

[ISSN 2597- 6052](#)

MPPKI

Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia

The Indonesian Journal of Health Promotion

Research Articles

Open Access

Hubungan Faktor Fisiologis, Keamanan Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Petugas Kesehatan

The Relationship of Physiological Factors, Work Safety and Rewards to the Performance of Health Administrators

Noorhidayah¹, Elsi Setiandari Lely Octaviana^{2*}^{1,2}Fakultas kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, Banjarmasin*Korespondensi Penulis : elsioctaviana8186@gmail.com

Abstrak

Latar belakang: Sehubungan dengan pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia serta keberhasilan suatu organisasi dapat diukur melalui kualitas kinerja pegawai. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan diperoleh hasil yaitu, di dalam menyelesaikan pekerjaan terdapat beberapa pegawai yang rangkap jabatan serta beberapa pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan terkadang membuat petugas harus segera menyelesaikan dalam waktu yang bersamaan. Lokasi dan jarak tempuh menuju tempat kerja serta insentif yang diberikan kepada pegawai selama ini sudah sesuai dan cukup, tetapi untuk insentif yang diberikan kepada petugas kesehatan yang masih tenaga honorer dan kontrak dalam memenuhi kebutuhan kehidupannya masih belum cukup. Hal tersebut dapat mempengaruhi dan menjadi beban kerja petugas kesehatan.

Tujuan: Menganalisis faktor yang berhubungan dengan fisiologis, keamanan kerja dan penghargaan terhadap kinerja petugas kesehatan di Puskesmas.

Metode: Penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan desain *cross sectional* pada petugas di Puskesmas. Analisis data secara univariat dalam bentuk distribusi frekuensi dan bivariat menggunakan uji *Chi-square*.

Hasil: Ada hubungan fisiologi dan keamanan kerja dengan kinerja nilai signifikan ($p\text{-value} = 0,000$) dan Tidak ada hubungan penghargaan dengan kinerja petugas kesehatan dengan nilai signifikan ($p\text{-value} = 0,221$).

Saran: Diharapkan kepada pimpinan dan petugas puskesmas dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap memperhatikan dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur SOP yang berlaku di Puskesmas.

Kata Kunci: Kinerja; Fisiologi; Keamanan Kerja; Penghargaan

Abstract

Background: In connection with the development and improvement of human resources and the success of an organization can be measured through the quality of employee performance. Based on the preliminary study conducted, the results obtained were that in completing the work there were several employees who held multiple positions and some work given by the leadership sometimes made officers have to complete it at the same time. The location and distance to the workplace and the incentives given to employees have so far been appropriate and sufficient, but the incentives given to health workers who are still temporary and contract workers to meet their daily needs are still not sufficient. This can affect and become the workload of health workers.

Objective: Analyzing factors related to physiology, job security and respect for the performance of health workers at the health center.

Methods: Quantitative research using a cross sectional design approach to officers at the Puskesmas. Univariate data analysis in the form of frequency distribution and bivariate using the *Chi-square* test.

Results: There is a significant relationship between physiology and job safety and performance ($p\text{-value} = 0.000$) and there is no reward relationship with the performance of health workers with a significant value ($p\text{-value} = 0.221$).

Suggestion: It is hoped that the leadership and staff of the puskesmas can carry out their work in accordance with the Main Duties and Functions (Tupoksi) so that they can complete the work while still paying attention and carrying out work in accordance with the standard operating procedure SOP that apply at the Puskesmas.

Keywords: Performance; Physiology; Job Security; Rewards

PENDAHULUAN

Pada masa perkembangan teknologi dewasa ini khususnya petugas kesehatan sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Kebutuhan akan keluaran (manusia yang berkualitas) terasa semakin meningkat dalam era pembangunan reformasi dewasa ini, dimana akan menuntut banyak peran serta sumber daya sebagai pelaksana pembangunan khususnya dibidang kesehatan (1).

Guna mendukung upaya kesehatan maka diperlukan tenaga kesehatan yang bertugas melakukan kegiatan pelayanan kesehatan yang berkualitas sesuai dengan bidang keahlian dan kewenangannya. Dalam pelaksanaan program kesehatan sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, sehingga apa yang menjadi tujuan segera tercapai (2).

Dalam pengembangan serta peningkatan sumber daya manusia salah satu faktor yang harus diperhatikan yaitu terkait masalah kinerja. Kinerja merupakan kuantitas dan kualitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok maupun organisasi. Kinerja tenaga kesehatan sebagai tuntutan dari masyarakat terhadap kebutuhan pelayanan prima maupun pelayanan bermutu tinggi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih memberi penekanan pada dua faktor utama yaitu motivasi dari pegawai dan kemampuan dari pegawai untuk bekerja. Pemimpin setiap puskesmas harus memberikan motivasi yang baik sehingga dapat menciptakan kondisi dimana petugas kesehatan mendapatkan inspirasi untuk bekerja keras. Petugas kesehatan yang mempunyai motivasi tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian setiap puskesmas dapat memaksimalkan sumber daya yang dimiliki. Jika motivasi kerja tidak ditata dan ditingkatkan, maka akan menjadi penghalang dalam upaya pencapaian tujuan organisasi dan berdampak buruk bagi organisasi dan masyarakat luas (3).

Mutu sumber daya dan kinerja masih membutuhkan pembenahan. Produktivitas pegawai menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Dengan memiliki tenaga kerja yang memiliki motivasi yang tinggi maka organisasi telah mempunyai aset yang sangat mahal yang sulit dinilai dengan uang. Sehingga suatu organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan. Karena semua kegiatan puskesmas akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Dukungan sumber daya merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi. Dukungan sumber daya bertujuan memberikan dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan (4).

Kesiapan sumber daya manusia akan dapat terealisasi jika melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik yang memberikan fokus perhatian pada langkah-langkah yang harus diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan (5).

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh individu di dalam organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja individu yang baik di dalam organisasi, tentunya akan memberikan kinerja organisasi yang baik pula. Karena organisasi adalah serangkaian individu yang kinerjanya sangat bergantung pada hasil kerja masing-masing individu di dalamnya. Tolak ukur kinerja karyawan di dalam perusahaan terdiri atas tiga hal, yaitu kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (6).

Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Dengan mengandalkan kemampuan dan keterampilan seseorang termasuk beban kerja, sumberdaya dan lingkungan kerja motivasi seseorang sangat berpengaruh pada kinerjanya. Pencapaian dari kinerja terbagi menjadi dua yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) (7).

Rendahnya capaian kualitas pelayanan kesehatan dapat memberikan indikasi terhadap rendahnya kinerja petugas kesehatan untuk dapat mewujudkan tujuan penyelenggara pelayanan kesehatan. Pencapaian kinerja kepuasan atau ketidakpuasan dalam teori dua faktor dinyatakan sebagai bagian dari variabel yang berbeda. Ketidakpuasan pada teori ini tidak disebabkan oleh pekerjaan terkait, melainkan disebabkan oleh kondisi lingkungan di sekitar dari pekerjaan, baik dalam bentuk pengupahan, kualitas, keamanan, kondisi pekerjaan, pengawasan kerja serta jalinan hubungan yang berlangsung dengan individu lain (8).

Kepuasan dapat ditingkatkan dan perpindahan (*turnover*) dapat diturunkan dengan cara membuat pekerjaan menjadi menyenangkan, membayar orang untuk jujur, memberikan jenis pekerjaan yang sesuai dengan minat dan keahliannya serta menghindari kebosanan pekerjaan berulang-ulang. Ketidakpuasan bisa disebabkan kurangnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kepuasan

kerja karyawan. Secara signifikan dan positif kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi. Tingkat kompensasi yang diberikan akan menentukan skala kehidupan ekonomi karyawan, kompensasi relatif menunjukkan status dan harga karyawan. Karyawan yang memandang apabila kompensasi belum memadai maka produktivitas, prestasi, dan kepuasannya akan turun. Kompensasi bisa dirancang secara benar untuk mencapai keberhasilan bersama sehingga karyawan merasa puas dengan jerih payah mereka dan termotivasi untuk mencapai tujuan dan sarana bersama manajemen (9)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Usman (2016). Hubungan kemampuan, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan didapatkan hasil bahwa ada hubungan kemampuan, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara kemampuan ($p = 0,002$), beban kerja ($p = 0,004$), disiplin kerja ($p = 0,000$), dan motivasi kerja ($p = 0,001$) dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Lapadde Kota Parepare. Dalam Meningkatkan kinerja tenaga kesehatan, berbagai upaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi yang merupakan perencanaan mengenai hubungan kemampuan, beban kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja dengan kinerja tenaga kesehatan. Dari penelitian diatas kinerja tenaga kesehatan merupakan kunci dari keberhasilan suatu organisasi, karena dapat dilihat bahwa apabila suatu kinerja baik maka akan berdampak baik juga pada organisasi itu. Sebaliknya apabila kinerjanya tidak baik maka akan berdampak buruk terhadap organisasinya (10).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan diperoleh hasil yaitu, di dalam menyelesaikan pekerjaan terdapat beberapa pegawai yang rangkap jabatan serta beberapa pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan terkadang membuat petugas harus segera menyelesaikan dalam waktu yang bersamaan. Lokasi dan jarak tempuh menuju tempat kerja serta insentif yang diberikan kepada pegawai selama ini sudah sesuai dan cukup, tetapi untuk insentif yang diberikan kepada petugas kesehatan yang masih tenaga honorer dan kontrak dalam memenuhi kebutuhan kehidupannya masih belum cukup. Hal tersebut dapat mempengaruhi dan menjadi beban kerja petugas kesehatan.

METODE

Penelitian yang dilakukan menggunakan metode penelitian survey analitik dengan desain *cross sectional*, yaitu pengumpulan data secara serentak dalam waktu yang sama (6). Populasi pada penelitian ini semua petugas kesehatan yang bekerja di UPT. Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar, teknik yang digunakan total sampel yaitu 60 responden, instrumen yang digunakan kuesioner, uji statistik menggunakan *chi square*.

HASIL

Distribusi Frekuensi Responden

Tabel 1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur dan jenis kelamin petugas kesehatan di UPT. Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar

No	Umur	f	%
1. Umur			
1	21-30 tahun	24	40.0
2	31-40 tahun	17	28.3
3	41-50 tahun	13	21.7
4	51-60 tahun	6	10.0
2. Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	6	10.0
2	Perempuan	54	90.0
Total		60	100

Sumber: Data Primer 2022

Hasil analisis tabel 1 menunjukkan bahwa umur pegawai terbanyak yaitu berumur 21-30 tahun sebanyak 24 responden (40.0%). Jenis kelamin petugas kesehatan terbanyak yaitu responden perempuan 40 responden (66.7%). penghargaan petugas kesehatan terbanyak yaitu penghargaan petugas kesehatan baik 35 responden (58.3%).

Analisis Univariat

Tabel 2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan Kinerja, fisiologis, keamanan dan penghargaan petugas kesehatan di UPT. Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar

No	Kinerja Petugas Kesehatan	n	%
1	Kurang	25	41,7

2	Baik	35	58,3
Fisiologis Petugas Kesehatan			
1	Tidak sesuai	20	33,3
2	Sesuai	40	66,7
Keamanan Petugas Kesehatan			
1	Tidak sesuai	4	6,7
2	Sesuai	56	93,3
Penghargaan Petugas Kesehatan			
1	Kurang	25	41,7
2	Baik	35	58,3
Total		60	100

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan hasil penelitian sesuai dengan tabel 1 dapat dilihat bahwa kinerja tenaga kesehatan terbanyak yaitu kinerja tenaga kesehatan baik 35 responden (58,3%). Fisiologis petugas kesehatan terbanyak yaitu fisiologis sesuai 40 responden (66,7%), keamanan petugas kesehatan terbanyak yaitu keamanan petugas kesehatan sesuai baik 56 responden (93,3%), dan penghargaan petugas kesehatan terbanyak yaitu penghargaan petugas kesehatan baik 35 responden (58,3%).

Analisis Bivariat

Tabel 3. Analisis Bivariat Hubungan Fisiologi dengan kinerja petugas kesehatan di UPT. Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar

Fisiologis	Kinerja Petugas Kesehatan						P – value
	Kurang		Baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Tidak sesuai	18	30,0	2	3,3	20	100	0,000
Sesuai	7	11,7	33	55,0	40	100	
Total	25	41,7	35	58,3	60	100	
Keamanan							
Tidak Sesuai	19	31,7	5	8,3	24	100	0,000
Sesuai	6	10,0	30	50,0	36	100	
Total	25	41,7	35	58,3	60	100	
Penghargaan							
kurang	0	0,0	4	6,7	4	100	0,133
Baik	25	41,7	31	51,7	56	100	
Total	25	41,7	35	58,3	60	100	

Sumber: Data Primer, 2022.

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa dari 20 responden dengan fisiologi tidak sesuai didapat kinerja petugas kesehatan kurang 18 responden (30,0%), dari 20 responden dengan fisiologi tidak sesuai didapat kinerja petugas kesehatan baik 2 responden (3,3%) sedangkan dari 40 responden dengan fisiologi Sesuai didapat kinerja petugas kesehatan baik 33 responden (55,0%), dari 40 responden dengan fisiologi Sesuai didapat kinerja petugas kesehatan kurang 7 responden (11,7%). Dari hasil uji statistik uji *chi square* (x^2) didapat nilai signifikan (p) yaitu sebesar 0,000 dibandingkan dengan α (alpha)= 5%, maka $p < 0,05$ berarti ada hubungan fisiologi dengan kinerja petugas kesehatan di UPT. Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar.

Proporsi keamanan 24 responden tidak sesuai didapat kinerja petugas kesehatan kurang 19 responden (31,7%), dari 24 responden dengan keamanan tidak sesuai didapat kinerja petugas kesehatan baik 5 responden (8,3%) sedangkan dari 36 responden dengan keamanan sesuai didapat kinerja petugas kesehatan sesuai 30 responden (50,0%), dari 36 responden dengan keamanan sesuai didapat kinerja petugas kesehatan kurang 6 responden (10,0%). Dari hasil uji statistik uji *chi square* (x^2) didapat nilai signifikan (p) yaitu sebesar 0,000 dibandingkan dengan α (alpha)= 5%, maka $p < 0,05$ berarti ada hubungan keamanan dengan kinerja petugas kesehatan di UPT. Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar.

Proporsi penghargaan dari 4 responden kurang didapat kinerja petugas kesehatan baik 4 responden (6,7%) sedangkan dari 56 responden yang pengharganya baik didapat kinerja petugas kesehatan baik 31 responden (51,7%) dari 56 responden yang penghargaan baik didapat kinerja petugas kesehatan kurang 25 responden (41,7%). Dari hasil uji statistik uji *chi square* (x^2) didapat nilai signifikan (p) yaitu sebesar 0,133 dibandingkan dengan α

(α)= 5%, maka $p > 0,05$ berarti tidak ada hubungan penghargaan dengan kinerja petugas kesehatan di UPT. Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar.

PEMBAHASAN

Kinerja Tenaga Kesehatan

Berdasarkan hasil penelitian dari 40 responden diperoleh hasil kinerja petugas kesehatan di UPT. Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar dengan kinerja baik yaitu 35 responden (58,3%). Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa petugas kesehatan mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan, serta dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan. Sedangkan kinerja tenaga kesehatan kurang sebanyak 25 responden 41,7%. Kinerja tenaga kesehatan di UPT. Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar yang kurang dikarenakan adanya petugas yang rangkap jabatan ketika diberikan tugas oleh pimpinan, pekerjaan tersebut harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan dengan tugas lainnya membuat petugas menjadi merasa terbebani.

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) berupa produk atau jasa yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugasnya baik kualitas maupun kuantitas melalui sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (11). Menurut Wibowo yang dikutip oleh (Abdullah, 2014) Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses itu berlangsung. Sedangkan menurut Abdullah, Kinerja ialah terjemahan dari *performance* yaitu hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam arti yang simpel kinerja ialah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaikbaiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan oleh pimpinan (*manager*), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja (12).

Fisiologi Kinerja Petugas Kesehatan

Fisiologis yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Gaji/ Upah, Kondisi Kerja serta kebutuhan Sosial petugas kesehatan. Hasil penelitian fisiologi petugas kesehatan terbanyak berjumlah 40 responden 66,7%, Sedangkan fisiologis yang tidak sesuai sebanyak 20 responden 33,3%. Berdasarkan hasil analisis bivariat diperoleh hasil bahwa dari 20 responden dengan fisiologi yang tidak sesuai didapat kinerja petugas kesehatan kurang 18 responden (30,0%), dari 20 responden dengan fisiologi tidak sesuai didapat kinerja petugas kesehatan sesuai 2 responden (3,3%) sedangkan dari 40 responden dengan fisiologi sesuai didapat kinerja petugas kesehatan baik 33 responden (55,0%), dari 40 responden dengan fisiologi sesuai didapat kinerja petugas kesehatan tidak sesuai 7 responden (11,7%). Dari hasil uji *chi square* didapat nilai signifikan (p) yaitu sebesar 0,000 dibandingkan dengan α (α) = 5%, maka $p < 0,05$ hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu artinya ada hubungan fisiologi dengan kinerja petugas kesehatan di UPT. Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar.

Faktor pemenuhan fisiologis yang meliputi gaji bulanan dan kondisi kerja dimana penghasilan mempunyai kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Artinya terdapat kesesuaian antara penghasilan dengan beban kerja. Gaji yang di terima petugas selama ini sudah sesuai, tetapi untuk insentif yang diberikan kepada petugas kesehatan yang masih tenaga honorer dan kontrak dalam memenuhi kebutuhan kehidupannya ya masih belum cukup dikarenakan naiknya harga-harga kebutuhan barang pokok.

Menurut Abraham Maslow (1943) Fisiologis pada kinerja merupakan kebutuhan pada tingkat yang paling bawah. Kebutuhan merupakan salah satu dorongan yang kuat pada diri manusia, karna merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya. Pemenuhan kebutuhan fisiologis terbukti secara persial mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga secara keseluruhan memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai (13).

Dampak atau masalah yang ditimbulkan apabila pegawai memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi puskesmas. Biasanya pegawai yang puas dengan apa yang diperoleh dari puskesmas akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan ia akan terus memperbaiki kinerjanya sehingga kecendrungan terjadinya stres pada pegawai. Stres yang dialami pegawai dan kepuasan kerja yang didambakan seolah merupakan dua kondisi yang mungkin saja berkaitan.

Menurut J. Ravianto (1986: 12) dalam (Hidayah, 2013, hlm. 22) yang menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain: "pendidikan dan keterampilan, disiplin dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan dan iklim, teknologi, manajerial, hubungan antara anggota keluarga, dan sebagainya".

Keamanan Petugas Kesehatan

Keamanan petugas kesehatan ini terdiri dari Keselamatan Kerja, Kesejahteraan dan Tanggung Jawab, Berdasarkan hasil penelitian dari 24 responden dengan keamanan tidak sesuai didapat kinerja petugas kesehatan kurang 19 responden (31,7%), dari 24 responden dengan keamanan tidak sesuai didapat kinerja petugas kesehatan baik 5 responden (8,3%) sedangkan dari 36 responden dengan keamanan sesuai dan kinerja petugas kesehatan yang sesuai 30 responden (50,0%), dari 36 responden dengan keamanan sesuai didapat kinerja petugas kesehatan kurang 6 responden (10,0%).

Berdasarkan hasil analisis bivariat dari 24 responden dengan keamanan kurang didapat kinerja petugas kesehatan kurang 19 responden (31,7%), dari 24 responden dengan keamanan kurang didapat kinerja petugas kesehatan baik 5 responden (8,3%) sedangkan dari 36 responden dengan keamanan baik didapat kinerja petugas kesehatan baik 30 responden (50,0%), dari 36 responden dengan keamanan baik didapat kinerja petugas kesehatan kurang 6 responden (10,0%). Dari hasil uji statistik uji *chi square* (χ^2) didapat nilai signifikan (p) yaitu sebesar 0,000 dibandingkan dengan α (alpha)= 5%, maka $p < 0,05$ berarti ada hubungan keamanan dengan kinerja petugas kesehatan di UPT. Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar.

Pemimpin memberikan kesempatan kepada para pegawainya dalam melakukan kreativitas dan mengembangkan keterampilan ditempat mereka bekerja, walaupun pekerjaan yang diemban tidak sesuai, seperti pendidikan SI hukum bekerja dibidang administrasi puskesmas, D3 kebidanan bekerja dibidang administrasi puskesmas tidak sesuai antara keilmuan dan keahlian dari pendidikan yang mereka peroleh. Pada kenyataan dan realita dilapangan dengan jauhnya lokasi tempat kerja dan jam kerja dengan rumah petugas kesehatan serta gaji (insentif) masih kurang (tidak cukup) tetapi tenaga kesehatan ini tetap disiplin dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dan tanggung jawabnya dengan baik.

Disiplin merupakan sikap yang menggambarkan kepatuhan pada suatu aturan atau ketentuan yang berlaku, sehingga dapat meningkatkan produktifitas, efisiensi dan efektifitas kerja. Peningkatan sikap disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (14).

Keamanan kerja bagi pegawai merupakan faktor yang sangat penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan atau organisasi. Kondisi kerja yang aman akan membuat petugas kesehatan tenang dalam bekerja, sehingga berdampak meningkatnya produktivitas pegawai. Keamanan kerja yang baik tidak hanya keamanan fisik pegawai saja, tetapi juga keamanan barang-barang pribadi pegawai. Dengan sistem keamanan yang baik pegawai akan tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja.

Penghargaan Petugas Kesehatan

Penghargaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah prestasi dalam bekerja, pengakuan dan kebutuhan akan kekuasaan. Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa dari 4 responden penghargaan kurang didapat kinerja petugas kesehatan baik sebanyak 4 responden (6,7%) sedangkan dari 56 responden yang penghargaan baik didapat kinerja petugas kesehatan baik 31 responden (51,7%) dan dari 56 responden yang penghargaan sesuai didapat kinerja petugas kesehatan kurang sebanyak 25 responden (41,7%). Dari hasil uji statistik uji *chi square* (χ^2) didapat nilai signifikan (p) yaitu sebesar 0,133 dibandingkan dengan α (alpha)= 5%, maka $p > 0,05$ yang artinya tidak ada hubungan penghargaan dengan kinerja petugas kesehatan di UPT. Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa penghargaan kerja petugas terbanyak yaitu penghargaan baik 40 responden 66,7%. Pengakuan atau penghargaan merupakan hak dasar seseorang dalam lingkungan kerja, menjadikan hal yang sangat penting dalam kehidupan setiap petugas kesehatan. Dengan adanya perlakuan wajar dari rekan kerja dan atasan, baik dari segi etika, kinerja hingga prestasi yang dilakukan akan besar potensi seseorang petugas kesehatan untuk bekerja lebih baik ditunjang dengan ruangan tempat bekerja yang nyaman serta menguasai teknologi sesuai bidang pekerjaan.

Penghargaan tidak berhubungan dengan kinerja tetapi kinerja dikarenakan seseorang pekerja tidak dapat diukur dari penghargaan yang diperoleh saja, karena bisa saja mereka bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan dan juga dari dorongan dirinya sendiri untuk mendapatkan hasil yang maksimal. Seorang pegawai dapat memiliki kemampuan, sikap yang positif dan hubungan antara sesama pegawai akan memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan pekerjaan. Perbedaan ini merupakan suatu alasan mengapa para pegawai dalam organisasi menunjukkan tingkat kinerja yang berbeda-beda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya (15).

Menurut Abraham Maslow (1943) penghargaan kerja pada kinerja merupakan kebutuhan tingkat keempat adalah kebutuhan akan harga diri atau martabat. Termasuk juga kebutuhan akan status dan penghargaan. Kebutuhan akan kedudukan dan promosi di bidang kepegawaian, seseorang mempunyai kecenderungan untuk dipandang bahwa mereka adalah penting, bahwa apa yang mereka lakukan ada artinya, bahwa mereka mempunyai kontribusi pada lingkungan sekitarnya dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa fisiologi kerja petugas kesehatan menunjukkan baik sebanyak 40 responden (66,7%), keamanan kerja petugas kesehatan menunjukkan baik sebanyak 39 responden (61,9%) dan penghargaan petugas kesehatan menunjukkan sesuai sebanyak 56 responden (93,3%). Ada hubungan fisiologi dan keamanan kerja dengan kinerja petugas Kesehatan di UPT. Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar dengan nilai signifikan (p) = 0,000. Dan tidak ada hubungan penghargaan dengan kinerja petugas kesehatan di UPT. Puskesmas Karang Intan 1 Kabupaten Banjar dengan nilai signifikan (p) = 0,221.

SARAN

Diharapkan kepada pimpinan dan petugas puskesmas dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tetap memperhatikan dan menjalankan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur SOP yang berlaku di Puskesmas. Penambahan pegawai baru sesuai bidang dan kompetensi guna meningkatkan kinerja petugas secara maksimal, sehingga tidak ada lagi petugas yang rangkap jabatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Afiff, Faisal. *Integritas dan Kepemimpinan Inovatif*. Jakarta: Universitas. 2011.
2. Indria, N. 2015. "Mutu Pelayanan Bidan Praktek Mandiri Kota Surabaya," *Embrio Jurnal Kebidanan*, Vol 7, Agustus 2015, Halaman 22-43. (Online). <http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/embrio/article/download/1311/1135>.
3. Rosyidah, S. (2009). "Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul." *Jurnal manajemen pelayanan kesehatan*. RI, D. (2011). Sumber Daya Manusia (SDM). Jakarta.
4. Gibson & Ivancevich & Donnely. 2014. *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
5. Siagian SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara; 2012.
6. Dhermawan, A.S. (2012). "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali." *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* 6, No 2.
7. Rahmi, T. 2013 "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Fatima Kabupaten Tana Toraja," *Jurnal Manusia dan Kesehatan*, 1(3), hal. 11-21
8. Aziz, M. A. (2016). "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Pegawai Puskesmas Kecamatan Balapulang Kabupaten Tegal." *Multiplier* 1, No.1: 10.
9. Rahmi Kurnia, G. Y. P., Novia Delita (2016). "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Tahun 2016." *Jurnal Kesehatan STIKes Prima Nusantara Bukit tinggi* 8, No.1: 9.
10. Usman, 2016 "Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare". *JURNAL MKMI*, Vol. 12 No. 1.
11. Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Cipta. Bandung.
12. Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
13. A.H Maslow. 1943. "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, hal. 370; A.H Maslow, *Motivation and Personality* (New York; Harrper and Row, 1954).
14. Wijaya I. 2015. Analisis pengaruh disiplin waktu terhadap produktivitas kerja tenaga kesehatan Puskesmas palanro Kecamatan Mallusettasi Kabupaten Barru. *Jurnal Manusia dan Kesehatan*. 3(3): 43-51
15. Marhari. 2013. Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan L Ingkungan Hidup Provinsi Kalimantan Timur. *eJournal Administrative Reform*, 2013, 1 (1):30-43.