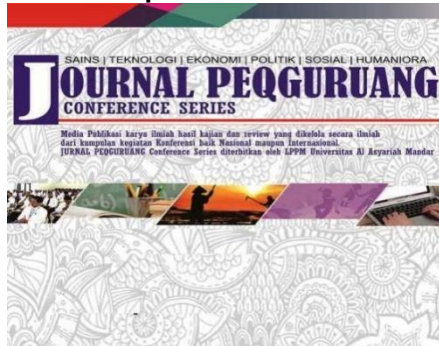


### Graphical abstract



## ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN SORONG SELATAN TAHUN 2024

<sup>1</sup>Sekundina Theresia Santi Ohoiwutun, <sup>2</sup>Nilawati Uly,

<sup>3</sup>Sukri Palutturi, <sup>4</sup>Achmad R.Muttaqien Al-Maidin

<sup>1</sup>Universitas Mega Buana Palopo

\*Email: [sekundina0680@gmail.com](mailto:sekundina0680@gmail.com)

### Abstract

Human resources are one of the capital that plays an *important role in the success of an organization. Performance is the achievement of the quality and quantity of an employee for his work in accordance with the responsibilities given by the superior. The purpose of this study is to find out how much influence Organizational Commitment and Quality Of Work Life have on the performance of Negri employees working at the South Sorong Regency Health Office. The population in this study is all state employees of the South Sorong Regency Health Office totaling 64 people, but using random sampling, 20 respondents were selected as samples. The method used is qualitative descriptive with interviews, observations and documentation. The results of the study prove that Organizational Commitment affects the performance of employees of the South Sorong Regency Health Office, Quality of Work Life affects the performance of employees of the South Sorong Regency Health Office. The next suggestion is that researchers can conduct research with quantitative methods to get more in-depth results on the variables studied.*

**Keywords:** *Organizational Commitment, Quality Of Work Life, and Employee Performance*

### Abstrak

Sumberdaya manusia merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja merupakan pencapaian secara kualitas dan kuantitas seorang pegawai atas pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan oleh atasan. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi dan *Quality Of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai Negri yang bekerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong Selatan yang berjumlah 64 orang, namun menggunakan sampel *Random sampling* maka terpilih 20 responden yang menjadi sampel. Metode yang dipakai adalah kualitatif deskriptif dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong Selatan, *Quality Of Work Life* berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong Selatan. Saran peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan metode kuantitatif guna mendapatkan hasil yang lebih mendalam terhadap variable yang di teliti.

**Kata kunci:** . Komitmen Organisasi, *Quality Of Work Life*, dan Kinerja Pegawai

### Article history

DOI: [10.35329/jp.v6i2.5697](https://doi.org/10.35329/jp.v6i2.5697)

Received : 31/07/2024 | Received in revised form : 10/10/2024 | Accepted :20/10/2024

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia pada dasarnya merupakan salah satu modal dan berperan penting dalam keberhasilan sebuah Perusahaan ataupun organisasi. (Batvandi & Ghazavi, 2017). Masalah pokok dalam sumber daya manusia adalah bagaimana membangun budaya produktif dalam perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi (Fajar & Hasibuan 2013). Pengelolaan sumberdaya merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, dan pengawasan terhadap fungsi-fungsi operasionalnya untuk mencapai tujuan Perusahaan ((Wilson et Al, 2012).

Pada setiap organisasi ingin memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan organisasi lainnya. Untuk menciptakan sumber daya yang unggul maka di perlukan pelatihan dan pengembangan pegawai agar dapat mengasah kemampuan pegawai negeri sipil. Selain pelatihan pegawai negeri sipil juga perlu mengasah kedisiplinan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan kepada para pegawai sehingga segala pelayanan dan pekerjaan dapat di selesaikan secara efektif dan efisien.

Beberapa penelitian dengan hal yang sama sebelumnya pernah di lakukan di 3 (tiga) provinsi yang berbeda dengan hasil; Dinas Kesehatan Provinsi Bali (Ni putu mitha Lestari, I nengah, sudja, leni verawati,2020) yang hasilnya di dapati bahwa motivasi, disiplin kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri pada dinas kesehatan provinsi Bali. Selain itu penelitian yang di lakukan di dinas kesehatan Lampung tengah mendapati bahwa Kondisi yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah adalah Komitmen Organisasi pegawai masih rendah terlihat dari masih adanya pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya tidak tepat waktu sehingga berpengaruh pada hasil kinerja dan akuntabilitas capaian tahun 2017 (jurnal simplex anton Wibowo 2019), juga pada dinas kesehatan kabupaten Purwakarta dengan hasil penelitian bahwa kinerja pegawai di dinas kesehatan Purwakarta sudah baik dengan bukti bahwa penelitian kompetensi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja variabel kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. (jurnal ilmiah ekonomi salsabila, hermana 2021).

Fenomena yang ada di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong Selatan menunjukkan bahwa dalam beberapa tahun terakhir di dapati belum semua indikator kinerja yang di tetapkan oleh Kementerian kesehatan dalam indikator SPM (standar pelayanan minimal) tercapai (Permenkes no 4 tahun 2019). Manajemen kinerja yang di terapkan oleh instansi untuk mengetahui pencapaian kinerja pelayanan terhadap Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong Selatan salah satunya pengukuran indikator kinerja adalah dengan cara pengukuran tercapai atau tidaknya target kinerja pelayanan dengan realisasinya. Selain pencapaian indikator SPM dapat juga melihat dari

kehadiran pegawai, dimana dalam tahun 2023 nampak tergolong dalam tingkatan yang tinggi seperti dapat di lihat pada tabel kehadiran 2.1. Kinerja Dinas Kesehatan secara keseluruhan dapat di lihat melalui capaian beberapa indikator dalam Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang perkembangannya di sajikan tiap 3 tahun.

Pencapaian kinerja pelayanan Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong Selatan target yang di tentukan rata-rata 90 % sedangkan realisasinya belum semua mencapai 90 %, kecuali pada cakupan indikator Pelayanan Kesehatan Ibu Bersalin, Pelayanan Kesehatan Pada Penderita Hypertensi dan Pelayanan Kesehatan pada Penderita Diabetes Militus (DM). Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong Selatan kurang optimal bila di lihat dari masih adanya target yang belum tercapai sesuai SPM. Bila melihat dari kompetensi pegawai yang ada harusnya dengan sumber daya yang profesional seharusnya target kinerja akan tercapai. Atas dasar inilah penulis tergerak untuk meneliti bagaimana kualitas kehidupan kerja kesehariannya para pegawai negeri di kantor dinas kesehatan Kabupaten Sorong Selatan sehingga capaian target SPM yang di tetapkan tidak dapat terpenuhi.

Setiap instansi pemerintahan selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangsih yang optimal bagi organisasi. Dengan pegawai yang berprestasi juga dapat meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Karena sering kali instansi pemerintah menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Bukan itu saja kunci mencapai keberhasilan tersebut tentu tak lepas dari kinerja pegawai di dalamnya karena kinerja pegawai juga berperan penting demi terwujudnya suatu organisasi.

Berdasarkan fenomena masalah serta research gap pada penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang berbeda tentang komitmen organisasional, dan quality of work life (qwl) tersebut, maka penelitian kali ini mengkaji tentang “ ANALISIS KOMITMEN ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA PEGAWAI pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong Selatan.

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian langsung atau penelitian lapangan (field research), yaitu dengan melakukan penelitian langsung pada objek yang di teliti yaitu yang menjadi objek penelitiannya adalah pegawai negeri yang bekerja pada Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong Selatan. Jenis penelitian yang di gunakan ialah penelitian kualitatif.

Penelitian dilakukan pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong Selatan yang berkedudukan di Kompleks Perkantoran Bupati-Sesna dengan waktu penelitian selama ± 2 bulan Populasi pada

penelitian ini adalah semua pegawai negeri (ASN) yang bekerja di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong Selatan yang berjumlah 64 orang, sedangkan peneliti menggunakan tehnik sampling pada populasi sehingga yang menjadi sampel yakni berjumlah 20 orang terdiri dari 1 orang kepala dinas, 3 orang kepala bidang, 12 orang kepala seksi, 2 orang kasubag dan 2 orang staf.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan tehnik observasi, wawancara dan dokumentasi.

a. Tehnik observasi

Menurut Djunaidi Ghony dan Fauzan Almanshur (2012: 165), "metode observasi merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, benda-benda, waktu, peristiwa, tujuan dan perasaan." Pada penelitian ini, peneliti menggunakan observasi partisipatif melihat atau mengamati secara langsung mengenai keberadaan pegawai yang membawa dampak baik ataupun buruk yang terjadi di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong Selatan.

b. Wawancara

Wawancara merupakan sebuah proses mencari sebuah keterangan untuk tujuan penilitan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang di wawancarai dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara. Inti dari metode wawancara ini bahwa setiap penggunaan metode ini selalu ada beberapa responden, materi wawancara dan pedoman wawancara.

c. Dokumentasi

Menurut Hamidi (2004:72) metode dokumentasi adalah informasi yang berasal dari catatan penting baik dari lembaga atau organisasi maupun perorangan. Dokumentasi penelitian ini merupakan pengambilan gambar oleh peneliti untuk memperkuat hasil penelitian. Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang (Sugiyono, 2013:240).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Distribusi Frekuensi

Seperti yang tersampaikan di atas bahwa yang menjadi populasi penelitian adalah semua pegawai negeri sipil yang bekerja pada kantor dinas kesehatan dengan jumlah 64 pegawai. Penentuan narasumber atau informan pada penelitian ini menggunakan tehnik sampling yaitu para eselon tiga dan empat yang ada di kantor dinas kesehatan sorong Selatan dan perwakilan staf yang ada.

Karakteristik narasumber menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 1 berikut ;

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Laki-Laki	28	43,75 %
Perempuan	36	56,25 %
Total	64	100 %

Sumber data sekunder :dinkes 2023

Berdasarkan pada tabel 4.1.1 diketahui bahwa dari 64 pegawai negeri sipil yang bekerja pada dinas kesehatan lebih di dominasi pegawai berjenis kelamin Perempuan

di bandingkan pegawai jenis kelamin laki-laki. Hasil dari data responden menunjukkan bahwa rata-rata Perempuan lebih banyak menggeluti bidang kesehatan dibanding laki-laki sehingga pegawai kesehatan di dominasi oleh Perempuan.

Pada kajian tabel 2 peneliti ingin menunjukkan bagaimana narasumber/informan yang di ambil secara sampling berdasarkan pada Tingkat Pendidikan terakhir berikut ;

tabel 2. Karakteristik berdasarkan Pendidikan akhir

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
SMA	2	3,1 %
D3	10	15,6 %
S1	49	76,5 %
S2	3	4,7 %
jumlah	64	100 %

Sumber : data sekunder kepegawaian dinkes 2023

#### Hasil Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti kurang lebih 2 bulan yang di mulai dengan pengambilan data sekunder di bulan mei hingga mengambil data primer dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi ditemukan kendala dimana peneliti dan responden lainnya sedang melakukan tugas luar dalam daerah sehingga peneliti baru dapat menyelesaikan penelitian di akhir bulan juni tahun 2024. Namun tidak mengendorkan semangat peneliti untuk tetap melanjutkan penelitian sesuai dengan ketentuan yang ada.

Dari hasil wawancara dan observasi dapat peneliti kelompokkan dalam karakteristik responden sesuai dengan tabel 2 yang mana responden minta untuk identitas di samarkan dalam hasil penulisan ini.

#### Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik yang di peroleh dari hasil penelitian menurut masa kerja dapat di lihat pada tabel 2

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 3 tahun	1	5 %
3-5 tahun	1	5 %
> 5 tahun	18	90 %
Total	20	100%

Sumber : data primer di olah 2024

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa lama bekerja responden yang < 3 tahun sebanyak 5 %, yang bekerja dalam 3-5 tahun juga ada 5 % sedangkan yang bekerja di kantor dinas kesehatan > 5 tahun sebanyak 90 %. Berdasarkan dari hasil ini maka dapat di lihat bahwa hampir semua yang menjadi responden sudah lama bekerja di kantor dinas kesehatan Sorong Selatan yakni di atas 5 tahun, hal ini menunjukkan bahwa kondisi imbalan tidak hanya dalam bentuk finansial yang diberikan organisasi, lingkungan kerja dan relasi atau kerjasama antar pegawai, serta pegawai dan pimpinan

berjalan dengan baik. Sehingga pegawai memiliki perasaan nyaman untuk tetap bekerja di kantor dinas kesehatan.

Deskriptif Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong Selatan

Dalam penerapan komitmen organisasi kali ini peneliti mengajukan pertanyaan sesuai dengan panduan wawancara yang telah di siapkan hanya kepada para Eselon IV dan staf yang menjadi sampling. Dimana peneliti telah menyiapkan empat pertanyaan terkait dengan komitmen organisasi yang ada dari segi afektif, berkelanjutan dan normative.

Saat peneliti menanyakan terkait bentuk loyalitas yang di alami oleh para informan/narasumber di dapati bahwa 'bpk. YP(kasie. Pely.primer) menyatakan

“kalau saya kantor ini sangat loyal contohnya bagi kami atau staff lain kalau berhasil dalam satu kegiatan atau ada prestasi pasti ada syukuran dan penghargaan dari pimpinan. Bukan hanya senang-senang saja tp kalau ada duka juga pimpinan langsung perintah untuk ikut merasakan apa yg dirasakan teman-teman saat itu”.

Yang dinyatakan oleh bpk YP juga hampir sama dengan yang disampaikan oleh ibu AS(kasie.tradisonal) dan ibu SK(kasie.rujukan) dimana mereka bekerja dalam satu bidang yang sama dan berpendapat yang hampir sama mengenai loyalitas yang di alami.

“Bagi Kami (ibu AS) loyalitas sangat jelas sekali di kantor ini nampak dari pimpinan yang senantiasa memperhatikan kebutuhan kami dengan mendukung tiap tugas dan tanggung jawab kami baik secara finansial maupun pikiran “ hal ini di genapi pula oleh ibu SK “ ya, contohnya saya sendiri sebenarnya di kantor-kantor tdk boleh membawa anak tp di kantor ini saya di perkenankan membawa anak dengan tetap memperhatikan tanggungjawab yang di berikan pada saya. Pokoknya bagi saya ini tempat terbaik bagi saya untuk bekerja”

Tidak hanya sampai disitu para kepala seksi lainnya pun menyatakan hal yang sama terkait loyalitas ini

“saya pendatang ditempat ini namun perlakukan yang saya dapatkan terkait pekerjaan dan fasilitas yang ada semua sama dengan yang merupakan anak asli ditempat ini imbuhnya”(ibu IN). “kalau saya agak beda dengan lainnya saya sendiri merasa loyalitas yang diberikan oleh kantor ini adalah melalui kerjasama tim ,komunikasi yang baik dengan pimpinan yang tidak memandang jabatan atau status kepegawaian pegawainya” (bpk YP)

Pada pertanyaan yang lainnya dari segi komitmen yang di ajukan oleh penulis semua responden yang di wawancarai merasakan bahwa mereka merasa betah dan senang bekerja pada kantor dinas kesehatan ini. Dimana dalam implementasi pemenuhan komitmen ini selalu terpenuhi di dukung oleh pernyataan-pernyataan mereka seperti yang di ungkapkan oleh kepala seksi pelayanan primer

“selama ini kami pegawai yang ada sudah bekerja sesuai aturan yang di tetapkan, terbuka terhadap saran

masukan dan kritik dari teman atau atasan karna dengan ini terbangunlah kerjasama tim yang solid, membuat kita betah untuk siap bekerja” (bpk.YP)

Hal ini juga di benarkan oleh staf dari bidang Sumber daya Kesehatan dimana ia mengatakan “yang membuat pegawai merasa betah bekerja di sini karna mementingkan kesejahteraan pegawai walaupun dari segi hak ada yang tidak kami dapatkan tidak seperti di tempat lain namun para pimpinan yang mementingkan kedisiplinan dan tanggungjawab bagi kami sangat mengapresiasi untuk bekerja bersama orang-orang hebat yang ada di sini.” (bpk. IS)

Lain hal yang di kemukaan oleh kepala seksi promosi kesehatan “ menurut saya untuk loyalitas ya bisalah contohnya selalu membantu dalam bentuk komunikasi sampai ke ekonomi finansial bagi orang-orang tertentu. Kalau komitmen dinas ini jelas nampak yah dengan meningkatkan mutu pelayanan dan memprioritaskan pelayanan kesehatan masyarakat buktinya semua puskesmas yang ada sudah di akreditasi kan dan keberhasilan dalam penurunan angka stunting kita. Jadi menurut saya komitmen dinas ini sudah terpenuhi”(bpk Fretes)

Dari empat pertanyaan yang di ajukan penulis kepada para eselon IV dan perwakilan staf dari tiap bidang di jumpai hampir semua merasakan loyalitas yang baik dari Organisasi ini kepada pegawainya dari segi yang berbeda sesuai yang mereka rasakan. Selain itu untuk melihat niat dari para pegawai untuk tetap bekerja pada dinas kesehatan ini dimana dapt jelas terlihat pada tabel 4.2 dimana pegawai lebih banyak sudah bekerja di tempat ini lebih dari 5 tahun. Juga didapati bagaimana tiap bidang sudah menjelaskan bagaimana komitmen tiap bidang yang sudah di capai kemudian mendukung komitmen dinas kesehatan itu sendiri, lalu untuk pertanyaan terkait komitmen organisasi yang ingin digali oleh penulis telah di dapatkan. Hal ini di dukung juga saat hasil observasi lapangan di dapati interaksi antara pegawai yang satu dengan lainnya sangat baik dimana nampak ada saat mereka jeda dari kesibukan dan ikut mendengarkan wawancara yang dilakukan penulis dengan narasumber seperti nampak pada dokumentasi di bawah ini :

Deskriptif Kualitas kehidupan Kerja (Quality of Work Life) yang ada di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong Selatan

Sesuai dengan judul penelitian penulis ingin melihat bagaimana keterkaitan antara kualitas kehidupan kerja yang dilakukan oleh para pegawai yang bekerja pada dinas Kesehatan Sorong Selatan dalam keterkaitannya dengan kinerja yang dihasilkan sehingga ada enam pertanyaan yang masih di ajukan kepada para kepala seksi bahkan perwakilan pegawai yang telah di wawancarai sebelumnya. Nampak dari hasil wawancara ke enam pertanyaan ini memperoleh hasil 5 pertanyaan dengan nilai 80% menyatakan baik namun 1 pertanyaan



dari segi kompensasi mendapatkan hasil 70% dimana narasumber merasa tidak sesuai dengan apa yang di harapkan namun tetap mereka merasa bangga dan senang bekerja pada kantor dinas kesehatan ini dimana situasi dan lingkungan tempat mereka bekerja mendukung dengan pernyataan kepala seksi kesehatan lingkungan <sup>7</sup>bpk.Yono

“selama saya bekerja di kantor ini sudah beberapa tahun saya rasa makin membaik dari segi komunikasi dan koordinasi yang dibangun sangat baik jadi kami tidak segan dan senantiasa bekerjasama. Saat ada selisih pendapat pun kami tetap solid tidak karna komunikasi yang baik tadi. Untuk lingkungan dan fasilitas pendukung pekerjaan kami sangatlah memadai dan mendukung, lihat saja ruangan kami sudah di lengkapi dengan AC, TV, dsb jadi mendukung kami tetap giat kerja dan rajin masuk kantor tentunya. Dari segi kompensasi yah memang kami tidak dapat TPP atau insentif daerah tapi tidak buat kami jadi kendor untuk kerja, karna atasan selalu membuka peluang juga buat kami mengemukakan kritik dan saran yang membangun untuk keberlangsungan kantor ini”

Hal ini di benarkan oleh kepala seksi penyehatan tradisional ibu AS “selama ini komunikasi koordinasi sangat baik, kami di bidang yankes selalu hadir tepat waktu kecuali kami ada kegiatan di luar kantor pasti ada penyampaian sebelumnya atau ada yang tetap stay di ruangan manatau ada yang membutuhkan terkait konflik tidak pernah sih menurut saya. Kalau untuk kompensasi memang semua kami mengeluh karna belum pernah merasakan yang namanya TPP tapi kami tidak ingin berharap banyak karna dengan gaji juga sudah puas karna situasi kerja yang nyaman sehingga kami tidak terlalu mengeluh dengan hal itu” imbuhnya.

Ini juga di rasakan oleh staf bidang kesmas yang membenarkan pernyataan ibu AS diatas “untuk komunikasi koordinasi dan disiplin memang sudah sangat baik, di dukung lagi dengan ruangan kerja yang nyaman jadinya kami senang saja untuk berlama-lama di kantor kalau tidak ada kegiatan. Untuk kesalahpahaman selalu dibicarakan dengan baik jadi tetap bisa teratasi, kalau terkait kompensasi jangan bilang lagi kami ada mengeluh ini terkait TPP tapi memang satu kabupaten ini tidak dapat jadi kami juga tidak bisa berkata apa-apa lagi kalau gaji sih lancar saja. Kalau memberikan kesempatan pada pegawai untuk saran dan masukan itu memang selalu tiap kali kami rapat bulanan semua pegawai bebas dalam memberikan masukan ataupun saran”<sup>(8)</sup>bpk. STR), pernyataan ini juga dibenarkan oleh narasumber lainnya dari bidang yankes ibu SK.

Untuk pendapat lain dari staf <sup>9</sup>ibu YA menyatakan bahwa “memang yang saya rasakan sangatlah beda dari segi kerjasama tim yang tercipta, Tingkat di siplin, lingkungan kerja dan manajemen konflik yang baik dari dinas kesehatan menyangkut kompensasi yang penting gaji lancar bagi saya”

Lain hal lagi dari bpk IS yang merasa “dinas kesehatan selalu memberikan ruang untuk berpartisipasi dan mengemukakan pendapat baik dalam forum resmi bahkan secara internal dengan pimpinan.”

Sedangkan bagi bpk YP “ Bagi Kami (<sup>2</sup>ibu AS) loyalitas sangat jelas sekali di kantor ini nampak dari pimpinan yang senantiasa memperhatikan kebutuhan kami dengan mendukung tiap tugas dan tanggung jawab kami baik secara finansial maupun pikiran “

Dari hasil observasi dapat di dokumentasikan bagaimana kehidupan kerja yang tercipta tiap ruangan yang ada di kantor dinas kesehatan sorong Selatan ini.

Dimana dapat dilihat lingkungan kerja yang baik dari segi pencahayaan, udara, fasilitas kerja, pengaturan ruangan yang memudahkan para pegawainya membangun kerjasama yang baik antar pegawai. Nampak pula pengaturan informasi yang mudah di akses oleh siapa saja yang datang berkunjung ke kantor ini. Dapat penulis buktikan dengan beberapa gambar yang mendukung pernyataan para narasumber dan penulis seperti nampak dibawah ini ;

Selain itu keaktifan pegawai juga dapat di lihat dengan kehadiran yang di tampilkan pada tabel Tingkat kehadiran yang diambil oleh peneliti sebagai data sekunder. Dimana tingkat kehadiran yang tinggi menunjang kinerja yang di hasilkan oleh para pegawai negri yang bekerja pada Dinas Kesehatan Sorong Selatan. Namun tidak hanya sampai disitu masih perlunya para pimpinan membangun dan menanamka kedisiplinan bagi para pegawai yang baru masuk dan bekerja pada kantor dinas kesehatan Sorong Selatan ini.

### 3 Deskriptif Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Sorong Selatan

Dalam tahapan ini penulis hanya ingin menerangkan terkait proses wawancara, observasi dan dokumentasi yang mana keseluruhan pertanyaan pada tahapan ini ada lima pertanyaan yang lebih di khususkan bagi para Kepala Bidang juga kepada Kepala Dinas Kesehatan sendiri. Saat wawancara pimpinan mulai dari kepala bidang P2M saat di minta pendapatnya terkait kelima pertanyaan tersebut beliau mengatakan <sup>10</sup>Ibu AW

“untuk kualitas dan kuantitas kerja pada bidangnya untuk saat ini sudah baik, seperti bagaimana sorsel bisa termasuk dalam wilayah/daerah yang di nyatakan bebas dari penyakit malaria. Kalau kehadiran staf 80% masuk kantor sisanya tidak masuk karna alasan tertentu ,malas, sakit,dll. Terkait pembiayaan dikembalikan kepada para kepala seksi kami tinggal melakukan control saja atau pengawasan yang berjenjang tentunya. Di kantor ini kerjasama yang dilakukan semua bidang hampir sama tetap solit sebagai satu tim kerja baik antar pimpinan maupun kami pimpinan dengan staf”

Untuk salah satu kabid di dinas kesehatan ini kami tidak lakukan wawancara dikarenakan beliau sebagai Pjs Kepala Dinas Kesehatan. Penulis melanjutkan wawancara bagi kepala bidang Sumberdaya Kesehatan beliau menerangkan ;

“Kualitas kerja perlu adanya pelatihan atau kursus-kursus sedangkan kuantitas kerja masih adanya pegawai yang tidak memahami tupoksi bidangnya. Untuk kehadiran semua sudah aktif dan responsive hadir walaupun ada yang terlambat. Sedangkan pembiayaan apapun itu semua dari APBD/APBN, dari segi pengawasan saya sepemahaman dengan ibu kabid di sebelah kami Cuma di tahap kontroling untuk kerjasama sudah baik dan harmonis tandasnya”<sup>(1)bpk. MS)</sup>

Sementara itu diwaktu yang berdekatan penulis melakukan wawancara dengan ibu kepala bidang Kesmas dan ibu Pjs.kepala dinas kesehatan dimana ibu kabid kesmas<sup>11</sup> ibu YW “kualitas dan kuantitas baik dan memuaskan walaupun kadang ada yang terlambat ataupun tidak hadir selalu ada laporan ke kami selaku pimpinan, terkait pembiayaan untuk kegiatan dikembalikan kepada bidang masing-masing sesuai dengan beban kerja dan pagu anggaran kegiatan. Tiap kegiatan ataupun di ruangan tetap dalam pengawasan kami secara berjenjang hingga kerjasama tetap selalu terjalin dengan baik dan lancar”

“saya selaku <sup>12</sup>Pjs Kepala Dinas (ibu MA) merasa bahwa selama ini terkait kualitas dan kuantitas dari seluruh pegawai saya sudah sangat baik tetapi tetap perlu di pertahankan bahkan ditingkatkan . meskipun saya selalu ingatkan tetapi Tingkat kehadiran menurut saya sudah baik, rajin dan bertanggungjawab, untuk pembiayaan selalu ada dan pembagiannya sesuai dengan usulan yang diajukan oleh masing-masing bidang terkait anggaran masih menggunakan anggaran dari pemerintah baik APBD maupun APBN. Masing-masing bidang ada fungsi control yang baik sehingga mereka tinggal melaporkan kepada saya bila memang memerlukan saran atau tindakan dari saya tentunya akan langsung berkoordinasi. Kerjasama yang ada sudah sangat baik membuat semua program yang di berikan mencapai target”.

Bagaimana dengan data yang kami dapatkan bahwa tiga tahun berturut-turut masih ada capaian target SPM yang diberikan belum mencapai target, ibu

“Oh kalau terkait data yang ada memang belum mencapai SPM karna kami cukup sulit mengontrol saat ini dengan system yang baru di terbitkan dari pusat dimana dana langsung ke puskesmas kami sehingga pengawasan agak longgar untuk itu yah imbasnya ke pencapaian SPM yang dihasilkan oleh puskesmas tapi setiap bidang sudah melakukan bimtek bagi puskesmas yang masih belum mencapai target sesuai dengan bidang mereka masing-masing. Semoga ada manfaat karna saya tahu pegawai saya yang ada di kantor sini sudah melakukan pendampingan program dengan baik hanya eksekusi di bawah ini maksudnya puskesmas yah masih kurang maksimal”.

### **Pembahasan**

Pada penelitian ini telah di jelaskan bahwa menggunakan penelitian kualitatif , yang merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa

kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang (Afrizal, 2016:13). Bila melihat melalui karakteristik responden/narasumber yang menjadi sampel bahwa dari segi Tingkat Pendidikan dan lama bekerja responden bekerja dapat memastikan bahwa hasil yang didapatkan mampu dipertanggung jawabkan dimana pada karakteristik Tingkat Pendidikan di peroleh 76,5 % respon dengan Tingkat Pendidikan Strata 1 sehingga pola pikir yang dimiliki lebih baik dari yang lainnya. Sedangkan dari segi karakteristik masa kerja responden 90 % sudah bekerja lebih dari 5 tahun di kantor dinas kesehatan Sorong Selatan sehingga pernyataan yang di sampaikan terkait komitmen organisasi dan quality of work life yang mereka alami mampu menyimpulkan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dinas kesehatan dalam kurun waktu lebih dari 5 tahunan.

Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini akan diuraikan dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang ada mengenai kaitan antara variable yang diteliti yakni komitmen Organisasi dan kualitas kehidupan kerja (Quality of work life) terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan.

#### **4.3.1 Berdasarkan Variabel Komitmen Organisasi**

Berdasarkan dari data yang di peroleh melalui wawancara dengan responden yang menjadi sampel, gambaran persepsi responden terhadap komitmen organisasi yaitu dari segi komitmen Affektive, continuance, normative yang diramu dalam empat pertanyaan dengan mendapat hasil 80% responden mengatakan komitmen organisasi dinas kesehatan Sorong Selatan sudah baik, dengan kata lain para pegawai yang ikut terlibat dalam keberlangsungan organisasi memiliki ikatan emosional dengan kepatuhan atau kesetiaan yang tinggi merupakan suatu proses yang sedang berjalan bagaimana anggota organisasi menyatakan perhatian mereka terhadap organisasi. Hal ini didukung dengan bukti masa kerja para pegawai yang bekerja pada kantor dinas kesehatan sudah melebihi 3 tahunan, sehingga dapat dinyatakan rasa ini tercipta karna merasa nyaman, aman, dan puas. Komitmen Organisasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja, sedangkan jika komitmen rendah akan menyebabkan munculnya keinginan untuk keluar. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Septiani dkk (2016) dan Andriana (2015), menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja dari suatu organisasi di tentukan dari apa yang dapat diberikan oleh para pegawai yang bekerja pada organisasi tersebut untuk menunjang visi, misi dan tujuan dari organisasi tersebut. Dari data Sekunder maupun Primer yang di dapatkan pada penelitian ini juga melalui tehnik wawancara telah memaparkan data tentang bagaimana penerapan Komitmen Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong Selatan dari berbagai aspek sehingga dapat dianalisis yakni komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan oleh pegawainya, dimana para responden merasa nyaman dan senang bekerja di organisasi ini sedangkan dari segi komitmen normative ditunjukkan dengan kehadiran pegawai dalam

hari-hari kerja dan mau menginformasikan kepada atasan bila tidak hadir.

Kinerja yang di hasilkan oleh suatu organisasi dapat dilihat dari beberapa komponen di antaranya quality, quantity, cost effectiveness, need for supervision dan interpersonal impact (bernardine & russel 1995).

Pada dinas kesehatan Sorong Selatan jelas terlihat dan tergambar dari hasil wawancara pimpinan dimana para pimpinan dalam hal ini para kepala Bidang dan Kepala Dinas Kesehatan, menilai bahwa kinerja yang dihasilkan oleh pegawai yang ada sudah maksimal di tandai dengan penghargaan yang di peroleh dan target program nasional dapat dicapai walaupun beberapa pelaksana tehnik belum maksimal dalam pencapaiannya sehingga ada pendampingan langsung dari dinas kesehatan Sorong Selatan kepada puskesmas yang menjadi pelaksana tehnik yang menunjang pencapaian Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan yang di tetapkan oleh pemerintah melalui Permenkes Nomor 4 tahun 2019. Sejauh ini penerapan pemenuhan standar pelayanan minimal sudah dilaksanakan dari puskesmas namun belum maksimal dilihat dari pencapaian yang dihasilkan. Hal ini sejalan dengan pernyataan para ahli yang menjadi landasan teori penulis dimana Komitmen Organisasi merupakan sesuatu yang lahir dalam diri setiap individu yang memiliki peranan sangat penting bagi keberlanjutan suatu organisasi. Apabila komitmen yang dimiliki oleh individu dalam bekerja tinggi maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan itu akan semakin baik. Menurut Meyer dan Allen (1991). Bila penulis ingin mengaitkan dengan penelitian sebelumnya yang mirip dengan hasil peneliti yang didapatkan dimana (Eka Safitri Maesaro 2017) mendapatkan hasil bahwa sebagian besar karyawan PT.BFi Finance Indonesia Tbk Malang memiliki komitmen untuk tetap dalam perusahaan berdasarkan psikologis dan rasa kenyamanan yang menimbulkan pengikat diri karyawan terhadap perusahaan.

#### Deskripsi Variabel Quality Of Work Life

Dalam penelitian ini tidak hanya melihat tentang komitmen saja namun peneliti juga ingin melihat dari kualitas kehidupan kerja (Quality Of Work Life) dari para pegawai yang bekerja pada dinas kesehatan ini apakah sudah memenuhi komponen yang perlu diterapkan oleh manajemen untuk mencapai kinerja yang unggul dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, yaitu: lingkungan kerja, kompensasi, partisipasi juga pertumbuhan dan pengembangan(Nadler dan Lawler 1983). Hal ini di buktikan dengan hasil yang didapatkan saat penelitian dilakukan dimana didapati dari 6 pertanyaan yang di ajukan pada lima pertanyaan dengan nilai 80% menyatakan baik dalam pemenuhan quality of work life namun ada satu pertanyaan dari segi kompensasi mendapatkan hasil 70 % dimana menyatakan kompensasi yang didapatkan tidak sesuai dengan hak yang seharusnya mereka dapatkan.

Kondisi ini juga di perjelas lagi dengan hasil observasi yang penulis amati dimana dari segi kenyamanan ruang kerja, sarana yang di sediakan oleh kantor dinas kesehatan ini sudah memadai untuk menunjang

keberlangsungan aktivitas kerja pegawainya. Rapat rutin yang dilaksanakan oleh pimpinan kantor ini pun sudah menjadi suatu wadah yang efektif untuk pelaksanaan komunikasi, koordinasi, pengembangan diri bagi pegawai yang ada di kantor dinas kesehatan ini. Dengan pembiayaan yang memadai dari pemerintah seharusnya pencapaian lebih baik karena tidak ada kendala pembiayaan, namun yang terjadi tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Sehingga menurut pimpinan kurangnya pembinaan yang dilakukan menjadi penyebab sehingga pelayanan kesehatan sebagai bentuk Upaya peningkatan standar pelayanan minimal tidak mencapai target. Selain itu terkait pencapaian akumulasi kehadiran yang di dapati tinggi bukan menjadi ukuran, hal ini terbukti dengan surat tugas, surat ijin yang ada sehingga nilai persentase kehadiran menjadi tinggi.

Dari hasil inilah dapat dianalisis bahwa penerapan Quality of work life pada pegawai yang ada di kantor dinas kesehatan sorong selatan ini akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, kualitas kehidupan kerja (quality of work life) dalam kaitannya dengan interaksi antara lingkungan kerja dengan aspek-aspek lainnya pada quality of work life seperti kompensasi, partisipasi juga pertumbuhan dan pengembangan namun tidak merubah persepsi ataupun tanggapan dari para narasumber sebagai perwakilan dari pegawai yang ada bekerja di kantor dinas kesehatan. Kesesuaian dengan lingkungan kerja yang nyaman, peluang pengembangan dengan mengemukakan ide saat pertemuan rutin walaupun hanya menerima kompensasi berupa gaji bulanan tanpa adanya tunjangan yang dapat menambah kesejahteraan hidup responden namun tidak mengurungkan niat dan motivasi kerja pegawai dikarenakan komunikasi dan koordinasi yang baik maka tercipta lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan, visi misi dinas kesehatan, sehingga quality of work life sangat berhubungan dengan kinerja pegawai yang di hasilkan. Bila peneliti mengaitkan dengan hasil penelitian sebelumnya nampak ada kesamaan dengan hasil penelitian dari (Rai dan Tripathi 2015) yang menyatakan bahwa quality of work life berhubungan positif dengan prestasi kerja karyawan yang selanjutnya berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Dari pembahasan tersebut dapat diartikan bahwa dengan komitmen organisasi yang tinggi serta adanya quality of work life terpenuhi maka dengan sendirinya apa yang menjadi target kinerja atau tujuan organisasi akan tercapai dengan kata lain komitmen organisasi dan quality of work life sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja dari pegawai pada sebuah organisasi seperti dinas kesehatan Sorong Selatan.

## 4. SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa penerapan komitmen organisasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong Selatan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri, dengan pencapaian target tahunan yang

dapat diraih meskipun masih terdapat program pelaksana teknis yang belum maksimal. Selain itu, penerapan Quality of Work Life (QWL) kepada pegawai juga berpengaruh positif terhadap kinerja mereka, terlihat dari pencapaian akreditasi seluruh puskesmas, pelaksanaan program nasional, dan pengakuan daerah bebas malaria. Meskipun tidak mendapatkan kompensasi yang seharusnya, pegawai tetap patuh dan setia kepada pimpinan serta bekerja sesuai tupoksi untuk mencapai target yang telah direncanakan. Oleh karena itu, komitmen organisasi dan Quality of Work Life memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong Selatan..

## DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J. dan Meyer, J.P. 1990. The Measurement and Antecedent of Affective and Normative Commitment to The Organization. *Journal of Occupational Psychology*. 63: 1-18
- Anwar Prabu Mangkunegara (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Eresco
- Anton Wibowo 2019 jurnal simplex Pengaruh komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Lampung Tengah
- Bernadine and Russel (1998) *Human Resource Management*. Second edition Singapore McGraw-Hill Companies
- Batvandi & Ghazavi 2017 the study of the quality of working life with organization commitment and job satisfaction
- Cascio, W. F. 1989. *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life and Profits*. Singapore: McGraw Hill
- Dubrin 1994, *Applying Psychology; Individual and organizational Effectiveness*
- French, W.L dan Bell, C. H. 1973. *Organization Development: Behavioral Science Interventions for Organization Improvement II*. Prentice-Hall: Englewood Cliffs, NJ
- Flippo, Edwin B. 2005. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga
- Fajar dan Hasibuan 2013 *Manajemen Sumber Daya: Indikator Disiplin Kerja*
- Lerner and Hanke 2008
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill/Irwin. Twelfth Editions
- Mamik 2010 *Konsep, Proses, Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan dan Kebidanan*
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Moleong, Lexy J 2012 *Metodologi Penelitian Kualitatif*, bandung PT.Remaja Rosdakarya.
- Milles and Hubertman 1992 *Analisis data Kualitatif buku sumber tentang Metode-metode baru*. Jakarta:UIP
- Mathis, R.H. Jackson, G.L. & Niehoff, B.P. 2001. Does Perceived Organizational Support Mediate the Relationship Between Procedural Justice and Organizational Citizenship Behavior? *Academy of Management Journal*, 41, 351 – 357
- Mowday, R. T., Porter, L. W. dan Steers, R. M. 1982. *Employee Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. London: Academic Press Inc
- Nadler, David A. dan Lawler, Edward E. 1983. *Quality of Work Life: Perspectives and Directions*. *Organizational Dynamics*. P 20-30
- Nawawi, N. Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Ni putuh Mitha Lestari Dewi, I Nengah Sudja, Yenni Verawati 2020, jurnal Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 4 Tahun 2019, Tentang Standar Tehnis Pemenuhan Mutu Pelayanan Dasar Pada Standar Pelayanan Minimal Bidang Kesehatan
- Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong Selatan tahun 2023
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Renstra Dinas Kesehatan Kabupaten Sorong Selatan tahun 2021-2026
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sondang P.Siagian 2009 *Manajemen sumber daya manusia Edisi Ed.1 cetakan 27 penerbit Jakarta Rineka cipta 2009*
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif dan kualitatif R & D*. Bandung : Alfabeta
- Salsabila , H Cecep Hermana, jurnal Pengaruh Kompetensi dan komitmen Organisasi terhadap Kinerja PegawaiDinas kesehatan Kabupaten Surakarta, tahun 2021
- Walton, R.E. 1975. *Criteria for Quality of Work Life*, In: Davis, L. E. et al. *Quality of Work Life: Problems, Projects and The State of The Art*. New York: MacMillian
- Werther and Davis 1993 “human resourceand personal management”
- Wilson et al 2012 the primary objective of investigation was to identify which components of endurance training