yang memiliki latar belakang pendidikan diploma III kesehatan yang dikhususkan mencetak lulusan yang menguasai ketrampilan teknis tinggi.

Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan adanya peranan faktor lain diluar kemampuan dan motivasi yang mempengaruhi kinerja petugas. Menurut model persamaan yang dihasilkan, faktor Perceived Organizational Support (POS), kepuasan kerja, dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) turut andil dalam menentukan kinerja petugas kesehatan. Dari ketiga variabel tersebut, perceived organizational support atau persepsi terhadap dukungan organisasi merupakan variabel dengan pengaruh paling kuat yang mempengaruhi kinerja.

Menurut Rhoades dan Eisenberger, persepsi terhadap dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dapat ditunjukkan melalui persepsi keadilan untuk karyawan, dukungan dari supervisor terhadap kesejahteraan karyawan, penghargaan dari organisasi kepada karyawan dan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan.¹¹

Variabel bebas selanjutnya yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja adalah kepuasan kerja. Menurut Robbins, kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan berdasarkan evaluasi terhadap karakteristik-karakteristik pekerjaan tersebut. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi

memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Dengan emosi positif yang dimiliki terhadap pengalaman pekerjaannya, karyawan tidak akan kesulitan untuk menunjukkan kinerja terbaiknya bagi organisasi.¹²

Hasil penelitian pada kedua variabel ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wu Wann-Yih dan Sein Htaik, dimana perceived organizational support dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹³ Rentao Miao dan Heung Gil Kim melakukan penelitian serupa untuk mengetahui hubungan dan pengaruh perceived organizational support, organizational citizenship behaviour dan job satisfaction terhadap kinerja karyawan dan supervisor pabrik baja di China. Kuesioner yang disebarakan terdiri dari dua yaitu, kepada karyawan untuk mengukur perceived organizational support dan kepuasan kerja karyawan dan kuesioner kepada supervisor adalah untuk mengukur penilaian kinerja karyawan dan tingkat organizational citizenship behavior karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perceived organizational support, kepuasan kerja dan organizational citizenship behavior ketiganya memiliki hubungan dan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.¹⁴

Menurut Organ, OCB menunjukkan perilaku sukarela individu (karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem imbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Hal ini berarti bahwa karyawan yang memiliki OCB lebih memiliki kesadaran ataupun kerelaan pribadi untuk berperilaku sosial dan bekerja melebihi apa yang diharapkan oleh sesama karyawan maupun perusahaan.¹⁵ Dalam penelitian ini, variabel organizational citizenship behavior apabila diukur secara parsial menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja. Apabila diukur secara simultan, pengaruhnya juga relatif rendah dibandingkan dua variabel bebas lain.

Rendahnya pengaruh variabel organizational citizenship behavior terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas dapat terjadi karena masih rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki petugas terhadap organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Allen dan Meyer yang menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Meningkatkan komitmen organisasi akan meningkatkan organizational citizenship behavior.¹⁶ Komitmen organisasi menurut Robbins dan Judge didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi serta tujuan-tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.¹⁷ Komitmen organisasi sebagai sifat hubungan antara pekerjaan dan organisasi yang memungkinkan seseorang mempunyai komitmen yang tinggi baik dilihat dari keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi, maupun kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.¹⁸

Rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki oleh petugas kesehatan di Puskesmas Batu, setelah di konfirmasi kepada pihak manajemen Puskesmas, ternyata disebabkan masa kerja petugas kesehatan yang relatif rendah serta belum adanya peran aktif dari pihak manajemen Puskesmas untuk melakukan proses sosialisasi dan internalisasi visi, misi dan tujuan organisasi kepada petugas kesehatan. Akibatnya petugas kesehatan di Puskesmas cenderung hanya menjalankan tugas secara rutin tanpa merasa menjadi bagian organisasi secara utuh.

Hasil dari penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting bagi pihak yang terkait manajemen Puskesmas. Pertama, dukungan organisasi merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, pihak manajemen dan kepala Puskesmas harus berperan aktif untuk menciptakan persepsi positif karyawan tentang dukungan organisasi melalui penerapan kebijakan organisasi, sikap, prosedur dan keputusan yang mendukung dan

menghargai kontribusi karyawan serta peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Poin penting kedua adalah bahwa manajemen Puskesmas perlu fokus pada upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan tujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka manajer organisasi perlu secara bersamaan menangani beberapa variabel yang memungkinkan untuk memastikan kinerja karyawannya. Contohnya, memberikan reward yang layak pada karyawan, menciptakan lingkungan dan kondisi kerja yang kondusif, melakukan job enrichment, mengurangi diskriminasi ditempat kerja dan menciptakan sistem promosi yang adil dan terbuka.

Hal ketiga yang harus mendapat perhatian lebih adalah bagaimana pihak manajemen Puskesmas menciptakan Organizational Citizenship Behavior di dalam organisasi melalui proses sosialisasi dan internalisasi visi, misi, tujuan bahkan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi pada seluruh jajarannya. Hal ini perlu dilakukan secara rutin mengingat tingginya beban kerja yang diemban petugas kesehatan akibat rangkap tugas. Kesadaran dan perasaan sukarela yang muncul dari proses internalisasi ini akan membantu petugas untuk melaksanakan tugas lebih dari yang seharusnya dilakukan dan meminimalkan gesekan akibat beban kerja yang lebih dari seharusnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Apabila diuji secara simultan, terdapat pengaruh yang signifikan dari ketiga variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Perceived Organizational Support (POS), kepuasan kerja, dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas Batu. Saran bagi pihak manajemen Puskesmas adalah untuk mulai melaksanakan proses internalisasi visi, misi, tujuan dan nilai yang dianut organisasi kepada seluruh petugas kesehatan, agar petugas merasa memiliki organisasi dan memunculkan komitmen organisasi yang mengarah pada terbentuknya Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Hal selanjutnya adalah pihak manajemen

Puskesmas perlu mengoptimalkan pengelolaan komponen-komponen Perceived Organizational Support (POS dan kepuasan kerja seperti persepsi keadilan, sistem penghargaan, dukungan atasan, sistem promosi yang adil dan terbuka, pola supervisi, serta kondisi kerja untuk meningkatkan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas.

Daftar Pustaka

- Kementerian Kesehatan RI. Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 75 Tentang Puskesmas. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI; 2015.
- Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara; 2009.
- Mas'ud, Fuad. Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2004.
- Atwater E, Duffy, K.G. Psychology for living: Adjustment, Growth and Behaviour Today 8th Edition. New Jersey: Pearson Prentice; 2005.
- Eisenberger R, Armely S, Rexwinkel, B Lynch PD, Rhoades L. Reciprocation of Perceived Organisational Support. *Journal of Applied Psychology*. 2001; 86(1):42-51.
- Pattanayak Shibani, Chhabra Bindu. The Impact of Perceived Organisational Support on Job Satisfaction, Affective Commitment, Turnover Intentions and Organisational Citizenship Behaviour: A Study of Insurance Sector. *International Journal of Latest Technology in Engineering, Management and Applied Science*. 2014; 3 (8): 78-87.
- Ghozali Imam. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2005.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI; 2003.
- Subri Mulyadi. Ekonomi Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada; 2003.
- Sapar. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyuluh Pertanian dan Dampaknya Pada Kompetensi Petani Kakao di Empat Wilayah Sulawesi Selatan [Tesis]. Bogor: Institut Pertanian Bogor; 2011.
- Rhoades L, Eisenberger R. Perceived organizational support: A Review of the literature. *Journal of Applied Psychology*. 2002; 87(1): 698-714.
- Robbins Stephen P. Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT. Intan Sejati; 2006.
- Yih Wu Wann, Htaik Sein. The Impact of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Job Performance in Hotel Industry. The 11th International DSI and the 16th APDSI Joint Meeting; 2011; Taipei Taiwan. p. 1-9.
- Miao Rentao, Gil Kim Heung. Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Employee Performance: An Chinese Empirical Study. *Journal of Service Science and Management*. 2010; 3: 257-264.
- Organ DW. Organizational Citizenship Behaviour: It's Construct Clear Up Time. *Human Performance Journal*. 1997; 10 (2): 85-97.
- Allen NJ, Meyer JP. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment. *Journal of Occupational Psychology*. 1999; 63: 1-18.
- Robbins Stephen P, Judge Timothy A. Perilaku Organisasi edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat; 2008.
- Eisenberger R, Shoss M K, Karagonlar G, Gonzalez Morales MG, Wickham R, Buffardi L C. The supervisor POS – LMX – subordinate POS chain: Moderation by Reciprocation Warmness and Supervisor's Organizational Embodiment. *Journal of Organizational Behavior*. 2014; 35: 635-656