

## The Relationship between Organizational Commitment and Community Health Center Management

*Hubungan Komitmen Organisasional dengan Manajemen Puskesmas*

Khurniati<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Kesehatan Masyarakat, Institut Teknologi Kesehatan Cendekia Utama Kudus

\*Corresponding Author: [azzayusriyya@gmail.com](mailto:azzayusriyya@gmail.com)

Received: 17 September 2025; Revised: 19 September 2025; Accepted: 21 September 2025

### ABSTRACT

*Management of a Community Health Center effectively, efficiently and with quality is a series of continuous routine activities, which must always be monitored periodically and controlled all the time, so that the Community Health Center can provide the best health services to the community in its working area. The problem with organizational commitment in community health centers is that all employees have good commitment. The aim of this research is to determine the relationship between organizational commitment and the implementation of community health center management at Tayu II Community Health Center. The type of research used is an analytical survey with a cross sectional design. The population is 52 employees at the Tayu II Community Health Center. The sample takes the entire population to be used as a research sample. Data analysis uses Rank Spearman. The research results show that the organizational commitment of employees at Tayu II Community Health Center is mostly good, 45 people (86.5) and 7 people (13.5%) in the fair category. The implementation of community health center management at Tayu II Community Health Center was mostly good with 50 people (96.25) and 2 people (3.8%) in the fair category. There is a relationship between employee organizational commitment and the implementation of community health center management at Tayu II Community Health Center. It is hoped that it can increase the organizational commitment of employees so that the implementation of community health center management runs optimally so that they are able to provide better services and improve the level of public health in their work areas.*

**Keywords:** Organizational Commitment; Community Health Center Management

### ABSTRAK

Manajemen Puskesmas secara efektif, efisien, dan berkualitas merupakan rangkaian kegiatan rutin berkesinambungan, harus selalu dipantau secara berkala dan dikendalikan sepanjang waktu, agar Puskesmas dapat memberikan pelayanan Kesehatan yang terbaik kepada masyarakat di wilayah kerjanya. Permasalahan dalam komitmen organisasi di puskesmas semua pegawai mempunyai komitmen yang baik. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan komitmen organisasional dengan pelaksanaan manajemen puskesmas di Puskesmas Tayu II. Jenis penelitian yang digunakan adalah survei analitik dengan rancangan cross sectional. Populasi adalah karyawan di Puskesmas Tayu II sebanyak 52 orang. Sampel mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Analisis data menggunakan *Rank Spearman*. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi karyawan di Puskesmas Tayu II sebagian besar baik sebanyak 45 orang (86,5) dan kategori cukup sebanyak 7 orang (13,5%). Pelaksanaan manajemen puskesmas di Puskesmas Tayu II sebagian besar baik sebanyak 50 orang (96,25) dan kategori cukup sebanyak 2 orang (3,8%). Ada hubungan komitmen organisasi karyawan dengan pelaksanaan manajemen puskesmas di Puskesmas Tayu II. Diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan agar pelaksanaan manajemen puskesmas berjalan dengan optimal sehingga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dan meningkatkan derajat Kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya.

**Kata kunci:** Komitmen Organisasional; Manajemen Puskesmas

## LATAR BELAKANG

Komitmen organisasional adalah suatu kondisi yang dirasakan pegawai dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki dalam bentuk *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Peningkatan kinerja diikuti dengan naiknya kunjungan pasien dapat dilakukan dengan menciptakan komitmen organisasional yang positif (Titisari, 2014).

Puskesmas wajib mengelola upaya kesehatan dengan baik dan berkesinambungan dalam mencapai tujuannya. Puskesmas harus menyusun rencana kegiatan untuk periode 5 (lima) tahunan yang selanjutnya akan dirinci lagi ke dalam rencana tahunan Puskesmas sesuai siklus perencanaan anggaran daerah (Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 44 Tahun 2016 pasal 2).

Puskesmas dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan Kesehatan harus melaksanakan manajemen Puskesmas secara efektif dan efisien. Siklus manajemen Puskesmas yang berkualitas merupakan rangkaian kegiatan rutin berkesinambungan, yang dilaksanakan dalam penyelenggaraan berbagai upaya kesehatan secara bermutu, yang harus selalu dipantau secara berkala dan teratur, diawasi dan dikendalikan sepanjang waktu, agar kinerjanya dapat diperbaiki dan ditingkatkan dalam satu siklus "*Plan-Do-Check-Action* (P-D-C-A)" (Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 44 Tahun 2016 pasal 2).

Berdasarkan data dari laporan profil Puskesmas Tayu II tahun 2022, permasalahan yang ada dalam hal manajemen puskesmas yaitu 10 % belum semua kegiatan dilaksanakan di wilayah kerja puskesmas Tayu II. Belum semua kegiatan bisa dilaksanakan karena terkendala anggaran dan sumber daya manusia, padahal sesuai dengan target puskesmas seluruh kegiatan harus 100 % sudah terlaksana di seluruh wilayah kerja puskesmas Tayu II.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah survei analitik dengan rancangan cross sectional. Populasi adalah karyawan di Puskesmas Tayu II sebanyak 52 orang. Sampel mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Analisis data menggunakan *Rank Spearman*. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui hubungan komitmen organisasional dengan pelaksanaan manajemen puskesmas di Puskesmas Tayu II.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Tabel 1  
Distribusi Frekuensi Komitmen Organisasi Karyawan di Puskesmas Tayu II

No	Komitmen Organisasi Karyawan	F	%
1	Kurang	0	0
2	Cukup	7	13.5
3	Baik	45	86.5
Total		52	100

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 1 hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan di Puskesmas Tayu II sebagian besar baik sebanyak 45 orang (86,5) dan kategori cukup sebanyak 7 orang (13,5%).

Tabel 2  
Distribusi Frekuensi Pelaksanaan Manajemen Puskesmas di Puskesmas Tayu II

No	Pelaksanaan Manajemen Puskesmas	F	%
1	Kurang	0	0
2	Cukup	2	3.8
3	Baik	50	96.2
Total		52	100

Sumber: Data Sekunder, 2023

Tabel 2 hasil analisis menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen puskesmas di Puskesmas Tayu II sebagian besar baik sebanyak 50 orang (96,25) dan kategori cukup sebanyak 2 orang (3,8%).

Tabel 3  
Tabulasi Silang Komitmen Organisasional dengan Pelaksanaan Manajemen Puskesmas di Puskesmas Tayu II

No	Komitmen Organisasional	Manajemen puskesmas								p value
		Kurang		Cukup		Baik		Total		
		f	%	f	%	f	%	f	%	
1.	Kurang	0	0	0	0	0	0	0	100	0,000 dan r= 0,507
2.	Cukup	0	0	2	28,6	5	71,4	7	100	
3.	Baik	0	0	0	0	45	100	45	100	
Jumlah		0	0	2	3,8	50	96,2	52	100	

Sumber: Data Primer, 2023

Hasil analisis pada Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen puskesmas pelaksanaan manajemen puskesmas cukup sebanyak 7 orang. Sebagian besar mempunyai komitmen organisasi baik sebanyak 71,4%. Diketahui bahwa nilai p value  $0,000 < 0,05$  berarti ada hubungan komitmen organisasional dengan pelaksanaan manajemen puskesmas di Puskesmas Tayu II. Nilai p (rho) = 0,507 berarti hubungan kategori sedang.

## **Pembahasan**

### **Komitmen Organisasi**

Komitmen organisasi karyawan di Puskesmas Tayu II sebagian besar baik sebanyak 86,5 dan kategori cukup sebanyak 13,5%. Komitmen organisasi sebagian besar baik karena komitmen organisasi karyawan adalah tanggung jawab karyawan sebagai aparatur sipil negara baik yang ASN maupun Pegawai Perjanjian Kontrak. Kepala Puskesmas, kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Pati maupun pembinaan program yang berkaitan dengan komitmen pelayanan kepada masyarakat selalu menekankan bahwa pegawai Puskesmas harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat agar tercapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Komitmen organisasi dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi pribadi pegawai dan peningkatan bekerja secara tim serta peningkatan mutu pelayanan kepada masyarakat. Optimalisasi penerapan komitmen organisasi di Puskesmas Tayu II dilaksanakan secara internal dan eksternal dan kontinyu berkesinambungan.

Menurut Gibson (1997) dalam Ilyas (2014), komitmen seseorang terhadap organisasi melibatkan tiga sikap yaitu identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi dan perasaan loyalitas terhadap organisasi. Hasil riset menunjukkan bahwa tidak ada komitmen organisasi yang dapat mengurangi efektifitas organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai komitmen rendah, kemungkinan besar akan berhenti dari tugas atau mengajukan pindah pada unit organisasi yang lain. Tetapi apabila seorang pegawai mempunyai komitmen yang tinggi dan terampil akan dapat melaksanakan tugas dengan optimal tanpa membutuhkan pengawasan yang membuang waktu dan biaya.

Komitmen organisasional pada prinsipnya merupakan kompetensi dalam mengikatkan dirinya terhadap nilai dan tujuan organisasi. Keterikatan individu terhadap nilai organisasi akan mendorong individu untuk selalu menyesuaikan dan menyelaraskan dengan tujuan dan kepentingan organisasi. Keterikatan individu terhadap nilai dan tujuan organisasi akan mempunyai loyalitas yang kuat terhadap organisasi, menjadikan anggota organisasi ingin tetap tinggal atau bekerja dalam organisasi itu. Pimpinan organisasi akan menghendaki agar individu memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi (Sudarmanto, 2019).

Menurut Luuthans (2006) komitmen organisasi adalah kegiatan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu. Keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi serta keyakinan tertentudan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan berarti semakin baik komitmen organisasi akan berdampak pada semakin baik kinerja karyawan. Artinya bahwa komitmen organisasi yang meliputi kemauan karyawan, kesetiaan karyawan, dan kebanggaan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang telah dikemukakan oleh (Carsten dan Spector dalam Sopiah, 2008:179) mengatakan bahwa komitmen yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi komitmen organisasi maka akan berdampak pada karyawan.

### **Manajemen Puskesmas**

Pelaksanaan manajemen puskesmas di Puskesmas Tayu II sebagian besar baik sebanyak 96,25% dan kategori cukup sebanyak 3,8%, hal ini karena pelaksanaan manajemen puskesmas selalu ditekankan oleh Kepala Puskesmas dan Dinas Kesehatan Kabupaten Pati untuk dilaksanakan sebaik baiknya. Penerapan manajemen puskesmas 3,8% cukup karena karakter pribadi karyawan yang

mempengaruhi penerapan manajemen puskesmas cukup. Pendidikan SD 1,9% juga memberikan pengaruh untuk pelaksanaan manajemen puskesmas kategori cukup.

Pelaksanaan manajemen puskesmas yang kurang baik dalam pelaksanaannya sesuai dengan jawaban responden yaitu Puskesmas ada pengawasan masyarakat jawabannya tidak pernah 1,9% dan yang jawabannya kadang kadang sebanyak 13,5%. Apakah penilaian Kinerja Puskesmas dilakukan secara sistematis yang jawabannya kadang-kadang 13,5%. Apakah dalam lokakarya mini mencari hambatan hambatan di Puskesmas yang jawabannya kadang-kadang sebanyak 13,5%.

Apakah seluruh petugas mempunyai rasa memiliki dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan seluruh kegiatan yang diselenggarakan oleh Puskesmas yang jawabannya kadang kadang sebanyak 13,5%.

Manajemen adalah serangkaian proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan kontrol (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) untuk mencapai sasaran/tujuan secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui proses penyelenggaraan yang dilaksanakan dengan baik dan benar serta bermutu, berdasarkan atas hasil analisis situasi yang didukung dengan data dan informasi yang akurat (*evidence based*). Sedangkan efisien berarti bagaimana Puskesmas memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk dapat melaksanakan upaya kesehatan sesuai standar dengan baik dan benar, sehingga dapat mewujudkan target kinerja yang telah ditetapkan.

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat, disebutkan bahwa Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya dan berfungsi menyelenggarakan UKM dan UKP tingkat pertama di wilayah kerjanya. Puskesmas dalam Sistem Kesehatan Daerah Kabupaten/Kota, merupakan bagian dari dinas kesehatan kabupaten/kota sebagai UPTD dinas kesehatan kabupaten/kota. Oleh sebab itu, Puskesmas melaksanakan tugas dinas kesehatan kabupaten/kota yang dilimpahkan kepadanya, antara lain kegiatan dalam Standar Pelayanan Minimal (SPM) Bidang Kesehatan Kabupaten/kota dan upaya kesehatan yang secara spesifik dibutuhkan masyarakat setempat (*local specific*). (Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019). Penerapan manajemen puskesmas suatu proses dalam mendukung pelaksanaan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Upayanya dengan dilakukannya segala aspek seperti meningkatkan profesionalisme dari para pegawainya dan meningkatkan kesehatannya.

### **Hubungan komitmen organisasional dengan pelaksanaan manajemen Puskesmas**

Hasil analisis diketahui bahwa ada hubungan komitmen organisasional dengan pelaksanaan manajemen puskesmas di Puskesmas Tayu II. Karyawan yang melaksanakan komitmen organisasi dengan baik maka sebagian besar pelaksanaan manajemen puskesmas akan baik. Karyawan yang melaksanakan komitmen kategori cukup maka pelaksanaan manajemen puskesmas pada kategori cukup. Komitmen organisasi akan mendukung dan melaksanakan setiap program di Puskesmas.

Komitmen organisasi karyawan yang baik yaitu mempunyai tanggung jawab mendukung setiap program di Puskesmas, hadir dalam lokakarya mini dengan mencari hambatan di Puskesmas, merencanakan Program yang saya pegang berdasarkan hambatan yang ada, selalu koordinasi dengan lintas program dan lintas sektoral, mempunyai rasa memiliki dan motivasi yang tinggi dalam melaksanakan seluruh kegiatan yang diselenggarakan oleh Puskesmas, melaksanakan kegiatan di Puskesmas secara terintegrasi, memiliki kesadaran bahwa Puskesmas merupakan

satu sistem dan mereka adalah subsistemnya, menyusun perencanaan ulang untuk perbaikan mutu puskesmas, mengevaluasi hasil kegiatan untuk perbaikan program berikutnya maka pelaksanaan manajemen puskesmas akan berjalan dengan baik.

Komitmen yang baik dari Kepala Puskesmas dan kepegawaian Dinas Kesehatan Kabupaten Pati selalu menekankan bahwa pegawai Puskesmas harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat agar tercapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi tingginya. Komitmen organisasi dibutuhkan untuk meningkatkan kompetensi pribadi pegawai dan peningkatan bekerja secara tim serta peningkatan mutu pelayanan kepada masyarakat. Optimalisasi penerapan komitmen organisasi di Puskesmas Tayu II dilaksanakan secara internal dan eksternal dan kontinyu berkesinambungan.

Karyawan puskesmas yang melaksanakan manajemen Puskesmas dengan baik sebagian besar mutu pelayanan yang diberikan juga baik. Karyawan puskesmas yang melaksanakan manajemen Puskesmas dengan cukup sebagian besar mutu pelayanan yang diberikan juga cukup.

Manajemen adalah serangkaian proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan kontrol (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*) untuk mencapai sasaran/tujuan secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan yang diharapkan dapat dicapai melalui proses penyelenggaraan yang dilaksanakan dengan baik dan benar serta bermutu, berdasarkan atas hasil analisis situasi yang didukung dengan data dan informasi yang akurat (*evidence based*). Sedangkan efisien berarti bagaimana Puskesmas memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk dapat melaksanakan upaya kesehatan sesuai standar dengan baik dan benar, sehingga dapat mewujudkan target kinerja yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 44 Tahun 2016 tentang Pedoman Pelaksanaan Manajemen Puskesmas bahwa Mutu pelayanan Puskesmas, meliputi penilaian input pelayanan berdasarkan standar yang ditetapkan. Penilaian proses pelayanan dengan menilai tingkat kepatuhannya terhadap standar pelayanan yang telah ditetapkan. Penilaian output pelayanan berdasarkan Upaya kesehatan yang diselenggarakan, dimana masing-masing program/ kegiatan mempunyai indikator mutu sendiri yang disebut Standar Mutu Pelayanan (SMP). Penilaian outcome pelayanan antara lain melalui pengukuran tingkat kepuasan pengguna jasa pelayanan Puskesmas dan pencapaian target indikator outcome pelayanan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Ada hubungan komitmen organisasi karyawan dengan pelaksanaan manajemen puskesmas di Puskesmas Tayu II. Optimalisasi penerapan komitmen organisasi di Puskesmas Tayu II dilaksanakan secara internal, eksternal dan kontinyu berkesinambungan.

### **Saran**

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian faktor lain atau kegiatan lain yang dapat mempengaruhi mutu pelayanan

## **DAFTAR PUSTAKA**

Ateh, Muhammad Yusuf. 2018. Peran Sakip Dalam Membangun ASN Berkinerja (Studi Kasus Provinsi Jawa Timur). *Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara*

*Reformasi Birokrasi Menuju Pemerintahan Kelas Dunia Biro Hukum Dan Komunikasi Informasi Publik Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ISSN : 2089 – 3612 Edisi 8 Tahun VIII*

- Daniel, Cross Ogohi.2020. Analysis of Quality Work Life on Employees Performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X  
[www.ijbmi.org](http://www.ijbmi.org) || Volume 8 Issue 02 Series. IV || February 2019 || PP 60-65  
[www.ijbmi.org](http://www.ijbmi.org) Departments of Public Administration /Banking and Finance, Nile University of Nigeria, Abuja, Nigeri
- Darsono. 2006. Budaya Organisasi Kajian tentang Organisasi, Media, Budaya, Ekonomi, Sosial dan Politik. Diadit Media : Jakarta
- Djuwita, Ratna.2018. The Influence of Organizational Commitment, Implementation of Accounting Information System and Workplace Environment to The Performance of Work Unit. *Journal of Accounting Auditing and Business* – Vol.1, No.1, 2018 ISSN: 2614-3844
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi . 2018. Birokrasi Bersih, Kompeten, Dan Melayani.*Jurnal Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Menuju Pemerintahan Kelas Dunia Biro Hukum Dan Komunikasi Informasi Publik Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi ISSN : 2089 - 3612*
- Mardyana, Ketut, Edy dan Riana, I, Gede.2019. Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Krisna Oleh – Oleh . *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 11, 2019 : 6825-6846/ISSN : 2302-8912
- Peraturan Daerah Kabupaten Pati Nomor 13 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang *Pusat Kesehatan Masyarakat* Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2016 Tentang *Pedoman Pelaksanaan Manajemen Puskesmas*
- Quality of Work Life and Its Impact on Job Performance: A Study of S.B.I & HDFC Banking Professionals.2016.Chanana, Meenakshi and Gupta, Kumar. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*