

[ISSN 2597- 6052](#)

MPPKI

Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia

The Indonesian Journal of Health Promotion

Research Articles

Open Access

Hubungan Masa Kerja, Tipe Kepribadian, dan Pengawasan terhadap Penerapan 5R oleh Perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Tuban

The Relationship Between Work Period, Personality Type, and Supervision of the Implementation of 5R by Nurses at the Nahdlatul Ulama Tuban

Lathiiyah Amalia Rihtianti^{1*}, Meita Nazla Adila², Tri Martiana³^{1,2,3}Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga*Korespondensi Penulis : Lathiiyah.Amalia.Rihtianti-2018@fkm.unair.ac.id

Abstrak

Latar belakang: Program 5R di rumah sakit masih sering diselepekan karena belum menjadi budaya di tempat kerja. Penerapan 5R yang kurang optimal dapat mengganggu manajemen logistik yang menyebabkan ketidakterediaan alat kesehatan, mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja hingga produktivitas kerja.

Tujuan: Studi ini bertujuan untuk mengetahui hubungan masa kerja, tipe kepribadian, dan pengawasan terhadap penerapan 5R oleh Perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Tuban

Metode: Desain Penelitian ini menggunakan rancang bangun cross sectional. Populasi berjumlah 94 orang dan sampel dipilih secara acak dengan teknik *simple random sampling* yaitu berjumlah 78 orang. Instrumen pada penelitian ini yaitu kuesioner. Teknik analisa data menggunakan uji korelasi spearman.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian ($r = 0,104$ dengan signifikansi sebesar 0,367) dan pengawasan ($r = 0,378$ dengan signifikansi sebesar 0,0001) terhadap penerapan 5R sedangkan masa kerja ($r = 0,082$ dengan signifikansi sebesar 0,478) tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap penerapan 5R.

Kesimpulan: Ada hubungan yang signifikan di antara tipe kepribadian dan pengawasan dengan penerapan 5R sedangkan masa kerja tidak mempunyai hubungan yang signifikan terhadap penerapan 5R.

Kata Kunci: Masa Kerja; Tipe Kepribadian; Pengawasan; 5R

Abstract

Introduction: 5R program in hospitals is still often underestimated because it has not become a culture in the workplace. The implementation of 5R that is less than optimal can disrupt logistics management which causes the unavailability of medical devices, affects occupational safety and health to work productivity.

Objective: This study aims to determine the relationship between work period, personality type, supervision with application of 5R

Methods: The design of this research is a cross sectional design. The population is 94 people and the sample is chosen randomly by simple random sampling technique, which is 78 people. The instrument in this study is a questionnaire. Data analysis technique using Spearman correlation test.

Results: The results showed that there was a significant relationship between personality type ($r = 0,104$ with a significance of 0,367) and supervision with implementation of 5R ($r = 0.378$ with a significance of 0.0001), while there was no significant relationship between work period ($r = 0.082$ with a significance of 0,478) with implementation of 5R.

Conclusion: There was a significant relationship between personality type and supervision with the implementation of 5Rs, while work period does not have a significant relationship with the implementation of 5R.

Keywords: Work Period; Personality Type; Supervision; 5R

PENDAHULUAN

Risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja dapat ditimbulkan oleh pekerjaan yang dilakukan manusia jika tidak ada penanganan yang dilakukan secara bijak. Kecelakaan atau penyakit akibat kerja pada tenaga kerja dapat menyebabkan kerugian, baik bagi tenaga kerja yang bersangkutan, keluarga tenaga kerja, dan perusahaan. Jika dilihat dari segi materi, kerugian tahunan akibat terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja mencapai 4 % dari produk nasional bruto (PNB) (1). Menurut *International Labour Organization* (ILO) pada setiap tahun setidaknya terdapat 2,78 juta kasus kematian tenaga kerja akibat kecelakaan ataupun penyakit akibat kerja dan 374 juta tenaga kerja harus mengalami cedera non-fatal yang menyebabkan tenaga kerja tidak bisa masuk kerja setidaknya selama empat hari. Menurut hasil *Survey of Occupational Injuries and Illness (SOII)* yang dirilis oleh Bureau of Labor Statistic, US, pada tahun 2019 tercatat sebanyak 2,8 juta kasus cedera dan penyakit akibat kerja non-fatal menimpa pekerja di sektor industri privat. Biaya yang diperlukan untuk menangani pekerja yang mengalami kecelakaan kerja diperkirakan mencapai 161,5 miliar dollar (2). Menurut Kementerian Ketenagakerjaan kasus kecelakaan kerja pada tahun 2019 mencapai 130.293 kasus.

Salah satu tempat kerja yang memiliki risiko tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja adalah rumah sakit. *National Safety Council* (1988) mengemukakan bahwa kecelakaan kerja yang terjadi di rumah sakit 41 % lebih besar daripada kecelakaan kerja yang terjadi di sektor industri. Menurut Heinrich dalam penelitian yang dilakukannya, didapatkan bahwa 88% kecelakaan yang terjadi di lingkungan kerja disebabkan oleh tindakan tidak aman dari manusia (*unsafe action*), 10% disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja yang tidak aman (*unsafe condition*) dan 2% lainnya disebabkan oleh takdir Tuhan (3). Berbagai teori telah menjelaskan tentang penyebab kecelakaan kerja. Menurut Suma'mur, Penyebab kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh perilaku manusia adalah sebesar 80-85%, yaitu berkaitan dengan *unsafe action* dan *human error* (4). Dalam buku Geller yang berjudul "*The Psychological of Safety*" menyatakan bahwa terdapat 3 komponen yang harus dicapai dan saling berhubungan untuk menciptakan suatu budaya yang aman, yaitu *person factors* (faktor manusia), *environment factors* (faktor lingkungan), dan *behavior factors* (faktor perilaku) (5). Teori domino dari Heinrich yang dikembangkan oleh Bird dan Germaine (1985) dimodifikasi kembali menjadi *The International Loss Control Institute Loss Causation Model* (ILCI *Loss Causation Model*) menyatakan bahwa terjadinya kerugian (*loss*) diakibatkan oleh beberapa peristiwa yang terjadi secara berurutan yaitu kurangnya kontrol, penyebab dasar, penyebab langsung, insiden, dan kerugian (6). Berdasarkan teori Lawrence Green (1980), perilaku kesehatan individu dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu faktor predisposisi, faktor penguat, dan faktor pemungkin. Teori Lawrence Green (1980) secara umum menjelaskan bahwa perilaku individu dapat diintervensi dengan upaya promosi kesehatan yang prosesnya mengarah pada ketiga faktor tersebut (7).

Konsep budaya industri 5R adalah prinsip yang diadopsi dari Jepang yang merupakan sistem manajemen untuk menciptakan lingkungan kerja yang bersih dan aman (8). Prinsip kerja 5R (*Seiri, Seiton, Seiso, Seiketsu, Shitsuke*) yang jika diterjemahkan menjadi 5R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin). Metode 5R adalah tahap untuk mengatur kondisi tempat kerja yang berdampak terhadap efektifitas kerja, efisiensi, produktifitas, dan keselamatan kerja. Penerapan 5R yang optimal di tempat kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto dan Yudhanto (2020) pada salah satu perusahaan elektronik ditemukan bahwa penerapan 5R secara berkesinambungan di tempat kerja mempengaruhi kinerja produksi dengan proporsi sebesar 46% (9). Menurut Apriyana (2008), selain berdampak pada produktivitas kerja, penerapan 5R dapat menciptakan kondisi kerja yang bersih, efisien, berkualitas, dan aman (10). Berdasarkan penelitian yang dilakukan di fasilitas kesehatan di Senegal, kualitas pelayanan kesehatan serta motivasi pekerja dapat meningkat pada pekerja yang harus bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang lebih buruk setelah diterapkannya 5R (11). Masih banyak tempat kerja maupun pekerja yang belum menerapkan prinsip 5R secara optimal padahal 5R dapat berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman. Penerapan budaya 5R tidak bisa berjalan secara maksimal jika pekerja di tempat kerja tersebut tidak mempunyai keinginan dan komitmen yang kuat untuk melakukannya (12). Ada beberapa faktor yang membuat penerapan 5R tidak berhasil yaitu kurangnya pemahaman pekerja tentang prinsip 5R, tidak adanya pengawasan penerapan 5R secara berkala, motivasi yang rendah pada diri pekerja, dan kinerja pemimpin yang kurang maksimal (13). Faktor lain yang membuat penerapan 5R tidak berjalan optimal adalah kurangnya kesadaran terhadap 5R, keterbatasan biaya, kurangnya motivasi dan komitmen dari pekerja, kurangnya komitmen dari top management, kurangnya perencanaan strategis yang maksimal, kerjasama tim yang kurang, tidak mau berubah dan beradaptasi, dan kurangnya edukasi dan pelatihan 5R (13).

Rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat sehingga penting untuk diperhatikan (14). Untuk mendukung pemberian pelayanan yang bermutu dan berkualitas di rumah sakit, maka diperlukan pengolahan alat dan barang sehingga alat medik dan non medik dapat diperoleh dengan cepat dengan jumlah yang cukup dan mutu yang baik saat diperlukan (15). Bidang logistik di rumah sakit adalah unit penunjang

yang sangat penting karena bidang logistik memberikan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan akan alat dan barang yang dibutuhkan oleh setiap ruang perawatan di rumah sakit (16). Penerapan setiap tahap 5R pada suatu organisasi dapat berbeda beda. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sholihah *et al.*, (2020), penerapan 5R yang kurang optimal di rumah sakit menyebabkan terjadinya kasus kecelakaan kerja hingga mencapai 64% (17). Menurut Sholihah *et al.*, kecelakaan kerja di rumah sakit terjadi karena adanya faktor yang mempengaruhi implementasi setiap tahapan 5R. Analisis penyebab masalah dilakukan dengan menggunakan diagram fishbone. Rapi dipengaruhi oleh tidak adanya pengelompokan barang berdasarkan jenis dan frekuensi pemakaiannya, kurangnya pelaksanaan ringkas dipengaruhi oleh penilaian dari *top management* yang kurang, penerapan resiko disebabkan oleh kondisi di sekitar ruang tunggu yang kotor, pelaksanaan rawat disebabkan oleh kurang adanya inisiatif dari pekerja untuk menjaga kebersihan. Sedangkan implementasi rajin dipengaruhi oleh kecenderungan karyawan mudah mengalami tergelincir, kurangnya penyuluhan terkait K3, tidak adanya SOP tertulis, kurang adanya pengaman dan APD yang memadai, dan tidak ada controlling K3 di rumah sakit (18).

Masa kerja adalah lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja dapat memberikan dampak positif bagi pekerja karena setelah pekerja bekerja dengan jam kerja yang panjang dapat meningkatkan pengalaman keterampilan yang lebih baik sehingga pekerja dengan masa kerja yang lebih lama cenderung lebih disiplin dalam menerapkan 5R (19). Kepribadian adalah salah satu faktor khas dan unik dari seseorang yang mendasari perilaku karyawan di tempat kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nasyroh dan Wikansari, tipe kepribadian mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan terutama dalam menerapkan 5R (20). Pekerja dengan tipe kepribadian *agreeableness* cenderung mempunyai kinerja yang baik terutama jika melibatkan interaksi dengan orang lain yang berkaitan dengan aspek kepercayaan, fleksibilitas, kooperatif, dan toleransi sehingga cenderung mudah dipengaruhi sebagai akibat adanya persepsi terhadap unsafe action yang dilakukan oleh rekan kerjanya. Pekerja dengan tipe kepribadian *Conscientiousness* adalah pekerja yang teratur, terkontrol, terorganisir, ambisius, fokus mencapai prestasi, dan disiplin. Tipe kepribadian membuat adanya persepsi yang mempengaruhi pekerja untuk melakukan *unsafe action* (18). Pengawasan adalah fungsi yang terdapat dalam manajemen organisasi untuk memastikan bahwa semua aktivitas pekerjaan yang dilakukan telah sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hardani (2019), pekerja cenderung lebih disiplin dalam bekerja jika mendapatkan pengawasan yang ketat oleh *top management* (21). Pekerja lebih mau beradaptasi secara aktif dalam melaksanakan program-program K3 jika ada pengawasan yang dilakukan oleh *manager* (22). Maka peneliti ingin melihat lebih jauh “kaitan antara masa kerja, tipe kepribadian, dan pengawasan terhadap penerapan 5R pada perawat di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Tuban”.

METODE

Penelitian ini merupakan kuantitatif yang bersifat observasional. Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross sectional* karena pengamatan dilakukan dalam satu kurun waktu tertentu. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Tuban yang berlokasi di Jalan Letda Sucipto No. 211, Kelurahan Mondokan, Kecamatan Tuban, Jawa Timur pada bulan Januari 2021- April 2021. Populasi penelitian ini berjumlah 94 orang dan sampel penelitian dipilih secara acak dengan teknik *simple random sampling* dan diperoleh sampel berjumlah 78 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dari IPIP (*International Personality Item Pool*) untuk memperoleh data tipe kepribadian, data pengawasan diperoleh melalui kuesioner, data masa kerja diperoleh melalui kuesioner, dan data penerapan 5R pada perawat diperoleh melalui kuesioner. Teknik analisa data menggunakan uji korelasi spearman.

HASIL

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kelompok Usia, Masa kerja, dan Tipe Kepribadian Perawat Rumah Nahdlatul Ulama Tuban

Variabel	n	%
Usia :		
20-24 tahun	13	16,7
> 25 – 29 tahun	42	53,8
30-34 tahun	14	17,9
35-39 tahun	8	10,3
40-45 tahun	1	1,3
Total	78	100%

Masa Kerja :		
<1 Tahun	9	11,5
1-2 Tahun	25	32,1
3-4 Tahun	13	16,7
>4 Tahun	31	39,7
Total	78	100%
Tipe Kepribadian:		
<i>Agreeableness</i> Tinggi	26	33,3
<i>Agreeableness</i> Rendah	52	66,7
Total	78	100%
<i>Conscientiousness</i> Tinggi	44	56,4
<i>Conscientiousness</i> Rendah	34	43,6
Total	78	100%

Tabel 1 memperlihatkan dari 78 responden didapat golongan umur responden 20-24 tahun yaitu 13 responden (16,7%), > 25-29 tahun sebanyak 42 responden (53,8%), 30-34 tahun sebanyak 14 responden (17,9%), 35-39 tahun sebanyak 8 responden (10,3%) dan 40-45 tahun yakni 1 responden (1,3%). Pada variabel masa kerja dari 78 responden didapatkan bahwa masa kerja <1 Tahun sebanyak 9 responden (11,5%), masa kerja 1-2 tahun sebanyak 25 responden (32,1%), masa kerja 3-4 tahun sebanyak 13 responden (16,7%), dan masa kerja >4 tahun sebanyak 31 responden (39,7%). Berdasarkan tipe kepribadian *agreeableness* dari 78 responden didapatkan bahwa tipe kepribadian *Agreeableness* Tinggi sebanyak 26 orang (33,3%) dan *agreeableness* rendah sebanyak 52 orang (66,7%). Berdasarkan tipe kepribadian *Conscientiousness* dari 78 responden didapatkan bahwa tipe kepribadian *Conscientiousness* Tinggi sebanyak 44 responden (56,4%) dan *Conscientiousness* Rendah sebanyak 34 responden (43,6%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Pengawasan 5R Perawat Rumah Nahdlatul Ulama Tuban

Variabel	n	%
Pengawasan 5R :		
Tinggi	43	55,1
Rendah	35	44,9
Total	78	100%

Tabel 2 memperlihatkan dari 78 responden didapatkan pengawasan 5R Tinggi sebanyak 43 responden (55,1%) dan pengawasan 5R Rendah sebanyak 35 responden (44,9%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Penerapan 5R Perawat Rumah Nahdlatul Ulama Tuban

Variabel	n	%
Penerapan 5R :		
Tinggi	43	55,1
Rendah	35	44,9
Total	78	100%

Tabel 3 memperlihatkan dari 78 responden didapatkan penerapan 5R tinggi sebanyak 43 responden (55,1%) dan penerapan 5R rendah sebanyak 35 responden (44,9%).

Tabel 4. Distribusi Hubungan Masa Kerja dengan Penerapan 5R pada Perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Tuban

Masa Kerja	Kategori	Penerapan 5R				Total	r
		Baik		Buruk			
		n	%	n	%		
<1 Tahun	5	55,6	4	44,4	9	100,0	0,082
1-2 Tahun	16	64,0	9	11,5	25	100,0	
3-4 Tahun	6	46,2	7	53,8	13	100,0	
>4 Tahun	16	51,6	15	48,4	31	100,0	

Hubungan Masa Kerja Dengan Penerapan 5R pada Perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Tuban

Hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Tuban yang sudah menerapkan 5R dengan baik adalah perawat yang telah bekerja selama 1-2 tahun dan lebih dari 4 tahun namun perawat yang telah bekerja selama lebih dari 4 tahun juga masih banyak yang belum menerapkan 5R dengan baik. Berdasarkan uji korelasi spearman pada variabel masa kerja dan penerapan 5R menunjukkan hasil nilai r sebesar 0,082 dengan signifikansi sebesar 0,0478 artinya masa kerja dengan penerapan 5R oleh perawat RSNU Tuban tidak mempunyai hubungan yang signifikan jadi dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara masa kerja dengan penerapan 5R.

Tabel 5. Hubungan Tipe Kepribadian Dengan Penerapan 5R pada Perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Tuban

Tipe Kepribadian	Kategori	Penerapan 5R				Total	
		Baik		Buruk		n	%
		n	%	n	%		
Agreeableness	Tinggi	19	73,1	7	26,9	26	100
	Rendah	24	46,2	28	53,8	52	100
Conscientiousness	Tinggi	30	68,2	14	31,8	44	100
	Rendah	13	38,2	21	61,8	34	100

Mayoritas perawat RSNU Tuban dengan tipe kepribadian *agreeableness* yang rendah justru tidak menerapkan 5R dengan baik. Kondisi ini berarti mayoritas perawat tidak mempunyai kepercayaan dan keyakinan terhadap 5R dan manfaatnya sehingga membuat rendahnya penerapan 5R pada perawat dengan tipe kepribadian *agreeableness* yang rendah. Perawat yang memiliki tipe kepribadian *conscientiousness* yang tinggi cenderung telah melakukan penerapan 5R dengan baik. Hal ini sesuai dengan tipe pekerjaan dari perawat yang memerlukan ketelitian dan kedisiplinan setiap saat. Perawat dengan tipe kepribadian *conscientiousness* yang tinggi juga secara disiplin telah menerapkan 5R dengan baik. Berdasarkan uji korelasi spearman didapatkan nilai koefisien korelasi tipe kepribadian *agreeableness* adalah 0,255 dan *conscientiousness* adalah 0,299. Nilai signifikansi tipe kepribadian *agreeableness* dan tipe kepribadian *conscientiousness* masing-masing adalah 0,024 dan 0,008 yang artinya berhubungan kuat dalam kategori lemah serta bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan antara tipe kepribadian *agreeableness* dan *conscientiousness* dengan penerapan 5R.

Tabel 6. Hubungan Pengawasan 5R Dengan Penerapan 5R pada Perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Tuban

Pengawasan 5R	Kategori	Penerapan 5R				Total		r
		Baik		Buruk		n	%	
		n	%	n	%			
Tinggi	Tinggi	31	72,1	12	27,9	43	100,0	0,378
	Rendah	12	34,3	23	65,7	35	100,0	

Hasil tabulasi silang antara pengawasan dengan penerapan 5R menunjukkan bahwa perawat yang bekerja dalam keadaan lingkungan dengan tingkat pengawasan yang tinggi cenderung telah menerapkan 5R dengan baik. Berdasarkan hasil pengujian dengan uji korelasi spearman didapatkan nilai koefisien korelasi spearman sebesar 0,378 dengan signifikansi 0,001 yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut mempunyai hubungan yang signifikan dan kuat hubungan dalam kategori cukup yang artinya terdapat hubungan antara pengawasan dengan penerapan 5R.

PEMBAHASAN

Hubungan Masa Kerja dengan Penerapan 5R pada Perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Tuban

Masa kerja adalah akumulasi waktu dimana pekerja telah menjalankan pekerjaan tersebut sejak pertama bekerja hingga saat ini. Masa kerja adalah determinan yang diduga memiliki pengaruh dengan perilaku 5R. Mayoritas perawat rumah sakit Nahdlatul Ulama Tuban adalah perawat yang telah bekerja selama lebih dari 4 tahun dan perawat yang bekerja dengan masa kerja 1-2 tahun. Perawat yang telah bekerja selama lebih dari 4 tahun adalah para perawat sudah bekerja sejak awal Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Tuban didirikan hingga sekarang. Perawat dengan masa kerja 1-2 tahun mendominasi karena rumah sakit memprioritaskan untuk merekrut perawat yang fresh graduate dan karena kondisi pandemi Covid-19 yang membuat adanya peningkatan rekrutmen perawat baru. Hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa semakin lama masa kerja perawat tidak menjamin pelaksanaan 5R yang semakin baik terlihat dari tabel bahwa banyak perawat dengan masa kerja lebih dari 4 tahun yang tidak

menerapkan 5R dengan baik. Hal ini karena perawat melakukan pekerjaan yang banyak sehingga membuat perawat kurang bersemangat dalam menerapkan 5R dan terdapat rasa menyepelekan penerapan 5R sehingga menjadi kebiasaan. Namun, sebagian besar perawat dengan masa kerja lebih dari 4 tahun sudah menerapkan 5R dengan baik karena perawat telah menerima pelatihan 5R dan menjadikan 5R sebagai pedoman dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Elyanti, Nova (2017) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan perilaku 5R pada perawat kelas III di RSUD Pasar Rebo Jakarta Tahun 2017 (23). Perawat dengan masa kerja baru mempunyai risiko lebih tinggi untuk tidak menerapkan 5R dengan baik karena pengalaman perawat yang lebih sedikit dalam bidang pekerjaannya dibandingkan perawat yang mempunyai masa kerja yang lama. Perawat dengan masa kerja lebih sedikit lebih berfokus pada tugas-tugas utamanya sebagai perawat dan cenderung kurang memperhatikan penerapan 5R sedangkan perawat dengan masa kerja lebih lama mempunyai pengalaman kerja yang lebih banyak sehingga telah memahami prosedur-prosedur yang ada di rumah sakit. Terdapat teori yang menyebutkan bahwa semakin lama pekerja bekerja, maka pekerja akan semakin mudah untuk beradaptasi terhadap suatu masalah (24). Penyebab perawat dengan masa kerja baru mempunyai risiko lebih tinggi untuk tidak menerapkan perilaku 5R dengan baik karena masih kurang mampu beradaptasi terhadap pekerjaannya. Kejiwaan yang tercermin dalam perbuatan manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu salah satunya adalah pengalaman (25). Masa kerja berhubungan positif dengan peningkatan pengalaman, pemahaman, dan kinerja pekerja yang bersangkutan sehingga pekerja semakin memahami prosedur yang berlaku (26).

Penelitian yang lain menyatakan hal yang sebaliknya yaitu terdapat hubungan antara masa kerja terhadap praktik 5R di Pembangkit Listrik Tenaga Diesel Telaga Gorontalo (19). Hal ini dikarenakan pekerja dengan masa kerja baru cenderung berisiko lebih tinggi untuk menerapkan 5R dengan kurang optimal karena pengalaman pekerja tersebut masih lebih sedikit dalam bidang pekerjaannya dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja yang lebih lama. Pekerja dengan masa kerja lama lebih memahami prosedur-prosedur yang terdapat di tempat kerja karena mempunyai pengalaman kerja yang lebih lama.

Hubungan Tipe Kepribadian dengan Penerapan 5R pada Perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Tuban

Model kepribadian Big Five Personality dibangun melalui pendekatan yang lebih sederhana yang dilakukan melalui proses analisis kalimat yang dipakai seseorang sehingga dapat ditemukan inti dasar dari kepribadian seseorang. Dimensi kepribadian ini diklasifikasikan menjadi lima yaitu extraversion, neuroticism, openness to experience, agreeableness, dan conscientiousness. Dalam penelitian ini yang diteliti adalah tipe kepribadian agreeableness dan conscientiousness. Agreeableness adalah kepribadian yang lemah lembut, mudah percaya, murah hati, mudah bergaul dengan orang lain, dan toleran sedangkan orang dengan kepribadian agreeableness rendah adalah orang yang mudah curiga, mudah tersinggung, tidak ramah, dan suka mengkritik orang lain (27). Mayoritas perawat pada penelitian yakni merupakan perawat dengan tipe kepribadian *agreeableness* kategori rendah karena perawat dituntut untuk bersikap tegas terutama saat menghadapi pasien. Terdapat hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian *agreeableness* dengan penerapan 5R pada perawat karena perawat dengan kepribadian *agreeableness* yang rendah cenderung kurang bisa menerapkan 5R dengan baik. Sedangkan semakin tinggi kepribadian *agreeableness*, maka tingkat penerapan 5R yang dilakukan akan semakin tinggi. *Conscientiousness* adalah kepribadian yang mempunyai sifat teratur, terorganisir, ambisius, disiplin pada dirinya sendiri, pekerja keras, tepat waktu, tekun, lebih patuh untuk menerapkan aturan yang ada, dan berhati-hati sedangkan orang dengan kepribadian *conscientiousness* rendah adalah orang yang malas dan mudah menyerah (27). Sebagian perawat pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Tuban memiliki tipe kepribadian *conscientiousness* kategori tinggi karena profesi perawat yang harus selalu teliti dan hati-hati ketika menghadapi pasien. Terdapat hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian *conscientiousness* dengan penerapan 5R pada perawat dimana perawat dengan tipe kepribadian *conscientiousness* yang tinggi cenderung lebih disiplin dalam menerapkan 5R. Hal ini dikarenakan perawat dengan tipe kepribadian *conscientiousness* cenderung menyukai keteraturan yang memicu perawat untuk menerapkan 5R karena di dalam 5R terdapat nilai untuk selalu menerapkan keteraturan dalam berbagai aspek untuk mempermudah pekerjaan yang dilakukan (18).

Hubungan Pengawasan 5R dengan penerapan 5R pada Perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Tuban

Pengawasan adalah salah satu hal yang penting yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang ditentukan karena pengawasan dapat memastikan pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak (28). Pengawasan 5R dalam penelitian ini adalah pendapat para perawat tentang pengawasan yang dilakukan oleh rumah sakit terkait penerapan 5R saat bekerja. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengawasan terhadap penerapan 5R pada perawat di RSNU Tuban. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Candra, 2015 yang menunjukkan

bahwa pengawasan mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kepatuhan pekerja dalam memakai APD (29). Pengawasan secara internal dilakukan dengan cara kepala unit pada setiap ruangan secara rutin selalu mengawasi penerapan 5R di RSNU Tuban dengan cara melalui penilaian rutin yang dilakukan setiap seminggu sekali dan kepala bidang selalu melakukan penilaian rutin setiap satu bulan sekali. Selain penilaian secara internal terdapat penilaian secara eksternal oleh Lean Management Provinsi yang dilakukan setiap 3 bulan sekali. Mayoritas perawat merasa bahwa pengawasan yang dilakukan terhadap penerapan 5R di RSNU Tuban sudah dilaksanakan secara optimal. Hal ini juga didukung penelitian oleh Annisa Tri Wahyuni, 2019 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara pengawasan dengan penerapan 5R pada pekerja bagian produksi PT. Vuteq Indonesia Tahun 2019 (30). Penerapan 5R yang didasari oleh pengawasan yang baik akan lebih efektif daripada menjalankan program penerapan 5R tanpa adanya pengawasan. Dari faktor internal yaitu seorang pemimpin harus mempunyai sifat dalam membimbing, memandu, menuntut, memotivasi, menjalin komunikasi yang baik, dan sumber pengawasan yang baik dapat membawa terhadap bawahannya sesuai perencanaan yang sudah ditentukan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saepul Rohman dkk (2014), faktor-faktor yang berpengaruh terhadap ketidakberhasilan penerapan metode 5R pada PT. Alba Unggul Metal adalah pemahaman para pekerja terhadap penerapan metode 5R, motivasi, kinerja kepala regu, dan pengawasan terhadap penerapan 5R (12). Pengawasan yang dilakukan oleh PT. Alba Unggul Metal adalah menjadi teladan untuk bawahan, pemantauan hasil penerapan ringkas, menghiraukan *visual control* sudah dibuat, pemantauan hasil penerapan rawat, penetapan target bersama, pembinaan hubungan karyawan, dan kesempatan belajar bagi karyawan (12).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa mayoritas perawat memiliki masa kerja selama lebih dari 4 tahun, mayoritas perawat merasa pengawasan 5R di RSNU Tuban berada pada kategori tinggi, mayoritas perawat memiliki tipe kepribadian agreeableness kategori rendah dan conscientiousness kategori tinggi. Berdasarkan hasil penelitian, masa kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap penerapan 5R. Berdasarkan hasil penelitian, tipe kepribadian dan pengawasan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap penerapan 5R.

DAFTAR PUSTAKA

1. Haworth N, Hughes S. The International Labour Organization. Handbook of Institutional Approaches to International Business. 2012. 204-218 p.
2. National Safety Council. Work Safety Introduction, Injury Facts. [Internet]. 2018. Available from: <https://injuryfacts.nsc.org/>
3. Salim MM. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Perilaku Tidak Aman Pada Pekerja Kontruksi Pt Indopora Proyek East 8 Cibubur Jakarta Timur. J Ilm Kesehat. 2019;10(2):173–80.
4. Suma'mur. Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes). Jakarta: Sagung Seto; 2009.
5. Geller ES. The Psychology of Safety Handbook. 2nd ed. Florida: Lewis Publisher; 2001.
6. Toft Y., Dell G., Klockner K.K. HA. Models Causation: Safety - OHS Body of Knowledge [Internet]. OHS Body of Knowledge. 2012. 35 p. Available from: <http://www.ohsbok.org.au/wp-content/uploads/2013/12/32-Models-of-causation-Safety.pdf>
7. Notoatmodjo S. Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta; 2014.
8. Bangla J, Bangabandhu J. Directorate General of Health Services Ministry of Health and Family Welfare Manual for Implementation of 5S in Hospital Setting. 2015; Available from: https://www.jica.go.jp/project/bangladesh/002/materials/ku57pq00001gtcss-att/Implementation_of_5S_in_Hospital-Setting.pdf
9. Yudhanto AD, Purwanto P. Analisa Pengaruh Penerapan Budaya 5S Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pt Samsung Electronics Indonesia, Bekasi. J Muara Ilmu Ekon dan Bisnis. 2020;4(2):205.
10. Kanamori S, Sow S, Castro MC, Matsuno R, Tsuru A, Jimba M. Implementation of 5S management method for lean healthcare at a health center in Senegal: A qualitative study of staff perception. Glob Health Action. 2015;8(1):1–9.
11. Student PG. Study and Analysis of the Factors Affecting Sustainability of. 2016;4(6):178–81.
12. Rohman S, Helianty Y. Evaluasi Penerapan Metode 5R Dalam Peningkatan Produktivitas Pembuatan Radiator (Studi Kasus di PT . Alba Unggul Metal). Bandung J Online Inst Teknol Nas. 2014;2(4):236–46.
13. Mehra S, Attri R, Singh B, Student MT, Professor A. Identification of Barriers Affecting Implementation of 5S. Int J Adv Res Sci Eng [Internet]. 2015;4(1):619–24. Available from: <http://www.ijarse.com>
14. Depkes RI. UU no. 44 Tahun 2009 Tentang RS. Undang Republik Indones [Internet]. 2009;1:41. Available

- from: <https://peraturan.go.id/common/dokumen/ln/2009/uu0442009.pdf>
15. Yunita S. Pelatihan Penerapan 5 R (Ringkas, Rapi, Resik, Rawat, Rajin) Di Rs Muhammadiyah Medan. *JUKESHUM J Pengabdian Masyarakat*. 2021;1(2):59–64.
 16. Tristiyana N. Analisis Manajemen & Pengenalan Penerapan Pengendalian Perencanaan VEN System di Gudang Obat Departemen Gigi dan Mulut RSPAD Gatot Soebroto Ditkesad tahun 2012. Jakarta Tesis FKM UI. 2012;
 17. Sholihah Q, Kelvin SP, Kuncoro W, Irianto C, Setyanto NW, Rahman A. Analysis 5S implementation of management system using fault tree analysis (FTA) method. *Int J Adv Sci Technol*. 2020;29(5 Special Issue):1534–8.
 18. Meita Nazla Adila. HUBUNGAN KARAKTERISTIK INDIVIDU, PENGETAHUAN 5R, DAN PENGAWASAN TERHADAP PENERAPAN 5R OLEH PERAWAT (Studi di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Tuban). 2021.
 19. Budiharta F. Hubungan Pengetahuan, Sikap dan Masa Kerja Terhadap Praktik Budaya Kerja 5R/5S Pada Pekerja di Pembangkit Listrik Tenaga Diesel (PLTD) Telaga Provinsi Gorontalo 2021; Available from: http://repositori.uin-alauddin.ac.id/19901/%0Ahttp://repositori.uin-alauddin.ac.id/19901/1/FEFI_BUDIHARTA_70200117126.pdf
 20. NASYROH M, Wikansari R. Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja Karyawan. *J Ecopsy*. 2017;4(1):10.
 21. Hidayat D. Hubungan Pengetahuan Dan Sikap Dengan Perilaku Penerapan Program 5R Pada Pekerja Proyek Long Span Lrt Cawang Pt. Adhi Karya Tahun 2019. *J Chem Inf Model*. 2019;53(9):1689–99.
 22. Hardani H. HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA PADA PT SUPEREX RAYA TANGERANG [Internet]. Vol. 4, *Jurnal Akrab Juara*. 2019. p. 11–20. Available from: <http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/542>
 23. ELYANTI N. DETERMINAN PERILAKU 5R (RINGKAS, RAPI, RESIK, RAWAT, RAJIN) PADA PERAWAT KELAS III DI RSUD PASAR REBO JAKARTA TAHUN 2017. *J Keperawatan Univ Muhammadiyah Malang* [Internet]. 2017;4(1):724–32. Available from: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/en/mdl-20203177951%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0887-9%0Ahttp://dx.doi.org/10.1038/s41562-020-0884-z%0Ahttps://doi.org/10.1080/13669877.2020.1758193%0Ahttp://serisc.org/journals/index.php/IJAST/article>
 24. Bjorvatn B, Dale S, Hogstad-Erikstein R, Fiske E, Pallesen S, Waage S. Self-reported sleep and health among Norwegian hospital nurses in intensive care units. *Nurs Crit Care*. 2012;17(4):180–8.
 25. Hani Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. 2nd ed. Yogyakarta: BPFE; 1987.
 26. Istiarti VT. Penerapan hak cuti melahirkan bagi pekerja perempuan di sektor formal: The policy for women labors. *J Kesehat Lingkungan Indones*. 2012;11(2):103–8.
 27. Berek NC, Sholihah Q. Personality, perceived about co-workers safety behavior and unsafe acts in construction workers. *Indian J Public Heal Res Dev*. 2019;10(3):316–20.
 28. MUHAMMAD SYIFAUL MUNTAFI. FORGIVINGNESS DITINJAU DARI KEPERIBADIAN BIG FIVE PADA MAHASISWA UIN MALIKI MALANG. 2014;634. Available from: <https://hsgm.saglik.gov.tr/depo/birimler/saglikli-beslenme-hareketli-hayat-db/Yayinlar/kitaplar/diger-kitaplar/TBSA-Beslenme-Yayini.pdf>
 29. Candra A. HUBUNGAN FAKTOR PEMBENTUK PERILAKU DENGAN KEPATUHAN PENGGUNAAN ALAT PELINDUNG TELINGA PADA TENAGA KERJA DI PLTD AMPENAN. 2015;(2010):83–92.
 30. Wahyuni AT. Hubungan Perilaku Dan Pengawasan Terhadap Penerapan 5S Pada Pekerja Bagian Produksi Pt Vuteq Indonesia , Bekasi Tahun 2019. 2019;Skripsi. Universitas Binawan. Jakarta.