



## Analisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Program Penanggulangan Tuberkulosis

Elok Alfiah Mawardi <sup>1</sup>, Yunita <sup>1</sup>

<sup>1</sup> Prodi D III Keperawatan, STIKES Nazhatut Thullab Sampang, Indonesia

### INFORMASI

Korespondensi:  
[mawardielok99@gmail.com](mailto:mawardielok99@gmail.com)



### Keywords:

Work environment,  
 Performance, Tuberculosis  
 Programe

### ABSTRACT

*Work environment is the most important part in improving the performance of employees in an organization. a good work environment is closely related to effective performance.*

*Objective: Analyze the work environment on the performance of the tuberculosis control program*

*Methods: This type of research is a study that uses an observational approach with a cross-sectional research design and a sampling technique using probability sampling. The respondents used were the executors of the tuberculosis control program at the Surabaya City Health Center as many as 28 teams.*

*Results: This research is a type of research provide information there is an influence between the work environment and the performance of the tuberculosis control program. Based on the results of this study, it can be explained that the work environment also has an important role to be able to help the tuberculosis control program management team to achieve better performance targets.*

*Conclusion: The work environment affects the performance of tuberculosis control program officers at the Surabaya City Health Center.*

**PENDAHULUAN**

Penyakit Tuberkulosis (TBC) merupakan jenis penyakit yang menular langsung dengan penyebab utama yakni Mycobacterium tuberculosis serta termasuk dalam daftar penyakit infeksi yang bersifat menular dan menjadi masalah di dunia kesehatan. Salah satu target di dalam SDGs dengan 17 tujuan pembangunan berkelanjutan dalam rangka upaya untuk pengembangan pembangunan millenium (MDGs) ialah mengakhiri epidemi Tuberkulosis (Bakri et al, 2021). Indonesia tergolong dalam susunan negara-negara yang memiliki angka kejadian kasus tuberkulosis paru tertinggi di dunia ke 2 setelah India.

Berdasarkan data yang disajikan dari *Annual Tuberculosis Report* tahun 2016, angka kejadian jumlah penderita tuberkulosis paru di tahun 2014 mencapai angka 9,6 juta (WHO, 2016). Provinsi Jawa Timur tercatat sebagai bagian dari wilayah penyumbang penderita kasus tuberkulosis baru dengan BTA Positif (*Case Detection Rate (CDR)*). Di Indonesia, Jawa Timur menempati urutan nomor delapan dari seluruh provinsi yang ada dengan jumlah 33 Provinsi. Angka capaian penemuan kasus/CDR di tahun 2014 sebesar 52%, dengan jumlah angka kejadian penyakit tuberkulosis paru mencapai angka 39.313 penderita (DinkesSBY, 2015).

Menurut Notoatmojo (2003), Kopelman (1986) dan Gibson et al. (1987), beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja petugas dalam suatu organisasi yaitu dapat dipengaruhi oleh faktor organisasi itu sendiri, faktor petugas dan faktor lingkungan. Faktor organisasi dapat berupa kepemimpinan, imbalan, sarana, struktur organisasi, desain pekerjaan dan sistem penghargaan (*reward system*). Faktor petugas berupa pengetahuan, pelatihan, kemampuan, beban kerja, keterampilan, pengalaman kerja, demografi dan tingkat sosial. Sedangkan untuk faktor lingkungan dapat mempengaruhi seluruh faktor tersebut.

*Work environment* sangat berpengaruh terhadap kinerja petugas dalam mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi petugas dalam menjalankan segala aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang baik bagi petugas adalah suasana kerja yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman bagi mereka selama berada di lingkungan kerjanya. Selain itu, lingkungan kerja merupakan elemen sistem sosial dalam organisasi yang dapat mempengaruhi pembentukan secara alamiah perilaku individu sehingga berpengaruh juga terhadap prestasi organisasi (Rivai & Sagala, 2011). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis lingkungan kerja dengan kinerja petugas penanggulangan tuberkulosis.

**METODE**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian yang menggunakan pendekatan observasional dengan rancangan secara cross sectional dan tanpa memberikan perlakuan terhadap objek penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh Puskesmas di Wilayah Kerja Kota Surabaya dengan tehnik sampling menggunakan tehnik *probability sampling* maka didapatkan sejumlah sampel yakni team pengelola yang terkait dalam program penanggulangan tuberkulosis yang berada pada 28 Puskesmas di Kota Surabaya terdiri dari dokter, penanggung jawab program TB, petugas laboratorium, petugas promkes, dan petugas surveilan. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner. Hasil penelitian ini telah di lakukan uji statistik dengan menggunakan uji statistic yaitu uji regresi linier dengan nilai  $p < 0,05$ .

**HASIL**

Berikut merupakan hasil penelitian yang telah dilakukan:

**Tabel 1.** Distribusi penilaian *Work Environment* terhadap Pengelola Program Penanggulangan Tuberkulosis

Work Environment	Penilaian	
	N	%
<i>Work Environment</i> Kurang	18	64
<i>Work Environment</i> Baik	10	36
Total	28	100

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa dari 64% Puskesmas di Surabaya yang belum memiliki *work environment* yang baik. Hasil ini mengungkapkan bahwa sebagian besar tim pengelola program penanggulangan tuberkulosis menerangkan bahwa lingkungan kerja di Puskesmas Kota Surabaya belum mendukung aktivitas kerja tim untuk melaksanakan program penanggulangan tuberkulosis dengan optimal.

**Tabel 2.** Distrubusi penilaian hasil kerja Tim Pengelola Program Penanggulangan Tuberkulosis

Kategori Kinerja	n	%
Kinerja Tercapai	12	42,9
Kinerja Tidak Tercapai	16	57,1
Total	28	100,0

Sumber: data primer

Berdasar Tabel 2, hasil kerja dari tim pengelola program penanggulangan tuberkulosis dengan menggunakan indikator *success rate* tahun 2017, ketercapaian indikator tersebut masih rendah dengan nilai persentase sebesar 42,9% yang tercapai. Hasil ini

menjelaskan bahwa hasil capaian kerja dari program penanggulangan tuberkulosis di Puskesmas Kota Surabaya dikategorikan masih belum maksimal/ belum mencapai standar.

**Tabel 3.** Penilaian item *Work Environment* dengan hasil kerja dari Tim Pengelola Program Penanggulangan Tuberkulosis

Work Environment	Kinerja				Total	
	Tercapai		Tidak			
	n	%	n	%	n	%
Rendah	10	55,6	8	44,4	18	100
Tinggi	6	60,0	4	40,0	10	100
Total	16	57,1	12	42,9	28	100

Sumber: data primer

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa *work environment* yang kurang sesuai dengan harapan tim pengelola program penanggulangan tuberkulosis cenderung memberikan dampak pada kinerja yang kurang baik.

**PEMBAHASAN**

**1. Lingkungan kerja**

Menurut Nitisemito (1992), *work environment* memiliki tiga indicator, indicator tersebut yang menjadi landasan dasar untuk menilai penelitian ini, yang terdiri dari suasana dalam bekerja, hubungan antar rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas penunjang kerja. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa secara keseluruhan, petugas pengelola program penanggulangan tuberkulosis menilai bahwa lingkungan kerja yang terdapat di Puskesmas Kota Surabaya masih belum cukup baik. Kondisi yang dinilai masih rendah oleh petugas terdapat pada lingkungan kerja yang tersedia bagi tim pengelola program penanggulangan tuberkulosis adalah yang sangat erat kaitannya dengan suasana kerja. Suasana kerja mencerminkan iklim dalam bekerja, penilaian ini dirasakan oleh setiap karyawan yang berada dalam sebuah organisasi (Rabia et al, 2012). Organisasi yang baik adalah yang dapat menghidupkan iklim kerja yang sehat bagi setiap anggota organisasinya (Dayo, 2012). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa sebagian besar tim menyayangkan tidak adanya kerjasama yang baik antar unit lain untuk dapat membantu kelancaran pelaksanaan program penanggulangan tuberkulosis di Kota Surabaya. Menurut Rivai dan Jauvani (2011), pada dasarnya lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif

bagi setiap pegawai yang berada didalamnya. Namun mengingat kondisi lingkungan kerja yang tercipta di Puskesmas Kota Surabaya kurang baik, maka dapat memberikan dampak negatif pula terhadap pegawainya. Penting bagi pimpinan sebuah organisasi untuk memperhatikan dengan lebih intens terkait lingkungan kerja bagi karyawannya (Ajai, 2011).

**2. Kinerja Petugas Program Penanggulangan Tuberkulosis**

Kinerja ialah sebuah dari catatan hasil luaran (*outcomes*) yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok dalam suatu periode waktu tertentu (Ardiansyah, 2015). Pada penelitian ini kinerja dari program penanggulangan tuberkulosis menjelaskan indikator *success rate*. Indikator *success rate* sendiri menggambarkan mengenai perbandingan antara jumlah semua kasus penyakit tuberkulosis yang sembuh dan pengobatan lengkap dengan jumlah kasus penyakit tuberkulosis yang diobati dan dilaporkan. Dengan kata lain, indikator *success rate* menunjukkan mengenai kualitas dari pengobatan penyakit tuberkulosis. Angka kesembuhan minimal yang harus dicapai ialah sebesar 90% dari jumlah kasus penyakit tuberkulosis yang diobati dan dilaporkan. Secara keseluruhan, berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan tersebut, kemudian dilakukan analisis nilai mean dari indikator kinerja tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada indikator *success rate* tingkat ketidaktercapaiannya mencapai 80%. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dapat diukur melalui evaluasi dari kompetensi atas dasar produktivitas kerja karyawan (Shahzad et al., 2011).

**3. Kaitan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Petugas Program Penanggulangan Tuberkulosis**

Hasil penelitian ini menyajikan informasi bahwa adanya pengaruh yang terjadi antara *work environment* dengan kinerja program penanggulangan tuberkulosis. Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut, dapat dijelaskan bahwa *work environment* juga memiliki peran penting untuk dapat membantu tim pengelola program penanggulangan tuberkulosis untuk dapat mencapai sasaran kinerja yang lebih baik. Sejalan dengan pendapat Rivai dan Jauvani (2011), bahwa lingkungan kerja yang sehat dan nyaman berkontribusi baik untuk dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi dan kualitas kerja yang lebih baik dan berkomitmen. Selain itu, peran serta motivasi dalam diri petugas cenderung menambah tingkat

kinerja yang dilakukan, motivasi juga mempengaruhi produktifitas kerja (Makian et al, 2016). Motivasi kerja memberikan kontribusi paling tinggi terhadap peningkatan produktifitas kerja karyawan (Saleh, Utomo, 2018). Apabila kondisi demikian dapat diwujudkan secara konsisten, pelaksanaan program penanggulangan tuberkulosis di Kota Surabaya juga akan mengalami perbaikan dan peningkatan.

### KESIMPULAN

1. *Work environment* dari Puskesmas Kota Surabaya sebagian besar petugas merasakan masih kurang baik.
2. Sebagian besar Puskesmas di Kota Surabaya belum mencapai kinerja petugas Program Penanggulangan Tuberkulosis.
3. Hasil kerja dari petugas program penanggulangan tuberkulosis di Puskesmas Kota Surabaya dipengaruhi oleh lingkungan pekerjaan yang meliputi 3 hal.

### SARAN

Peneliti menyarankan bagi atasan setiap petugas penanggulangan tuberkulosis untuk dapat berupaya menciptakan suasana kerja secara kekeluargaan dengan memperbaiki cara memberikan instruksi dan memberikan kesempatan bagi petugas untuk dapat menata area kerja sesuai dengan keinginan setiap petugas di Puskesmas, melakukan perencanaan terhadap kejelasan dari status pekerjaan dari petugas yang ada di Puskesmas, seperti memberikn jaminan untuk membantu meningkatkan kinerja petugas sehingga muncul pemikiran yang positif dan petugas termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang baik dalam mengatasi permasalahan tuberkulosis di Kota Surabaya.

### DAFTAR PUSTAKA

Ajayi, I. (2011). *Work Environment As Correlate Of Academic Staff Job Performance In South West Nigerian Universities* . European Journal of Educational Studies.

Alex S., Nitisemito. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.

Ardiansyah, A. A., (2015). *Hubungan Kesadaran Sosial dan Keterampilan Sosial Dengan Kinerja Bidan Dalam Pemberian Tablet FE Pada Ibu Hamil di Puskesmas Kota Surabaya*. Tesis. Surabaya: Universitas Airlangga.

Dayo, A., (2012). *Working environment, workers' morale and perceived productivity in industrial organizations in Nigeria*. Education Research Journal Vol. 2(3) pp. 87-93.

Dinkes Prov Jatim. (2014). *Profil Dinkes Prov. Jatim*

Surabaya: Dinkes Provinsi Jawa Timur; 2015

Fatri Bakri, Henni Kumaladewi Hengky & Fitriani Umar. (2021). *Pemetaan Faktor Risiko Kejadian Tuberkulosis di Kota ParePare : Vol.4 No. 2, Mei 2021: 266-278*

Gibson, J., L., John M. Ivancevich, James H., Donnelly Jr., and Robert K., 2003. *Organization: Nehavior, Structure, and Processes*, 11th Ed. New York: McGraw-Hill.

Kopelman, R., E. (1986) *Managing Productivity in Organization; a Practical, People – Oriented Perspective*; McGraw – Hill Book, Co, Singapore.

Notoatmodjo, S., (2008). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Rabia, I., Afsheen, F., Arshad, Z., Imran, Y., and Iram B. (2012). *How to Boost Employee Performance: Investigating the Influence of Transformational Leadership and Work Environment in a Pakistani Perspective*. Middle-East Journal of Scientific Research.

Rivai, V., dan Sagala, E., J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo

Shahzad, K., Sarmad, M., Abbas, M. & Khan, M.A. (2011). *Impact of Emotional Intelligence (EI) on Employee's Performance in Telkom Sector of Pakistan*. *African Journal of Business Management*, 5(4), pp.1225-31.

WHO. (2016). *Global Tuberculosis Report*. Geneva: WHO; 2016