

## Gambaran Faktor Psikososial Terhadap Kinerja Pada Petugas Kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar

Dewi Ayu Purnama<sup>1\*</sup>, M. Fais Satrianegara<sup>2</sup>, Fatmawaty Mallapiang<sup>3</sup>

### Abstrak

Faktor psikososial telah menjadi perhatian utama dalam kesehatan kerja. Perubahan yang terjadi di dalam pasar tenaga kerja yaitu globalisasi meningkat, kompetisi, fleksibilitas, dan bentuk baru organisasi kerja. Faktor psikososial memiliki urgensi tersendiri untuk memperoleh perhatian khusus berkaitan dengan produktifitas dan kinerja petugas kesehatan yang bertugas di puskesmas. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui gambaran faktor psikososial terhadap kinerja pada petugas kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar. Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif bersifat deskriptif dengan populasi seluruh petugas kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar sebanyak 55 orang dengan menggunakan pengambilan sampel secara *Total Sampling*. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara univariat, dan bivariat. Hasil analisa data, menunjukkan bahwa mayoritas petugas kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar mengalami stres berat sebanyak 50.9%, beban berat sebanyak 65.5%, dan lelah ringan sebanyak 67.3% dengan kualitas kinerja baik secara optimal. Hal tersebut menggambarkan bahwa petugas kesehatan mengalami faktor psikososial yang berdampak terhadap kinerja dalam bentuk positif, dan untuk menghasilkan kinerja yang baik perlu diciptakan lingkungan psikososial agar individu merasa nyaman berada dalam kelompok dan organisasinya, menunjukkan, produktifitas tinggi serta peningkatan mutu pekerjaan.

Kata Kunci : Faktor Psikososial, Stres Kerja, Beban Kerja, Kelelahan Kerja

### Pendahuluan

Kondisi kerja telah berubah, dampak pada faktor risiko psikososial telah meningkat (Niedhammer, dkk. 2012), maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Psikologis tuntutan pekerjaan adalah salah satu risiko psikososial utama dalam pekerjaan dan mengacu pada aspek pekerjaan yang akan membutuhkan usaha mental atau emosional. Menurut Mollart L, dkk, (2013), Ada tingkat tanggapan 36,8% dengan 56 (56/152) dari hasil

survey bidan di dua Unit Rumah Sakit Bersalin Umum di New South Wales Australia. Hampir dua pertiga (60,7%) dari bidan mengalami moderat tingkat tinggi kelelahan emosional dan sepertiga (30,3%) mengalami depersonalisasi berkaitan dengan kelelahan kerja. Perbedaan yang signifikan ditemukan antara kelompok bidan berupa shift kerja yang berlebihan, dan beberapa masalah psikososial termasuk dalam beban kerja yang berlebihan.

Menurut Mosadeghrad (2013), sepertiga dari perawat rumah sakit di Iran mengalami stres kerja yang tinggi diakibatkan oleh jumlah upah

\* Korespondensi : wiwiayu77@yahoo.com

<sup>1,2,3</sup>Jurusan Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar

yang tidak memadai, kurangnya staf, kurangnya promosi, ketidaknyamanan saat bekerja dan kurangnya dukungan manajemen. Lebih dari 35% dari perawat menyatakan bahwa mereka sedang mempertimbangkan untuk meninggalkan rumah sakit, jika mereka dapat menemukan peluang pekerjaan yang baru. Menurut Houdmont. (2012) sebanyak 27.037 PNS, stres kerja meningkat antara tahun 2005 dan 2010 serta paparan pekerjaan faktor psikososial seperti beban kerja yang tinggi, kontrol pekerjaan yang rendah, dukungan sebaya rendah, hubungan yang buruk, ketidakjelasan peran dan konflik, dan kurangnya konsultasi dan informasi tentang perubahan (Malard, 2015). Karyawan Rumah Sakit Banyumanik Semarang menyatakan adanya pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja sebesar 65,8%. (Casmiasi dkk, 2015).

Puskesmas merupakan tempat kerja yang bersifat khusus dan tentu tidak terlepas dari potensi risiko yang dapat memberikan dampak negatif bagi petugas yang bekerja di dalamnya. Apabila terjadi ketidakseimbangan antara keluhan pegawai akan beban kerja yang terlalu berat, insentif yang diterima tidak sesuai atau harus bekerja di hari libur akan menjadi masalah tersendiri bagi kepuasan kerja pegawai, hal tersebut seringkali disebut masalah psikososial (Kemal, 2013). Profesi di bidang kesehatan merupakan pekerjaan yang bersifat unik dan memiliki risiko kerja, ukuran pekerjaan ditentukan oleh kuantitatif, kualitatif, waktu dan biaya, oleh karena itu sangat penting bagi pihak terkait untuk melakukan manajemen yang tepat terhadap kesejahteraan kerja. Upaya mewujudkan kesehatan kerja merupakan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja, lingkungan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, agar memperoleh produktivitas yang optimal.

Faktor psikososial memiliki urgensi tersendiri untuk memperoleh perhatian khusus karena berkaitan erat dengan produktivitas dan kinerja petugas kesehatan yang bertugas di puskesmas. Ketika ter-

jadi ketimpangan saat bekerja maka akan menimbulkan risiko pada dimensi psikososial. Petugas yang bekerja di puskesmas umumnya senantiasa dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dengan dinamika perubahan yang terjadi, hal tersebut berhubungan dengan profesi petugas kesehatan yang bersifat pelayanan kepada masyarakat (*human service*) yang memerlukan tanggung jawab dan *skill* yang memadai, sehingga jika tidak mampu beradaptasi maka individu akan merasa kesulitan melepaskan diri dari tekanan yang dihadapi sehingga berpotensi menimbulkan risiko psikososial bagi petugas kesehatan.

Sehingga dapat disimpulkan, apabila aspek psikososial petugas kesehatan di puskesmas terganggu maka akan semakin rentan mengalami risiko kerja, sehingga kinerja petugas kesehatan akan menurun, hal tersebut akan berdampak pada tidak tercapainya tujuan utama puskesmas sebagai penyedia layanan kesehatan yang memuaskan bagi pengguna jasa layanan kesehatan. Maka sangat penting bagi pihak puskesmas untuk dapat melakukan manajemen yang tepat dalam usaha menjaga dan meningkatkan kesejahteraan petugas kesehatan demi tercapainya kesejahteraan masyarakat. Berdasarkan deskripsi permasalahan diatas, penulis pun tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang "Gambaran Faktor Psikososial terhadap Kinerja pada Petugas Kesehatan Di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar".

### Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yang bersifat deskriptif yaitu mengumpulkan data yang dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah dan bertujuan untuk melihat gambaran faktor psikososial di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar. Lokasi penelitian dilakukan di Puskesmas Kassi-Kassi yang beralamat di jalan Tamalate 1 No 43 Kelurahan Kassi Kassi Kecamatan Rappocini Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survei deskriptif. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan (PNS maupun non PNS) yang bekerja di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makas-

sar sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Total sampling*, dimana populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 55 orang petugas kesehatan. Pengumpulan data diperoleh dengan dua cara, yakni data primer yaitu hasil penyebaran kuesioner stres kerja diukur menggunakan kuesioner standar *Stress Diagnostic Survey* (SDS), kuesioner beban kerja diukur menggunakan kuesioner standarmetode NASA-TLX yang dikembangkan oleh Sandra G. didapatkan dengan menghitung tara-rata WWL (*Weighted Workload*). Nilai WWL didapatkan dengan mengalikan rating dan bobot pada kuesioner NASA-TLX yang telah diisi oleh masing-masing responden. Bobot nilai didapatkan dari perbandingan berpasangan pada kuesioner, dan kelelahan kerja menggunakan standar metode pengukuran kelelahan dengan skala yang dikeluarkan oleh *Industrial Fatigue Research Committee* (IFRC) dimana berisi sejumlah pertanyaan yang berhubungan dengan gejala-gejala kelelahan, dan data sekunder berupa profil rumah sakit, dan jumlah tenaga kerja, dan data lain yang terkait dengan penelitian ini. Data

yang telah dikumpulkan kemudian diolah dan dianalisis dengan sistem komputerisasi program statistik dan disajikan dalam bentuk tabel dan narasi.

## Hasil

### **Karakteristik Stres Kerja Responden Berdasarkan Kinerja Pada Petugas Kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar**

Berdasarkan tabel 1, datamenunjukkan bahwa dari 28 responden yang mengalami stres berat terdapat 25 responden dengan persentase (45.5%) memiliki kinerja baik dan kinerja tidak baik sebanyak 3 responden (5.5%), sedangkan dari 27 responden yang mengalami stres ringan terdapat 23 responden (41.8%) memiliki kinerja baik dan kinerja tidak baik sebanyak 4 responden (7.3%) (Data primer, 2017).

### **Karakteristik Beban Kerja Responden Berdasarkan Kinerja Pada Petugas Kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar**

Berdasarkan tabel 2, datamenunjukkan bahwa dari 36 responden yang mengalami beban kerja

**Tabel 1. Distribusi Stres Kerja Respdnen Berdasarkan Kinerja di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar**

Stres Kerja	Kinerja				Total	
	Tidak Baik		Baik		n	%
	n	%	n	%		
Stres Ringan	4	7.3	23	41.8	27	49.1
Stres Berat	3	5.5	25	45.5	28	50.9
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>12.7</b>	<b>48</b>	<b>87.3</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer 2017

**Tabel 2. Distribusi Beban Kerja Respdnen Berdasarkan Kinerja di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar**

Beban Kerja	Kinerja				Total	
	Tidak baik		Baik		n	%
	n	%	n	%		
Agak berat	0	0	7	12.7	7	12.7
Berat	6	10.9	30	54.5	36	65.5
Sangat berat	1	1.8	11	20.0	12	21.8
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>12.7</b>	<b>48</b>	<b>87.3</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer 2017

**Tabel 3. Distribusi Kelelahan Kerja Responden Berdasarkan Kinerja di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar**

Kelelahan Kerja	Kinerja				Total	
	Tidak baik		Baik		n	%
	n	%	n	%		
Lelah ringan	5	9.1	32	58.2	37	67.3
Lelah sedang	2	3.6	16	29.1	18	32.7
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>12.7</b>	<b>48</b>	<b>87.3</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber: Data primer 2017

berat terdapat 30 responden (54.5%) memiliki kinerja baik dan kinerja tidak baik sebanyak 6 responden (10.9%), sedangkan dari 12 responden yang mengalami beban kerja sangat berat terdapat 11 responden (20.0%) memiliki kinerja baik dan kinerja tidak baik sebanyak 1 responden (1.8%), dan hanya 7 responden yang mengalami beban kerja agak berat terdapat 7 responden (12.7%) memiliki kinerja baik (Data primer, 2017).

***Karakteristik Kelelahan Kerja Responden Berdasarkan Kinerja Pada Petugas Kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar***

Berdasarkan tabel 3, data menunjukkan bahwa dari 37 responden mengalami lelah ringan terdapat 32 responden (58.2%) memiliki kinerja baik dan kinerja tidak baik sebanyak 5 responden (9.1%), sedangkan dari 18 responden mengalami lelah sedang terdapat 16 responden (29.1%) memiliki kinerja baik dan kinerja tidak baik sebanyak 2 responden (3.6%) (Data primer, 2017).

**Pembahasan**

***Karakteristik Stres Kerja Responden Berdasarkan Kinerja Pada Petugas Kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar***

Menurut Stephen P. Robbins Stres (2008) adalah kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi serta proses berfikir dan

perasaan tertekan yang dialami tenaga kesehatan menghadapi pekerjaan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan individu untuk menghadapi lingkungan kerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas stres kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi yaitu stres berat sebanyak 50.9% responden sedangkan yang mengalami stres ringan sebanyak 49.1% responden. Banyaknya responden yang mengalami stres berat karena adanya kondisi pekerjaan yaitu tekanan yang dirasakan oleh tenaga kesehatan apabila pekerjaan yang dihadapi lebih banyak dari biasanya dan harus dikerjakan di lingkungan pekerjaannya dalam waktu tertentu. Diasumsikan selain kondisi pekerjaan terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam menimbulkan stres kerja seperti tuntutan tugas. Tenaga kerja yang tidak memiliki cukup informasi untuk melaksanakan perannya atau tidak dapat merealisasikan harapan yang berkaitan dengan perannya akan membangkitkan stres kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thio (2016) bahwa perawat yang mengalami stres berat sebagian besar melaksanakan tugas kebersihan, melakukan tugas administrasi dan melakukan tugas non keperawatan misalnya menetapkan diagnosa penyakit, membuat resep dan melakukan tindakan pengobatan, hanya sebagian kecil yang melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan fungsinya. Kondisi ini dipicu karena adanya tuntutan dan berupa tekanan dari pihak organisasi dan interaksinya dengan pekerjaan yang sering mendatangkan konflik atas apa yang dilakukan. Hal ini terbukti dari hasil penelitian didapatkan

kan bahwa sebagian besar responden mengalami peningkatan tingkat stres dikarenakan stimulus atau situasi yang menimbulkan distress pada lingkungan pekerjaannya dan menciptakan tuntutan fisik dan psikis pada seseorang stres yang menjadikan beban bagi mereka.

Kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar menunjukkan kualitas yang baik, secara kuantitatif mencapai rata-rata kinerja tenaga kesehatan 97% sesuai data sekunder tahun 2015. Masalah psikososial yang mengakibatkan stres akan berdampak pada penurunan kualitas sumber daya manusia pada petugas medis yang akan berkorelasi positif dengan menurunnya produktivitas dan prestasi kerja petugas medis. Tenaga kerja yang berperan dan mengalami stres kerja berat karena tenaga kerja tersebut diberikan peran terlalu banyak seperti ikut serta dalam sosialisasi atau survey yang dilakukan di puskesmas sehingga dapat memacu diri untuk meningkatkan hasil kerja dan prestasi kerja yang baik. Dalam hal ini, stres berat dengan kinerja yang dialami petugas kesehatan yaitu stres dalam bentuk positif (*eustress*) disebabkan karena adanya penghargaan (*reward*) yaitu sebuah bentuk apresiasi tertentu yang diberikan oleh atasan kepada karyawannya dalam bentuk material atau ucapan. Stres dapat menjadi kekuatan positif (*eustress*) yang dibutuhkan individu untuk dapat memacu diri mencapai kinerja dan prestasi tinggi, sampai titik tertentu bekerja dibawah tekanan *deadline* atau batas waktu dapat merangsang proses kreatif individu.

Penelitian terdahulu Khuzaeni et al, (2013) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh Ouyang (2009) yang menyatakan bahwa stres kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karena stres yang dialami karyawan dapat merasakan kepuasan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja di lingkungan kerjanya.

**Karakteristik Beban Kerja Responden Berdasarkan Kinerja Pada Petugas Kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar**

Menurut Everlyn (2004) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan di mana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut sebagai beban kerja. Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitasnya sehari-hari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas beban kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi yaitu rata-rata tenaga kesehatan menyebutkan beban kerja dikarenakan adanya tuntutan pekerjaan yang berlebih, kebutuhan fisik dan performansi yang tinggi, yaitu besarnya keinginan tingkat keberhasilan di dalam pekerjaan dan kepuasan dari hasil pencapaian kerja yang dilakukan, maka seluruh kegiatan atau aktivitas yang memerlukan energi fisik manusia akan tergantung pada manusia yang berfungsi sebagai sumber yang dapat menimbulkan memicu beban kerja pada tenaga kesehatan. Petugas kesehatan lainnya juga dibebani tugas tambahan lain dan sering melakukan kegiatan yang bukan fungsinya misalnya menangani administrasi, keuangan dan lainnya.

Penelitian ini sejalandengan penelitian yang dilakukan oleh Fardiansyah (2014) bahwa karyawan yang mengalami beban kerja diantaranya berupa beban fisik, beban mental, atau beban sosial sesuai dengan jenis pekerjaan si pelaku. Beban kerja dipengaruhi oleh tempat kerjanya, kejenuhan saat bekerja, penempatan kerja, dan umur karyawan.

Beban kerja dengan kinerja petugas kesehatan dari analisa beban kerjanya dapat dilihat dari aspek-aspek, seperti tugas-tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utamanya, begitu pula dengan tugas tambahan yang dikerjakan, waktu kerja yang digunakan untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan jam kerja yang berlangsung tiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu menyelesaikan kerjanya dengan baik, sehingga dapat menciptakan prestasi kerja di lingkungan kerja dengan baik. Pekerja dituntut untuk menyelesaikan tugas yang kadang kala tidak sesuai

dengan waktu yang ditentukan sehingga kadang kala harus menambah waktu saat bekerja. Pekerja biasanya mempunyai kemampuan normal dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki, sehingga kinerja yang dilakukan secara optimal. Apabila dalam kondisi tertentu, pihak atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya, pekerja dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu yang ditetapkan oleh atasan sehingga dapat menurunkan kualitas kinerja pekerja.

Hasil penelitian yang sejalan dengan Perry et al., (2011) menyatakan bahwa beban kerja/tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan tidak mempengaruhi kondisi karyawan dan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Tingkat ketepatan penempatan seseorang pada suatu pekerjaan, disamping didasarkan pada beban optimum juga dipengaruhi oleh pengalaman, keterampilan, motivasi, dan sebagainya (Notoadmodjo, 2007).

Orang yang mengalami beban kerja berlebih dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi pegawai di lingkungan kerja. Beban kerja yang berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih secara kuantitatif ialah kondisi kerja, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secara cepat dan tepat. Selanjutnya desakan waktu menyebabkan banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, maka ini merupakan cerminan adanya beban berlebih kuantitatif. Sedangkan beban berlebihan secara kualitatif merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh manusia makin beralih titik beratnya pada pekerjaan otak (Nugraeni, 2014).

#### **Karakteristik Kelelahan Kerja Responden Berdasarkan Kinerja Pada Petugas Kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar**

Kelelahan kerja merupakan bagian dari permasalahan umum yang sering dijumpai pada tenaga kerja. Permasalahan kelelahan kerja selayaknya mendapatkan perhatian khusus dari pihak perusahaan maupun instansi yang mempekerjakan tena-

ga kerja (Mallapiang, dkk.2014). Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas pada petugas kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi yang mengalami kelelahan kerja yaitu salah satu penyebab terjadinya kelelahan kerja dapat dilihat dari adanya keluhan pada saat bekerja. Hasil kuesioner didapatkan domain kejenuhan yang paling menonjol pada penelitian ini adalah tentang pelemahan kegiatan. Pelemahan Kegiatan disini lebih ke arah persepsi responden terhadap perasaan capek dan lelah baik dalam segi psikologis maupun fisik. Adapun pertanyaan yang paling mendapatkan respon dari responden adalah no pertanyaan 1 dan 2 yang menyatakan bahwa sering mengalami perasaan berat dikepala dan lelah seluruh badan yang membuat perasaan ingin berbaring setiap selesai bekerja. Tenaga kesehatan yang mampu *memanage* dirinya dengan baik tidak akan mengalami kejenuhan kerja yang tinggi, tetapi apabila tenaga kesehatan memiliki kontrol diri dan tidak mampu mengatur dirinya maka perawat tersebut akan mengalami kejenuhan kerja yang tinggi dan berpengaruh terhadap kinerja mereka (Potter, 2005).

Penelitian ini sejalandengan penelitian yang dilakukan oleh Perwitasari (2013) menyatakan bahwa kelelahan kerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor individu, faktor pekerjaan, faktor lingkungan, dan faktor psikologis. Faktor individu meliputi umur, masa kerja, status gizi, dan jenis kelamin. Faktor pekerjaan meliputi beban kerja dan keadaan monoton. Faktor lingkungan meliputi pen-erangan, suhu ruangan, dan kebisingan. Faktor psikologis meliputi hubungan dengan pekerja lain.

kelelahan kerja dengan kinerja petugas kesehatan yaitu telah mencapai kinerja yang optimal dalam bekerja. Terdapat keterkaitan yang erat antara kelelahan kerja yang dialami tenaga kerja dengan kinerja puskesmas. Apabila tingkat kualitas hasil kerja seseorang tenaga kerja terganggu yang disebabkan kelelahan fisik maupun psikis, maka akibat yang ditimbulkannya akan terasa oleh puskesmas berupa penurunan kualitas pekerja, tetapi pada lingkungan kerja di Puskesmas Kassi-Kassi memiliki prestasi kerja yang berpengaruh positif

terhadap kelelahan kerja disebabkan karena petugas kesehatan mampu mengatasi akibat dari kelelahan dengan cara beristirahat untuk menyegarkan tubuh dan mengembalikan energi untuk dapat bekerja dengan baik, juga adanya fasilitas yang mendukung untuk menghindari akibat dari kelelahan dalam bekerja.

Sejalan dengan penelitian dengan Setyawati (2013), menyatakan bahwa lingkungan fisik dan psikis tempat kerja yang berhubungan positif pada kelelahan kerja menunjukkan bahwa factor fisik lingkungan kerja dapat meningkatkan kelelahan kerja. Pengertian kelelahan secara sempit memang hanya sebatas pada lelah fisik yang dirasakan saja. Hal ini dikarenakan setiap orang yang merasakan kelelahan hanya terbatas pada keluhan-keluhan fisik yang mereka rasakan saja. Gejala yang ditimbulkan, perubahan fisik dan perasaan yang dirasakan memang berbeda pada masing-masing individu. Seseorang yang mengalami kelelahan akan menunjukkan tanda-tanda seperti: sakit kepala (pusing), melamun, kurang konsentrasi, penglihatan kabur, susah menjaga mata agar tetap terbuka, konstan menguap bahkan tertidur saat bekerja, mudah tersinggung, jangka waktu menyimpan memori (ingatan) singkat, motivasi rendah, halusinasi, gangguan dalam mengambil keputusan dan penilaian, memperlambat refleks dan tanggapan, dan fungsi sistem kekebalan tubuh berkurang.

### Kesimpulan

Hasil penelitian yang diperoleh yaitu: (1) Stres kerja yang dialami petugas kesehatan tidak berdampak pada kinerja dimana stres direspon secara positif oleh petugaskesehatan (*Eustress*). (2) Beban kerja yang dialami petugas kesehatan mengalami beban berat tidak berdampak pada kinerja, dimana petugas kesehatan mempunyai kemampuan normal dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sehingga mencapai kinerja secara optimal. (3) Kelelahan kerja yang dialami petugas kesehatan tidak berdampak pada kinerja

dimana tingkat kelelahannya lelah ringan dan mencapai kualitas kinerja yang optimal.

### Daftar Pustaka

- Casmiasi.,Fathoni&Haryono.(2015). Pengaruh job demand dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Dengan Burnout sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Rumah Sakit Banyumanik Semarang.*Jurnal Penelitian Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang*.1:1-10
- Everlyn. (2006). *Anatomi dan Fisiologi Untuk Para Medis*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Fardiansyah, A. (2014). Analisis Hubungan Beban Kerja Dan Lama Masa Kerja Dengan Stres Pada Perawat Di Puskesmas Blooto Kota Mojokerto.*Jurnal Medica Majapahit*. 6:1-12
- Houdmont J,(2012). Psychosocial factors and economic recession: the Stormont Study. *Journal OccupMed Oxf Engl*. 62:98–104
- Kemal P. M. (2013).*Studi Tentang Psikososial Dan Kinerja Petugas Kesehatan Di Puskesmas Somba Opu Gowa*. Bagian Ilmu Kesehatan Masyarakat Dan Ilmu Kedokteran Komunitas :Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.
- Khuzaeni, Y. (2013). The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia. *Jurnal of Business and Management (IOSR-JBM)* 9:49-54.
- Malard, L.(2015).*Changes In Psychosocial Work Factors In The French Working Population Between 2006 And 2010*.Paris, France : Pierre Louis Institute Of Epidemiology And Public Health, Department Of Social Epidemiology
- Mallapiang., Syamsul & Suyuti. (2014). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat IGD di RSUD Haji Makassar Tahun 2014. *Al-Sihah: Public Health Science Journal*. Bagian Kesehatan dan Keselamatan Kerja. FKIK UIN Alauddin Makassar. 7:39-48
- Mollart L, Skinner V. (2013). Factors That May Influence Midwives Work-Related Stress And Burnout. *Science Direct: Journal Women and Birth*.6:26-32



- Mosadeghrad, A. (2013). Occupational Stress and Turnover Intention: Implications for Nursing Management. *International Journal of Health Policy and Management*, 1: 169–176
- Niedhammer I& Sultan T.(2012). Psychosocial work factors and sicknessabsence in 31 countries in Europe. *European Journal of PublicHealth*.6:622–629
- Nugraeni, R. (2014). *Hubungan Antara Role Overload Dengan Stres Kerja Pada Perawat*. Naskah Publikasi. Fakultas Psikologi: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Notoatmodjo, Soetidjo.(2005). *Metode Penelitian Kesehatan*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Perry&Rehrer NJ.(2011). Effects of Physical Workload on Cognitive Task Performance and Situation Awareness. *Journal of Ergonomic Science*. 2:1-19.
- Perwitasari, D.(2013).Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Subyektif Pada Perawat Di RSUD Rd. Mohamad Soewandjie Surabaya. *Jurnal Departemen Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga. 1:15-23
- Potter & Beverly. (2005). *Overcoming Burnout. Third edition*. Oakland : Ronin
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Setyawati, L. M. (2013). *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*,Yogyakarta : Amara Books
- Thio, T.(2016). Hubungan Antara Stres Kerja, Iklim Kerja, Hubungan Kerja dengan Beban Kerja Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Bethesda GMIM Tomohon. *Jurnal Fakultas Kedokteran. Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado*. 4:1-9