

PENGARUH *PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT* TERHADAP *TASK PERFORMANCE* PELAKSANA PROGRAM PENCEGAHAN DAN PENGENDALIAN PENYAKIT TIDAK MENULAR

(The Effect Of Psychological Empowerment On Task Performance Implementing Non-Communicable Disease Prevention And Control Program)

Nia Novita Sari

Fakultas Keperawatan Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
nianovita@ukwms.ac.id

ABSTRAK

Pendahuluan: Penelitian ini bermula dari adanya capaian indikator program P2PTM sebagai evaluasi kinerja P2PTM di wilayah Dinas Kesehatan Kota Surabaya sejak tahun 2015-2017 belum mencapai target. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *psychological empowerment* terhadap *task performance* Pelaksana Program Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular. **Metode:** Penelitian ini adalah penelitian observasional dengan desain cross-sectional. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret 2020 di Puskesmas Kota Surabaya. Sampel penelitian adalah 35 Pelaksana Program Pencegahan dan Pengendalian Penyakit Tidak Menular. Metode pengambilan sampel dengan *total sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan alat bantu kuesioner. Analisis data dengan regresi linier. **Hasil:** Sebagian besar responden adalah perempuan (65,7%), usia 36-45 tahun (60%), pendidikan terakhir adalah D3 (77%). *Psychological empowerment* keseluruhannya tinggi (100%) dan *task performance* pelaksana P2PTM sebagian besar cukup baik (82,8%). Hasil analisis data menunjukkan bahwa *psychological empowerment* memiliki pengaruh terhadap *task performance* ($p=0,001$). **Kesimpulan:** *psychological empowerment* dapat mempengaruhi *task performance*.

Kata kunci: *psychological empowerment*; *task performance*; puskesmas

ABSTRACT

The Influence of Psychological Empowerment on Task Performance of Implementing Non-Communicable Disease Prevention and Control Programs

Introduction: This research begins with the achievement of P2PTM program indicators as an evaluation of P2PTM performance in the Surabaya City Health Office area since 2015-2017 that has not reached the target. This study aims to determine the effect of *psychological empowerment* on the *task performance* of P2PTM program. **Methods:** This study is an observational study with a cross-sectional design. This research was conducted in March 2020 at Health Centers in Surabaya. The research sample was 35 Implementers of the Non-Communicable Disease Prevention and Control Program. Sampling method with *total sampling*. Data were collected using a questionnaire tool. Data analysis with linear regression. **Results:** Most of the respondents are women (65.7%), age 36-45 years (60%), the last education is D3 (77%). Most of the *psychological empowerment* is high (100%), and *task performance* of the P2PTM implementers was mostly quite good (82.8%). The results of data analysis showed that *psychological empowerment* had an effect

on task performance ($p=0.001$). **Conclusion:** *psychological empowerment can affect task performance.*

Keywords: *psychological empowerment; task performance; puskesmas*

PENDAHULUAN

Penyakit tidak menular (PTM) merupakan salah satu atau masalah kesehatan dunia dan Indonesia yang sampai saat ini mengkhawatirkan dunia kesehatan karena merupakan salah satu penyebab dari kematian (Jansje & Samodra 2012). Riskesdas 2018 menunjukkan bahwa prevalensi Penyakit Tidak Menular meningkat jika dibandingkan dengan Riskesdas 2013, antara lain kanker, stroke, penyakit ginjal kronis, diabetes melitus, dan hipertensi. Kejadian kanker meningkat dari 1,4% (Riskesdas 2013) menjadi 1,8%; prevalensi stroke meningkat dari 7% menjadi 10,9%; dan penyakit ginjal kronik meingkat dari 2% menjadi 3,8%. Berdasarkan pemeriksaan gula darah, diabetes melitus meningkat dari 6,9% menjadi 8,5%; dan hasil pengukuran tekanan darah, hipertensi meningkat dari 25,8% menjadi 34,1%. Peningkatan prevalensi penyakit tidak menular ini berhubungan dengan gaya hidup, antara lain merokok, konsumsi minuman beralkohol, olahraga, serta konsumsi buah dan sayur.

Mengingat perkembangan kejadian PTM yang pesat di Indonesia, penguatan surveilans dan evaluasi efektivitas Program Pencegahan dan Pengendalian PTM (P2PTM) yang telah dilaksanakan menjadi penting. Efektivitas indikator program P2PTM yang menjadi tolak ukur dalam pelaksanaan program P2PTM dapat dievaluasi dengan berbagai cara. Hasil kinerja program P2PTM Dinas Kesehatan Kota Surabaya tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 berdasarkan indikator program P2PTM memberikan informasi capaian indikator program P2PTM sebagai penilaian efektivitas P2PTM di wilayah Dinas

Kesehatan Kota Surabaya. Indikator P2PTM tidak terpenuhi pada tahun 2015-2017 dengan target nasional sebesar 50%. Artinya angka kinerja P2PTM masih di bawah target.

Kinerja yang mengalami penurunan dapat disebabkan banyak faktor. Menurut Menurut Kopelman (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: faktor individu, faktor pekerjaan dan faktor organisasi. Faktor organisasi meliputi sistem penghargaan, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan dan dukungan organisasi. Salah satu dukungan organisasi adalah pemberdayaan kerja secara psikologi.

Pemberdayaan kerja secara psikologis dibutuhkan oleh petugas program pencegahan dan pengendalian PTM di Puskesmas. Pemberdayaan secara psikologi dapat dilakukan oleh organisasi terbaik, baik yang berasal dari Dinas Kesehatan maupun Puskesmas. Aspek terkait pemberdayaan psikologi dapat untuk memahami segala aktivitas serta tanggung jawab penyelesaian tugas petugas program pencegahan dan pengendalian PTM seperti; keberartian, penentuan sendiri, kecakapan dan dampak. Hasil penelitian sebelumnya, menurut Mustika (2016) bahwa aspek dari *psychological empowerment* yaitu *meaning, competence, self-determination dan impact* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *task performance*.

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan data yang telah dipaparkan, masalah dalam penelitian ini adalah capaian indikator program P2PTM sebagai evaluasi kinerja P2PTM belum mencapai target. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *psychological empowerment* terhadap *task*

performance pelaksana program pencegahan dan pengendalian penyakit tidak menular.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan analitik observasional. Rancang bangun dalam penelitian ini adalah *cross sectional*, karena pada saat pengumpulan data hanya dilakukan satu kali dalam satu waktu tertentu dan secara bersamaan terhadap variabel yang diteliti. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2020.

Sampel penelitian ini adalah pelaksana program P2PTM. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 responden.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner *psychological empowerment* dan SOP program P2PTM sudah dilakukan uji validitas dan realibilitas. Data yang diperoleh kemudian diuji statistik menggunakan metode *Regresi Linier*.

HASIL

Data Umum

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di Puskesmas Kota Surabaya Tahun 2020 Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, dan Pendidikan Terakhir.

Karakteristik		n	%
Umur	Masa dewasa awal (26-35)	14	40
	Masa dewasa akhir (36-45)	21	60
	Jumlah	35	100
Jenis Kelamin	Laki-laki	12	34,3
	Perempuan	23	65,7
	Jumlah	35	100
Pendidikan Terakhir	D3	27	77
	S1	8	23
	Jumlah	30	100

Berdasarkan Tabel 1. paling banyak responden berada dalam kelompok dewasa akhir yaitu di usia 36-45 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden merupakan petugas pelaksana yang memiliki pengalaman di bidang P2PTM. Berdasarkan jenis kelamin, responden sebagian besar adalah perempuan (65,7%). Responden perempuan lebih banyak dibandingkan berjenis kelamin laki-laki dan mayoritas pendidikan terakhir responden adalah Diploma 3 (77%).

Data Khusus

Psychological Empowerment

Psychological Empowerment merupakan pola pikir atau persepsi pemberdayaan yang dimiliki oleh setiap karyawan. Terdapat empat aspek yang penting untuk menilai *psychological empowerment* yaitu *meaning, self-determinant, competence, impact*. Berdasarkan dimensi yang ada dikategorikan menjadi empat kategori yang ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Penilaian *Psychological Empowerment* Pelaksana P2PTM di Puskesmas Kota Surabaya Tahun 2020

No.	Dimensi <i>Psychological Empowerment</i>	Cukup		Setuju		Total	
		n	%	n	%	n	%
1.	<i>Meaning</i>	0	0	35	100	35	100
2.	<i>Self-determinant</i>	0	0	35	100	35	100
3.	<i>Competence</i>	2	5,7	33	94,3	35	100
4.	<i>Impact</i>	5	14,3	30	85,7	35	100

Berdasarkan Tabel 2. diperoleh informasi bahwa *psychological empowerment* berdasarkan dimensi *meaning, self-determinant, competence, impact* menunjukkan bahwa mayoritas responden

memiliki persepsi setuju terhadap *psychological empowerment*. Penilaian pada dimensi *competence* dan *impact* menunjukkan bahwa terdapat responden memiliki persepsi cukup setuju terhadap *psychological empowerment*.

Berdasarkan hasil penilaian *psychological empowerment* pada setiap dimensi yang ada, maka dapat diketahui tingkatan *psychological empowerment* pelaksana P2PTM Surabaya secara keseluruhan. Tingkatan *psychological empowerment* Pelaksana P2PTM di Puskesmas Kota Surabaya secara keseluruhan akan terlihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Penilaian Responden tentang *Psychological Empowerment* P2PTM di Puskesmas Kota Surabaya Tahun 2020

No.	<i>Psychological Empowerment</i>	n	%
1.	Tinggi	35	100
2.	Cukup tinggi	0	0
Total		35	100

Berdasarkan Tabel 3. diketahui bahwa hasil pengukuran terhadap *psychological empowerment* Pelaksana P2PTM di Puskesmas Kota Surabaya adalah pada kategori tinggi. Hal ini mengartikan bahwa pelaksana P2PTM memiliki pola pikir atau persepsi pemberdayaan yang tinggi terhadap yang dimiliki. Oleh karena itu, pelaksana P2PTM tetap menjaga dan meningkatkan pola pikir pemberdayaan terhadap diri sendiri.

Task Performance

Task Performance merupakan perilaku karyawan yang secara langsung terlibat dalam proses pembentukan sumber daya. Hasil pengukuran terhadap *task performance* pelaksana P2PTM akan terlihat pada Tabel 4. Tabel 4. Pengukuran *Task Performance* Pelaksana P2PTM di Puskesmas Kota Surabaya Tahun 2020

No.	<i>Task Performance</i>	n	%
1.	Baik	6	17,2
2.	Cukup baik	29	82,8
Total		35	100

Berdasarkan Tabel 4. diperoleh informasi bahwa *task performance* dari individu pelaksana P2PTM adalah cukup baik. Hal ini menunjukkan kinerja dari individu pelaksana P2PTM telah melaksanakan program PTM sesuai prosedur.

Hasil Uji Pengaruh

Hasil uji pengaruh *psychological empowerment* terhadap *task performance* pelaksana P2PTM dapat dilihat pada Tabel 5. Tabel 5. Hasil Regresi Linier Pengaruh *psychological Empowerment* terhadap *Task Performance* Pelaksana P2PTM di Puskesmas Kota Surabaya

No.	Variabel	p	b	Keterangan
1.	<i>Psychological Empowerment</i>	0,001	0,444	Signifikan

Berdasarkan Tabel 5. dapat diperoleh informasi bahwa *psychological empowerment* berpengaruh terhadap *task performance* pelaksana P2PTM. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai p yaitu ($p=0,001$) yang kurang dari nilai α (0,05). Berdasarkan nilai koefisien regresi dapat diketahui bahwa besar pengaruh dari setiap variabel. Besar pengaruh *psychological empowerment* terhadap *task performance* yaitu apabila *psychological empowerment* naik sejumlah 1% maka *task performance* akan naik sebesar 44%.

PEMBAHASAN

Psychological empowerment merupakan proses pertumbuhan pribadi dan pengembangan kualitas, nilai, dan upaya yang melekat pada individu. Pemberdayaan ini sangat diperlukan karena merupakan individu merasakan memiliki kekuatan atau percaya bahwa mereka dapat secara memadai

menghadapi peristiwa, situasi dan orang-orang yang mereka hadapi (McClelland, 2010).

Hasil penilaian *psychological empowerment* Pelaksana P2PTM di Puskesmas Kota Surabaya, menunjukkan bahwa semua pelaksana memiliki *psychological empowerment* yang tinggi. Namun perlu untuk memperhatikan aspek-aspek dari dimensi yang ada untuk peningkatan dan tetap mempertahankan *psychological empowerment* Pelaksana P2PTM di Puskesmas Kota Surabaya.

Psychological empowerment merupakan faktor kunci proses pertumbuhan pribadi dan pengembangan kualitas, nilai, dan upaya yang melekat pada individu. *Psychological empowerment* yang tinggi akan mewujudkan kemampuan pribadi dan menciptakan motivasi intrinsik (Ahmad & Oranye, 2010). Penilaian tertinggi pada kategori tinggi ada pada semua aspek atau dimensi. Pemberdayaan psikologis timbul setelah pemberdayaan tercapai sehingga terdapat rasa senang terhadap pekerjaan, karyawan bekerja dengan lebih produktif dan efisien (Laschinger, et.al, 2004).

Kesimpulan dari gambaran mengenai *psychological empowerment* Pelaksana P2PTM di Puskesmas Kota Surabaya tergolong tinggi. Meskipun demikian Pelaksana P2PTM di Puskesmas Kota Surabaya sangat perlu untuk meningkatkan dan mempertahankan *psychological empowerment*. *Psychological empowerment* berdampak langsung terhadap hasil yang diperoleh karyawan dalam melakukan tugasnya di lingkungan organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan aspek *psychological empowerment* yang lain yaitu *competence* dan *impact* karena mendapat penilaian dari pasien cukup.

Task performance merupakan perilaku karyawan yang terlibat langsung dalam proses perubahan sumber daya

organisasi menjadi barang atau jasa yang membentuk organisasi. Kinerja memerlukan *performance appraisal* sebagai evaluasi. Penilaian kinerja merupakan pemaparan sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan organisasi. Hasil pengukuran *task performance* menunjukkan bahwa sebagian besar Pelaksana P2PTM cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pelaksana P2PTM sudah baik karena kinerja ini merupakan hal utama yang dapat menunjukkan P2PTM berjalan sesuai prosedur. Penilaian *task performance* dapat bersifat subyektif maupun obyektif. Penilaian obyektif berarti pengukuran kinerja dapat diterima, diukur oleh pihak lain selain yang melakukan penilaian dan bersifat kuantitatif dimana dalam penelitian ini menggunakan laporan data sekunder (SOP) dan melakukan wawancara dengan panduan kuesioner. Melihat data sekunder tiap capaian program P2PTM Puskesmas (Werther & Davis, 1989). Kesimpulan mengenai *task performance* tergolong cukup baik. Meskipun demikian Pelaksana P2PTM Puskesmas Surabaya sangat perlu untuk meningkatkan *task performance* terutama dalam capaian target yang sudah ditentukan oleh pemerintah.

Hasil uji pengaruh menunjukkan bahwa *psychological empowerment* memiliki pengaruh signifikan terhadap *task performance* Pelaksana P2PTM. Besar pengaruh *psychological empowerment* terhadap *task performance* ialah bahwa individu terlibat dan memberikan dampak pada organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Psychological empowerment memiliki pengaruh signifikan terhadap *task performance*. *Task performance* pelaksana P2PTM akan semakin baik apabila pelaksana P2PTM semakin memiliki *psychological*

empowerment yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh *psychological empowerment* terhadap *task performance* Pelaksana P2PTM Puskesmas Surabaya, maka saran dari penelitian ini adalah perlu melakukan rencana strategi untuk peningkatan *psychological empowerment*.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N., & Oranye, N. O. 2010. Empowerment, job satisfaction and organizational commitment: a comparative analysis of nurses working in Malaysia and Englan. *Journal of nursing management*.
- Ashley, Y. M., 2014. *Structural and Psychological Empowerment in Health Care: A study of Assess and Treat programs in respiratiry care*, s.l.: University of South Carolina.
- Bustan, M.N., 2007. *Epidemiologi Penyakit Tidak Menular*. Cetakan 2. Jakarta: Rineka Cipta
- Debora, 2006. *Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Psikologis Terhadap Kepercayaan Prganisasi dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta*, Indonesia: Universitas Kristen Palangkaraya.
- Ekawati, D., 2012. *Pengaruh Pemberdayaan Structural Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Bhakti Asih Dengan Pemberdayan psikologis sebagai Variabel Antara*, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Jansje H, V. Ticoalu & Yoseph L Samodra. "Prevalensi Penyakit Tidak Menular Pada Tahun 2012-2013 di Kecamatan Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara Sulawesi Utara"
- Jannah, N., Handayani, H. & Pujasari, H., 2012. *Strategi Pemberdayaan Meningkatkan Iklim Organisasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit*, Jakarta: Universitas Indonesia.
- Kemenkes RI. 2013. *Riset Kesehatan Dasar; RISKESDAS*. Jakarta: Balitbang Kemenkes RI
- Kemenkes RI. 2018. *Riset Kesehatan Dasar; RISKESDAS*. Jakarta: Balitbang Kemenkes RI
- Khan, M. R., Z., Jam, F. A. & Ramay, M. I., 2010. *The Impacts of Organizational Commitment on Employee Job Performance*, Islamabad Pakistan: International Islamic University.
- Kopelman, E. R., 2016. *Managing productivity in Organization*. New York: Mc Graw Hill, Book Company.
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J. & Shamian, J., 2004. The Impact of Workplace Empowerment, Organizational Trust on Staff Nurses's Work Satisfaction and Organizational Commitment, s.l.: *Health Care Manage Rev*, 26(3): 7-23.
- Manojlovich, M., 2007. Power and Empowerment in Nursing: Looking Backward to Inform the Future, s.l.: The Online Journal of Issue Nursing. A Scholarly *Journal of The American Nurses Association*.
- Mario, R. H., 2010. *Analisis Pengaruh pemberdayaan Struktural dan Pemberdayaan psikologis Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen*

- Organisasi*, Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- McShane, S. & Glinow, M. V., 2008. *Organizational Behaviour*. 5 penyunt. Chicago: IL: McGraw Hill.
- Mustika, H. 2016. Pengaruh Psychological Empowerment Terhadap Task Performance dan Contextual Performance Pada PT. Nasdec Indonesia di Surabaya. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Rini, A. P., 2013. *Strategi peningkatan Cakupan Program Pokok Puskesmas Berdasarkan analisis Efektivitas Tim, Work Attitude dan Job Performance Unit Kerja Puskesmas di Kabupaten Gresik*, Surabaya: Universitas Airlangga.
- Robbins, S. P., 2013. *Organizational Behaviour*. Dalam: s. yagan, penyunt. *Organizational Behaviour*. USA: Pearson Education.
- Whether, B. W. & Keith, D., 1989. *Human Resources and Personel Managemen, 4th Edition*, USA: McGraw Hill.