

Hubungan Faktor Fisiologis Dan Faktor Psikososial Dalam Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dan Bidan

The Relationship Between Physiological Factors and Psychosocial Factors in The Work Environment on Employee Performance

Muhammad Fariz Husaini ¹, T Samsul Hilal ², Eko Mirsiyanto ³

Program Studi Kesehatan Masyarakat, STIKES Harapan Ibu Jambi^{1,2,3}

E-mail : fahrizhusaini@gmail.com

ABSTRACT

The work environment can be said to be good or appropriate if the people in it can carry out activities optimally, healthy and comfortable. A safe and healthy work environment is proven to have an effect on work productivity. This study uses a quantitative analytical descriptive type with a cross sectional. The population in this study is all employees who work at Kambang General Hospital. In 2021 as many as 77 people. On 20 to 27 August 2021. The sample as 55 respondents. The sampling method is total sampling. The results showed that there was a significant relationship between Physiological Factors (p -value = 0.006), Psychosocial Factors (p -Value = 0.007) on employee performance at Kambang General Hospital, Jambi City in 2021. With the results of the Chi-Square statistical test, the value obtained was p -value < 0.05. Efforts can be made to improve performance by, as well as providing a reward system in the form of material or appreciation of work results to increase motivation for workers and create more active communication between management and workers.

Keywords: Physiological Factors, Psychosocial Factors and Performance

ABSTRAK

Lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman. Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan *deskriptif analitik kuantitatif* dengan desain *Cross sectional*. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Kambang Tahun 2021 sebanyak 77 orang. Dan sampel sebanyak 55 responden. Dilakukan pada tanggal 20 s/d 27 Agustus 2021. Cara pengambilan sampel dengan *total sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara faktor fisiologis (p -value = 0,007), faktor psikososial (p -value = 0,006) terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Kambang Kota Jambi Tahun 2021. Dengan hasil uji statistic *chi-square* diperoleh nilai p -value < 0,05. Upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja dengan memberikan sistem reward baik berupa materi ataupun apresiasi terhadap hasil kerja untuk meningkatkan motivasi bagi pekerja.

Kata Kunci : Faktor Fisiologis, Faktor Psikososial dan Kinerja

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bentuk sarana kesehatan yang memberikan pelayanan secara komprehensif kepada masyarakat mulai dari aspek *promotive*, *preventif*, dan *rehabilitatif*. Keberhasilan suary rumah sakit dalam menjalankan tugasnya ditandai dengan adanya peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. Mutu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia, dimana jika kualitas SDM menurun khususnya tenaga perawat, dapat mengalami permasalahan yang menyangkut ketidakpuasan masyarakat terhadap mutu pelayanan rumah sakit yang dianggap kurang memadai atau memuaskan (Depkes RI, 2009).

Mutu pelayanan kesehatan rumah sakit akan tercapai jika rumah sakit memberikan pelayanan yang baik kepada pasien. Salah satu faktor yang mempengaruhi mutu pelayanan rumah sakit adalah kinerja. Kinerja menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi yang tidak terpisahkan dari standar, karena kinerja diukur berdasarkan standar. Petugas rumah sakit diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Hartati, Noor, & Mangilep, 2020).

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan termasuk rumah sakit. Oleh karena itu, manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya (Andriani, Thoyib, & Soemarsono, 2004).

Menurut Triwibowo (2013), kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, lingkungan kerja tersebut terdiri dari faktor fisik, kimia, fisiologis, biologis dan sosial psikologis (Triwibowo, 2013). Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2020) bahwa lingkungan kerja harus diupayakan agar tetap aman dan kondusif, bahkan meningkat. Hal ini dikarenakan dapat membuat karyawan merasa aman dan menjadi bersemangat untuk bekerja. Selanjutnya karyawan yang sudah merasa lingkungan kerja terasa aman dan nyaman serta bersemangat untuk bekerja dapat menerapkan Kesehatan Kerja yang kondusif, para karyawan akan termotivasi untuk dapat bekerja lebih giat dan lebih bersemangat lagi dalam meningkatkan kinerjanya (Ayu, 2020).

Rumah Sakit Umum Kambang Kota Jambi merupakan salah satu rumah sakit yang ada di Kota Jambi yang dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Pada masa pandemi covid-19 saat ini, jumlah pasien yang berkunjung ke rumah satit mengalami peningkatan sehingga tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit harus memberikan pelayanan yang baik dengan cara meningkatka kinerjanya sehingga pasien memiliki tingkat kepuasan yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dalam survei awal terhadap 5 karyawan tentang kinerja dan lingkungan kerja karyawan pada tanggal 14 April 2021 meliputi faktor fisik, faktor kimia, faktor biologi, faktor fisiologis dan faktor sosial – psikologis. Pada faktor fisik, faktor kimia dan faktor biologis rumah sakit sudah melaksanakan sesuai standar yang berlaku dari Rumah Sakit dalam program K3RS guna pencapaian tujuan rumah sakit. Dimana faktor fisik seperti penerangan/pencahayaan yang cukup baik, suhu udara yang disesuaikan dng suhu ruangan di buktikan dengan adanya penempatan alat termometer disetiap ruangan, kelembapan yang cukup baik, suara yang bising bisa dikurangi dimana ruangan sebagian kedap suara dan sebagainya.

Faktor kimia dan biologi yang ada di rumah sakit kambang sudah baik, namun faktor fisiologis dan faktor social-psikologi masih beberapa masalah. Berdasarkan wawancara tentang faktor lingkungan kerja di Rumah Sakit kambang dimana, kondisi lingkungan kerja yang dirasakan sebagian karyawan kurang nyaman. Faktor fisiologis dan social-psikologi dalam kinerja yaitu ketentraman dalam bekerja, keterampilan.

Meskipun bekerja dengan perfoma yang baik, tetap saja akan ada beberapa orang yang mencibir, tidak semua peralatan sesuai dengan ukuran tubuh karyawan yang mana membuat keefektivitas dalam bekerja mengalami keterlambatan dan penyediaan azmat yang belum sesuai terhadap ukuran pekerja sehingga saat penggunaan kurang nyaman, pembagian face shield sudah cukup baik dilakukan tetapi peralatan hanya digunakan berdasarkan jumlah yang dinas bukan masing-masing karyawan mendapatkan face shield, jadi selesai digunakan harus disterilisasi terlebih dahulu untuk digunakan karyawan selanjutnya. Dan berdasarkan data objek yang didapatkan peneliti tingkat keterlambatan dan karyawan yang sakit pada tahun 2020 dari 1 bulan terakhir mengalami peningkatan sebanyak 27%.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan faktor fisiologis dan faktor psikososial dalam lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dan bidan di Rumah Sakit Umum Kambang Kota Jambi

METODE

Desain penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Kambang Kota Jambi pada tanggal 20 s/d 27 Agustus 2021. Sampel penelitian adalah perawat dan bidan bagian pelayanan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Kambang Jambi Tahun 2021. Besar sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling sehingga jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 55 orang. Teknik pengumpulan data dengan wawancara menggunakan kuesioner. Data dianalisis menggunakan uji statistik *chi square*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan antara faktor fisiologis ($p=0,007$) dan faktor psikososial ($p=0,006$) dengan kinerja perawat dan bidan di Rumah Sakit Umum Kambang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2019) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara faktor fisiologis dengan kinerja karyawan ($p<0,05$). Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori Triwibowo (2013), menyatakan bahwa suatu kondisi fisiologis dalam lingkungan kerja dapat dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat dan nyaman, yang dapat berampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan faktor fisiologis yang tidak terpenuhi akan menimbulkan efek yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Faktor fisiologis yang terpenuhi serta aman dan sehat terbukti dapat berpengaruh terhadap produktivitas, selain kondisi kerja yang menyenangkan itu mencakup tempat kerja dan fasilitas yang dapat membantu mempercepat pekerjaan (Triwibowo, 2013).

Penelitian ini sejalan dengan teori Tarwaka (2014) menyatakan Kondisi lingkungan kerja dan potensial bahaya lingkungan mempengaruhi kesehatan tenaga kerja dan dapat menimbulkan penyakit akibat kerja. Berbagai faktor bahaya lingkungan kerja bersumber dari berbagai faktor teknis yaitu dari peralatan kerja yang digunakan pekerja itu sendiri, faktor manusia yang ada hubungan dengan kondisi kesehatan baik fisik maupun psikis tenaga kerjanya (Tarwaka, 2014).

Menurut peneliti lingkungan kerja faktor fisiologis khususnya ergonomis harus dilakukan pada tempat kerja yang memiliki bahaya faktor fisiologis seperti cara kerja, posisi kerja yang tidak sesuai dengan saat melakukan pekerjaan, pengangkatan beban yang melebihi kapasitas kerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat perawat dan bidan dengan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Dwi, 2016) yang diketahui bahwa ada hubungan antara faktor psikososial dengan kinerja. Hasil penelitian (Ma'arif, 2013) menunjukkan bahwa ada hubungan antara psikologis dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Triwibowo (2013), psikososial adalah hubungan antara kondisi sosial seseorang atau pekerja dengan kesehatan mental/emosionalnya. Hazard psikososial adalah suatu bentuk bahaya yang dapat mengancam kesehatan mental para pekerja dan risiko penurunan produktifitas pekerja, antara lain adanya ketidakjelasan peran dalam pekerjaan, konflik peran, beban kerja melebihi secara kualitas dan kuantitas pekerja dan tidak adanya pengembangan karir (Triwibowo, 2013).

Menurut peneliti faktor psikososial merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan karyawan, supaya karyawan dapat memberikan input yang terbaik sesuai dengan tujuan rumah sakit. Dalam upaya pengendalian faktor psikososial salah satunya dapat dilakukan dengan manajemen stres yaitu melakukan pemilihan, penempatan dan pendidikan pelatihan bagi tenaga kerja, mengadakan program konseling dan komunikasi organisasional secara memadai serta memberikan kebebasan bagi tenaga kerja untuk memberikan masukan dalam proses pengambilan keputusan. Faktor sosial dapat juga dikatakan komitmen, komitmen adalah loyalitas pegawai terhadap rumah sakit, yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan peningkatan produktivitas rumah sakit

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara faktor fisiologis dan psikososial dengan kinerja perawat dan bidan di Rumah Sakit Kambang

SARAN

Diharapkan kepada rumah sakit untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada faktor fisiologis seperti penyediaan APD bagi karyawan sesuai dengan ukuran pekerja, pengaturan waktu kerja dan waktu istirahat pekerja, penyediaan sepatu anti selip pada pekerja, memodifikasi tempat kerja dengan dilakukannya renovasi ruangan yang aman dan nyaman. Serta disarankan agar Rumah Sakit dapat mengupayakan sistem reward baik berupa materi ataupun apresiasi terhadap hasil kerja untuk meningkatkan motivasi bagi pekerja serta menciptakan komunikasi secara lebih aktif antara manajemen dengan pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, N., Thoyib, A., & Soemarsono. (2004). Analisis Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Mandiri (Persero). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 2(1).
- Ayu, I. (2020). Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. UOB Indonesia Cabang Bengkulu. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 185–196.
- Depkes RI. (2009). *Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit*. Jakarta: Departemen Kesehatan RI.
- Dwi, R. (2016). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hartati, Noor, N. B., & Mangilep, A. U. A. (2020). FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BATARA SIANG KABUPATEN PANGKEP. *Hasanuddin Journal of Public Health*, 1(2), 152–161.
- Ma'arif, M. S. (2013). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(2), 241–249.
- Putri, C. (2019). *Pengaruh Faktor Psikologis, Faktor Sosial dan Faktor Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Graha*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Tarwaka. (2014). *Keselamatan Dan Kesehatan Kerja_Manajemen Dan Implementasi K3 Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Triwibowo, C. (2013). *Kesehatan Lingkungan Dan K3*. Yogyakarta: Nuha Medika.