

Pengaruh Modal Psikologi terhadap Kinerja pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Pamona Selatan di Kabupaten Poso

The Effect of Psychological Capital on the Performance of Health Workers at the South Pamona Health Center in Poso

Indah Gesilia Potoe, Sri Hayat*, Minarni
Fakultas Psikologi Universitas Bosowa
Email: yaya.srihayati@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh modal psikologi terhadap kinerja pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Pamona Selatan di Kabupaten Poso. Penelitian ini adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 277. Skala modal psikologi yang digunakan berlandaskan teori Luthans *dkk.* (2007) yang terdiri dari empat aspek yaitu efikasi diri, harapan, resiliensi dan optimis. Skala kinerja teori dari Mathis & Jackson (2006) yang terdiri dari lima aspek yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, ketidakhadiran, dan kemampuan bekerja sama. Adapun nilai reliabilitas skala modal psikologi adalah sebesar 0.970 dan skala kinerja sebesar 0.894. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 24. Dari hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa modal psikologi berpengaruh secara signifikan dengan nilai sebesar 0.000 (<0.05) terhadap kinerja pada tenaga kesehatan puskesmas pamona selatan di kabupaten poso dengan nilai kontribusi sebesar 27%, dimensi efikasi diri nilai kontribusi sebesar 21.9%, dan dimensi harapan nilai kontribusi sebesar 3.8%.

Kata Kunci: Modal Psikologi, Kinerja, Tenaga Kesehatan.

Abstract

This study aims to determine whether psychological capital affects the performance of Health Workers at the South Pamona Center in Poso Regency. This study is a populations study with a total of 277 responden. The psychological capital scale used is based on Luthans et al., (2007) theory, which consists of our aspects, namely self-efficacy, hope, resilience, and optimism. The theoretical performance scale from Mathis & Jackson (2006) consists of five aspects, namely quantity, quality, punctuality, absenteeism, and the ability to work together. The reliability value of the psychological capital scale is 0.970, and the performance scale is 0.894. The data analysis technique used is multiple linear regression with the help of the SPSS 24 application. From the analysis results, it can be concluded that psychological capital has a significant effect with a value of 0.000 (<0.05) on the performance of health workers at the South Pamona Public Health Center in Poso Regency with a contribution value of 27%, the dimension of self-efficacy value of the contribution is 21.9%, and the dimension of expectation of contribution value 3.8%.

Keywords: Psychological Capital, Performance, Health Workers.

PENDAHULUAN

Puskesmas merupakan salah satu sarana yang dibuat oleh pemerintah untuk menunjang kesehatan setiap masyarakat pada masing-masing wilayah yang ada di Indonesia. Sejalan dengan itu, puskesmas juga merupakan wadah dalam menyelenggarakan upaya kesehatan bagi masyarakat yang memiliki tugas yang harus dilaksanakan agar tercapainya tujuan yang diinginkan. Hal ini juga berlaku untuk semua puskesmas yang ada di wilayah Kabupaten Poso Sulawesi Tengah, masyarakat memerlukan tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan baik bagi setiap masyarakat yang datang berobat ke puskesmas.

Akbar (2019) menjelaskan bahwa tenaga kesehatan yang bekerja harus wajib mengutamakan keselamatan seorang pasien yang datang berobat serta tenaga kesehatan harus mengutamakan keselamatannya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Kinerja seorang tenaga kesehatan sangat penting dan dibutuhkan untuk kemajuan pelayanan kesehatan puskesmas dan juga bagi masyarakat setempat. Fakta lapangan yang ditemukan oleh peneliti adalah kinerja tenaga kesehatan yang bekerja di Puskesmas Pamona Selatan masih kurang baik, seperti dalam hal penggunaan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan, ketepatan waktu masih kurang, sikap kooperatif antar tenaga kesehatan, serta kuantitas dan kualitas yang belum memenuhi harapan masyarakat yang datang berobat.

Hasil wawancara di atas terkait dengan kinerja tenaga kesehatan juga didukung dari beberapa hasil penelitian diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Zainaro & Nurhidayat (2020) menemukan bahwa sebagian besar pasien menilai kinerja tenaga kesehatan buruk sebanyak 60,0% dan sebagian besar pasien merasa tidak puas dengan pelayanan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan yang bekerja sebanyak 53,1%; Wildan Dkk (2015) menunjukkan bahwa pasien kurang puas dengan pelayanan yang diberikan oleh petugas kesehatan yang bekerja di puskesmas, hal ini disebabkan karena petugas kesehatan belum memberikan pelayanan yang sesuai dengan keinginan pasien; dan Saputra (2016) terkait dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar menunjukkan bahwa kinerja para tenaga medis di puskesmas belum maksimal.

Berdasarkan dari uraian fenomena yang ditemukan peneliti, diketahui kinerja dapat memberikan dampak yang dapat merugikan. Hal ini berdasarkan dari studi kepuasan BASICS (2012) yang mengungkapkan bahwa rendahnya kinerja petugas kesehatan yang bekerja akan membangun citra buruk pada puskesmas. Pemaparan dampak yang disebutkan oleh peneliti di atas menunjukkan bahwa kinerja yang buruk dapat memberikan pengaruh yang negatif bagi tenaga kesehatan dan bagi tempat kerja tenaga kesehatan. Hal tersebut perlu diatasi agar terhindar dari dampak tersebut. Dalam proses mengatasi permasalahan diatas, terlebih dahulu peneliti melakukan proses mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut terdiri dari modal psikologis dan keterlibatan karyawan (Meilia & Widhy, 2016); kepuasan kerja (Indrawati, 2013); lingkungan kerja (Sofyan, 2013); disiplin kerja dan motivasi (Kristianti & Ria, 2019); keterampilan kerja, pengalaman dan lingkungan kerja (Lengkong dkk, 2019); Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas (Usman dkk, 2020); dan kualitas kehidupan kerja (Irawati, 2015).

Wawancara yang telah dilakukan terhadap tenaga kesehatan di Puskesmas Pamona Selatan Kabupaten Poso menunjukkan bahwa faktor yang menyebabkan mereka memiliki kinerja yang buruk dikarenakan terdapat indikasi modal psikologis. Luthans (2002) mengatakan bahwa modal psikologi merupakan pelengkap dalam meningkatkan kinerja seseorang pada organisasi maupun perusahaan yang masih bisa dikembangkan. Berdasarkan dari penjelasan di atas, peneliti menduga bahwa modal psikologis dapat digunakan sebagai faktor yang mampu untuk mengatasi dampak-dampak negatif dari kinerja tenaga kesehatan. Dugaan peneliti ini berdasarkan dari fenomena dan juga hasil penelitian sebelumnya sehingga untuk membuktikan dugaan peneliti maka perlu dilakukan proses penelitian lebih lanjut oleh peneliti. Untuk maksud tersebut maka peneliti hendak melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Modal Psikologi Terhadap Kinerja Pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Pamona Selatan Di Kabupaten Poso.

Kinerja

Secara etimologis kata kinerja dapat disamakan artinya dengan kata *performance* yang mana kata tersebut berasal dari bahasa inggris. *Performance* atau biasa disebut dengan kata kinerja umumnya diberi batasan sebagai suatu kesuksesan yang dimiliki oleh seseorang pada saat melaksanakan tugas dan juga pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Mathis and Jackson (2012) kinerja merupakan hasil atas apa yang dilakukan ataupun tidak dilakukan oleh pegawai yang

bekerja dan juga seberapa banyak para pegawai yang bekerja memberikan kontribusi kepada perusahaan yang didalamnya meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab pegawai, kehadiran pegawai di tempat kerja, dan sikap kooperatif seorang pegawai.

Menurut Mangkunegara (2001) kinerja atau prestasi kerja seseorang merupakan hasil kerja yang secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang diberikan. Menurut Jauch and Glueck (1998) mendefinisikan kinerja sebagai suatu derajat atau tingkat penyelesaian tugas seorang individu dalam memperbaiki pekerjaan karyawan. Artinya bahwa seberapa baik seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diminta untuk ia kerjakan. Berbeda dengan istilah usaha (*effort*) dimana kinerja (*performance*) seseorang diukur dalam hasil (*result*) sedangkan usaha lebih mengacu pada energi yang dikeluarkan orang tersebut.

Modal Psikologi

Luthans, Youssef dan Avolio (2007) mendefinisikan modal psikologi sebagai suatu keadaan perkembangan psikologis positif seorang individu yang ditandai dengan: memiliki kepercayaan diri (*self efficacy*) untuk menerima dan menerapkan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas yang menantang; membuat positif atribusi (*optimisme*) yang dimana keadaan tersebut memikirkan sukses sekarang dan di masa depan; tekun menuju tujuan dan bila perlu mengarahkan jalan ke tujuan yang ingin di capai tersebut (harapan) agar berhasil mencapai tujuan tersebut; dan ketika dilanda masalah dan juga kesulitan mampu menopang dan bangkit kembali dan bahkan melampaui (ketahanan) untuk mencapai kesuksesan tersebut.

Luthans (2002) juga menyebutkan bahwa modal psikologis dapat didefinisikan sebagai suatu struktur yang didalamnya mencakup struktur yang mencakup hasil positif baik di tingkat pribadi maupun tingkat organisasi serta meningkatkan kinerja manusia. Sejalan dengan itu Demir (2011) juga menyatakan bahwa modal psikologis didalamnya mencakup harapan, ketahanan, *self efficacy*, dan *optimism*. Modal psikologi dapat dikatakan sebagai kombinasi dari semua empat elemen seperti yang dikatakan oleh Hughes bisa “Diukur, dikelola secara efektif, dan dikembangkan” untuk meningkatkan” kinerja seorang individu.

METODE PENELITIAN

Responden

Pada penelitian ini jumlah sampel yaitu 269 orang Tenaga Kesehatan di Kabupaten Poso. Penelitian ini adalah penelitian populasi, dengan menggunakan metode kuantitatif.

Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua skala untuk mengukur masing-masing variabel penelitian, diantaranya: skala kinerja siap pakai hasil validasi dari Sandrina Oktiana Br. Sianturi (2018) memiliki nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0.894 yang artinya skala tersebut dinyatakan reliabel dengan menggunakan teori yang di kemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006). Selanjutnya skala kedua yaitu skala modal psikologi siap pakai hasil validasi dari Sarah Agustira (2019) memiliki nilai reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0.970 yang artinya skala tersebut dinyatakan reliabel. Skala tersebut dikembangkan oleh Luthans, dkk., (2007) dan memiliki empat dimensi yaitu efikasi diri, harapan optimism, dan resiliensi.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS 24.0. Modal psikologi menjadi variabel terikat sedangkan efikasi diri dan harapan sebagai dimensi kinerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Pamona Selatan menjadi variabel bebas. Dalam penelitian ini kami juga memperlihatkan seberapa besar kontribusi efikasi dan harapan terhadap modal psikologi tenaga kesehatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Berikut ini adalah hasil uji hipotesis dalam penelitian ini:

Tabel 1. Hasil uji hipotesis

Variabel	N	R Square	Kontribusi (%)	F**	p***	Keterangan
Modal Psikologi terhadap kinerja	269	0.270	27%	24.393	0.000	Signifikan

Hasil analisis modal psikologi terhadap kinerja diperoleh hasil nilai *R Square* sebesar 0.270. Berdasarkan hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa kontribusi yang diberikan modal psikologi adalah sebesar 27%. Sedangkan sisanya sebesar 73% dari faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti terhadap kinerja pada tenaga kesehatan yang bekerja di puskesmas pamona selatan di kabupaten poso. Kemudian nilai *F* yang diperoleh dari nilai kontribusi yaitu sebesar 24.393 dan nilai signifikansi *F* adalah sebesar 0.000. Nilai signifikansi *F* lebih kecil dari taraf signifikansi 5% ($p = 0.005$).

Adapun nilai koefisien dimensi modal psikologi terhadap kinerja adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Nilai koefisien dimensi modal psikologi terhadap kinerja

Variabel	Constant*	B**	Nilai t***	Sig. t	Keterangan
Efikasi diri terhadap Kinerja		1.073	6.941	0.000	Signifikan
Harapan terhadap Kinerja		0.509	3.251	0.001	Signifikan
Resiliensi terhadap Kinerja	34.453	0.358	1.873	0.062	Tidak Signifikan
Optimis terhadap Kinerja		-0.199	-1.226	0.221	Tidak Signifikan

Dari hasil analisis yang diperoleh nilai koefisien konstanta dan nilai koefisien pengaruh untuk masing-masing variabel independen terhadap modal psikologi. Berikut adalah nilai konstanta yang dihasilkan adalah sebesar 34.453 sedangkan nilai koefisien pengaruh dari efikasi diri terhadap kinerja adalah sebesar 1.073 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dengan kata lain signifikan. Nilai pengaruh koefisien dari harapan terhadap kinerja adalah sebesar 0.509 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001, nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 dengan kata lain signifikan. Nilai koefisien pengaruh resiliensi terhadap kinerja sebesar 0.358 dengan nilai signifikansi sebesar 0.062, nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 dengan kata lain tidak signifikan. Nilai koefisien pengaruh optimis terhadap kinerja adalah sebesar -0.199 dengan nilai signifikansi sebesar 0.221, nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 dengan kata lain tidak signifikan.

Pembahasan

1. Gambaran Kinerja pada Tenaga Kesehatan

Berdasarkan hasil dari data yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa hasil analisis data tingkat kinerja pada tenaga kesehatan di kabupaten poso dikategorikan dalam lima kategorisasi. Kategorisasi tersebut adalah sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Dari hasil analisis data tersebut diperoleh hasil data yaitu terdapat 11.5% yang berada pada kategori sangat rendah, terdapat 13.4% berada pada kategori rendah, terdapat 40.1% berada pada kategori sedang, terdapat 30.9% yang berada pada kategori tinggi dan terdapat 4.1% berada pada kategori sangat tinggi. Pada umumnya responden dalam penelitian ini berada pada kategori sedang.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat kebervariasian pada tingkat skor kinerja pada tenaga kesehatan yang bekerja di puskesmas pamona selatan kabupaten poso yang pada umumnya berada pada tingkat skor sedang. Sejalan dengan ini penelitian yang dilakukan oleh Rijal, dkk. (2019) juga mengatakan bahwa hasil penelitiannya bervariasi yang dimana hasil penelitiannya tersebut menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan yang berada pada tingkat skor yang tinggi sebanyak 77 responden dan terdapat 23 responden berada pada tingkat skor yang rendah.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti dkk (2018). Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seorang karyawan, orang yang memiliki kepuasan

kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, begitupun sebaliknya orang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan membuat kinerjanya menurun.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor motivasi dan kompensasi. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015) mengatakan bahwa motivasi dan kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama, besar pengaruhnya yaitu 53.4%.

2. Gambaran Modal Psikologi Tenaga Kesehatan

Berdasarkan hasil dari data yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa hasil analisis data tingkat modal psikologi pada tenaga kesehatan di kabupaten poso dikategorikan dalam lima kategorisasi. Kategorisasi tersebut adalah sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Dari hasil analisis data tersebut diperoleh hasil yaitu terdapat 6.3% yang berada pada kategori sangat rendah, terdapat 25.7% berada pada kategori rendah, terdapat 38.7% berada pada kategori sedang, 24.2% yang berada pada kategori tinggi dan terdapat 5.2% berada pada kategori sangat tinggi. Pada umumnya responden dalam penelitian ini berada pada kategori sedang.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa bahwa terdapat kebervariasian pada tingkat skor modal psikologi pada tenaga kesehatan yang bekerja di puskesmas pamona selatan kabupaten poso yang pada umumnya berada pada tingkat skor sedang. Hasil ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Fransiska dkk (2017) mengatakan bahwa terdapat presentase 6% berada pada katgeori modal psikologi sangat tinggi, 32% termasuk pada kategori tingkat modal psikologi tinggi, 28% termasuk dalam kategori sedang, 27% termasuk dalam kategori rendah dan terdapat 7% berada pada tingkat skor modal psikologi sangat rendah.

Modal psikologi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah dukungan keluarga. Pengaruh faktor dukungan keluarga terhadap modal psikologi di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrawati (2013). Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa dukungan keluarga berpengaruh secara signifikan terhadap modal psikologi seseorang. Orang yang memiliki dukungan keluarga yang baik akan memiliki modal psikologi yang baik pula begitupun sebaliknya, orang yang memiliki dukungan keluarga yang rendah akan memiliki modal psikologi yang rendah pula.

3. Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan yang bekerja pada puskesmas pamona selatan di Kabupaten Poso. Hasil tersebut dilihat dari nilai signifikansi dari dimensi efikasi diri terhadap kinerja yaitu sebesar 0.000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 sehingga dikatakan signifikan dalam artian efikasi diri mampu mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yang bekerja pada puskesmas pamona selatan di kabupaten poso.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Carter, dkk. (2016) yang meyakini bahwa efikasi diri berpengaruh secara signifikan dan memiliki korelasi yang kuat terhadap kinerja. Seorang karyawan yang memiliki efikasi diri yang baik akan cenderung lebih percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan berbagai macam aktivitasnya didalam dunia pekerjaannya, berbeda dengan orang yang memiliki efikasi diri yang kurang, orang tersebut akan cenderung tidak merasa percaya dengan kemampuan yang ada dalam dirinya.

4. Pengaruh Harapan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Aspek komunikasi yang dipengaruhi secara negatif oleh aspek konflik peran ganda khususnya behavior Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa harapan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan yang bekerja pada puskesmas pamona selatan di kabupaten poso. Hasil tersebut dilihat dari nilai signifikansi dari dimensi harapan terhadap kinerja yaitu sebesar 0.000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 sehingga dikatakan signifikan dalam artian dimensi harapan mampu mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yang bekerja pada puskesmas pamona selatan di kabupaten poso.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cetin (2011) yang mengatakan bahwa harapan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seseorang dan juga dapat mempengaruhi pencapaian kinerja dalam sebuah organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan dari Snyder, dkk. (2002) mengatakan bahwa harapan berhubungan secara positif dengan kinerja seorang karyawan yang dimana harapan adalah suatu dorongan yang sangat positif dalam mendorong

seseorang untuk mencapai kesuksesan dalam karirnya dan juga akan mendorong seseorang dalam mencapai tujuan perencanaan karirnya.

5. Pengaruh Resiliensi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa resiliensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan yang bekerja pada puskesmas pamona selatan di kabupaten poso. Hasil tersebut dilihat dari nilai signifikansi dari dimensi harapan terhadap kinerja yaitu sebesar 0.221. Nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 sehingga dikatakan tidak signifikan dalam artian dimensi harapan tidak mampu mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yang bekerja pada puskesmas pamona selatan di kabupaten poso.

Hasil penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan dikarenakan hasil data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan. Diketahui dari hasil data demografi terdapat 209 responden dengan jenis kelamin perempuan dan 60 responden dengan jenis kelamin laki-laki. Hal tersebut mengakibatkan dimensi resiliensi tidak mampu mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di puskesmas pamona selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rinaldi (2010) terkait resiliensi pada masyarakat kota padang ditinjau dari jenis kelamin.

6. Pengaruh Optimis terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa optimis tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan yang bekerja pada puskesmas pamona selatan di kabupaten poso. Hasil tersebut dilihat dari nilai signifikansi dari dimensi harapan terhadap kinerja yaitu sebesar 0.076. Nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 sehingga dikatakan tidak signifikan dalam artian dimensi harapan tidak mampu mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yang bekerja pada puskesmas pamona selatan di kabupaten poso.

Hasil penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan dikarenakan hasil data yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini didominasi oleh perempuan. Hal tersebut mengakibatkan dimensi resiliensi tidak mampu mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yang bekerja di puskesmas pamona selatan kabupaten poso.

Dalam merasakan risiko atau masalah, laki-laki dan perempuan memiliki pandangan yang berbeda. Laki-laki lebih mengedepankan pertimbangan kognitif, mereka memandang masalah sebagai suatu hal yang dihadapi dan merupakan bagian dari hidup. Berbeda dengan perempuan yang bersikap lebih mengedepankan afektif dalam mengambil risiko. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Barends (2004) mengatakan bahwa dalam memecahkan suatu masalah, laki-laki lebih memiliki keyakinan dalam memecahkan masalah dan percaya pada kemampuan yang dimilikinya (kompetensi) untuk menguasai situasi yang sulit lebih positif dibandingkan dengan perempuan.

7. Pengaruh Modal Psikologi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan

Berdasarkan dari hasil data yang telah diuraikan, diketahui bahwa modal psikologi dapat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yang bekerja pada puskesmas pamona selatan di kabupaten poso. Hal ini dilihat dari nilai signifikansi modal psikologi terhadap kinerja yaitu sebesar 0.000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 sehingga dikatakan signifikan dalam artian modal psikologi mampu mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yang bekerja pada puskesmas pamona selatan di kabupaten poso. Dengan demikian hasil penelitian tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi modal psikologi seseorang maka semakin tinggi pula kinerja orang tersebut, begitupun sebaliknya semakin rendah modal psikologi seseorang maka kinerja orang tersebut akan rendah pula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thajaningsih dan Zaman (2017) yang mengatakan bahwa modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin baik modal psikologi seorang karyawan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerjanya, begitupun sebaliknya semakin rendah modal psikologi seorang karyawan maka hal kinerja seorang karyawan akan rendah pula.

Faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seorang pegawai diantaranya adalah kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di dukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Cahyadi, dkk. (2018). Hasil penelitian tersebut mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja seorang karyawan, orang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja, begitupun sebaliknya orang yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan membuat kinerjanya menurun.

Dalam penelitian ini diperoleh 6.3% memiliki modal psikologi yang sangat rendah dan memiliki kinerja sangat rendah sebesar 11.5%. Diperoleh 25.7% memiliki modal psikologi yang rendah dan sebesar 13.4% memiliki kinerja yang rendah. Pada bagian sedang diperoleh 38.7% dan sebesar 40.1% memiliki kinerja sedang. Kemudian terdapat 24.2% memiliki modal psikologi yang tinggi dan memiliki kinerja yang tinggi sebanyak 5.2%. Pada bagian sangat tinggi diperoleh 3.7% memiliki modal psikologi dan terdapat 4.1% responden memiliki kinerja yang sangat tinggi. Pada umumnya tenaga kesehatan yang bekerja pada puskesmas pamona selatan di kabupaten poso memiliki modal psikologi yang sedang serta memiliki kinerja yang sedang.

KESIMPULAN

Dari hasil yang telah diperoleh peneliti mengenai pengaruh modal psikologi terhadap kinerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Pamona Selatan di Kabupaten Poso diketahui bahwa modal psikologi mampu mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan artinya bahwa semakin tinggi modal psikologi seseorang maka kinerja orang tersebut akan baik pula. begitupun sebaliknya semakin rendah modal psikologi seseorang maka kinerjanya akan menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. M. (2019). *Buku Ajar Konsep-Konsep Dasar Dalam Keperawatan Komunitas*. Yogyakarta: Deepublish.
- Çetin, F. (2011). The effects of the organizational psychological capital on the attitudes of commitment and satisfaction: A public sample in Turkey. *European Journal of Social Sciences*, 21(3), 373-380.
- Feri, N., & Fithriana, N. (2019). Pengaruh Kinerja Tenaga Kesehatan Terhadap Kepuasan Masyarakat (Studi Pada Puskesmas Kendalsari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang). *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 8(2), 152-159.
- Fey, C. F., & Denison, D. N. (2000). Organizational culture and effectiveness: The case of foreign firms in Russia and Sweden. *Working Papper Servicess in Business Administration*, (2000), 4.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, 7(2), 135-142.
- Irawati, S. A. (2015). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kabupaten Sampang. *Neo-Bis*, 9(2), 41-52.
- Khamida, K., & Mastiah, M. (2015). Kinerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap. *Journal of Health Sciences*, 8(2).
- Lengcong, F., Lengcong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Luthans, F. (2002). *Performance and Motivation*. New York: Prentice Hall.
- Luthans, F., Youssef, C., & Avolio, B. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. New York: Oxiford Press.
- Mangkunegara, P. A. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Meilia, C. H. P., & Setyowati, W. (2016). Pengaruh Modal Psikologi Dan Peran Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasional (Studi Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). *Telaah Manajemen*, 13(1), 45-55.
- Mukrodi, M., & Reza, M. (2018). Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja karyawan pt express kencana lestari (express group) depok. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(1), 88-94.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2). 1-8.
- Rijal, F., Danganga, H.M.S., Usman., & Novitasari, N. (2019). Pengaruh Etika dan Kinerja Tenaga Kesehatan Terhadap Pemberian Pelayanan Kesehatan Pasien di Puskesmas Madising Na Mario Kota Pare-Pare. *Jurnal Ilmiah Manusia dan Kesehatan*. (2), 12-25.
- Saputra, M. (2016). Analisis Kinerja Tenaga Medis Puskesmas Kecamatan Kampar Utara Kabupaten Kampar. *Jurnal FISIP*, 3(2), 1-15

- Silen, A.P. (2016). Pengaruh Modal Psikologis dan Keterlibatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen Teori dan Penerapan*, 9(3), 161-175.
- Sofyan, K. D. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda. *Jurnal Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18-23.
- Umniyyati, R & Martono, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Harga Diri pada Kinerja Perawat. *Jurnal Management Analysis*, 6(2), 1-10.
- Usman. (2016). Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare. *Jurnal MKMI*, 12(1), 21.
- Wijaya, T & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal AGORA*, 3(2), 1-9.
- Zainaro, A.M., & Nurhidayat, M. (2020). Pengaruh Kinerja Petugas Kesehatan Pada Tingkat Kepuasan Pasien. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 14(2), 187-194.