



Artikel Penelitian

HUBUNGAN RESILIENSI DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA KESEHATAN DI RSU ROYAL PRIMA MARELAN

THE RELATIONSHIP OF RESILIENCE WITH WORK PRODUCTIVITY OF HEALTH PERSONNEL AT ROYAL PRIMA MARELAN RSU

Wiwi April Yanti Simanjuntak^a, Hartono^b, Victor Trismanjaya Hulu^c

^{a,b,c} Universitas Prima Indonesia, Jalan Sampul No 3 Kelurahan Sei Putih Barat, Kota Medan, 20113, Indonesia

Histori Artikel

Diterima:
15 April 2024

Revisi:
31 Mei 2024

Terbit:
1 Desember 2024

ABSTRAK

Resiliensi memiliki kompetensi personal, dan percaya terhadap diri sendiri, hal ini akan membuat karyawan menganggap suatu pekerjaan adalah hal yang sangat penting dan tidak akan merasa khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dan tidak akan mempengaruhi produktivitasnya dalam melakukan yang sudah menjadi tugasnya. di masa yang akan datang. Jenis penelitian ini melalui pendekatannya penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan metode analitik. Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan dari karyawan tenaga kesehatan di RSU Royal Marelان yang berjumlah 244 orang dan teknik pengambilan sampel proporsi binomunal yang berjumlah 33 orang. Hasil penelitian ini adalah Resiliensi ($p\text{-value} = 0.359$) tidak mempunyai hubungan dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan di RSU Royal Prima Marelان Tahun 2023.

Kata Kunci

Resiliensi, Produktifitas Kerja, Tenaga Kesehatan

ABSTRACT

In creating a hospital that has a good reputation (quality) in the eyes of customers, it is greatly influenced by the standardized quality of its human resources. This type of research, through its approach, includes quantitative research with analytical methods. The population in the study was the total number of health workers at RSU Royal Marelان, totaling 244 people and a binomunal proportion sampling technique, totaling 33 people. The results of this research are that Resilience ($p\text{-value} = 0.359$) has no relationship with the Work Productivity of Health Workers at RSU Royal Prima Marelان in 2023.

Korespondensi

Telp: 082269071446
Email:
wiwiapriyanti3@gmail.com

PENDAHULUAN

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja disimpulkan bahwa aspek psikologi individu dapat berpengaruh dalam munculnya keterikatan kerja (*work engagement*) dan hal ini berkaitan dengan resiliensi yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja (*work engagement*).¹ Resiliensi secara umum didefinisikan sebagai kemampuan beradaptasi terhadap situasi - situasi yang sulit dalam kehidupan.² Resiliensi ini terkait dengan pengembangan efikasi perawat serta didukung oleh kompetensi emosional, yang merupakan peran penting dalam keberhasilan perawat dalam merawat dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.³ Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja tenaga kesehatan adalah resiliensi.⁴ Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk mengatasi stres dan tantangan dalam kehidupan sehari-hari.⁴ Individu yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung mampu menghadapi stres dengan lebih baik dan dapat pulih lebih cepat dari pengalaman yang mengganggu. Sebagai tenaga kesehatan, memiliki tingkat resiliensi yang tinggi dapat membantu dalam mengatasi beban kerja yang berat dan situasi yang menantang, serta dapat meningkatkan produktivitas kerja.⁵ Dalam organisasi rumah sakit berupaya untuk menciptakan rumah sakit yang mempunyai gambaran baik (berkualitas) di mata pelanggannya sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM terstandarisasi yang dimilikinya.⁶ Sarana pelayanan rumah sakit harus mampu meningkatkan pelayanan yang bermutu dan

terjangkau oleh masyarakat agar tercipta peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia yang setinggi-tingginya.⁷ Permasalahan yang masih dihadapi saat ini adalah adanya perbandingan jumlah perawat dengan jumlah pasien yang tidak seimbang. WHO menetapkan standar rasio ideal perawat dengan pasien adalah 1: 200. WHO mencatat di Indonesia sendiri, rasio antara perawat dengan pasien masih jauh dari standar WHO. Indonesia memiliki rasio perawat dan pasien sebesar 1: 375. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja perawat dalam merawat pasien melebihi batas standar yang ada. Jumlah tenaga keperawatan Indonesia hanya 60% dari jumlah penduduknya. Idealnya dalam standar dunia adalah 80%. Indonesia harus menambah 20% jika ingin mengikuti standar dunia. Rasio perawat dengan jumlah penduduk masih rendah yaitu 1: 2850. Jumlah Rumah 5 Sakit yang ada tidak sebanding dengan jumlah tenaga keperawatan yang dibutuhkan. Berdasarkan hal tersebut tujuan peneliti ialah untuk mengetahui hubungan resiliensi dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan di RSUD Royal Prima Marelan.

METODE

Penelitian ini berdasarkan pendekatannya termasuk penelitian kuantitatif. Berdasarkan metodanya penelitian ini termasuk penelitian survei. Penelitian survei berkenaan dengan pertanyaan tentang keyakinan dan perilaku dirinya sendiri.⁸ Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Royal Prima Marelan yang berlokasi di Jl. Marelan Raya Ps. II Pasar III No.187, Rengas Pulau, Kecamatan Medan Marelan, Kota Medan, Sumatera Utara 20255. Penelitian ini

direncanakan dan dilaksanakan selama bulan Oktober Tahun 2023. Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan dari karyawan tenaga kesehatan di RSUD Royal Marelan yang berjumlah 244 orang. Penelitian ini merupakan penelitian *cross sectional* dan populasinya (N) sudah diketahui maka untuk menentukan jumlah sampel digunakan proporsi binomunal (binomunal proportions). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.⁸ Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder.

HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Resiliensi Dengan Produktifitas Kerja Tenaga Kesehatan di RSUD RoyalPrimaMarelan Tahun 2023

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	4	12,1
Perempuan	29	87,9
Masa Kerja		
< 1 tahun	13	39,4
3 – 5 tahun	20	60,6
Pendidikan		
SMA (sederajat)	3	9,1
Diploma (D1/ D2/ D3)	8	24,2
Strata (S1)	22	66,7
Usia		
21 – 25 tahun	17	51,5
26 – 30 tahun	16	48,5

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa pada karakteristik responden jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu

sebanyak 29 orang (87,9%) dan minoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 4 orang (12,1%). Pada karakteristik responden masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 3-5 tahun yaitu sebanyak 20 orang (60,6%) dan minoritas responden memiliki masa kerja < 1 tahun yaitu sebanyak 13 orang (39,4%). Pada karakteristik responden pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan Strata (S1) yaitu sebanyak 22 orang (66,7%) dan minoritas responden memiliki pendidikan SMA (sederajat) yaitu sebanyak 3 orang (9,1%). Pada karakteristik responden usia, mayoritas responden memiliki usia 21-25 tahun yaitu sebanyak 17 orang (51,5%) dan minoritas responden memiliki usia 26-30 tahun yaitu sebanyak (48,5%).

Analisis Bivariat

Tabel 2. Hubungan Resiliensi Dengan Produktifitas Kerja Tenaga Kesehatan di RSUD Royal Prima Marelan Tahun 2023

Resiliensi	Produktifitas Kerja				Total	p-value	PR	
	Baik		Kurang Baik					
	N	%	N	%				
Tinggi	8	80,0	2	20,0	10	100,0	0,609	0,215
Rendah	20	87,0	3	13,0	23	100,0		

Pada tabel 2 diketahui bahwa dari 23 orang responden yang mempunyai resiliensi yang cukup, mayoritas berasal dari responden yang mempunyai produktivitas kerja baik yaitu sebanyak 20 orang (87,0%) dan minoritas berasal dari responden yang mempunyai produktivitas kerja kurang baik yaitu sebanyak 3 orang (13,0%). Dari 10 orang responden yang mempunyai resiliensi yang baik, mayoritas

berasal dari responden yang mempunyai produktivitas kerja yang baik yaitu sebanyak 8 orang (80,0%) dan minoritas berasal dari responden yang produktivitas kerja yang kurang baik yaitu sebanyak 2 orang (20,0%). Pada hasil uji chi-square diperoleh p-value = 0,609 ($p < \alpha$) $\alpha = 0,05$ yang artinya H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa Resiliensi tidak mempunyai hubungan dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan di RSUD Royal Prima Marelan Tahun 2023.

DISKUSI

Pada hasil uji *chi-square* diperoleh hasil bahwa tidak mempunyai hubungan dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan di RSUD Royal Prima Marelan Tahun 2023. Hal ini sejalan dengan penelitian Riki (2020) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara resiliensi dengan produktivitas kerja karyawan di PT. X dengan nilai $p = 0.359$.⁹

Berdasarkan kuesioner yang didapatkan, karyawan rumah sakit RSUD Royal Prima Marelan dengan resiliensi yang rendah, produktivitas kerja karyawan tetap dalam kategori baik. Ini bukti bahwa tinggi rendahnya resiliensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja di RSUD Royal Prima Marelan. Resiliensi memiliki kompetensi personal, dan percaya terhadap diri sendiri, hal ini akan membuat karyawan menganggap suatu pekerjaan adalah hal yang sangat penting dan tidak akan merasa khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dan tidak akan mempengaruhi produktivitasnya dalam melakukan yang sudah menjadi tugasnya di masa yang akan datang.

Pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama memiliki kelebihan dalam mendeteksi, memahami dan mencari penyebab munculnya kesalahan dalam bekerja, sehingga dapat meminimalisir kesalahan dalam proses pekerjaan. Semakin lama masa kerja pekerja, maka produktivitas akan semakin tinggi. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan ketrampilan kerja seorang karyawan. Semakin lama masa kerja karyawan maka pengalaman kerja yang dimiliki pun semakin banyak, sehingga hal ini akan berkontribusi terhadap produktivitas kerja yang tinggi. Pekerja yang memiliki masa kerja yang pendek beresiko terhadap hasil produktivitas kerjanya. Pekerja dengan masa kerja yang sudah lama memiliki pengalaman yang banyak, sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

Sama juga dengan halnya umur, umur juga dapat mempengaruhi seseorang dalam produktivitasnya semakin beranjaknya umur seorang pekerja maka semakin tinggi nilai produktivitas kerjanya karena pekerja tersebut masuk pada usia produktif dan apabila usia pekerja bertambah tua maka tingkat produktivitasnya tentu akan menurun karena ketahanan fisik dan kesehatan yang dialami. Umur atau usia pada tenaga kerja yang baik adalah usia produktif bagi setiap individu. Usia produktif diartikan sebagai seorang individu yang sudah memiliki kematangan skill, pengetahuan serta mampu memberikan jasa bagi individu lain.

Resiliensi sebagai kemampuan seorang individu dalam menghadapi masalah yang

datang kepadanya baik yang sifatnya internal maupun eksternal. Masalah yang diambil sebagai variabel yang mempengaruhi resiliensi disini yaitu produktivitas kerja dimana terdapat faktor internal yang mempengaruhi berasal dari dalam dirinya, biasanya dalam bentuk pengalaman sebelumnya. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi bisa dari kondisi lingkungan sekitarnya, baik itu dari keluarga, teman, maupun lingkungan dia bekerja.¹⁰

Hubungan antara resiliensi dengan produktivitas kerja sangatlah erat, resiliensi bagaikan sebuah syarat untuk mencapai suatu produktivitas kerja, yang mana seseorang yang memiliki daya lenting yang baik dalam menghadapi sebuah persoalan di dalam dunia kerja maka hal tersebut akan berimpikasi pada peningkatan kapasitas diri yang pada akhirnya membuat produktivitas kerja yang baik pada diri seseorang.¹¹

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan Analisa pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Tidak terdapat Hubungan Resiliensi (p -value = 0,609) dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan di RSUD Royal Prima Marelan Tahun 2023.

DAFTAR REFERENSI

1. Faried. Pengaruh Resiliensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Keterikatan Karyawan. *J Cakrawala Ilm.* 2024;3(6).
2. Sinungan. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana.* Bumi Aksara; 2017.
3. Akbar, Tahoma. Dukungan Sosial Dan Resiliensi Diri Pada Guru Sekolah Dasar. *JPPP-Jurnal Penelit Dan Pengukuran Psikolog.* 2018;7(1):53-59.
4. Hawabi. *Pengaruh Resiliensi Terhadap Juvenile Delinquency.* akultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang; 2019.
5. Dewanti, Suprpti D. Resilensi Remaja Putri terhadap Prolematika Pasca Orang Tua Bercerai. *J Psikol dan Perkemb.* 2017;3(3).
6. Syafrizaldi H, Dalimunte. Gambaran Resiliensi Pada Remaja Penyintas Erupsi Gunung Sinabung Kabupaten Karo. *URNAL Penelit Pendidik.* 2023;1(4):31-37.
7. Khusniatun. *Ubungan Antara Resiliensi Dan Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.* Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta; 2014.
8. Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.* Alfabeta; 2016.
9. Mashudi EA. Konseling Rational Emotive Behavioral dengan Teknik Pencitraan untuk Meningkatkan Resiliensi Mahasiswa Berstatus Sosial Ekonomi Lemah. *J Bimbing Dan Konseling.* 2016;5(1):66-78.
10. Saifuddin. *Hubungan Antara Resiliensi Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Perusahaan Telekomunikasi PT. Cendana Teknika Utama.* Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang; 2018.
11. Mirad, M F. *Pengaruh Resiliensi Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Di Jakarta.* Universitas Negeri Jakarta; 2019.