



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

**PENGARUH PENYEDERHANA KOMITMEN
ORGANISASI DI ANTARA HUBUNGAN
LATIHAN DAN PRESTASI KERJA
BIDAN PUSKESMAS DI DAERAH
BANYUMAS WILAYAH
JAWA TENGAH
INDONESIA**



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

SUYOTO

**UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
2023**



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my



Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah



PustakaTBainun



ptbupsi

PENGARUH PENYEDERHANA KOMITMEN ORGANISASI DI ANTARA
HUBUNGAN LATIHAN DAN PRESTASI KERJA BIDAN
PUSKESMAS DI DAERAH BANYUMAS
WILAYAH JAWA TENGAH
INDONESIA

SUYOTO

TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
IJAZAH DOKTOR FALSAFAH

FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS
2023



Sila tanda (✓)
Kertas Projek
Sarjana Penyelidikan
Sarjana Penyelidikan dan Kerja Kursus
Doktor Falsafah

INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH
PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN

Perakuan ini telah dibuat pada ..02....(hari bulan)....Februari.... (bulan) 20..23....

i. Perakuan pelajar :

Saya, Suyoto, P20161001114, Fakulti Pengurusan dan Ekonomi (SILA NYATAKAN NAMA PELAJAR, NO. MATRIK DAN FAKULTI) dengan ini mengaku bahawa disertasi/tesis yang bertajuk Pengaruh Penyederhanaan Komitmen Organisasi antara Hubungan Latihan dan Prestasi Kerja Bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia

adalah hasil kerja saya sendiri. Saya tidak memplagiat dan apa-apa penggunaan mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dilakukan secara urusan yang wajar dan bagi maksud yang dibenarkan dan apa-apa petikan, ekstrak, rujukan atau pengeluaran semula daripada atau kepada mana-mana hasil kerja yang mengandungi hak cipta telah dinyatakan dengan sejasanya dan secukupnya

Tandatangan pelajar

ii. Perakuan Penyelia:

Saya, Prof. Madya Dr. Ahmad Zainal Abidin bin Abd Razak (NAMA PENYELIA) dengan ini mengesahkan bahawa hasil kerja pelajar yang bertajuk Pengaruh Penyederhanaan Komitmen Organisasi antara Hubungan Latihan dan Prestasi Kerja Bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia

(TAJUK) dihasilkan oleh pelajar seperti nama di atas, dan telah diserahkan kepada Institut Pengajian Siswazah bagi memenuhi sebahagian/sepenuhnya syarat untuk memperoleh Ijazah Doktor Falsafah (SLA NYATAKAN NAMA IJAZAH).

5/5/2023 .

Tarikh

Associate Prof. Dr. Ahmad Zainal Abidin Bin Abd Razak (SMP)
Department of Business Management & Entrepreneurship
Faculty of Management & Economics
Universiti Pendidikan Sultan Idris
35900 Tanjong Malim Perak
Malaysia



**INSTITUT PENGAJIAN SISWAZAH /
INSTITUTE OF GRADUATE STUDIES**

**BORANG PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS/DISERTASI/LAPORAN KERTAS PROJEK
DECLARATION OF THESIS/DISSERTATION/PROJECT PAPER FORM**

Tajuk / Title: Pengaruh Penyederhanaan Komitmen Organisasi antara Hubungan Latihan
dan Prestasi Kerja Bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia

No. Matrik /Matric's No.: P20161001114

Saya / I : Suyoto
(Nama pelajar / Student's Name)

mengaku membenarkan Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek (Kedoktoran/Sarjana)* ini disimpan di Universiti Pendidikan Sultan Idris (Perpustakaan Tuanku Bainun) dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:-
acknowledged that Universiti Pendidikan Sultan Idris (Tuanku Bainun Library) reserves the right as follows:-

1. Tesis/Disertasi/Laporan Kertas Projek ini adalah hak milik UPSI.
The thesis is the property of Universiti Pendidikan Sultan Idris
2. Perpustakaan Tuanku Bainun dibenarkan membuat salinan untuk tujuan rujukan dan penyelidikan.
Tuanku Bainun Library has the right to make copies for the purpose of reference and research.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan Tesis/Disertasi ini sebagai bahan pertukaran antara Institusi Pengajian Tinggi.
The Library has the right to make copies of the thesis for academic exchange.
4. Sila tandakan (✓) bagi pilihan kategori di bawah / Please tick (✓) for category below:-

☐ **SULIT/CONFIDENTIAL**

Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub dalam Akta Rahsia Rasmi 1972. / Contains confidential information under the Official Secret Act 1972

☐ **TERHAD/RESTRICTED**

Mengandungi maklumat terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan ini dijalankan. / Contains restricted information as specified by the organization where research was done.

☒ **TIDAK TERHAD / OPEN ACCESS**

Suyoto
(Tandatangan Pelajar/ Signature)

Tarikh: 5/5/2023

[Signature]
(Tandatangan Penyelia / Signature of Supervisor)
& (Nama & Cap Rasmi / Name & Official Stamp)
Department of Business Management & Entrepreneurship
Faculty of Management and Economics
Universiti Pendidikan Sultan Idris
35900 Tanjong Malim Perak
Malaysia

Catatan: Jika Tesis/Disertasi ini **SULIT @ TERHAD**, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh laporan ini perlu dikelaskan sebagai **SULIT** dan **TERHAD**.

Notes: If the thesis is **CONFIDENTIAL** or **RESTRICTED**, please attach with the letter from the organization with period and reasons for confidentiality or restriction.



PENGHARGAAN

Mula-mula sekali, saya memanjatkan kesyukuran dan segala pujian kepada Allah SWT kerana dengan rahmat dan izinNya telah membenarkan saya melengkapkan kajian ini. Selawat dan salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW sebaik-baik contoh sepanjang zaman.

Ucapan dan terima kasih yang tak terhingga disampaikan kepada yang dihormati penyelia-penyelia akademik saya iaitu Prof. Madya Dr. Ahmad Zainal Abidin bin Abd Razak dan Dr. Hariyaty binti Ab Wahid yang selalu sabar, tak jemu-jemu membimbing dan memberi semangat serta sokongan tanpa mengira masa. Tajuk ajar dan dorongan yang diberi tetap dikenang dan saya doakan semoga segala budi yang dicurahkan akan diberi ganjaran oleh Allah SWT. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Badan Kesihatan Daerah Banyumas, Pemimpin Puskesmas dan para bidan Puskesmas di Daerah Banyumas, Jawa Tengah, Indonesia yang terlibat dalam kajian ini. Kerja sama yang anda berikan tak ternilai harganya bagi menghasilkan suatu kajian yang boleh dimanfaatkan bersama.

Penghargaan dan terima kasih yang tak terhingga dirakamkan kepada rakan-rakan seperjuangan yang banyak memberi dorongan dan sokongan dalam menyelesaikan tesis ini. Penghargaan dan terima kasih juga dirakamkan kepada ayah saya, Mochamad Chaeri Syahlan (Almarhum) dan ibu saya Dalmini. Penghargaan juga dirakamkan kepada keluarga saya, istri Ratna Sulistyana, S.ST., Bdn dan anak-anak saya, Almira Ajeng Pangestika, S.Tr., Stat., Dokter Muda Zakiy Pandu Pangestu, dan Maula Mifzal Pangestu yang banyak memberi dorongan dan sokongan. Kejayaan saya sebenarnya adalah kejayaan mereka. Semoga kajian yang dilakukan ini diberkati Allah SWT dan memberi manfaat kepada semua fihak. Aamiin.





ABSTRAK

Objektif kajian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penyederhana komitmen organisasi di antara hubungan latihan dan prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia. Reka bentuk kajian kuantitatif dipilih untuk menjawab empat soalan kajian dan pengumpulan data menggunakan instrumen soal selidik. Kaedah persampelan rawak sistematik digunakan untuk menentukan bilangan sampel Puskesmas, seterusnya kaedah persampelan rawak berkadar untuk menentukan bilangan sampel bidan Puskesmas. Kajian ini melibatkan 243 bidan sebagai sampel yang dianalisis menggunakan SEM. Dapatan kajian menunjukkan bahawa nilai *Loading Factor* daripada semua dimensi konstruk kajian lebih besar daripada 0.5. Ini menunjukkan semua konstruk kajian boleh dijelaskan oleh setiap dimensi daripada konstruk kajian. Berdasarkan ujian *Structural Model*, nilai *absolute fit indices* (CMIN/DF $1.50 < 2.00$; GFI $0.961 > 0.90$; dan RMR $0.015 < 0.08$), *incremental fit indices* (NFI $0.942 > 0.90$; CFI $0.98 > 0.95$; RFI $0.919 > 0.90$; dan IFI $0.98 > 0.95$), serta *parsimonious fit indices* (RMSEA $0.045 < 0.05$). Ini menunjukkan bahawa *Structural Model fit*. Ini berarti bahawa terdapat hubungan struktur antara konstruk kajian. Nilai *Construct Reliability* dari semua konstruk kajian di atas 0.7. Nilai *Estimate Regression Weight* antara latihan dan prestasi kerja (β_1) 0.614 (P 0.000), antara latihan dan komitmen organisasi (β_2) 0.498 (P 0.000) dan antara komitmen organisasi dan prestasi kerja (β_3) 0.424 (P 0.000). Kesimpulannya ialah latihan berpengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja, latihan berpengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi, komitmen organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja, dan komitmen organisasi menyederhana hubungan di antara latihan dan prestasi kerja. Kajian ini penting dijalankan supaya bidan Puskesmas dapat memberikan prestasi kerja terbaik, terutama bagi ibu dan bayi.



**THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS MEDIATOR
ON RELATIONSHIP BETWEEN TRAINING AND WORK
PERFORMANCE AT COMMUNITY HEALTH
CENTERS MIDWIVES IN BANYUMAS
REGENCY CENTRAL JAVA
INDONESIA**

ABSTRACT

This study aims to identify the effect of organizational commitment as mediator on relationship between training and work performance at Community Health Centers midwives in Banyumas Regency Central Java Indonesia. A quantitative research design was selected to answer four research questions while data collection used a questionnaire. Systematic random sampling method was used to calculate the samples size of Puskesmas, after that, proportional random sampling was used to determine the sample size of Puskesmas midwives. This study involved 243 midwives who were analysed by SEM method. The findings of the study show that the Loading Factor value from all dimensions > 0.5 . It means that they can be explained by each dimension. Based on the results of the Structural Model test show that the value of absolute fit indices (CMIN/DF $1.50 < 2.00$; GFI $0.961 > 0.90$; and RMR $0.015 < 0.08$), incremental fit indices (NFI $0.942 > 0.90$; CFI $0.98 > 0.95$; RFI $0.919 > 0.90$; and IFI $0.98 > 0.95$), and parsimonious fit indices (RMSEA $0.045 < 0.05$), which means that the Structural Model is fit. This shows that there is a structural relationship between the study constructs. The construct reliability value of all study constructs is above 0.7. Estimate Regression Weight value between training and work performance (β_1) is 0.614 (P 0.000), between training and organizational commitment (β_2) 0.498 (P 0.000) and between organizational commitment and work performance (β_3) 0.424 (P 0.000). The conclusion is that training has a significant positive effect on work performance and, organizational commitment, organizational commitment has a significant positive effect on work performance and organizational commitment, while organizational commitment mediate the relationship between training and work performance. This research is so crucial that midwives at the Puskesmas can provide the best performance, especially for mothers and babies.



KANDUNGAN

Muka Surat

PERAKUAN KEASLIAN PENULISAN	ii
PENGESAHAN PENYERAHAN TESIS	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xiv
SENARAI RAJAH	pxvii
SENARAI SINGKATAN	xviii
SENARAI LAMPIRAN	xxi
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Penyelidikan	2
1.3 Pernyataan Masalah	14
1.4 Objektif Kajian	22
1.5 Soalan Kajian	23
1.6 Hipotesis Kajian	24
1.7 Kerangka Teori Kajian	24
1.8 Kerangka Konseptual Kajian	28



1.9	Definisi Operasional	34
1.9.1	Prestasi Kerja	34
1.9.2	Latihan	35
1.9.3	Komitmen Organisasi	37
1.9.4	Bidan	38
1.9.5	Pusat Kesehatan Masyarakat	39
1.10	Kepentingan Kajian	40
1.10.1	Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas)	40
1.10.2	Bidan Puskesmas	41
1.10.3	Pesakit Puskesmas	41
1.10.4	Kementerian Kesehatan, terutama Agensi Kesehatan Daerah Banyumas	42
1.11	Batasan Kajian	42
1.12	Kesimpulan	43

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	46
2.2	Prestasi Kerja	47
2.2.1	Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	49
2.2.1.1	Pendidikan	50
2.2.1.2	Latihan	50
2.2.1.3	Disiplin	51
2.2.1.4	Kemudahan dan Infrastruktur	51
2.2.1.5	Pampasan	51
2.2.2	Dimensi Prestasi Kerja	52
2.3	Latihan	53

2.3.1	Tujuan dan Faedah Latihan	61
2.3.2	Kepentingan Latihan	67
2.3.3	Dimensi Latihan	70
2.4	Komitmen Organisasi	71
2.4.1	Dimensi Komitmen Organisasi	77
2.4.2	Pendekatan Komitmen Organisasi	79
2.4.3	Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	80
2.5	Latihan Mempengaruhi Prestasi Kerja	81
2.6	Latihan Mempengaruhi Komitmen Organisasi	89
2.7	Komitmen Organisasi Mempengaruhi Prestasi Kerja	95
2.8	Komitmen Organisasi Menyederhana Hubungan di Antara Latihan dan Prestasi Kerja	101
2.9	Kesimpulan	106

BAB 3 METODOLOGI

3.1	Pengenalan	108
3.2	Reka Bentuk Kajian	109
3.3	Populasi dan Persampelan Penyelidikan	110
3.3.1	Persampelan Langkah Satu: Persampelan Rawak Sistematis	111
3.3.2	Persampelan Langkah Dua: Persampelan Rawak Berkadar	114
3.4	Instrumen Kajian: Soal Selidik	115
3.4.1	Pembolehubah, Dimensi dan Instrumen Kajian	118
3.4.2	Kesahan dan Kebolehpercayaan Instrumen Penyelidikan	126
3.4.3	Kesahan Pakar	127
3.5	Kajian Rintis	131
3.5.1	Ujian Kesahan dan Kebolehpercayaan Kajian Rintis	133

3.5.1.1	Pembolehkan Bebas Latihan	135
3.5.1.2	Pembolehkan Bersandar Prestasi Kerja	136
3.5.1.3	Pembolehkan Penyederhana Komitmen Organisasi	136
3.5.2	Ujian Kenormalan dan Kajian Outlier Analisis SEM	140
3.6	Structural Equation Modelling: Confirmatory Factor Analysis	141
3.7	Prosedur Pengumpulan Data	143
3.8	Keperluan untuk Analisis Structural Equation Modelling	146
3.8.1	Spesifikasi Model	147
3.8.2	Pengenalan Model	147
3.8.3	Estimasi / Anggaran Model	148
3.8.4	Data Diedarkan Secara Normal dan Tiada Outlier	149
3.8.5	Penilaian Model	152
3.8.6	Respesifikasi Model	155
3.9	Kaedah Analisis Data (Full Model)	155
3.9.1	Analisis Statistik Deskriptif	155
3.9.2	Analisis Statistik Induktif: Struktural Equation Modelling	156
3.9.2.1	Ujian Kesahan Full Model SEM	159
3.9.2.2	Ujian Kebolehpercayaan	164
3.9.2.3	Ujian Normaliti dan Outlier	166
3.10	Kriteria Keputusan Analisis	168
3.11	Rumusan Kaedah Analisis Data	169
3.12	Kesimpulan	170

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	172
-----	------------	-----

4.2	Kadar Respons	173
4.3	Analisis Statistik Deskriptif	173
4.3.1	Profil Responden	173
4.3.2	Persepsi Responden terhadap Pembolehubah Latihan	179
4.3.3	Persepsi Responden terhadap Pembolehubah Prestasi Kerja	183
4.3.4	Persepsi Responden terhadap Pembolehubah Komitmen Organisasi	189
4.4	Analisis <i>Structural EquationModelling</i> (SEM)	194
4.4.1	Ujian <i>Measurement Model</i>	194
4.4.1.1	Hubungan Pembolehubah Latihan dengan Dimensinya	194
4.4.1.2	Hubungan Pembolehubah Prestasi Kerja dengan Dimensi	196
4.4.1.3	Hubungan Pembolehubah Komitmen Organisasi dengan Dimensinya	197
4.4.2	Ujian <i>Structural Model</i>	215
4.5	Analisis Faktor Pengesahan (Confirmatory Factor Analysis)	232
4.5.1	Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Eksogen Latihan	236
4.5.2	Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Endogen (Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja)	239
4.5.2.1	Konstruk Endogen Prestasi Kerja	242
4.5.2.2	Konstruk Endogen Komitmen Organisasi	244
4.6	Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antar Konstruk Kajian	246
4.7	Pengujian Hipotesis Antara Konstruk Kajian	251
4.7.1	Ujian Hipotesis alternatif satu (Ha1): Latihan mempengaruhi prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia	253

4.7.2	Ujian Hipotesis alternatif dua (Ha2): Latihan mempengaruhi komitmen organisasi bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia.	253
4.7.3	Ujian Hipotesis alternatif tiga (Ha3): Komitmen organisasi mempengaruhi prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia.	254
4.7.4	Ujian Hipotesis alternatif empat (Ha4): Komitmen organisasi menyederhana hubungan di antara latihan dan prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia.	255
4.8	Kesimpulan	256

BAB 5 DESKRIPSI KARYA KREATIF

5.1	Pengenalan	258
5.2	Rumusan Kajian	259
5.3	Perbincangan Dapatan Kajian	261
5.3.1	Pengaruh Latihan terhadap Prestasi Kerja Bidan Puskesmas di Daerah Banyumas	262
5.3.2	Pengaruh Latihan terhadap Komitmen Organisasi Bidan Puskesmas di Daerah Banyumas	280
5.3.3	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Bidan Puskesmas di Daerah Banyumas	292
5.3.4	Pengaruh Penyederhanaa Komitmen Organisasi di Antara Hubungan Latihan dan Prestasi Kerja Bidan Puskesmas	299
5.4	Implikasi Amalan	310
5.5	Implikasi Teori	315
5.6	Sumbangan Kajian Kepada Bidang Ilmu	316
5.7	Sumbangan Kajian Kepada Masyarakat	317
5.8	Cadangan untuk Kajian Lanjutan	318
5.9	Pembaharuan Kajian	320
5.1	Kesimpulan	322

5.11	Penutup	323
	RUJUKAN	324
	LAMPIRAN	342

SENARAI JADUAL

No. Jadual	Muka Surat
1.1 Kadar Kematian Ibu dan Bayi di Daerah Banyumas	15
1.2 Nisbah bidan Puskesmas Berbanding Jumlah Penduduk	18
1.3 Hubungan Reka Bentuk Kajian	45
2.1 Dimensi dan Pernyataan Penyelidikan Prestasi Kerja	53
2.2 Kesan yang Berkaitan dengan Latihan	69
2.3 Dimensi dan Pernyataan Penyelidikan Latihan	70
2.4 Dimensi dan Pernyataan Penyelidikan Komitmen Organisasi	78
3.1 Populasi dan Bilangan Sampel Puskesmas	113
3.2 Skala Likert Lima Peringkat	117
3.3 Definisi Operasi dan Pernyataan Soal selidik	120
3.4 Komen Daripada pakar terhadap Borang Soal Selidik	129
3.5 Luaran <i>Estimate Standardized Regression Weights</i> (Kajian Rintis)	134
3.6 Pengiraan Nilai CR dan AVE (Kajian Rintis)	138
3.7 Bilangan Populasi dan Sampel Bidan Puskesmas	145
3.8 Ujian <i>Assessment of Normality</i> (Kajian Rintis)	149
3.9 Ujian <i>Multivariate Outlier</i> (Kajian Rintis)	151
3.10 Tafsiran Skor Tindak Balas Responden terhadap Skala Likert	156
3.11 Luaran Standardized Regression Weight (Full Model)	160
3.12 Pengiraan Nilai CR dan AVE (<i>Full Model</i>)	165

3.13	Ujian Assessment of Normality (<i>Full Model</i>)	167
3.14	Kriteria Ujian <i>Goodness of Fit Index</i>	169
3.15	Rumusan Soalan Kajian dan Kaedah Analisis Data	170
4.1	Profil Responden	174
4.2	Skor Min bagi Dimensi Pembolehubah Latihan	179
4.3	Skor Min bagi Dimensi Pembolehubah Prestasi Kerja	184
4.4	Skor Min bagi Dimensi Pembolehubah Komitmen Organisasi	190
4.5	Nilai Khi-Kuasa Dua Darjah Kebebasan dan Probability Level	201
4.6	Ujian <i>Measurement Model</i> CMIN dan CMIN/DF	204
4.7	Ujian <i>Measurement Model</i> GFI dan AGFI	205
4.8	Ujian <i>Baselin Comparisons</i>	207
4.9	<i>Parsimony Adjustment Measurement</i>	211
4.10	Nilai <i>Root Mean Square Error of Aproximation</i>	212
4.11	Nilai AIC	213
4.12	Nilai <i>Expected Cross Validation Inex</i> (ECVI)	214
4.13	Ujian <i>Hoelter</i>	215
4.14	<i>Degrees of Freedom</i> dan Khi Kuasa Dua	220
4.15	<i>Model Fit Summary</i>	224
4.16	Ujian <i>Measurement Model</i> :GFI dan RMR	221
4.17	Ujian <i>Structural Model</i> dari Sisi RMSEA	225
4.18	Hasil Ujian <i>Incremental Fit Indices</i>	225
4.19	Ujian <i>Structural Model Parsimony Fit Indices</i>	227
4.20	Nilai AIC, BCC, BIC, dan CAIC	228
4.21	Nilai ECVI Ujian <i>Structural Model</i>	229

4.22	Ujian <i>Structural Model</i> untuk Nilai PGFI	230
4.23	<i>Hoelter</i>	230
4.24	Rangkuman Hasil Ujian Goodness of Fit Index	231
4.25	<i>Analysis Univariate</i> Min, Sisihan Piawai dan Pekali Korelasi	232
4.26	<i>Loading Factor</i> Daripada Analisis SEM AMOS	235
4.27	Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Eksogen Latihan	238
4.28	Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Endogen	246
4.29	<i>Path Estimate of Confirmatory Factor Analysis Structural Model</i>	247
4.30	Pengaruh Langsung, Tidak Langsung, dan Pengaruh Total	249
4.31	<i>Regression Weight</i>	252
4.32	Ringkasan Hasil Kajian dan Keputusan Analisis Data	257



SENARAI RAJAH

No. Rajah		Muka Surat
1.1	Kerangka Teori Kajian	25
1.2	Kerangka Konseptual Kajian	28
4.1	Hubungan Dimensi dengan Pembolehubah Latihan	195
4.2	Hubungan Dimensi dengan Pembolehubah Prestasi Kerja	196
4.3	Hubungan Dimensi dengan Pembolehubah Komitmen Organisasi	198
4.4	Ujian <i>Measurement Model</i>	199
4.5	<i>Full Model Structural</i> SEM AMOS	217
4.6	Ujian <i>Full Model Structural</i>	218
4.7	Dimensi yang Membentuk Konstruk Eksogen Latihan	236
4.8	Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Eksogen Latihan	237
4.9	Dimensi yang Membentuk Konstruk Endogen Komitmen Organisasi dan Prestasi Kerja	240
4.10	Analisis Faktor Pengesahan Konstruk Endogen Prestasi Kerja dan Komitmen Organisasi	241





SENARAI SINGKATAN

AMOS	Analisis of Moment Structures
AFI	Absolute Fit Indices
AGFI	Adjusted Goodness of Fit Index
AIC	Aikake Information Criterion
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations
AVE	Analysis Variance Extracted
BKKBN	Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional
BPS	Badan Pusat Statistik
CFA	Confirmatory Factor Analysis
CFI	Comparatif Fit Index
CR	Construct Reliability
CRSV	Critical Ratio Skewnes Value
DF	Degree of freedom
ECVI	Expected Cross Validation Index
EMAS	Expanding Maternal and Neonatal Survival
GFI	Goodness of Fit Index
IFI	Incremental Fit Index
KB	Keluarga Berencana
Kemenkes RI	Kementerian Kesehatan Republik Indonesia
Kesbangpol	Kesatuan Bangsa dan Politik
KIA-KB	Kesehatan Ibu dan Anak- Keluarga Berencana



MDGs	Millennium Development Goals
MLE	Maximum Likelihood Estimations
MU	Midwifery Update
NFI	Normal Fit Index
P	Probability
PCFI	Parsimony Comparatif Fit Index
Permenkes RI	Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia
PFI	Parsimony Fit Index
PGFI	Parsimony Goodness of Fit Index
PNFI	Parsimony Normal Fit Index
PNS	Pegawai Negeri Sipil
PRATIO	Parsimoni Rasio
PTT	Pegawai Tidak Tetap
Puskesmas	Pusat Kesehatan Masyarakat
RFI	Relatif Fit Index
RMR	Root Mean Residual
RMSEA	Root Mean Square Error of Approximation
SDGs	Sustainable Development Goals
SE	Standar Error
SEM	Structural Equation Modelling
SEM	Structural Equation Modelling
SKDI	Survei Kesehatan Demografi Indonesia
TLI	Tucker Lewis Index
UNICEF	United Nations International Children's Emergency Fund
UNO	United Nation Organisation

WHO

World Health Organization

SENARAI LAMPIRAN

- A Soal Selidik
- B Pengiraan Nilai CR dan AVE
- C Analisis Statistik Deskriptif Pembolehubah Latihan
- D Analisis Statistik Deskriptif Pembolehubah Komitmen Organisasi
- E Analisis Statistik Deskriptif Pembolehubah Prestasi Kerja
- F Model Prestasi Kerja (Normaliti, *Regression Weight*, dan *Malahanobis*)
- G Ujian *Measurement Model*
- H Ujian *Structural Model*
- I Analisis Konfirmatori Konstruk Eksogen Latihan
- J Analisis Konfirmatori Konstruk Endogen: Prestasi Kerja dan Komitmen Organisasi
- K Kajian Rintis
- L Pengiraan Nilai CR dan AVE (Full Model)
- M Standar Deviasi Latihan, Komitmen Organisasi, dan Prestasi Kerja

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Prestasi kerja merupakan perkara penting yang mesti diberi penekanan oleh seorang pemimpin. Prestasi kerja yang cemerlang diperoleh sekiranya pekerja didedahkan kepada latihan yang bersesuaian dengan bidang pekerjaan (Terefe & Kirubel, 2019). Latihan boleh meningkatkan kualiti sumber manusia menjadi lebih cekap dan kompeten, yang seterusnya meningkatkan prestasi kerja. Untuk meningkatkan prestasi kerja, latihan sahaja tidak cukup tanpa sokongan komitmen organisasi yang kukuh. Ini merupakan perkara penting yang dapat meningkatkan prestasi kerja dan memberikan sumbangan yang maksimum untuk mencapai matlamat organisasi (Saputra *et al.*, 2016). Oleh itu, latihan mesti dirancang dengan baik untuk meningkatkan komitmen organisasi (Terefe & Kirubel, 2019), selanjutnya komitmen organisasi akan memberi kesan positif terhadap prestasi kerja (Azees *et al.*, 2016;



Marunduri & Heryanto, 2019).

1.2 Latar Belakang Penyelidikan

Setiap organisasi sentiasa berusaha meningkatkan kemahiran, pengetahuan dan kebolehan kerja untuk mencipta kelebihan daya saing. Oleh itu, program latihan mesti dirancang dengan baik supaya objektif daripada latihan dapat dicapai (Lakra, 2016). Mengikut Huang dan Jao (2016), sesebuah organisasi perlu merancang aktiviti latihan dengan teliti agar bersesuaian dengan tujuan dan standard yang ditetapkan. Manakala menurut Khan dan Baloch (2017), majoriti organisasi lebih suka melabur dalam program yang mewujudkan kemahiran baharu untuk pekerja melalui perancangan program jangka panjang supaya pekerja dapat menyesuaikan diri dengan ketidaktentuan masa kini dan masa akan datang.

Pekerja merupakan faktor penting dalam sesebuah organisasi kerana mereka adalah penentu kejayaan sesebuah organisasi. Pekerja yang terlatih adalah penting untuk memastikan bahawa sesebuah organisasi mempunyai pekerja yang terlatih secara profesional dan berkecekapan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan betul. Bagi mendapatkan pekerja yang cekap dan produktif, pekerja mesti mendapat latihan lengkap yang diperlukan dalam kerja agar dapat meningkatkan prestasi kerja mereka (Halawi & Haydar, 2018).

Kualiti sumber manusia begitu penting untuk kejayaan sesebuah organisasi. Oleh itu, setiap organisasi mesti berusaha meningkatkan kualiti sumber manusia bagi





mencapai kejayaan dan matlamat organisasi. Berkaitan dengan salah satu perkara yang boleh dilakukan untuk mencapai kejayaan sesebuah organisasi adalah melalui latihan dan kursus yang dirancang dengan rapi agar dapat dilaksanakan dengan jayanya (Karim, 2019). Dengan latihan, pekerja memperoleh pengetahuan dan kecekapan yang diperlukan untuk bekerja supaya hasrat mewujudkan dan mengekalkan persekitaran organisasi yang terbaik serta usaha membentuk kualiti sumber manusia yang cekap dan produktif dapat ditingkatkan.

Pekerja baharu dilatih untuk membiasakan diri dengan persekitaran dan matlamat organisasi serta meningkatkan kemahiran pekerja. Oleh itu, pekerja mesti mempelajari *trend* perkembangan lingkungan dan teknologi terkini. Selain itu, ia juga meningkatkan peluang kenaikan pangkat bagi pekerja. Terdapat banyak faedah latihan, termasuk pekerja akan setia kepada organisasi, peningkatan semangat kerja, lebih banyak peluang kenaikan pangkat, peningkatan produktiviti dan prestasi kerja, tidak memerlukan banyak pengawasan dan kadar kemalangan akan menurun (Vasanthi & Rabiyyathul, 2019). Latihan adalah proses untuk melengkapkan pekerja dengan menambahkan pengetahuan baharu, kebolehan baharu, kemahiran baharu, dan tingkah laku baharu (Kasmir, 2016).

Latihan terbahagi kepada dua perkara iaitu *On the Job Training* dan *Off the Job Training* (Mahadevan & Ming, 2019). Pada dasarnya semua pekerja mendapat latihan di tempat kerja (*On the Job Training*) jika mereka menjadi pekerja baharu (Saputra *et al.*, 2016). Latihan di luar tempat kerja (*Off the Job Training*) pada amnya lebih tersusun dengan agenda yang tepat yang mengoptimumkan tempoh pembelajaran dan memberikan pengalaman pembelajaran yang sistematik (Ramya, 2016). Latihan





berperanan penting dalam meningkatkan prestasi kerja. Semakin kerap seseorang pekerja mendapat latihan, semakin cekap prestasi kerja mereka (Hafeez & Akbar, 2015). Seseorang pekerja yang terlatih cenderung bangga dengan pencapaian prestasi kerjanya, percaya pada matlamat organisasi, memiliki komitmen organisasi yang kuat, dan menunjukkan pencapaian kerja yang tinggi (Butali & Njoroge, 2017).

Menurut Dessler (2017), latihan adalah proses mengajar pekerja baharu untuk memberikan kemahiran asas yang mereka perlukan untuk melakukan kerja. Oleh itu, organisasi yang mahu kejayaan mesti memberikan latihan kepada pekerja baharu bagi mengurangkan jurang keupayaan sumber manusia sedia ada dengan hasrat dan keperluan organisasi. Latihan dapat meningkatkan pengetahuan pekerja sehingga menjadi mahir dalam bekerja dan memberikan hasil yang lebih baik. Selain itu, latihan adalah kaedah penting untuk menangani perubahan teknologi dan memainkan peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja (Farida & Hamdan, 2019; Hilimi *et al.*, 2020; Padmasiri, 2018; Karim, 2019; Sanyal & Hisam, 2018).

Latihan sumber manusia amat penting bagi sesebuah organisasi kerana ia merupakan salah satu proses peningkatan kualiti sumber manusia. Latihan menjadi alat untuk menggalakkan kemahiran dan pengetahuan pekerja untuk melakukan kerja dengan lebih cekap dan berkesan (Abboyassin & Mustafa, 2017). Dengan latihan, pekerja mendapat pengetahuan dan kemahiran kerja baharu yang diperlukan di tempat kerja (Halawi & Haydar, 2018), supaya pekerja dapat memberi sumbangan maksimum ke arah pencapaian matlamat organisasi (Kusuma *et al.*, 2016). Latihan di pelbagai negara di seluruh dunia adalah berbeza-beza dari segi tahap kandungan dan kurikulumnya, meskipun tujuan latihan tersebut adalah sama iaitu ke arah meningkatkan





pengetahuan dan kecekapan kerja (ICM, 2018). Setiap pekerja yang mengikuti latihan mempunyai tujuan untuk memperoleh pengetahuan dan kemahiran baharu yang dapat membantu meningkatkan faedah pekerjaan dan mendapatkan lebih banyak promosi di tempat kerja mereka (Shen & Tang, 2018). Melalui latihan, pekerja dapat menjalankan aktiviti organisasi dengan berkesan dan cekap yang merupakan aset utama organisasi (Karim, 2019).

Sumber manusia yang diberikan pekerjaan dalam organisasi perlu ditingkatkan keupayaan dan kemahiran kerja untuk memenuhi keperluan organisasi (Kusuma *et al.*, 2016). Ini kerana bakat semula jadi lahiriah seseorang hanya menyumbang 10 peratus sahaja daripada jumlah keseluruhan bakat, sedangkan 90 peratus lagi diperoleh melalui latihan yang bersesuaian dan kesinambungan (Kaswan & Akhyadi, 2015). Melalui latihan, kakitangan dapat meningkatkan pencapaian sasaran organisasi, meningkatkan pengetahuan dan dapat meningkatkan kemahiran dalam kerja. Latihan tidak dapat dinafikan menjadi salah satu aspek penting untuk dijalankan secara kesinambungan dengan memberi tumpuan kepada keperluan dan sasaran organisasi (Saputra *et al.*, 2016). Walau bagaimanapun, latihan sahaja tidak cukup untuk meningkatkan kemahiran dan keupayaan kerja tanpa komitmen organisasi yang kuat daripada pihak pekerja kepada organisasi tempatnya bekerja (Saputra *et al.*, 2016).

Pekerja yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat kepada organisasi tempat mereka bekerja dapat mencetuskan peningkatan prestasi kerja dalam mencapai matlamat organisasi (Mardyana & Gede, 2019). Di- Pusat Kesihatan Masyarakat (Puskesmas), didapati bahawa 95 peratus pekerja berpendapat bahawa mereka bersetuju dan sangat bersetujudengan kesungguhan mereka untuk melakukan kerja. Manakala 79





peratus lagi berpendapat bahawa mereka bersetuju hingga sangat bersetuju untuk mencapai apa yang ingin dicapai oleh organisasi. Puskesmas merupakan salah satu agensi atau badan di kerajaan Indonesia yang memberikan perkhidmatan dalam bidang kesihatan. Menurut Peraturan Menteri Kesihatan Republik Indonesia Nombor 43 Tahun 2019 disebutkan bahwa Puskesmas iaitu fasiliti perkhidmatan kesihatan yang menganjurkan usaha kesihatan komuniti dan individu peringkat pertama dengan memberi keutamaan kepada usaha yang menggalakkan dan pencegahan untuk mencapai tahap kesihatan awam yang menyokong fungsi dan objektif Puskesmas, sumber manusia bidang kesihatan yang berkualiti sangat diperlukan, baik sebagai pekerja kesihatan (terutamanya bidan) mahupun tenaga sokongan bidang kesihatan.

Salah satu faktor penting dalam proses mencapai matlamat pembangunan kesihatan sesebuah negara adalah sumber manusia kesihatan. Sumber manusia kesihatan adalah salah satu subsistem dalam sistem kesihatan sesebuah negara yang berperanan penting dalam mencapai tujuan pembangunan kesihatan. Mengikut Undang-Undang Nombor 36 tahun 2014 mengenai pekerja kesihatan menyatakan bahawa pekerja kesihatan adalah setiap orang yang bekerja di sektor kesihatan dan mempunyai pengetahuan dan kemahiran melalui pendidikan di sektor kesihatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kuasa untuk melakukan usaha dalam bidang kesihatan.

Jumlah sumber manusia kesihatan yang bekerja di Puskesmas di kerajaan Indonesia pada tahun 2018 mengikut Profil Kesehatan Indonesia (2019) ialah 468,047 orang, terdiri daripada 409,886 orang pekerja kesihatan (87.57 peratus) dan 58,161 orang adalah kakitangan sokongan kesihatan (12.43 peratus). Jumlah pekerja kesihatan tertinggi di Puskesmas adalah bidan iaitu seramai 176,333 orang (37.67 peratus)





berbanding 468,047 orang pekerja di Puskesmas. Mengikut Profil Kesehatan Jawa Tengah (2018), jumlah bidan di Wilayah Jawa Tengah seramai 23,430 orang. Daripada jumlah itu, 15,547 orang bekerja di Puskesmas (66.36 peratus), 6,166 orang bekerja di hospital (26.32 peratus) dan 1,631 orang (6.96 peratus) berkhidmat di fasiliti kesihatan lain. Berdasarkan hal tersebut boleh dilihat bahawa bilangan bidan yang bekerja di Puskesmas adalah yang tertinggi, berbanding dengan jumlah bidan yang bekerja di tempat lain.

Jumlah Puskesmas kerajaan Indonesia pada tahun 2018 adalah 9,993 unit, jumlah itu meningkat berbanding jumlah Puskesmas pada tahun 2014 iaitu 9,731 unit (meningkat 2.69 peratus). Ini untuk memenuhi keperluan perkhidmatan kesihatan primer (Puskesmas) dan dapat dilihat secara umum dari nisbah Puskesmas terhadap daerah pada Profil Kesehatan Kabupaten Banyumas (2019), bahawa nisbah jumlah Puskesmas terhadap jumlah daerah adalah 1.39. Ini bermaksud bahawa setiap daerah dalam kerajaan Indonesia memiliki lebih dari satu Puskesmas, iaitu 1.39. Permukiman ialah pembahagian kawasan pentadbiran negara di bawah daerah. Nisbah setiap daerah dengan sekurang-kurangnya satu Puskesmas pada setiap daerah dianggap sebagai nisbah ideal (Profil Kesehatan Jawa Tengah, 2018). Oleh itu, dari segi nisbah Puskesmas di setiap daerah adalah ideal dan memenuhi ketetapan yang diperuntukkan oleh kerajaan, iaitu satu daerah sekurang-kurangnya satu Puskesmas.

Kakitangan kesihatan di Puskesmas di Daerah Banyumas tahun 2018 mencatatkan bilangan bidan paling ramai iaitu 655 orang (46.03 peratus) daripada jumlah kakitangan kesihatan di Puskesmas di Daerah Banyumas iaitu 1,423 orang. Nisbah bilangan bidan Puskesmas di Daerah Banyumas berbanding jumlah penduduk





dari tahun 2015 hingga 2019 cenderung meningkat tetapi jumlahnya jauh daripada mencukupi dengan purata 52.44 (dibundarkan kepada 53). Ini bermaksud bahawa daripada setiap 100,000 orang penduduk di Daerah Banyumas, hanya ada 53 orang bidan yang bertanggungjawab dalam bidang kesihatan, terutamanya kesihatan ibu dan bayi. Oleh itu, nisbah bilangan bidan di Daerah Banyumas dari tahun 2015 hingga 2019 masih jauh di bawah sasaran Indonesia Sihat 2010 dan standard WHO iaitu 100 orang bidan daripada setiap 100,000 orang penduduk. Ini bermaksud bahawa daripada 100,000 penduduk, terdapat sekurang-kurangnya 100 orang bidan atau seorang bidan bertanggungjawab untuk melayani 1,000 orang penduduk (Profil Kesehatan Kabupaten Banyumas, 2019). Oleh itu, jumlah bidan di Daerah Banyumas perluditambah selaras dengan sasaran Indonesia Sihat 2010 dan standard WHO dicapai.



ditambah untuk mengurangkan kadar kematian ibu dan bayi yang masih melebihi had maksimum yang ditetapkan oleh kerajaan. Ini kerana nisbah bidan menunjukkan nisbah sangat kecil iaitu 52.44, daripada nisbah ideal iaitu 100 orang bidan daripada setiap 100,000 penduduk. Menurut Profil Kesehatan Daerah Banyumas, (2019), kadar kematian ibu sepanjang 2015 hingga 2019 adalah 67.71 bagi setiap 100,000 kelahiran hidup (had maksimum 65 orang). Adapun kadar kematian bayi 8.12 bagi setiap 1,000 kelahiran hidup (had maksimum ialah tujuh bayi). Kerajaan berupaya untuk menurunkan kadar kematian ibu dan bayi ke tahap serendah mungkin sehingga kualiti kesihatan dapat dicapai. Ini sesuai dengan *United Nations* (2016) yang menyatakan bahawa kemakmuran dan kesejahteraan sesebuah negara dapat dilihat dari kehidupan kesihatan ibu dan bayi.





Kesihatan ibu dan bayi merupakan perkara yang dititikberatkan oleh kerajaan Indonesia kerana ia merupakan salah satu penunjuk kepada kemakmuran dan kesejahteraan sesebuah negara. Oleh itu, sangat penting bagi sesebuah negara untuk mengekalkan kesihatan ibu dan bayi agar kadar kematian ibu dan bayi dapat diturunkan ke tahap paling rendah. Bagi sasaran matlamat SDGs tahun 2030, dinyatakan bahawa kadar kematian ibu adalah 70 daripada 100,000 kelahiran hidup. Ini bermaksud bahawa dari setiap 100,000 kelahiran hidup tidak boleh melebihi 70 ibu yang melahirkan meninggal (Handayani & Kismi, 2019). Sementara itu, kadar kematian bayi adalah 12 daripada 1,000 kelahiran hidup, yang bermaksud bahawa dari setiap 1,000 kelahiran hidup tidak lebih daripada 12 bayi yang dilahirkan meninggal (Ermalena, 2017; Purnamasari, 2020).



kepada SDKI tahun 2007, 2012 dan 2017 menunjukkan terdapat penurunan. Tahun 2007 kadar kematian bayi 34 orang daripada 1,000 kelahiran hidup, dan ianya menurun kepada 32 orang daripada 1,000 kelahiran hidup pada tahun 2012. Walaupun pada tahun 2017 kadar kematian bayi menurun lagi kepada 24 orang daripada 1,000 kelahiran hidup. Jika diperbandingkan dengan sasaran pencapaian MDGs untuk kerajaan Indonesia pada tahun 2015, angka kematian bayi tidak lebih daripada 23 orang bagi setiap 1,000 kelahiran hidup. Ini menunjukkan bahawa capaian kadar kematian bayi di kerajaan Indonesia masih tidak selari dengan sasaran MDGs.

Walaupun terdapat kecenderungan penurunan kadar kematian ibu, angka ini masih sangat tinggi dan tidak berjaya mencapai sasaran *Millennium Development Goals* (MDGs) tahun 2015, iaitu 102 orang daripada 100,000 kelahiran hidup. Disasarkan





bahawa pada tahun 2024, kadar kematian ibu di kerajaan Indonesia menurun menjadi tidak melebihi 183 orang daripada 100,000 kelahiran hidup. Selanjutnya pada tahun 2030, kadar kematian ibu disasarkan menurun lagi kepada tidak lebih daripada 131 orang daripada 100,000 kelahiran hidup. Merujuk kepada SDGs tahun 2030, sasaran kematian ibu mesti tidak melebihi 70 daripada 100,000 kelahiran hidup. Jika diperbandingkan dengan beberapa negara *Association of Southeast Asian Nations*, di mana secara puratanya 40 hingga 60 orang daripada 100,000 kelahiran hidup, maka kadar kematian ibu di Indonesia masih tinggi. Kadar kematian ibu di Singapura lebih rendah, iaitu sekitar 2 hingga 3 orang daripada 100,000 kelahiran hidup.

Untuk mengurangkan kadar kematian ibu yang melahirkan, peranan bidan Puskesmas sangat penting kerana ibu yang melahirkan di Puskesmas dibantu oleh bidan lebih daripada 75 peratus (IBI, 2016). Mengikut Profil Kesihatan Jawa Tengah (2019), pada tahun 2019 sebanyak 99.9 peratus kelahiran dibantu oleh bidan. Dari pada jumlah kelahiran yang dibantu oleh bidan dapat dilihat bahawa 37.2 peratus kelahiran adalah di tempat bidan swasta, 20.9 peratus kelahiran di hospital swasta, 16.4 peratus kelahiran di hospital kerajaan, 15.6 kelahiran di Puskesmas, 4.9 peratus kelahiran di poliklinik, dan kelahiran di tempat lain sebanyak lima peratus. Oleh itu, kajian berkaitan prestasi kerja, latihan dan komitmen organisasi perlu sentiasa digiatkan. Seseorang bidan adalah seseorang pekerja yang profesional, cekap, dan berkebolehan membantu bersalin dengan cemerlang supaya kadar kematian ibu dan bayi dapat dikurangkan.

Penyebab utama kematian bayi di Indonesia mengikut UNICEF (2017) adalah *prematuritas* atau bayi yang dilahirkan kurang dari 37minggu (35.5 peratus), *asfiksia* atau penurunan kadar oksigen dalam badan dan trauma (21.6 peratus) dan





kelainan *kongenital* gangguan yang diperoleh sejak lahir (17.1 peratus). Kerajaan Indonesia terus berusaha untuk mengurangkan kadar kematian bayi ke tahap serendah mungkin. Untuk itu, peranan bidan yang cekap sangat penting dalam usaha mengurangkan kadar kematian ibu dan bayi. Ini sesuai dengan kajian bahawa penggunaan sumber manusia yang cekap dapat mengurangkan kos keseluruhan organisasi dan meningkatkan prestasi kerja (Ackerman & Heggstad, 2019).

Salah satu aspek penting yang mesti dilakukan agar organisasi berdaya saing adalah menjalankan aktiviti latihan sumber manusia. Hal ini kerana dengan latihan, kepakaran dan komitmen organisasi serta kejayaan organisasi dapat dicapai (Siriwardena & Neavis, 2019). Oleh itu, latihan sangat penting bagi pekerja supaya pengetahuan dan kemahiran baharu meningkat. Sehubungan itu, latihan sumber manusia amat penting untuk peningkatan kualiti ke arah kejayaan pencapaian matlamat organisasi. Perkara ini turut terpakai kepada organisasi seperti di Pusat Kesihatan Masyarakat (Puskesmas). Pekerja Puskesmas, termasuk bidan perlu dilatih dengan pelbagai kemahiran, termasuk keperluan untuk menjaga tahap kecergasan dan memenuhi keperluan serta tuntutan untuk kemajuan baharu yang terus berkembang (Ndindeng, 2019). Melalui latihan, bidan dapat meningkatkan pencapaian sasaran organisasi dan meningkatkan pengetahuan dan kemahiran. Walau bagaimanapun, latihan sahaja tidak mencukupi untuk meningkatkan kemahiran dan keupayaan kerja tanpa ada komitmen organisasi yang kuat daripada pekerja (Saputra *et al.*, 2016).

Organisasi mesti mempunyai sumber manusia yang berkualiti, boleh dipercayai, dapat menjangka perubahan yang berlaku di persekitaran organisasi, dan dapat mengambil keputusan yang tepat supaya semua masalah dapat diselesaikan dengan





baik (Sebayang & Sembiring, 2017). Oleh itu, latihan yang bersesuaian dengan bidang pekerjaan amat diperlukan. Sehubungan itu, latihan amat penting bagi organisasi, kerana ia merupakan salah satu proses pengurusan sumber manusia untuk kejayaan sesebuah organisasi. Latihan adalah proses yang teratur untuk memindahkan maklumat, kemahiran, dan tindakan melalui sesi pembelajaran (Seidle *et al.*, 2016).

Pekerja perlu dilatih dengan pelbagai alasan, termasuk keperluan untuk menjaga tahap kecergasan dan memenuhi keperluan serta tuntutan untuk kemajuan baharu yang terus berkembang (Ndindeng, 2019). Dengan penglibatan dalam latihan, komitmen organisasi pekerja akan meningkat. Komitmen organisasi membuat pekerja memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi ditakrifkan sebagai perasaan pekerja atau kekuatan organisasi mengikat pekerja untuk terus berada dalam organisasi (Loan, 2020). Menurut Nadapdap (2017), komitmen organisasi ialah sikap yang menggambarkan seseorang pekerja terikat dengan organisasi.

Perkhidmatan kesihatan kerajaan Indonesia berasaskan komuniti atau Pusat Kesihatan Masyarakat (Puskesmas) yang menawarkan pelbagai perkhidmatan termasuk menjaga ibu dan bayi baru lahir. Ini adalah usaha kesihatan masyarakat yang merupakan aktiviti untuk menjaga dan meningkatkan kesihatan serta mencegah dan mengatasi masalah kesihatan yang menyasarkan keluarga, kumpulan dan masyarakat (Peraturan Menteri Kesihatan RI Nombor 43 tahun 2019).

Pusat Kesihatan Masyarakat (Puskesmas) dibina untuk menggantikan penggunaan *traditional birth attendants* (pembantu kelahiran tradisional yang tidak



terampil), untuk menangani perawatan ibu dan bayi yang baru lahir sesuai dengan keperluan masyarakat Indonesia. Perkara ini menyebabkan wujudnya program bidan desa (*Village Midwife Program*) pada tahun 1989 yang menyediakan bidan terlatih untuk ditempatkan di setiap kampung untuk menangani kes-kes kesihatan terutamanya komplikasi semasa kehamilan dan melahirkan anak. Keadaan ini adalah titik permulaan inisiatif kerajaan Indonesia untuk mengadakan program bidan kampung untuk menangani kes-kes kesihatan, terutama yang berkaitan dengan kesihatan ibu, bayi dan keluarga.

Komitmen organisasi adalah konstruk multidimensi yang berkaitan dengan keadaan psikologi, hubungan afektif antara pekerja dan organisasi, persepsi tentang kewajipan moral terhadap kesetiaan dan kos mahupun faedah sekiranya meninggalkan organisasi tempat dia bekerja. Semua ini boleh mempengaruhi kepuasan, prestasi, produktiviti dan mempunyai kesan yang kuat terhadap tingkah laku organisasi (Karami *et al.*, 2017). Mengikut Allen dan Mayer (1997) serta Karami *et al.* (2017) terdapat tiga komponen komitmen organisasi, iaitu komitmen afektif, komitmen berterusan, dan komitmen normatif.

Komitmen afektif iaitu komitmen yang berkaitan dengan keterikatan emosi yang terjalin antara pekerja dan organisasi tempat mereka bekerja. Oleh itu, ia berkaitan dengan persepsi peribadi tentang objektif dan subjektif organisasi yang merupakan asas untuk kepuasan, motivasi profesional, dan kejayaan organisasi. Seterusnya adalah komitmen kesinambungan iaitu komitmen yang berkaitan dengan persepsi seseorang pekerja mengenai kos yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi tempat dia bekerja. Niat untuk berhenti kerja biasanya berkaitan dengan sistem penghargaan dan

peluang pengembangan kerjaya. Terakhir adalah komitmen normatif iaitu komitmen yang dikaitkan dengan tugas moral seseorang pekerja terhadap organisasi dan nilai lebih yang diterima yang membangkitkan perasaan kewajiban kekal.

1.3 Pernyataan Masalah

Prestasi kerja suatu organisasi Puskesmas sangat dipengaruhi dan ditentukan oleh aktiviti latihan yang bersesuaian dengan bidang pekerjaan seseorang bidan. Latihan amat penting kerana ia merupakan salah satu proses pengurusan sumber manusia dalam peningkatan kualiti sumber manusia untuk kejayaan sesebuah organisasi. Latihan adalah proses yang teratur untuk memindahkan maklumat, kemahiran dan tindakan melalui sesi pembelajaran (Seidle *et al.*, 2016).

Pekerja perlu dilatih kerana keperluan untuk menjaga tahap kecergasan dan memenuhi keperluan serta tuntutan untuk kemajuan baharu yang terus berkembang (Ndindeng, 2019). Oleh itu, latihan telah menjadi fungsi yang diperlukan pada kebanyakan organisasi kerana latihan dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi. Aktiviti latihan untuk bidan mempunyai sasaran tertentu yang perlu dicapai, contohnya daripada aspek kadar kematian ibu dan bayi dapat dikurangkan. Latihan sangat penting untuk bidan baru dan juga bidan berpengalaman. Bagi bidan baru, latihan dapat memberi pengetahuan dan kemahiran supaya mereka dapat bekerja dengan cemerlang, manakala bagi bidan yang berpengalaman dapat mengembangkan lagi kemahiran untuk memberikan perkhidmatan terbaik kepada pesakit dengan lebih efisien dari semasa ke semasa (Netshisaulu *et al.*, 2018).

Hakikatnya, kadar kematian ibu di Daerah Banyumas secara amnya pada tahun 2015 hingga 2019 adalah 67.71 orang. Angka ini melebihi had maksimum yang ditetapkan oleh kerajaan, iaitu tidak melebihi 65 orang daripada 100,000 kelahiran hidup. Sementara itu, kadar kematian bayi secara amnya adalah 8.12 orang bayi. Angka ini juga melebihi had maksimum yang ditetapkan kerajaan, iaitu tidak melebihi tujuh orang bayi daripada 1,000 kelahiran hidup (Profil Kesehatan Kabupaten Banyumas, 2019).

Kadar kematian ibu dan bayi di Daerah Banyumas tahun 2015 hingga 2019 mengikut Profil Kesehatan Kabupaten Banyumas (2019) disenaraikan secara lengkap dalam Jadual 1.1 berikut.

Jadual 1.1

Kadar Kematian Ibu dan Bayi di Daerah Banyumas

Tahun	Kadar kematian ibu (setiap 100,000 kelahiran hidup)	Kadar kematian bayi (setiap 1,000 kelahiran hidup)
2015	101.00	8.43
2016	78.00	8.46
2017	54.00	8.43
2018	67.54	7.84
2019	38.00	7.41
Purata	67.71	8.12

Sumber: Profil Kesehatan Kabupaten Banyumas (2019)

Berdasarkan Jadual 1.1 didapati bahawa kadar kematian ibu secara amnya sepanjang lima tahun bermula tahun 2015 hingga 2019 di Daerah Banyumas secara purata ialah 67.71 orang (dibundarkan 68) daripada 100,000 kelahiran hidup. Angka purata 68 ini jika dibandingkan dengan sasaran maksimum yang ditetapkan oleh Badan Kesehatan Daerah Banyumas iaitu 65 orang daripada 100,000 kelahiran hidup, menunjukkan bahawa kadar kematian ibu melebihi sasaran maksimum yang ditetapkan.



Oleh itu, program kesihatan ibu di Daerah Banyumas masih tidak optimum kerana kadar kematian ibu yang dilaporkan melebihi had maksimum yang ditetapkan.

Sementara itu, kadar kematian bayi yang ditetapkan oleh Badan Kesihatan Daerah Banyumas iaitu tidak boleh melebihi tujuh orang daripada 1,000 kelahiran hidup. Walau bagaimanapun, kadar kematian bayi selama lima tahun sejak dari tahun 2015 hingga 2019 didapati bahawa nilai purata 8.12 orang (dibundarkan 8), melebihi sasaran maksimum. Perkara ini memberi gambaran bahawa program kesihatan bayi di Daerah Banyumas juga masih tidak optimum kerana kadar kematian bayi melebihi had maksimum yang ditetapkan Badan Kesihatan Daerah Banyumas (Profil Kesehatan Kabupaten Banyumas, 2019).



bidan Puskesmas di Daerah Banyumas masih terdapat banyak kekurangan. Ditambah pula dengan adanya aduan masyarakat terhadap perkhidmatan Puskesmas secara purata menyatakan bahawa perkhidmatan yang diterima pesakit adalah tidak seperti yang diharapkan (*Customer Service* Puskesmas I Baturraden, 2016). Peranan bidan sebagai kakitangan perkhidmatan kesihatan, khususnya dalam mengendalikan kesihatan kelahiran bayi dan ibu amat penting dalam memastikan penurunan kadar kematian ibu dan bayi. Ini menunjukkan bahawa latihan amat penting dan lebih banyak lagi latihan perlu diberikan kepada bidan Puskesmas di Daerah Banyumas untuk meningkatkan kecekapan dan prestasi kerja bidan. Walau bagaimanapun, sasaran kadar kematian ibu melahirkan dan kadar kematian bayi masih belum dapat dicapai secara memuaskan.



Prestasi kerja bidan juga dipengaruhi oleh pengetahuan seseorang bidan. Hasil kajian Naluri *et al.*, (2018) menunjukkan terdapat hubungan dan pengaruh positif yang signifikan antara pengetahuan dengan prestasi bidan. Prestasi kerja seseorang bidan yang berpengetahuan (berilmu), lima kali lebih baik daripada bidan yang kurang ilmu. Pengetahuan seseorang bidan boleh diperolehi daripada pendidikan atau latihan kebidanan yang dijalankan. Oleh itu, latihan adalah perkara penting yang mesti dilakukan oleh seseorang bidan.

Prestasi kerja bidan Puskesmas yang kurang disebabkan oleh beban kerja bidan yang tinggi, ekoran daripada bilangan bidan yang masih kurang dan jumlah mereka yang tidak diagihkan dengan baik ke setiap Puskesmas di Daerah Banyumas. Hal ini mengakibatkan kebanyakan bidan Puskesmas di Daerah Banyumas terpaksa melakukan kesemua aktiviti, baik dari segi perkhidmatan mahupun pentadbiran (Marsaoly, 2019).

Sungguhpun begitu, aktiviti yang dilakukan bidan masih belum mencapai sasaran iaitu penurunan kadar kematian ibu melahirkan dan kadar kematian bayi. Hal ini disebabkan oleh masalah keletihan yang dialami oleh bidan kerana perlu bekerja di luar waktu Puskesmas. Walau bagaimanapun, faktor motivasi kerja bidan yang tinggi membuat prestasi kerja bidan Puskesmas masih cukup baik dalam memberikan perkhidmatan kesihatan kepada pesakit (*Customer Service* Puskesmas I Baturraden Banyumas, 2016).

Pekerja kesihatan, terutamanya bidan Puskesmas, bertanggungjawab untuk mengendalikan hal ehwal kesihatan kelahiran bayi dan ibu serta memastikan penurunan

kadar kematian ibu dan bayi. Bilangan bidan Puskesmas di Daerah Banyumas hingga tahun 2018 memiliki bilangan tertinggi berbanding bilangan pekerja kesihatan lainnya yang paling ramai di Badan Kesihatan Banyumas iaitu sebanyak 655 orang (46.03 peratus) daripada 1,423 orang pekerja Puskesmas (Profil Kesehatan Kabupaten Banyumas, 2019).

Sekiranya dilihat daripada nisbah bidan dengan jumlah penduduk, berdasarkan Jadual 1.2 di bawah dapat dilihat bahawa bagi setiap 100,000 orang penduduk selama lima tahun sejak tahun 2015 hingga 2019 secara purata terdapat 52.44 orang bidan (dibundarkan 53 orang). Bilangan ini masih jauh di bawah angka ideal iaitu 100 orang bidan bagi setiap 100,000 orang penduduk. Untuk kedua-dua bidan yang bekerja di Puskesmas atau Agensi / Badan Kesihatan Daerah Banyumas sepanjang tahun 2015 hingga 2019 menunjukkan keadaan naik turun. Nisbah bilangan bidan berbanding jumlah penduduk di Daerah Banyumas mengikut profil Kesehatan Daerah Banyumas (2019) dibentangkan dalam Jadual 1.2 berikut ini.

Jadual 1.2

Nisbah Bidan Puskesmas Berbanding Jumlah Penduduk

Tahun	Nisbah bidan (per 100,000 penduduk)
2015	45.85
2016	48.14
2017	51.79
2018	59.84
2019	56.60
Purata	52.44

Sumber: Profil Kesehatan Kabupaten Banyumas (2019), 2021

Berdasarkan Jadual 1.2 di atas dapat dilihat bahawa sepanjang tahun 2015 hingga 2019, nisbah bidan menunjukkan *trend* menaik dan menurun dengan purata



nisbah bidan seramai 52.44 (dibundarkan menjadi 53). Hal ini bermaksud bahawa bagi setiap 100,000 orang penduduk terdapat 53 orang bidan yang bertanggungjawab memberikan perkhidmatan perbidanan. Angka nisbah bidan ini masih jauh di bawah sasaran Indonesia Sihat tahun 2010 dan standard WHO iaitu sebanyak 100 orang bidan bagi setiap 100,000 orang penduduk (Profil Kesehatan Kabupaten Banyumas, 2019). Hal ini adalah kerana faktor pelantikan bidan dan kehadiran bidan memasuki persaraan. Bilangan bidan, kedua-duanya yang bekerja di Puskesmas mahupun Agensi / Badan Kesihatan lain di Daerah Banyumas pada tahun 2019 seramai 1,041 orang dengan nisbah 56.60. Kadar nisbah bidan ini sekiranya dikaitkan dengan sasaran Indonesia Sihat tahun 2010 dan standard WHO menunjukkan bahawa ianya masih belum mencukupi. Oleh itu, jumlah bilangan bidan masih perlu ditambahkan lagi sehingga sasaran Indonesia Sihat tahun 2010 dan standard WHO dapat dicapai.



Walaupun semasa tahun 2012 hingga 2016 program *Expanding Maternal and Neonatal Survival* dilaksanakan di Daerah Banyumas yang bertujuan untuk menambahbaik dan mempercepatkan penurunan kadar kematian ibu dan bayi, namun program ini belum mampu mengatasi semua persoalan kesihatan di Daerah Banyumas. Hal ini dikenal pasti daripada kadar kematian ibu pada tahun 2016 sebanyak 70 orang daripada 100,000 kelahiran hidup, masih di atas had maksimum yang ditetapkan iaitu sebanyak 65 orang daripada 100,000 kelahiran hidup.

Keadaan ini menyebabkan tugas bidan menjadi lebih tertekan. Hasil kajian Kementerian Kesihatan Indonesia pada tahun 2013, mendapati bahawa kakitangan kesihatan yang memberikan perkhidmatan pengesanan awal faktor risiko, pencegahan, dan pengurusan komplikasi untuk ibu hamil (*antenatal care*) yang paling banyak



adalah bidan (88 peratus). Dari 88 peratus perkhidmatan *antenatal*, 52.5 peratus pemeriksaan kehamilan kebanyakannya dilakukan dalam amalan bidan. Keadaan ini menunjukkan bahawa kehadiran bidan dalam program kesihatan ibu dan bayi sangat penting, sehingga latihan perlu diberikan supaya prestasi kerja bidan semakin baik.

Pengalaman bidan dalam membantu melahirkan anak sangat mempengaruhi jumlah keselamatan kelahiran bagi ibu dan bayi. Sepanjang membantu dalam proses kelahiran, seseorang bidan akan merasa sangat sedih sekiranya ibu dan / atau bayi yang dibantu tidak bertahan atau mati. Perasaan kesedihan dan kehilangan tidak hanya dirasakan oleh keluarga, tetapi juga oleh bidan yang membantu melahirkan anak (Jones & Smythe, 2019). Kejadian ini mempengaruhi emosi bidan ketika menolong melahirkan anak, yang seterusnya akan mempengaruhi prestasi bidan. Sekiranya emosi bidan terganggu di tempat kerja, ia akan menjejaskan prestasinya. Oleh itu, latihan yang berkaitan dengan emosi dan profesionalisme bidan dalam menjalankan pekerjaan perlu dijalankan agar emosi bidan lebih stabil dan profesional.

Selain daripada latihan untuk meningkatkan prestasi kerja, seseorang pekerja mesti mempunyai komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Membangun komitmen organisasi bagi pekerja adalah faktor penting untuk memastikan keberkesanan prestasi organisasi, kerana pekerja yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat memberi manfaat kepada organisasi (Hanaysha, 2016). Ini selaras dengan kajian Valero (2019) dan Nugroho *et al.*, (2017), bahawa latihan mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan. Oleh itu latihan mesti dirancang dengan baik supaya komitmen organisasi pekerja meningkat (Terefe & Kirubel, 2019). Dengan komitmen organisasi yang kuat, ia akan memberi kesan positif terhadap prestasi



kerja (Azees *et al.*, 2016; Marunduri & Heryanto, 2019).

Bidan Puskesmas umumnya mempunyai amalan swasta di rumah, yang boleh mengganggu pemikiran dan aktiviti semasa bekerja di Puskesmas. Ini menjejaskan komitmen bidan terhadap organisasi tempat dia bekerja kerana kurang fokus di tempat kerja sehingga boleh menjejaskan kualiti perkhidmatan kepada pesakit dan prestasi kerja mereka. Sekiranya latihan yang disediakan semakin baik dengan sokongan penghargaan yang tinggi, pekerja akan merasakan bahawa organisasi menghargai mereka dan pekerja kebiasaanya akan memberikan komitmen kepada organisasi tempat dia bekerja (Roll-Hansen, 2013). Oleh itu, komitmen organisasi seseorang pekerja mesti terus ditingkatkan kerana ia akan menyumbang kepada pertumbuhan dan perkembangan organisasi menjadi lebih baik (Kheirkhah *et al.*, 2016).



Ini sejajar dengan hasil kajian yang menunjukkan bahawa komitmen organisasi secara empirik dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh latihan yang dijalankan organisasi (Suyoto, 2019). Latihan diperlukan untuk meningkatkan prestasi kerja melalui peningkatan pengetahuan dan kecekapan kerja bidan dalam bidang kesihatan ibu dan bayi, terutama dalam membantu melahirkan bayi. Oleh itu, seseorang bidan dapat membantu mengurangkan kadar kematian ibu dan bayi ke bawah sasaran yang ditetapkan oleh kerajaan iaitu tidak lebih daripada 65 orang ibu melahirkan yang mati untuk setiap 100,000 kelahiran hidup.

Sementara itu, kadar kematian bayi tidak melebihi tujuh orang bayi yang dilahirkan mati untuk setiap 1,000 kelahiran hidup. Oleh itu seseorang bidan mesti kompeten terhadap kerja yang dilakukan dan berkomitmen untuk organisasi di mana dia



berkhidmat. Ini kerana seorang bidan yang kompeten dan mempunyai komitmen organisasi yang kuat terhadap organisasi tempat mereka bekerja mempunyai pandangan positif dan melakukan yang terbaik untuk pencapaian matlamat organisasi. Oleh itu, kompetensi dan komitmen organisasi bidan Puskesmas mesti dipertingkatkan kerana mempengaruhi peningkatan prestasi kerja untuk mengurangkan kadar kematian ibu dan bayi.

Secara umumnya, bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia memiliki usaha amalan perbidanan di rumah sebagai kerja sampingan untuk memperoleh pendapatan tambahan. Oleh itu, setelah seseorang bidan pulang dari kerja sebagai bidan di Puskesmas, di rumah dia masih kerja lagi memberikan perkhidmatan kesihatan kepada pesakit. Ini menjadikan prestasi kerja bidan Puskesmas di daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia tidak optimum kerana komitmen organisasi bidan terganggu oleh pekerjaan sampingan di rumah sebagai bidan sambilan yang mengakibatkan komitmen organisasi yang tidak menumpukan perhatian pada satu pekerjaan sebagai bidan Puskesmas.

1.4 Objektif Kajian

Berdasarkan penerangan pernyataan masalah di atas, objektif kajian ini adalah seperti berikut:

- 1) Menganalisis pengaruh latihan terhadap prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia.



- 2) Menganalisis pengaruh latihan terhadap komitmen organisasi bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia.
- 3) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia.
- 4) Menganalisis pengaruh penyederhana komitmen organisasi di antara hubungan latihan dan prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia.

1.5 Soalan Kajian

Berdasarkan isu yang diuraikan dalam pernyataan masalah di atas, kajian ini memberikan tumpuan kepada empat soalan kajian, iaitu seperti berikut:

1. Adakah terdapat pengaruh latihan terhadap prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia?
2. Adakah terdapat pengaruh latihan terhadap komitmen organisasi bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia?
3. Adakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia?
4. Adakah terdapat pengaruh penyederhana komitmen organisasi di antara hubungan latihan dan prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia?



1.6 Hipotesis Kajian

Berdasarkan permasalahan yang dijelaskan dalam pernyataan masalah di atas, maka Hipotesis alternatif (H_a) kajian ini adalah seperti berikut:

H_{a1} : Latihan mempengaruhi prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia.

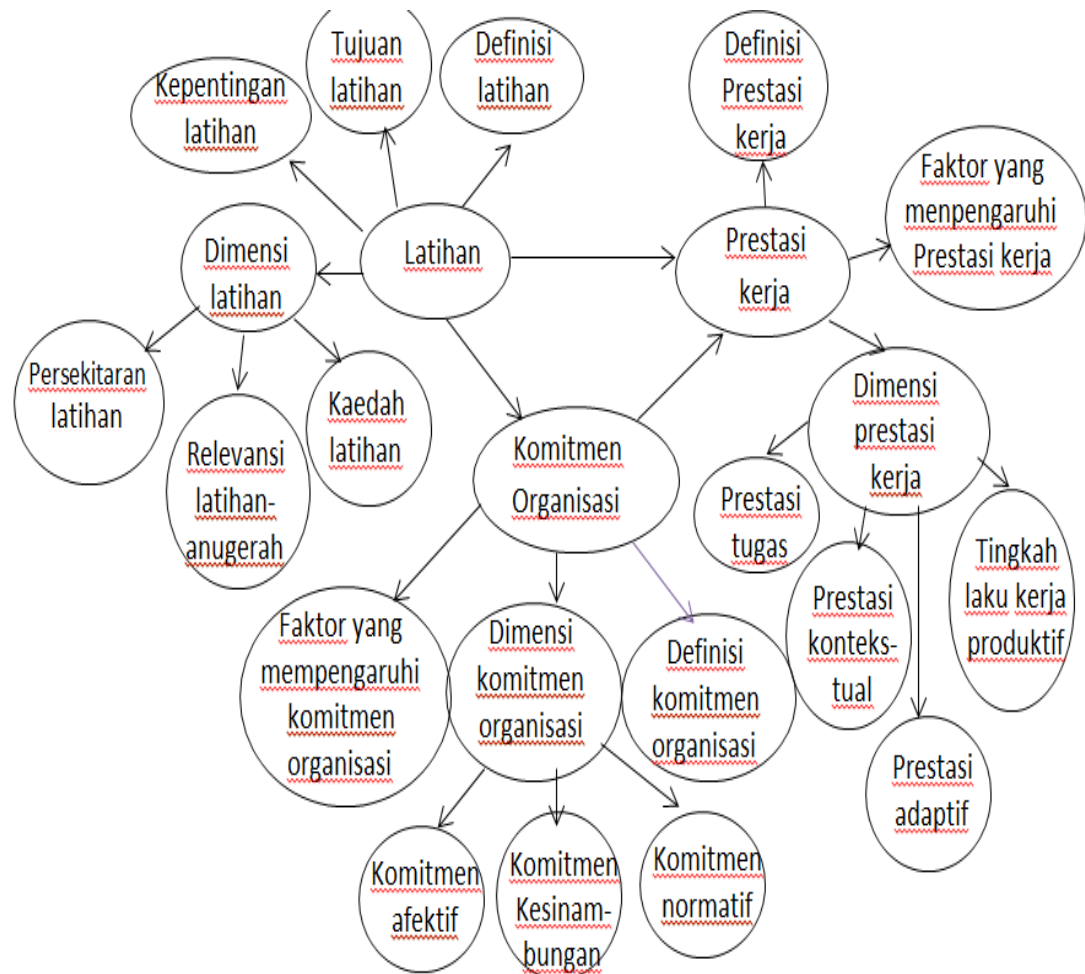
H_{a2} : Latihan mempengaruhi komitmen organisasi bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia.

H_{a3} : Komitmen organisasi mempengaruhi prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia.

H_{a4} : Komitmen organisasi menyederhanakan hubungan antara latihan dan prestasi kerjabidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia.

1.7 Kerangka Teori

Kerangka teori ialah struktur yang membimbing dan menyokong teori penyelidikan (Kivunja, 2018) dan bagaimana teori penyelidikan mentakrifkan aktiviti kajian (Varpio, *et al*, 2020). Kerangka teori berfungsi sebagai struktur dan sokongan kepada rasional penyelidikan, perumusan masalah, objektif kajian, dan perumusan masalah (Rudasill *et al.*, 2017). Kerangka teori menyediakan asas untuk menyusun kajian literatur, metodologi, dan analisis (Grant, 2014). Oleh itu, kerangka teori mengandungi penjelasan tentang hubungan antara dua atau lebih pembolehubah kajian. Kerangka teori kajian boleh dilihat dalam Rajah 1.1 di bawah



Rajah 1.1. Kerangka Teori Kajian

Berdasarkan Rajah 1.1 Kerangka teori kajian tentang pengaruh penyederhanaan komitmen organisasi antara hubungan latihan dan prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas bermula dengan mentakrifkan pembolehubah bersandar prestasi kerja. Menurut Dessler (2017), prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja dan standard kerja yang telah ditetapkan. Prestasi kerja ialah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau sekumpulan pekerja dalam sesebuah organisasi mengikut kuasa dan tanggungjawab masing-masing terhadap pekerjaan (Hasibuan & Bahri, 2018). Sementara itu, Busro (2018) menyatakan bahawa prestasi kerja adalah hasil kerja, baik dari segi kuantiti mahupun kualiti yang dicapai seseorang pekerja.



Selepas itu, ia menerangkan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dan dimensi prestasi kerja. Prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya adalah latihan, pendidikan, disiplin, kemudahan dan infrastruktur, serta pampasan (Nuraini, 2021). Komitmen organisasi merupakan pembolehubah penyederhanaan antara hubungan latihan dan prestasi kerja (Abbas *et al.* 2020; Terefe & Kirubel, 2019; & Nugroho *et al.*, 2017). Bagi menjelaskan pembolehubah prestasi kerja, empat dimensi digunakan iaitu dimensi prestasi tugas, dimensi prestasi kontekstual, dimensi prestasi adaptif, dan dimensi tingkah laku kerja produktif (Koopman *et al.*, 2013).

Prestasi kerja dipengaruhi oleh latihan yang bersesuaian dengan bidang pekerjaan. Oleh itu, adalah perlu untuk mentakrifkan pembolehubah latihan, tujuan dan faedah latihan, kepentingan latihan, serta dimensi latihan. Latihan adalah proses mengajar pekerja baharu untuk memberikan kemahiran asas yang mereka perlukan untuk melakukan kerja (Dessler, 2017). Latihan adalah kaedah penting untuk menangani perubahan teknologi dan memainkan peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja (Farida & Hamdan, 2019; Hilimi *et al.*, 2020; Sanyal & Hisam, 2018). Faedah latihan mengikut Sunyoto (2015) iaitu meningkatkan kualiti dan kuantiti produktiviti kerja, kurangkan tempoh kerja, menumbuhkan sikap setia, perancangan sumber manusia, kurangkan kos kemalangan kerja, dan peningkatan kerja. Adapun kepentingan latihan adalah memperkenalkan pekerja ke dalam budaya organisasi untuk menjadi pekerja yang produktif. Untuk menerangkan latihan menggunakan tiga dimensi, iaitu dimensi persekitaran latihan, dimensi perkaitan latihan-anugerah, dan dimensi kaedah latihan (Gautam, 2018).



Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja ialah komitmen organisasi. Oleh itu adalah perlu untuk mentakrifkan pembolehubah komitmen organisasi, faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, pendekatan komitmen organisasi, dan dimensi komitmen organisasi. Komitmen organisasi ditakrifkan sebagai perasaan memiliki organisasi tempat ia bekerja dan memperlakukan mereka dengan adil (Norbu & Wetprasit, 2020). Perasaan memiliki organisasi terjadi kerana ada ikatan emosi dan psikologi di antara pekerja dengan organisasi. Menurut Nadapdap (2017) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu tahu dan terikat dengan organisasi.

Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi mengikut Edison (2016) adalah faktor logik, faktor persekitaran, faktor jangkaan, dan faktor ikatan emosi.

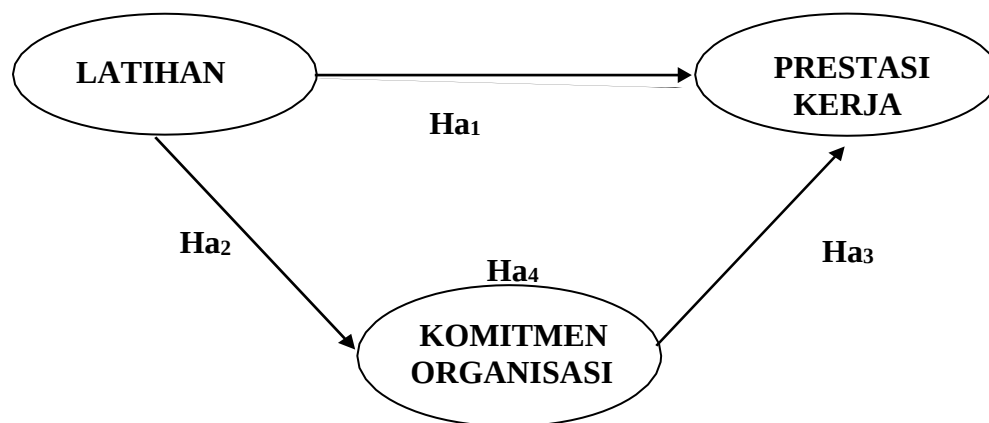
Menurut Allen dan Meyer (1997); Brooks *et al.*, (2020); dan Robbin dan Judge (2016), faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah komitmen afektif, komitmen kesinambungan, dan komitmen normatif. Tiga dimensi untuk mengukur komitmen organisasi iaitu dimensi komitmen afektif, dimensi komitmen kesinambungan, dan komitmen normatif (Allen & Meyer, 1997).

Setelah semuanya difahami dengan baik, maka setiap pembolehubah kajian dianalisis menggunakan SEM AMOS untuk mengetahui sama ada setiap dimensi dapat menjelaskan konstruk kajian. Selepas itu, dapat dilihat hubungan atau pengaruh antara pemboleh kajian. Dengan SEM AMOS, ia juga dapat dilihat pengaruh langsung antara latihan dan prestasi kerja, disokong oleh teori jangkaan; pengaruh antara latihan dan komitmen organisasi, disokong oleh teori OCB; dan pengaruh antara komitmen organisasi dan prestasi kerja, disokong oleh teori jangkaan. Manakala, pengaruh tidak

langsung ialah pengaruh penyederhanaan komitmen organisasi antara hubungan latihan dan prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas, disokong oleh teori jangkaan.

1.8 Kerangka Konseptual Kajian

Kerangka konseptual kajian disusun bagi memastikan bahawa semua usaha yang dilakukan mampu merealisasikan matlamat kajian yang dijalankan. Kerangka konseptual kajian adalah amat penting kerana ia memberikan gambaran mengenai arah kajian yang dijalankan supaya ia dapat mengutamakan isu kajian dan merangkumi pembolehubah yang dikaji, iaitu latihan sebagai pembolehubah bebas, prestasi kerja sebagai pembolehubah bersandar dan komitmen organisasi sebagai pembolehubah penyederhanaan. Kerangka konseptual kajian disenaraikan dalam Rajah 1.2 berikut ini.



Rajah 1.2. Kerangka Konseptual Kajian (Sumber: Abbas et al., 2020)

Kerangka konseptual kajian ini disusun dengan memberi perhatian kepada teori, literatur daripada artikel ilmiah, jurnal dan rujukan fundamental lain yang berkaitan dengan isu-isu yang dikaji, iaitu latihan, prestasi kerja dan komitmen organisasi. Pengkaji telah cuba mengkaji faktor-faktor yang berkaitan dengan masalah

yang dikaji, iaitu pengaruh latihan terhadap prestasi kerja bidan, pengaruh latihan terhadap komitmen organisasi bidan, pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja bidan, dan pengaruh penyederhana komitmen organisasi di antara hubungan latihan dan prestasi kerja bidan Puskesmas.

Menerusi kerangka konseptual kajian, kajian ini menyepadukan faktor-faktor penyelidikan secara logik agar mempunyai asas saintifik untuk diterapkan pada penyelidikan ini. Dua pembolehubah kajian diuji iaitu pembolehubah bebas latihan dan pembolehubah bersandar prestasi kerja. Adapun sebagai pembolehubah penyederhana di antara hubungan latihan dan prestasi kerja adalah komitmen organisasi. Ketiga-tiga pembolehubah kajian ini penting dijalankan untuk hubungan di antara pembolehubah dengan pembolehubah lain. Penyelidikan ini dilakukan pada bidan Puskesmas di Daerah

Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia.

Penyelidikan mengenai pengaruh latihan terhadap prestasi kerja adalah berdasarkan Teori Jangkaan dari Victor H. Vroom (1964), yang menyatakan bahawa motivasi seseorang untuk bekerja adalah kerana ada harapan untuk mendapat ganjaran. Semakin tinggi harapan seseorang pekerja untuk mendapat hadiah, semakin tinggi motivasi untuk bekerja demi meningkatkan prestasi kerja. Salah satu upaya meningkatkan motivasi kerja adalah menilai prestasi kerja (Brown *et al.*, 2018), sebagai dasar penentuan pemberian ganjaran kepada pekerja yang cemerlang (Hamidi, 2019).

Latihan dapat meningkatkan pengetahuan dan kemahiran kerja supaya prestasi kerja meningkat, diikuti dengan peningkatan ganjaran yang diterima. Ini sesuai dengan teori jangkaan Victor H. Vroom (1964) bahwa seseorang yang bekerja sesuai dengan

tugas dan tanggung jawabnya akan mendapatkan hasil yang diharapkan (*outcome expectancy*), hasil yang diperoleh pekerja adalah sesuatu yang diharapkan (*valence*), dan untuk mendapatkan jangkaan, perlu ada usaha (*effort expectation*) (Rehman, 2019)

Seseorang pekerja mahu bekerja dengan baik kerana ada hubungan timbal balik antara yang diinginkan pekerja dengan yang ditawarkan organisasi. Pekerja yang mempunyai prestasi kerja yang baik akan mendapat ganjaran yang lebih besar daripada pekerja yang prestasi kerjanya tidak baik. Setiap pekerja mempunyai prestasi kerja yang berbeza sehingga ganjaran yang diberikan juga berbeza. Penentuan ganjaran bergantung kepada keperluan asas setiap pekerja. Bagi seorang pekerja mungkin lebih suka wang, manakala pekerja lain lebih suka cuti. Harapan seseorang bekerja dengan baik kerana dia akan menghasilkan prestasi kerja yang terbaik. Bagi pekerja yang menunjukkan prestasi kerja yang baik, organisasi mesti memberikan ganjaran yang setimpal (Rehman *et al.*, 2019)

Penyelidikan mengenai pengaruh latihan terhadap komitmen organisasi adalah berdasarkan kepada teori *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang menyatakan bahwa persepsi karyawan yang baik atas dukungan organisasi kepada pekerja akan menimbulkan komitmen organisasi meningkat dan merasa hutang budi sehingga pekerja akan membayar dengan melakukan kerja yang lebih baik. Setiap pekerja wajib dilatih agar pengetahuan, keterampilan, dan komitmen organisasi meningkat sehingga mampu bekerja dengan prestasi kerja terbaik.



Dukungan organisasi dapat bersifat ekstrinsik (material) seperti gaji, tunjangan, bonus, dan yang bersifat instrinsik (non material) seperti perhatian, pujian, penerimaan, keakraban, informasi, dan pengembangan diri. Dukungan yang bersifat instrinsik berpengaruh lebih kuat terhadap OCB misal perilaku menolong teman, melindungi organisasi, memberikan ide kepada organisasi, serta menambah skill dan pengetahuan (Novliadi, 2006). Jika pekerja diperlakukan dengan baik maka ianya akan merasa wajib membalasnya dengan bekerja lebih baik lagi (Novliadi, 2007). Menurut Robbins dan Judge (2008), organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik

Pekerja yang diikutkan dalam latihan merasa diperhatikan dan dihargai sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi. Ini sesuai dengan kajian Valero (2019), yang menyatakan bahawa latihan dapat mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan. Oleh itu, organisasi mesti memperlakukan pekerja sebagai sumber yang mesti dilayani secara eksplisit melalui latihan, yang merupakan pendekatan terbaik yang mesti diambil oleh organisasi. Ini kerana program latihan memberi kesan positif terhadap komitmen organisasi dan prestasi kerja.

Organisasi berasa bangga jika pekerja cekap dan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi untuk bekerja bagi mencapai matlamat (Mowday *et al*, 1982). Persepsi sokongan organisasi merupakan salah satu daya yang mempengaruhi komitmen organisasi pekerja untuk bekerja dengan lebih baik (Rhoades & Eisenberger, 2002). Komitmen organisasi yang tinggi mempunyai hubungan negatif dengan ketidakhadiran dan kadar tingkat turnover (Mowday *et al*, 1982) serta dengan tahap ketidakaktifan (Angle & Perry, 1981).



Penyelidikan mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja adalah berdasarkan kepada *Expectancy Theory* dari Victor H. Vroom (1964), yang menyatakan bahawa motivasi seseorang bekerja adalah kerana ada harapan untuk mendapatkan ganjaran. Semakin tinggi harapan seseorang pekerja untuk mendapat ganjaran, semakin tinggi motivasi untuk bekerja supaya dapat meningkatkan prestasi kerja. Untuk meningkatkan prestasi kerja, maka komitmen organisasi mesti dipertingkatkan. Pekerja yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi boleh meningkatkan prestasi kerja, yang diikuti dengan peningkatan dalam ganjaran yang diterima oleh pekerja ini. Ini sesuai dengan teori harapan bahawa seseorang yang bekerja sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya maka diharapkan mendapat hasil (*outcome expectancy*), hasil yang diperoleh pekerja adalah sesuatu yang diharapkan (*valence*), dan untuk mendapatkan jangkaan ini, perlu ada usaha yang harus dilakukan (*effort expectation*).

Prestasi kerja yang baik akan mendapat ganjaran yang lebih besar berbanding pekerja yang prestasi kerjanya tidak baik. Setiap pekerja mempunyai prestasi kerja yang berbeza sehingga penghargaan yang diberikan juga berbeza. Seseorang bekerja dengan baik kerana adanya harapan untuk mendapatkan yang terbaik. Bagi pekerja yang prestasi kerjanya baik, organisasi mesti memberi penghargaan yang tinggi (Rehman *et al.*, 2019). Seseorang mahu bekerja kerana ada hubungan timbal balik antara yang diinginkan pekerja dengan yang ditawarkan organisasi. Menurut Rehman *et al.* (2019), terdapat tiga faktor motivasi seseorang pekerja, iaitu: 1) Bekerja mengikut kesesuaian kerja dan tanggungjawab, maka ia memperoleh hasil yang diharapkan (*outcome expectancy*), 2) Hasil yang diperoleh dari bekerja mempunyai nilai atau daya tarik yang diharapkan (*valence*), 3) Hasil yang diperoleh dari bekerja sepadan dengan upaya yang

dilakukan untuk memperoleh hasil tersebut (*effort expectancy*).

Penyelidikan mengenai pengaruh penyederhana komitmen organisasi di antara hubungan latihan dan prestasi kerja adalah berdasarkan kepada *Expectancy Theory* dari Victor H. Vroom (1964), yang menyatakan bahawa motivasi seseorang bekerja adalah kerana ada harapan untuk mendapatkan ganjaran. Seseorang mahu bekerja kerana ada hubungan timbal balik antara yang diinginkan pekerja dengan yang ditawarkan organisasi. Prestasi kerja yang baik akan diperoleh sekiranya pekerja cekap dan mempunyai komitmen organisasi yang tinggi. Semakin tinggi harapan seseorang pekerja untuk mendapat ganjaran, semakin tinggi motivasi untuk bekerja supaya dapat meningkatkan prestasi kerja. Latihan dapat meningkatkan prestasi kerja, diikuti dengan peningkatan komitmen organisasi dan ganjaran yang diharapkan diterima. Ini sesuai teori harapan bahwa seseorang mahu bekerja kerana akan memperoleh hasil yang diharapkan (*outcome expectancy*), hasil yang diperoleh pekerja adalah sesuatu yang diharapkan (*valence*), dan untuk mendapatkan jangkaan ini, perlu ada usaha yang dilakukan (*effort expectation*).

Seseorang pekerja yang mempunyai prestasi kerja yang baik akan mendapat ganjaran yang lebih besar berbanding pekerja yang prestasi kerjanya tidak baik. Harapan seseorang mahu bekerja dengan baik kerana ia akan memperoleh ganjaran yang terbaik. Bagi pekerja yang menunjukkan prestasi kerja yang baik, organisasi mesti memberi ganjaran yang sepadan kepada mereka (Rehman *et al.*, 2019). Motivasi memainkan peranan yang sangat penting untuk meningkatkan komitmen organisasi, seterusnya akan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi supaya dapat memberikan sumbangan maksimum kepada pencapaian matlamat organisasi. Salah satu langkah meningkatkan

motivasi adalah menilai prestasi kerja (Brown *et al.*, 2018), sebagai asas untuk menentukan ganjaran bagi pekerja yang cemerlang (Hamidi, 2019).

1.9 Definisi Operasional

Tumpuan kajian ini ditekankan kepada tiga aspek utama yang merupakan pembolehubah penyelidikan iaitu pembolehubah bersandar prestasi kerja, pembolehubah bebas latihan, dan yang ketiga ialah pembolehubah penyederhana komitmen organisasi. Definisi dan terminologi bagi setiap pembolehubah penyelidikan mesti diberi definisi operasional dan terminologi secara terperinci dan jelas bagi memudahkan pembaca memahami dan menghayati teras kajian ini. Definisi operasional

dan terminologi secara terperinci adalah seperti berikut:

1.9.1 Prestasi Kerja

Sesebuah organisasi dapat meningkatkan kualiti sumber manusia supaya mereka dapat meningkatkan prestasi kerja sehingga boleh menyumbang secara maksimum kepada pencapaian matlamat organisasi. Prestasi kerja adalah parameter penting dalam organisasi untuk menentukan kemajuan organisasi (Aboazoum *et al.*, 2015). Mengikut Mappamiring (2015) ditakrifkan bahawa prestasi kerja sebagai jumlah kerja yang dihasilkan dari kerja fizikal atau bukan fizikal. Sementara itu, Busro (2018) menyatakan bahawa prestasi kerja adalah hasil kerja, baik dari segi kuantiti mahupun kualiti yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam jangka waktu tertentu,

Pendapat lain mengenai prestasi kerja dinyatakan oleh Dessler (2017) bahawa prestasi kerja adalah hasil kerja iaitu perbandingan antara hasil kerja yang dicapai pekerja dan standard kerja yang ditetapkan. Jika hasil kerja melebihi standard kerja yang ditetapkan maka prestasi kerja baik, tetapi jika hasil kerja di bawah standard kerja yang ditetapkan maka dikatakan prestasi kerja buruk. Prestasi kerja bukanlah suatu tindakan seseorang pekerja sahaja (Al-Dalahmeh *et al.*, 2018; Padmasiri, 2018), namun prestasi kerja adalah tindakan kolektif daripada seluruh pekerja dalam organisasi dan tindakan kolektif daripada pelbagai komponen (Pradhan & Jena, 2017).

Berdasarkan beberapa definisi di atas dan pemahaman mengenai prestasikerja, maka dalam penyelidikan ini yang dimaksudkan dengan definisi operasi daripada prestasi kerja iaitu hasil kerja seseorang bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia dalam menjalankan tugasnya mengikut tanggungjawab yang diberikan kepadanya untuk menjalankan perkhidmatan perbidanan kepada para pesakit yang berubat di Puskesmas di Daerah Banyumas.

1.9.2 Latihan

Latihan dikenali sebagai proses untuk meningkatkan pengetahuan baharu, kemahiran baharu atau kecekapan baharu, mendapatkan promosi kerja dan meningkatkan faedah pekerjaan serta meningkatkan kualiti sumber manusia (Shen & Tang, 2018). Melalui latihan diharapkan pekerja boleh menyumbang secara maksimum kepada pencapaian matlamat organisasi mengikut tanggungjawab yang diberikan oleh organisasi. Setiap pekerja yang mengikuti latihan mempunyai tujuan untuk memperoleh pengetahuan dan



kemahiran baharu yang dapat membantu meningkatkan faedah pekerjaan dan mendapatkan lebih banyak promosi di tempat kerja mereka (Shen & Tang, 2018). Oleh itu, latihan yang bersesuaian dapat mengubah sikap, pengetahuan, kemahiran atau tingkah laku pekerja menjadi lebih baik untuk mencapai prestasi yang berkesan.

Latihan adalah proses yang teratur untuk memindahkan maklumat, pengetahuan, kemahiran, dan tindakan melalui sesi pembelajaran (Seidle *et al.*, 2016). Pekerja perlu dilatih dengan pelbagai alasan, termasuk keperluan untuk menjaga tahap kecergasan dan memenuhi keperluan serta tuntutan pekerjaan untuk kemajuan baharu yang terus berkembang (Ndindeng, 2019). Oleh itu, latihan telah menjadi fungsi yang diperlukan di kebanyakan organisasi, kerana latihan boleh meningkatkan prestasikerja. Seterusnya, untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, latihan mesti dirancang dengan baik dan teliti supaya objektif daripada latihan yang dijalankan dapat dicapai (Lakra, 2016).

Di samping itu, latihan yang dirancang dengan baik dan teliti membuat aktiviti latihan dapat dijalankan sesuai dengan tujuan dan standart yang ditetapkan (Huang & Jao, 2016). Menurut Khan dan Baloch (2017) menyatakan bahawa kebanyakan organisasi lebih suka melabur dalam program yang mewujudkan kemahiran baharu untuk pekerja melalui perancangan program jangka panjang supaya pekerja boleh menyesuaikan diri dengan ketidaktentuan semasa dan masa akan datang. Latihan boleh meningkatkan kualiti sumber manusia menjadi lebih cekap, lebih kompeten, dan mempunyai prestasi kerja yang cemerlang (Terefe & Kirubel, 2019). Oleh itu, latihan mesti direka bentuk secara baik dan disusun dengan teliti menurut keperluan organisasi supaya pekerja yang dilatih memperoleh pengetahuan dan kecekapan atau keupayaan



untuk mewujudkan matlamat organisasi

Berdasarkan beberapa definisi konsep dan pemahaman mengenai latihan yang dinyatakan oleh pakar yang disebutkan di atas, maka dalam penyelidikan ini yang dimaksudkan dengan definisi operasional daripada latihan iaitu usaha yang direka bentuk oleh Puskesmas atau Agensi / Badan Kesihatan Daerah Banyumas mahupun agensi / badan lain untuk meningkatkan kebolehan, pengetahuan dan kecekapan seseorang bidan Puskesmas di Daerah Banyumas supaya prestasi kerja meningkat dan mampu memberi kualiti perkhidmatan perbidanan yang terbaik kepada pesakit di Puskesmas.

1.9.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengikut Norbu dan Wetprasit (2020) mahupun Andika dan Darmanto (2020), ditakrifkan sebagai perasaan memiliki organisasi tempat dia bekerja kerana organisasi memberi mereka pekerjaan dan memperlakukan mereka dengan adil. Perasaan memiliki organisasi terjadi kerana ada ikatan atau hubungan emosi dan psikologi di antara pekerja terhadap organisasi dan pekerjaannya, disebut sebagai komitmen organisasi (Mahmoud *et al.*, 2020). Sementara itu, definisi komitmen organisasi mengikut Nadapdap (2017) disebutkan bahawa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu tahu dan terikat dengan organisasi. Pengertian yang lain daripada komitmen organisasi ialah peningkatan emosi diri yang positif (Edison *et al.*, 2016).



Menurut Butali dan Njoroge (2017), komitmen organisasi mencerminkan keadaan psikologi yang menjadi ciri hubungan antara pekerja dan organisasi yang mempunyai implikasi terhadap keputusan untuk tinggal atau meninggalkan organisasi. Seseorang pekerja dengan komitmen organisasi yang tinggi mempunyai hubungan yang kuat dengan organisasi tempat dia bekerja dan merasa bangga sebagai bahagian daripada organisasi. Oleh itu, dia mahu kekal menjadi anggota organisasi. Untuk membangun komitmen organisasi di kalangan pekerja adalah penting untuk memastikan keberkesanan prestasi organisasi, kerana pekerja yang mempunyai komitmen organisasi yang kuat akan memberi manfaat kepada organisasi (Hanaysha, 2016). Untuk meningkatkan komitmen organisasi dapat dijalankan dengan memperkuat sokongan setiap pekerja kepada pencapaian matlamat organisasi dan memperkuat latihan (Terefe & Kirubel, 2019).



Berdasarkan beberapa definisi dan pemahaman mengenai komitmen organisasi di atas, maka definisi operasi daripada komitmen organisasi iaitu bentuk penentuan seseorang bidan Puskesmas atau keinginan seseorang bidan Puskesmas di Daerah Banyumas untuk tetap bekerja dan mematuhi peraturan Puskesmas atau Agensi Kesihatan Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia.

1.9.4 Bidan

Bidan iaitu tenaga kesihatan yang memainkan peranan penting untuk mengurangkan kadar kematian ibu dan bayi serta menyediakan generasi berkualiti dengan menyediakan perkhidmatan perbidanan kesinambungan mulai dari kehamilan hingga



bersalin (Undang-Undang No. 36 tahun 2014). Pengertian lain bagi bidan adalah tenaga kesihatan profesional yang bertanggungjawab menyediakan perkhidmatan perbidanan, di mana ia merupakan seseorang wanita yang lulus pendidikan bidan yang telah didaftarkan mengikut peruntukan Undang-Undang (Peraturan Menteri Kesihatan No. 1464/2010).

Berdasarkan definisi bidan mengikut peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, seperti disebutkan di atas, maka definisi operasi daripada bidan iaitu seseorang wanita profesional yang lulus pendidikan perbidanan yang menyediakan perkhidmatan perbidanan sebagai penjawat awam, bidan kontrak atau sebagai pekerja sementara dalam bidang perbidanan yang ditempatkan di Pusat Kesihatan Masyarakat di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia.

1.9.5 Pusat Kesihatan Masyarakat

Pusat Kesihatan Masyarakat (Puskesmas) iaitu agensi di Kerajaan Indonesia yang memberikan perkhidmatan awam dalam bidang kesihatan. Takrif lain bagi Puskesmas iaitu fasiliti perkhidmatan kesihatan yang menganjurkan usaha kesihatan komuniti dan kesihatan individu peringkat pertama dengan memberi keutamaan kepada usaha yang menggalakkan dan pencegahan untuk mencapai tahap kesihatan awam yang tertinggi di kawasan kerja (Peraturan Menteri Kesihatan Republik Indonesia Nombor 43 tahun 2019).

Berdasarkan definisi Puskesmas seperti dinyatakan dalam Peraturan Menteri Kesehatan RI Nombor 43 tahun 2019 di atas, maka definisi operasional untuk Puskesmas adalah fasiliti perkhidmatan kesihatan yang menganjurkan usaha kesihatan komuniti mahupun individu peringkat pertama dengan memberi keutamaan kepada usaha yang menggalakkan dan pencegahan untuk mencapai tahap kesihatan awam yang tertinggi

1.10 Kepentingan Kajian

Hasil kajian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pihak yang terlibat dalam penyelidikan ini, iaitu:

1.10.1 Pusat Kesihatan Masyarakat (Puskesmas)

Hasil kajian ini diharapkan menjadi input maklumat bagi Puskesmas untuk menganalisis pengaruh penyederhanaan komitmen organisasi antara hubungan latihan dan prestasi kerja bidan Pusat Kesihatan Masyarakat di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia. Melalui latihan, bidan Pusat Kesihatan Masyarakat di Daerah Banyumas dijangka mampu meningkatkan pengetahuan dan kemahiran / kecekapan yang bersesuaian dengan pekerjaan sebagai bidan. Selain itu, latihan juga boleh meningkatkan komitmen organisasi bidan terhadap Pusat Kesihatan Masyarakat tempat dia bekerja. Dengan peningkatan komitmen organisasi bidan terhadap Pusat Kesihatan Masyarakat tempat dia bekerja, ia akan memberi pengaruh terhadap prestasi kerja yang



lebih baik.

1.10.2 Bidan Puskesmas

Hasil kajian ini diharapkan menjadi input maklumat untuk bidan dan sebagai tambahan pengetahuan serta kemahiran kepada bidan Puskesmas di Daerah Banyumas untuk meningkatkan pencapaian prestasi kerja yang cemerlang dalam bidang perbidanan terutama dalam membantu melahirkan anak, meningkatkan kualiti perkhidmatan perbidanan kepada pesakit, dan meningkatkan komitmen organisasi bidan Puskesmas di Daerah Banyumas. Oleh itu, latihan perlu direka bentuk supaya memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja bidan Puskesmas. Jika prestasi kerja bidan Puskesmas meningkat, kesan yang diterima oleh pesakit yang berubat di Puskesmas juga lebih baik. Melalui latihan diharapkan keupayaan dan kemahiran kerja bidan akan bertambah, yang pada akhirnya boleh meningkatkan prestasi kerja bidan Puskesmas.

1.10.3 Pesakit Puskesmas

Hasil kajian ini diharapkan boleh meningkatkan persepsi positif pesakit kepada perkhidmatan bidan Puskesmas, terutamanya mereka yang mendapatkan rawatan di bidang perbidanan supaya mereka boleh menilai prestasi kerja bidan yang berkhidmat di Puskesmas Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia. Selain itu, ia juga diharapkan boleh meningkatkan persepsi positif pesakit terhadap komitmen organisasi





bidan yang berkhidmat di Puskesmas supaya komitmen organisasi bidan berubah menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja bidan Puskesmas.

1.10.4 Kementerian Kesihatan, terutama Agensi Kesihatan Daerah Banyumas

Hasil kajian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan rujukan untuk menyediakan program latihan perbidanan yang sesuai pada masa akan datang agar lebih baik lagi. Selain itu, hasil kajian ini juga dapat meningkatkan kemahiran dan pengetahuan pekerja terutamanya bidan sehingga prestasi kerja bidan Puskesmas meningkat, seterusnya boleh meningkatkan komitmen organisasi bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia. Oleh itu, matlamat daripada latihan yang diinginkan dicapai, iaitu meningkatkan komitmen organisasi dan prestasi kerja bidan Puskesmas.

1.11 Batasan Kajian

Pelbagai perkara yang membataskan penyelidikan ini iaitu bahawa populasi penyelidikan ini hanya melibatkan bidan Pusat Kesihatan Masyarakat (Puskesmas) di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia, seramai 655 orang bidan bekerja di pelbagai Puskesmas (39 Puskesmas). Penyelidikan ini menggunakan kaedah persampelan yang dibahagikan kepada dua langkah, iaitu persampelan langkah satu, untuk menentukan jumlah sampel Puskesmas di Daerah Banyumas, dijalankan menggunakan kaedah persampelan rawak sistematik.



Seterusnya adalah persampelan langkah dua, untuk menentukan jumlah sampel responden bidan Puskesmas di Daerah Banyumas, dijalankan menggunakan kaedah persampelan rawak berkadar (*Proportionate Random Sampling*). Sampel kajian seramai 243 orang bidan yang tersebar di pelbagai Puskesmas di Daerah Banyumas. Dapatan kajian adalah digeneralisasikan kepada bidan Puskesmas di Daerah Banyumas sahaja, tidak mewakili keseluruhan bidan Puskesmas di Indonesia.

1.12 Kesimpulan

Prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia masih terdapat banyak kekurangan, kerana kadar kematian ibu dan bayi secara umnya melebihi sasaran maksimum yang ditetapkan. Ini menunjukkan bahawa program kesihatan ibu dan bayi di Daerah Banyumas masih tidak optimum kerana kadar kematian ibu dan bayi yang dilapor masih melebihi had maksimum yang ditetapkan.

Prestasi kerja bidan boleh ditingkatkan melalui latihan yang bersesuaian dengan bidang kerja perbidanan supaya pengetahuan dan kecekapan meningkat. Dengan terlibat dalam latihan, bidan berasa dipedulikan dan dihargai sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi yang kukuh dalam pekerja. Oleh itu, latihan mesti direka bentuk dengan baik supaya boleh meningkatkan komitmen organisasi. Latihan yang ditekankan untuk meningkatkan harga diri yang kuat kerana merasa menjadi bahagian daripada organisasi, akan menghasilkan komitmen organisasi yang kuat (Nugroho *et al.*, 2017).



Seterusnya, komitmen organisasi yang lebih baik akan memberi kesan positif yang signifikan terhadap prestasi kerja (Marunduri & Heryanto, 2019). Oleh itu kajian ini cuba merungkai pembolehubah penyelidikan yang terdiri daripada pembolehubah bersandar prestasi kerja, pembolehubah bebas latihan, dan pembolehubah penyederhanaan komitmen organisasi. Kajian dilakukan kepada bidan yang berkhidmat di Pusat Kesihatan Masyarakat (Puskesmas) di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia..

Hubungan reka bentuk kajian daripada objektif kajian, soalan kajian, dan hipotesis kajian sepenuhnya disenaraikan secara terperinci dalam Jadual 1.3 di bawah ini.





Jadual 1.3

Hubungan Reka Bentuk Kajian

No	Objektif Kajian	Soalan Kajian	Hipotesis Kajian
1.	Menganalisis pengaruh latihan terhadap prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia	Adakah terdapat pengaruh latihan terhadap prestasi kerjabidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia?	Latihan mempengaruhi prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia.
2.	Menganalisis pengaruh latihan terhadap komitmen organisasi bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia	Adakah terdapat pengaruh latihan terhadap komitmen organisasi bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia?	Latihan mempengaruhi komitmen organisasi bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia
3.	Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia	Adakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia?	Komitmen organisasi mempengaruhi prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia
4.	Menganalisis pengaruh penyederhana komitmen organisasi di antara hubungan latihan dan prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia.	Adakah terdapat pengaruh penyederhana komitmen organisasi di antara hubungan latihan dan prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia?	Komitmen organisasi menyederhana hubungan antara latihan dan prestasi kerja bidan Puskesmas di Daerah Banyumas Wilayah Jawa Tengah Indonesia

