

Kualitas Kerja Bidan dalam Program Pencegahan Penularan HIV Ibu ke Anak di Kota Depok

Hani Rosiana¹, Irma Jayatmi²

¹Puskesmas Abadijaya Jl. Kerinci Raya No.1

²Program Magister Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju.

¹Abadijaya, Sukmajaya, Kota Depok, Jawa Barat

²Jl. Harapan, RT.2/RW.7, Lenteng Agung, Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan

Email: hani_ros@rocketmail.com¹, irmajayatmi@gmail.com²

ABSTRAK

Angka prevalensi dan penularan HIV dari ibu ke bayi masih terbatas, jumlah ibu hamil yang terinfeksi HIV cenderung meningkat. Infeksi HIV dari ibu ke anak dapat dicegah, melalui upaya pencegahan penularan dari ibu ke anak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kualitas kerja bidan dalam program pencegahan penularan HIV ibu ke anak di Kota Depok tahun 2017. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif, desain penelitian cross sectional dan metode SEM. Sampel dari penelitian ini sebesar 65 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan instrumen penelitian berupa kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung antara dukungan organisasi terhadap kualitas kerja bidan sebesar -39,76%. Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kualitas kerja bidan sebesar 83,23%. Sarana dan prasarana berpengaruh secara langsung terhadap kualitas kerja bidan sebesar 11,89%. Demikian juga untuk variabel persepsi berpengaruh secara langsung terhadap kualitas kerja bidan sebesar 22,69%. Nilai Q square adalah 82,25% dan sisanya sebesar 17,75% dijelaskan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Dapat disarankan bahwa Dinas kesehatan dan kepala Puskesmas berperan aktif untuk memberikan konseling dan informasi tentang program pencegahan penularan HIV ibu ke anak serta mengevaluasi secara berkelanjutan sehingga dapat mengetahui sampai dimana kekurangan bidan dalam melaksanakan tugas.

Kata Kunci

bidan, kerja, kualitas, dukungan organisasi, lingkungan kerja

ABSTRACT

The prevalence and transmission of HIV from mother to baby is still limited, the number of HIV-infected pregnant women is likely to increase. HIV infection from mother to child can be prevented, through the efforts of prevention of mother to child transmission. This study aims to determine the quality of the work of midwives in prevention programs of HIV transmission mother to child in the City of Depok 2017. The method used in this research is using quantitative research methods, cross-sectional study design and methods SEM. The sample of this research amounted to 65 people. The Data used in this research is primary data of the research instrument questionnaire. The results showed that the direct influence between the support organization to the quality of the work of midwives by -39.76%. Work environment directly affect the quality of work of midwives by 83.23%. Facilities and infrastructure have direct effect on the quality of the work the midwife of 11.89%. Likewise for the perception variables have direct effect on the quality of the work the midwife of 22.69%. The value of Q square is 82.25% and the rest of 17.75% described other variables that do not exist in this study. Can be advised that the department of health and the head of the health center plays an active role to provide counseling and information about programs of prevention HIV transmission mother to child as well as evaluate in a sustainable manner so that it can determine the extent to which the shortage of midwives in carrying out the task.

Keywords

quality, of work, of midwives, said support organization, work environment

Pendahuluan

Human Immunodeficiency Virus/Acquired Immune Deficiency Syndrome (HIV/AIDS) merupakan masalah kesehatan di seluruh dunia. World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa HIV/AIDS menjadi ancaman global dan mengakibatkan dampak merugikan di semua sektor. Penyakit HIV/AIDS merupakan penyakit infeksi penyebab kematian peringkat atas dengan angka kematian dan angka kejadian penyakit yang tinggi serta membutuhkan diagnosis serta terapi yang cukup lama.¹

Salah satu bentuk layanan masyarakat yang paling diminati adalah bidan, yang lebih mudah dan banyak diakses oleh perempuan yang membutuhkan layanan untuk berkonsultasi masalah kesehatannya. Peran bidan dapat dioptimalkan untuk bergerak bersama-sama dalam program Prevention Mother to Child Transmission (PMTCT) ini. Perempuan hamil lebih banyak memilih layanan bidan, karena aksesnya lebih dekat dan lebih ekonomis. Harapannya, keterlibatan bidan dapat meningkatkan ibu hamil untuk melakukan pemeriksaan HIV sebagai salah satu pelayanan antenatal.²

Pada ibu hamil, HIV bukan hanya merupakan ancaman bagi keselamatan jiwa ibu, tetapi juga merupakan ancaman bagi anak yang di dalam kandungannya karena hal ini terjadi karena penularan dari ibu ke bayinya pada masa kehamilan. Lebih dari 90% kasus anak HIV, mendapatkan infeksi dengan cara penularan dari ibu ke anak atau Mother To Child Transmission (MTCT) dan setengah dari anak yang terinfeksi tersebut akan meninggal sebelum berumur dua tahun.³ Terkait pelaksanaan Pencegahan Penularan HIV dari Ibu ke Bayi (PPIA) yang terintegrasi pada layanan KIA, Kota Depok mempunyai peluang untuk mengatasi permasalahan penularan HIV dari ibu ke bayi. Hal ini dapat kita lihat dari cakupan K1 atau akses layanan kesehatan bagi ibu hamil mencapai jumlah K1 sebesar 44.903 (99,1%) pada tahun 2015.⁴

Peran bidan dalam PMTCT adalah mengupayakan pemberantasan penyakit HIV/AIDS. Peran bidan yang lainnya dapat diarahkan juga kepada upaya pencegahan yang dilakukan melalui skrining HIV/AIDS terhadap darah donor, mengetahui persentasi donor darah yang diskriminasi terhadap penyakit HIV/AIDS, upaya pemantauan dan pengobatan penderita Penyakit Menular Seksual (PMS) serta meningkatkan cakupan penanganan kasus HIV/AIDS, infeksi menular seksual. Peran bidan dalam hal deteksi dini untuk mencegah meningkatnya angka morbiditas dan mortalitas dari infeksi HIV. Bidan juga melakukan penawaran tes HIV bagi ibu hamil yang melakukan kunjungan ANC dimulai dari unit layanan pemerintah salah satunya Puskesmas. Dengan mengajak ibu hamil melakukan tes HIV tes HIV secara aktif dilakukan oleh bidan bagi ibu hamil di Puskesmas

maka harapan untuk penemuan dan pengobatan kasus HIV/AIDS menjadi lebih besar dan risiko penularan HIV dari ibu ke bayi dapat diturunkan.⁵

Untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan bidan pihak manajemen harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mendorong bidan bekerja dengan produktif, salah satunya yaitu memperhatikan kepuasan kerja bidan. Bidan sebagai petugas kesehatan di garis terdepan dan sesuai dengan fungsi keberdaannya diharapkan mampu melakukan pencegahan penularan HIV ibu ke anak. Dalam hal ini dapat diartikan kualitas kerja adalah mutu seorang karyawan dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan.⁶

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kualitas kerja bidan tersebut di antaranya adalah faktor individu (internal) terdiri atas kemampuan, pengalaman, motivasi, pembelajaran, sikap dan faktor lingkungan kerja organisasi (eksternal) terdiri atas imbalan atau penghargaan, sarana dan peralatan, beban kerja.⁷ Terdapat 3 (tiga) faktor yang berpengaruh terhadap kualitas kerja antara lain: yang pertama adalah faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang, yang kedua adalah faktor psikologis.⁸ Faktor psikologis adalah peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja, yang ketiga adalah faktor organisasi yaitu struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan. Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada bulan November tahun 2016 dengan cara wawancara kepada Seksi Kesehatan Keluarga (Kesga) di Puskesmas didapat informasi hasil ibu yang positif HIV sebanyak 8 kasus di Kota Depok, sedangkan upaya yang telah dilakukan Dinas Kesehatan Depok untuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan bidan sampai dengan tahun 2016 didapat data jumlah bidan ada 150 bidan. Dari 150 orang bidan yang sudah terlatih yang melakukan program PITC serta hanya 30 orang dan diharapkan bidan yang sudah dilatih dapat memberikan ilmunya kepada rekan kerjanya agar semua bidan dapat melakukan koseling dan test HIV (VCT) pada semua ibu hamil agar pemeriksaan HIV pada semua ibu hamil tercapai target, maka dapat diharapkan bidan dapat meningkatkan kualitas kerjanya dalam melaksanakan program PPIA. Dalam hal inipun yang terpenting adalah melakukan antenatal care yang terintegrasi dan yang harus dilakukan adalah pemeriksaan laboratorium untuk mengetahui apakah ibu hamil positif atau negatif HIV.

Untuk memperkuat dugaan mengenai belum optimalnya kualitas kerja bidan maka dilakukan wawancara pada bulan November tahun 2016 di Kota Depok, adapun beberapa permasalahan ini dapat dikaitkan dengan rendahnya kualitas kerja bidan diantaranya adalah yang pertama data yang

didapat dari Laporan triwulanan kota Depok tahun 2015 menunjukkan jumlah kasus Acquired Immunodeficiency Syndrome (AIDS) dengan faktor risiko transmisi perinatal (dari ibu dengan HIV ke bayinya) sebanyak 8 kasus. Angka ini menunjukkan peningkatan transmisi perinatal dua kali lebih tinggi dibandingkan tiga tahun sebelumnya yang hanya 4 kasus ibu dengan HIV. Kenaikan kasus HIV pada bayi di Indonesia ini terjadi seiring dengan kenaikan kasus AIDS pada perempuan, yakni dari 11% pada tahun 2012, 23% pada tahun 2013, menjadi 28% pada tahun 2014. Meningkatnya proporsi kasus AIDS pada perempuan ini menunjukkan epidemi AIDS di Depok makin meningkat dan dipastikan akan meningkatkan jumlah bayi terinfeksi HIV di masyarakat. 2). Dukungan dari dinas kesehatan atau Puskesmas yang belum memadai, seperti masih kurangnya dinas kesehatan dan puskesmas dalam memberikan pelatihan PICT dan bimbingan kepada bidan dalam program PMTCT, informasi tentang perubahan jadwal dalam program pencegahan penularan HIV ibu ke anak yang akan dilaksanakan. 3). Lingkungan kerja yang kurang mendukung, yaitu seperti tata ruang yang tidak memadai serta belum menyediakan ruang kerja yang nyaman untuk melakukan *Voluntary Counselling and Testing* (VCT) baik bagi bidan maupun bagi pasien. 4). Sarana dan prasarana yang masih kurang, bahkan masih adanya puskesmas yang belum mempunyai tempat atau ruangan khusus melakukan VCT. 5) persepsi bidan puskesmas yang merasa keterlibatan bidan di puskesmas kurang disebabkan oleh merasa tidak dilibatkan secara langsung. Sementara, harapan kepala puskesmas, bidan koordinator seharusnya berkoordinasi dahulu dengan seluruh bidan puskesmas.

Hal tersebut menggambarkan masih rendahnya peran bidan dalam dalam program pencegahan penularan HIV ibu ke anak yang diketahui dari jumlah bidan terlatih yang masih aktif. Rendahnya peran bidan dapat menggambarkan rendahnya kualitas kerja bidan di Kota Depok, karena kualitas kerja bidan salah satunya dapat diukur melalui peran bidan dalam program pencegahan penularan HIV ibu ke anak. Berdasarkan fenomena tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk mengetahui Ada pengaruh dukungan organisasi, lingkungan kerja, sarana dan prasarana serta persepsi terhadap kualitas kerja bidan dalam program pencegahan penularan HIV ibu ke anak (*prevention mother to child transmission*).

Metode

Penelitian ini menggunakan metode penelitian survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif serta penelitian ini merupakan penelitian surei dengan menggunakan desain cross sectional, yaitu penelusuran sesaat, artinya subjek diamati hanya sesaat atau satu kali untuk memperoleh informasi tentang variabel endogen

dan variabel eksogen maka pengukurannya dilakukan bersama-sama pada saat melakukan penelitian. Populasi dapat diartikan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek, sedang sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁹ Populasi ini penelitian adalah seluruh bidan yang berada di enam wilayah kerja UPT Puskesmas di kota Depok yaitu UPT Puskesmas Sukmajaya, UPT Puskesmas Cimanggis, UPT Puskesmas Cilodong, UPT Puskesmas Tapos, UPT Puskesmas Pancoran Mas dan UPT Puskesmas Beji dari yang sudah mendapat penawaran tes HIV sebanyak 120 orang.

Penelitian ini peneliti akan menggunakan alat analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS), berdasarkan pada hal tersebut maka penentuan jumlah sampel yang representatif dimana besaran sampel (*sample size*) yang diambil 5 hingga 10 kelipatan dari jumlah indikator yang di teliti.⁹ Sehingga dalam hal ini besaran sampel yang di ambil masih berada dalam kisaran 50-100.¹⁰

Teknik pengambilan sampel diambil secara sengaja (*purpose sampling*), sampel diambil dengan maksud atau tujuan tertentu. Seseorang atau sesuatu diambil sebagai sampel, karena peneliti menganggap memiliki informasi yang diperlukan bagi penelitian. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini sebesar 65 orang. kuesioner adalah semua pernyataan yang akan digunakan untuk mendapatkan data, baik yang dilakukan melalui telepon, surat atau bertatap muka. Daftar pertanyaan tertulis akan diisi oleh responden yang terdiri dari pertanyaan tertulis terdiri dari pertanyaan tentang persepsi, dukungan organisasi dan lingkungan kerja untuk mengetahui sejauh mana pengaruhnya terhadap kualitas kerja bidan.

Kriteria inklusi pemilihan sampel adalah sebagai berikut yang pertama Bidan yang bersedia untuk dijadikan sampel penelitian dan yang kedua Bidan yang bekerja di wilayah kerja di enam UPT Puskesmas di kota Depok yaitu UPT Puskesmas Sukmajaya, UPT Puskesmas Cimanggis, UPT Puskesmas Cilodong, UPT Puskesmas Tapos, UPT Puskesmas Pancoran Mas dan UPT Puskesmas Beji. Serta Bidan yang aktif bekerja dalam kegiatan puskesmas/ datang pada hari pelaksanaan kegiatan. Kriteria eksklusi pemilihan sampel adalah sebagai berikut adalah Bidan yang tidak hadir dalam kegiatan puskesmas dan Bidan yang sakit. Model analisis jalur semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan inner model yang spesifikasinya hubungan antar variabel laten (*structural model*), diukur dengan menggunakan q -square predictive Relevance dengan rumus $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_p^2)$. Outer model yang menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikatornya atau variabel manifestasinya (*measurement model*), diukur dengan melihat convergent validity loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, untuk jumlah indicator

dari variabel laten berkisar 3 sampai 7, sedangkan discriminant validity direkomendasikan nilai AVE lebih besar dari 0,5 dan juga dengan melihat (3) weight relation dimana nilai kasus dari variabel laten tetap diestimasi. Tanpa kehilangan generalisasi, dapat diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau manifest variabel diskala zero means dan unit variance sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dalam model.⁹

Hasil

Berdasarkan di atas, dari 65 bidan yang diteliti maka dapat dilihat distribusi bidan berdasarkan usia bidan yang terbanyak adalah usia 40–49 tahun sebanyak 30 orang (46,2%) dan usia > 50 tahun sebanyak 3 orang (4,6%) yang memiliki presentase yang sedikit. Kemudian pendidikan terakhir bidan yang terbanyak adalah pendidikan D3 sebanyak 73,8 orang (64,4%) dan pendidikan D4 sebanyak 17 orang (26,2%) yang memiliki presentase yang sedikit. Kemudian, distribusi bidan dilihat berdasarkan masa kerja bidan yang terbanyak berada pada masa kerja > 11 tahun dan 5–10 tahun sebanyak 40 orang (40,0%), kemudian masa kerja bidan yang berada pada 1–4 tahun sebanyak 13 orang (20,0%) ini responden yang sedikit. Dibawah ini dijelaskan kisaran jawaban responden pervariabel yang mencakup rentang teoritis, rata-rata teoritis, rentang aktual, rata-rata aktual, range, dan standar deviasi.

Pada tabel 1 menjelaskan tentang distribusi kisaran jawaban responden pervariabel antara lain variabel dukungan organisasi, lingkungan kerja, sarana dan prasarana serta persepsi dan kualitas kerja bidan dan prasarana serta persepsi dan kualitas kerja bidan tidak dipengaruhi oleh karakteristik responden karena hasil uji chi square dengan taraf signifikansi 5% semuanya lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan jawaban variabel dukungan organisasi, lingkungan

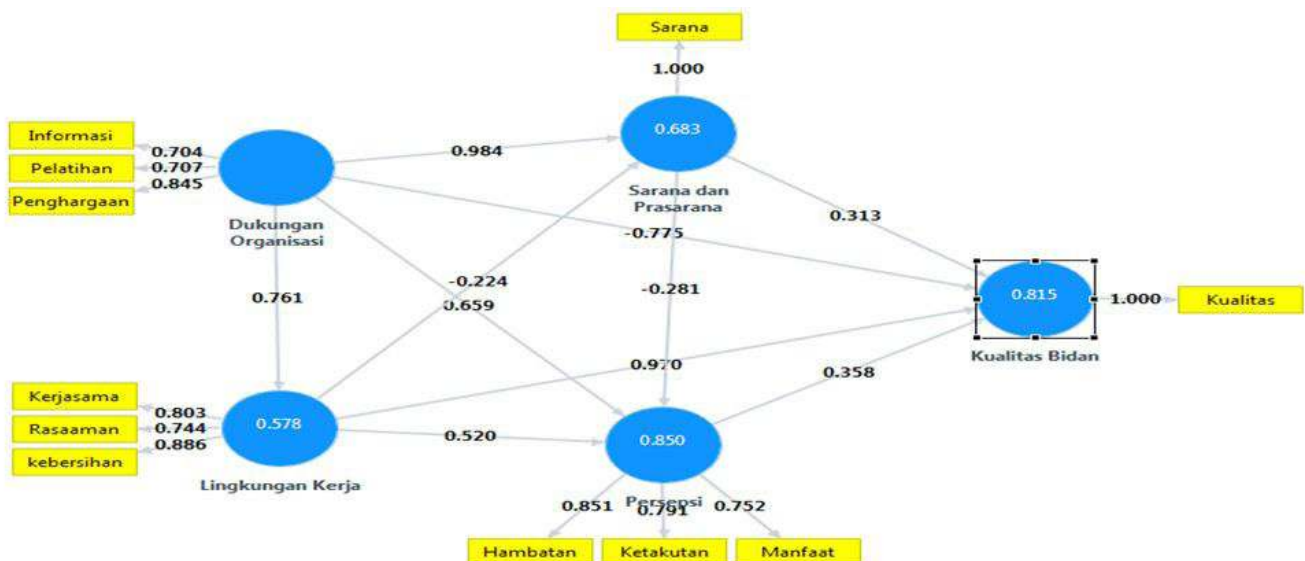
kerja, sarana dan prasarana serta persepsi dan kualitas kerja bidan tidak ada hubungan dengan variasi penggolongan karakteristik responden.

Tabel 1. Distribusi Kisaran Jawaban Responden Pervariabel

Variabel Penelitian	Rentang Teoritis	Rata-rata Teoritis	Rentang Aktual	Rata-rata Aktual	Range
Dukungan Organisasi	15 - 75	45	40-75	57,5	54
Lingkungan Kerja	15 - 75	45	45-75	60	52
Sarana Dan prasarana	15 - 75	45	15-25	20	16
Persepsi	15 - 75	45	30-75	52,5	51
Kualitas Bidan	15 - 75	45	15-25	20	16

Berdasarkan gambar 1, dapat dijelaskan bahwa besarnya konstruk dukungan organisasi terhadap kualitas kerja bidan adalah -0,775, besarnya nilai konstruk dukungan organisasi terhadap persepsi memiliki nilai sebesar 0,659, nilai konstruk dukungan organisasi terhadap sarana dan prasarana memiliki nilai sebesar 0,984, nilai konstruk dukungan organisasi terhadap lingkungan kerja memiliki nilai sebesar 0,761. Sedangkan besarnya konstruk lingkungan kerja terhadap kualitas kerja bidan adalah 0,970, besarnya nilai konstruk lingkungan kerja terhadap persepsi memiliki nilai sebesar 0,520, nilai konstruk lingkungan kerja terhadap sarana dan prasarana memiliki nilai sebesar -0,224. Nilai besarnya konstruk sarana dan prasarana terhadap kualitas kerja bidan adalah 0,313 besarnya nilai konstruk sarana dan prasarana terhadap persepsi memiliki nilai sebesar -0,446. sedangkan besarnya konstruk persepsi terhadap kualitas kerja bidan adalah -0,281.

Setelah diuji validitas dan dinyatakan



Gambar 1 Evaluasi Outer Model

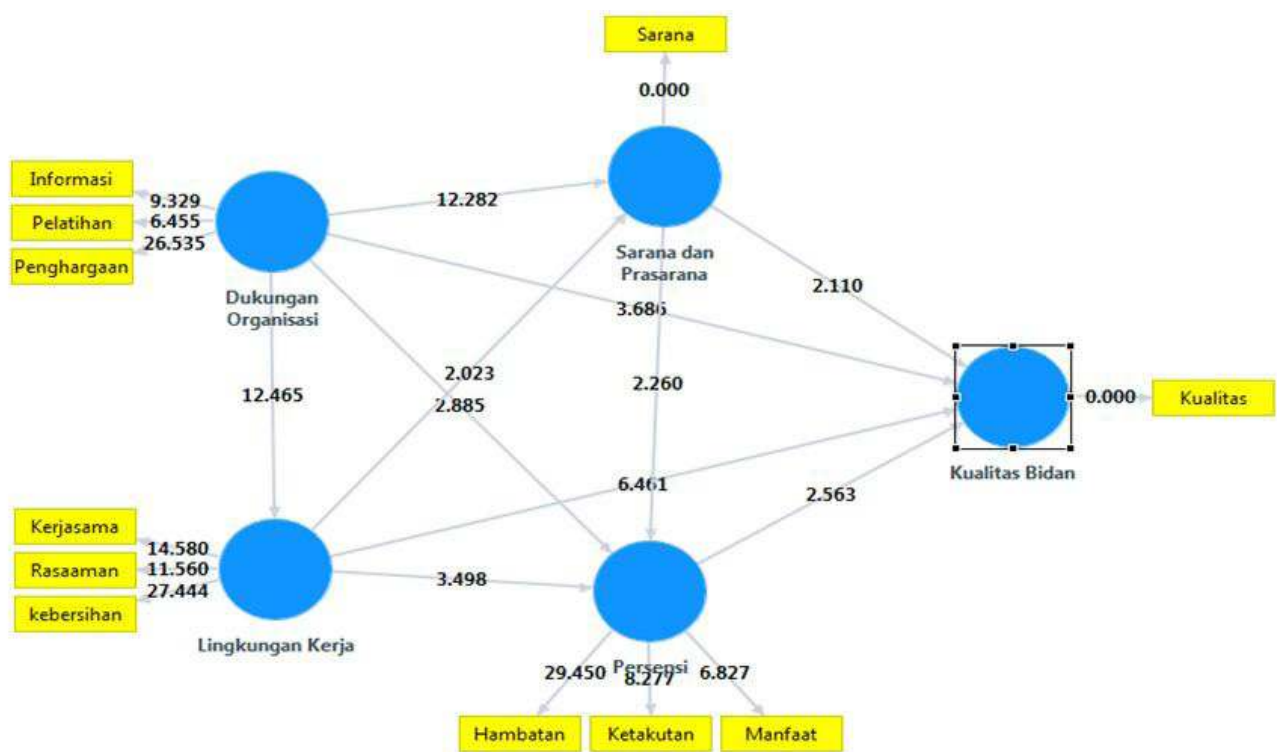
variabel dan indikator telah valid maka dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk hasil composite reliability akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika diatas 0.70. Semua variabel dinyatakan Reliabel karena memberikan nilai composite reliability diatas 0,70. Uji Reliabilitas juga diperkuat dengan Cronbach's Alpha dimana output Smart PLS memberikan hasil Nilai yang disarankan adalah diatas 0,70. dan pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha sudah diatas 0,70 pada semua variabel.

Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan adalah pada variabel dukungan organisasi terhadap kualitas kerja bidan, dengan indikator Infomasi (8,009), Penghargaan (7,041), Pelatihan (10,517). Variabel lingkungan kerja terhadap kualitas kerja bidan, dengan indikator Kerja sama (10,561), Rasa Aman (13,457), kebersihan (12,903). Pada variabel persepsi terhadap kualitas kerja bidan, dengan indikator ketakutan (10,075), Manfaat (7,158), Hambatan (6,358). Model struktural dalam penelitian ini ditampilkan adalah Ada pengaruh langsung antara dukungan organisasi terhadap persepsi sebesar 2,885. Ada pengaruh langsung antara dukungan organisasi terhadap kualitas kerja bidan sebesar 3,686. Ada pengaruh langsung antara dukungan organisasi terhadap sarana dan prasarana sebesar 12,282. Ada pengaruh langsung antara dukungan organisasi terhadap lingkungan kerja sebesar 12,456. Ada pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap persepsi sebesar 3,498. Ada pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap sarana dan prasarana sebesar 2,023. Ada pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kualitas kerja bidan sebesar 2,885. Ada pengaruh langsung antara sarana dan prasarana terhadap persepsi sebesar 2,260. Ada pengaruh langsung antara sarana dan prasarana terhadap kualitas kerja bidan sebesar 2,110. Ada pengaruh langsung antara persepsi terhadap kualitas kerja bidan sebesar 2,563.

langsung antara lingkungan kerja terhadap persepsi dalam sebesar 3,498. Ada pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap sarana dan prasarana sebesar 2,023.

Ada pengaruh langsung antara sarana dan prasarana terhadap persepsi sebesar 2,260. Ada pengaruh langsung antara sarana dan prasarana terhadap kualitas kerja sebesar 2,110. Ada pengaruh langsung antara persepsi terhadap kualitas kerja bidan sebesar 2,563. Berdasarkan hasil penelitian, loading factor untuk indikator masing-masing pada setiap konstruk secara statistik dikatakan valid dalam mengukur konstruk, karena semua nilai faktor loading > 0,55 dan nilai T-statistik > 1,96. Hasil signifikansi inner model diatur dalam output SmartPLS 2.0 dibawah ini dengan mengevaluasi refleksi nilai T-statistik indikator terhadap variabelnya. Setelah dilakukan uji terhadap outer model dan model yang diestimasi memenuhi criteria outer model maka dilanjutkan uji inner model. Dari variabel lingkungan kerja sebesar 57,8% dan sisanya 42,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini, variabel sarana dan prasarana sebesar 68,3% dan sisanya 31,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini, variabel persepsi sebesar 85% dan sisanya 15% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini, dan variabel kualitas kerja bidan sebesar 81,5% dan sisanya 18,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

Sepuluh pola hubungan variabel tersebut secara parsial berpengaruh positif dan signifikan karena



Gambar 2 Uji Inner Model

nilai T-statistik > 1,96 sehingga signifikan pada $\alpha = 5\%$. Dari tabel diatas menyatakan bahwa nilai T-statistik direfleksikan terhadap variabel lebih besar dari 1,96, sehingga menunjukkan blok indikator berpengaruh positif dan signifikan untuk merefleksikan variabelnya. Dapat dilihat dari tabel dibawah dapat dijelaskan bahwa ada sepuluh hubungan variabel yang memiliki nilai T-statistik > 1,96, yaitu variabel dukungan organisasi terhadap kualitas kerja bidan sebesar 3,686, variabel dukungan organisasi terhadap lingkungan kerja sebesar 12,456, variabel dukungan organisasi terhadap persepsi sebesar 2,885, variabel dukungan organisasi terhadap sarana dan prasarana sebesar 12,282, variabel lingkungan kerja terhadap kualitas kerja bidan sebesar 6,461, variabel lingkungan kerja terhadap sarana dan prasarana sebesar 2,023, variabel lingkungan kerja terhadap persepsi sebesar 3,498, variabel sarana dan prasarana terhadap kualitas kerja bidan sebesar 2,110, variabel sarana dan prasarana terhadap persepsi sebesar 2,260, dan variabel persepsi terhadap kualitas kerja bidan sebesar 2,563, sehingga H_0 ditolak.

Tabel 2 Nilai *Path Coefficient/Rho*

Hubungan Variabel	Original Sampel	T-Statistics	H_0
Dukungan oganisasi -> kualitas kerja bidan	-0,775	3,686	Ditolak
Dukungan oganisasi -> lingkungan kerja	0,761	12,456	Ditolak
Dukungan oganisasi -> persepsi	0,659	2,885	Ditolak
Dukungan oganisasi -> sarana dan prasarana	0,984	12,282	Ditolak
Lingkungan kerja -> kualitas kerja bidan	0,970	6,461	Ditolak
Lingkungan kerja -> sarana dan prasarana	-0,224	2,023	Ditolak
Lingkungan kerja -> persepsi	0,520	3,498	Ditolak
Sarana dan prasarana -> kualitas kerja bidan	0,313	2,110	Ditolak
Sarana dan prasarana -> persepsi	-0,281	2,260	Ditolak
Persepsi -> kualitas kerja bidan	0,358	2,563	Ditolak

Sumber : Data olahan SmartPLS, 2017

Dari dukungan oganisasi berpengaruh secara langsung terhadap kualitas kerja bidan. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara dukungan oganisasi terhadap kualitas kerja bidan menemukan pengaruh langsung sebesar -39,76% sedangkan untuk pengaruh tidak langsung dukungan oganisasi terhadap kualitas kerja bidan sebesar -16,95%. Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kualitas kerja bidan. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara lingkungan kerja terhadap kualitas kerja bidan menemukan pengaruh

langsung sebesar 83,23%. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara lingkungan kerja terhadap kualitas kerja bidan menemukan pengaruh tidak langsung sebesar 4,19%. Sarana dan prasarana berpengaruh secara langsung terhadap kualitas kerja bidan. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara sarana dan prasarana terhadap kualitas kerja bidan menemukan pengaruh langsung sebesar 11,89%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung sarana dan prasarana terhadap kualitas kerja bidan -0,46%.

Demikian juga untuk variabel persepsi berpengaruh secara langsung terhadap kualitas kerja bidan. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara persepsi terhadap kualitas kerja bidan menemukan pengaruh langsung sebesar 22,69%. Nilai dari masing-masing pengaruh langsung variabel laten independent tersebut apabila secara bersama-sama menunjukkan kesesuaian dengan Nilai R-square atau dengan kata lain hal ini menyatakan bahwa variabel dukungan organisasi, lingkungan kerja, sarana dan prasarana serta persepsi terhadap dan kualitas kerja bidan 26,17%. Besarnya koefisien berpengaruh langsung dan tidak langsung dapat dihitung sebagai berikut :

Dari tabel 3 menyatakan bahwa dukungan oganisasi berpengaruh secara langsung terhadap kualitas kerja bidan. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara dukungan oganisasi terhadap kualitas kerja bidan menemukan pengaruh langsung sebesar -39,76% sedangkan untuk pengaruh tidak langsung dukungan oganisasi terhadap kualitas kerja bidan sebesar -16,95%. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara lingkungan kerja terhadap kualitas kerja bidan menemukan pengaruh langsung sebesar 83,23%. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara lingkungan kerja terhadap kualitas kerja bidan menemukan pengaruh tidak langsung sebesar 4,19%. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara sarana dan prasarana terhadap kualitas kerja bidan menemukan pengaruh langsung sebesar 11,89%, sedangkan untuk pengaruh tidak langsung sarana dan prasarana terhadap kualitas kerja bidan -0,46%.

Demikian juga untuk variabel persepsi berpengaruh secara langsung terhadap kualitas kerja bidan. Hasil uji terhadap koefisien parameter antara persepsi terhadap kualitas kerja bidan menemukan pengaruh langsung sebesar 22,69%. Nilai dari masing-masing pengaruh langsung variabel laten independent tersebut apabila secara bersama-sama menunjukkan kesesuaian dengan Nilai R-Square atau dengan kata lain hal ini menyatakan bahwa variabel dukungan organisasi, lingkungan kerja, sarana dan prasarana serta persepsi terhadap dan kualitas kerja bidan 26,17%.

Tabel 3 Persentase Pengaruh Antar Variabel Terhadap Variabel Perilaku dan Motivasi Pada Model

Sumber	LV	Correlation	Direct rho	Indirect rho	Total	Direct (%)	Indirect (%)	Total (%)
Dukungan Organisasi	0,513		-0,398	-0,170	-0,567	-39,758	-16,954	-56,711
Lingkungan Kerja	0,858		0,832	0,042	0,874	83,226	4,188	87,414
Sarana Dan Prasarana	0,380		0,119	-0,005	0,114	11,894	-0,462	11,432
Persepsi	0,731		0,262	0,000	0,262	26,170	0,000	26,170
Total						81,532	-13,228	68,304

Sehingga dari analisis diatas dapat dibuat persamaan matematik sebagai berikut :

$$(\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \zeta_1)$$

Lingkungan kerja = 0,761 dukungan organisasi + 0,239 faktor lain. Dari persamaan model, diperoleh bahwa dukungan organisasi dipengaruhi oleh lingkungan kerja sebesar 0,761 atau ada kontribusinya sebesar 76,1% dan sisanya 23,9% dipengaruhi faktor lain.

$$(\eta_2 = \gamma_5 \xi_1 + \gamma_2 \xi_2 + \zeta_1 + \zeta_4)$$

Sarana dan prasarana = 0,984 dukungan organisasi + (-0,224) lingkungan kerja + 0,240 faktor lain. Pada variabel sarana dan prasarana dipengaruhi oleh dukungan organisasi sebesar 0,984, lingkungan kerja sebesar -0,224 atau ada kontribusinya bersama-sama sebesar 76% dan sisanya 24% dipengaruhi oleh faktor lain.

$$(\eta_3 = \beta_1 \eta_1 + \gamma_4 \xi_2 + \gamma_7 \xi_1 + \zeta_1 + \zeta_2 + \zeta_4)$$

Persepsi = 0,659 dukungan organisasi + 0,520 lingkungan kerja + (-0,280) sarana dan prasarana + 0,101 faktor lain. Pada variabel persepsi dipengaruhi oleh dukungan organisasi sebesar 0,659, lingkungan kerja sebesar 0,520, dan sarana dan prasarana sebesar (-0,280) atau ada kontribusinya bersama-sama sebesar 89,9% dan sisanya 10,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

$$(\eta_4 = \beta_2 \eta_1 + \beta_3 \eta_2 + \gamma_6 \xi_1 + \gamma_3 \xi_2 + \zeta_4)$$

Kualitas kerja bidan = (-0,775) dukungan organisasi + 0,970 lingkungan kerja + 0,313 sarana dan prasarana + 0,358 persepsi + 0,134 faktor lain. Pada variabel kualitas kerja bidan dipengaruhi oleh dukungan organisasi sebesar (-0,775), lingkungan kerja sebesar 0,970, sarana dan prasarana sebesar 0,313 dan persepsi sebesar 0,358 atau ada kontribusinya bersama-sama sebesar 86,6% dan sisanya 13,4% ada faktor lain yang tidak diteliti.

Nilai Q square bertujuan untuk menilai besaran keragaman data atau variasi data penelitian terhadap fenomena yang sedang diteliti. Formula yang digunakan untuk mengukur Q square (Q^2) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)(1 - R_3^2)(1 - R_4^2) \\ &= 1 - (1 - 0,578)(1 - 0,683)(1 - 0,850)(1 - 0,815) \\ &= 1 - (0,422)(0,317)(0,15)(0,185) \\ &= 1 - 0,0037122285 \\ &= 0,9962877715 \text{ atau } 99,62\% \end{aligned}$$

Jadi nilai Q-Square adalah 99,62%

$$\text{Galat model} = 1 - Q^2$$

$$= 1 - 0,9962877715$$

$$= 0,0037122285$$

Jadi nilai galat model yaitu 0,0037122285 atau 0,38%

Dari hasil diatas dapat menunjukkan model hasil analisis dapat menjelaskan 99,62% keragaman data dan mampu mengkaji fenomena yang dipakai dalam penelitian, sedangkan 0,38% merupakan faktor-faktor lain dari luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh antara Variabel Dukungan Organisasi Terhadap Kualitas Kerja Bidan

Kualitas kerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan pencapaian hasil untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja (performance) juga dapat didefinisikan sebagai tindakan pencapaian hasil (the degree of accomplishment) yang merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Semakin tinggi kualitas kerja organisasi semakin tinggi tingkat pencapaian tujuan organisasi. Organisasi dikatakan memiliki kualitas kerja yang optimal, jika berhasil memberi keuntungan bagi para pemegang saham.¹¹

Besarnya nilai T-statistik dari konstruk variabel dukungan organisasi terhadap kualitas kerja bidan sebesar 3,686, dalam hal ini peneliti menggunakan tingkat signifikan pada alpha menjadi 5% (nilai T-statistik > 1,96). Jadi pada parameter dukungan variabel dukungan organisasi terhadap kualitas kerja bidan dikatakan signifikan. Jadi Nilai pengaruh langsung dukungan organisasi terhadap kualitas kerja bidan ada pengaruh yang signifikan dan bernilai positif. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Amirulloh yang diperoleh analisis data yang dilakukan tentang dukungan organisasi terhadap kualitas kerja menggunakan analisis regresi maka dapat diperoleh koefisien korelasi sebesar -0.078 dengan p = 0.223 pada

taraf signifikansi 5 % yang artinya “tidak ada pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kualitas kerja.”⁵ Dalam penelitian ini nilai yang terbesar adalah indikator penghargaan. Validitas indikator juga dapat diukur dengan mengevaluasi hasil cross loading (discriminant validity) yang memiliki nilai loading 0,845. Hal ini sesuai dengan penelitian hasil analisis hubungan menggunakan uji rank-spearman diperoleh p value sebesar 0,003 ($p < 0,05$) ada hubungan bermakna antara penghargaan/imbalan dengan kinerja bidan, kekuatan hubungan diantara kedua variabel tersebut bersifat lemah ($\rho = 0,274$).

Menurut asumsi peneliti bahwa uang merupakan imbalan yang paling sering digunakan dalam institusi seperti gaji bonus, kenaikan jabatan. Termasuk imbalan-imbalan ekstrinsik yang tersedia adalah hal-hal seperti pengakuan dan pujian dari atasan, promosi, tunjangan pelengkap seperti asuransi pensiunan, tempat kerja yang representatif dan imbalan-imbalan sosial seperti kesempatan untuk menjumpai banyak orang baru.

Pengaruh Antara Variabel Dukungan Organisasi terhadap Lingkungan Kerja

Besarnya nilai T-statistik dari konstruk variabel dukungan organisasi terhadap lingkungan kerja sebesar 12,456, dalam hal ini peneliti menggunakan tingkat signifikan pada alpha menjadi 5% (nilai t-statistik $> 1,96$). Jadi pada parameter dukungan organisasi terhadap lingkungan kerja dikatakan signifikan. Jadi Nilai pengaruh langsung dukungan organisasi terhadap lingkungan kerja ada pengaruh yang signifikan dan bernilai positif.

Lingkungan sebagai apa saja yang berada diluar batas organisasi. Tetapi yang paling diperhatikan adalah pada lingkungan yang spesifik yaitu bagian yang relevan bagi organisasi.¹² Manajemen berkehendak mengurangi ketidakpastian yang diciptakan oleh lingkungan spesifik tersebut. Hal ini pun sejalan dengan penelitian Aneke menunjukkan bahwa dukungan atasan memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan kerja karyawan sebesar 0,417 dan hal ini pun didukung oleh Noe, et al. dalam banyak penelitian juga ditemukan bahwa, kesuksesan tahap-tahap dalam proses transfer pelatihan dipengaruhi faktor karakteristik lingkungan kerja (dukungan organisasi) seperti iklim untuk mentransfer, dukungan manager atau atasan, dukungan teman kerja, dukungan teknologi, dan dapat mengelola keahliannya sendiri.¹³

Hal ini dapat diasumsikan bahwa faktor lingkungan kerja sangat menunjang bagi bidan dalam mencapai kualitas kerja. Faktor lingkungan yang dimaksud antara lain uraian pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis dan fasilitas kerja yang relatif memadai dan masih banyak lagi yang tidak bisa diteliti oleh peneliti.

Pengaruh Antara Variabel Dukungan Organisasi terhadap Sarana Dan Prasarana

Pada sebagian besar organisasi, kualitas kerja pegawai individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Kualitas kerja pegawai dalam organisasi dapat menjadi keunggulan bersaing tetapi juga bisa menjadi penghambat.¹⁴

Besarnya nilai T-statistik dari konstruk variabel dukungan organisasi terhadap sarana dan prasarana sebesar 12,282, dalam hal ini peneliti menggunakan tingkat signifikan pada alpha menjadi 5% (nilai T-statistik $> 1,96$). Jadi pada parameter dukungan organisasi terhadap sarana dan prasarana dikatakan signifikan. Jadi Nilai pengaruh langsung dukungan organisasi terhadap sarana dan prasarana ada pengaruh yang signifikan dan bernilai positif.

Hal ini sejalan dengan penelitian Setiawan mengatakan kecenderungan ini didukung hasil analisis hubungan menggunakan uji rank-spearman dengan perolehan p value sebesar 0,000 ($p < 0,05$) ada hubungan bermakna antara dukungan organisasi dengan sarana dan prasarana, kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat lemah ($\rho = 0,380$).⁵ Serta hal ini juga didukung oleh teori sarana adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas yang berfungsi sebagai alat utama dan pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga dalam rangka kepentingan yang sedang berhubungan dengan organisasi kerja.¹⁵

Hal ini dapat diasumsikan bahwa salah satu faktor pendukung yang tidak boleh dilupakan dalam pelayanan PMTCT adalah faktor sarana atau alat dalam melaksanakan kegiatan PMTCT. Sarana pelayanan yang dimaksud disini adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama pembantu dalam pelaksanaan PMTCT.

Pengaruh Antara Variabel Dukungan Organisasi terhadap Persepsi

Dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka.¹⁶ Jika bidan menganggap bahwa dukungan Dinas Kesehatan atau Puskesmas yang diterimanya tinggi, maka bidan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota dukungan dinas kesehatan atau puskesmas ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap dukungan dinas kesehatan atau Puskesmas.

Besarnya nilai T-statistik dari konstruk variabel dukungan organisasi terhadap persepsi sebesar 2,885, dalam hal ini peneliti menggunakan tingkat signifikan pada alpha menjadi 5% (nilai T-statistik

> 1,96). Jadi pada parameter dukungan organisasi terhadap persepsi dikatakan signifikan. Jadi Nilai pengaruh langsung dukungan organisasi terhadap persepsi ada pengaruh yang signifikan dan bernilai positif.

Hal ini juga di dukung oleh Rhoades dan Eisenberger mengungkapkan bahwa dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi. Keyakinan ini dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur dukungan dinas kesehatan atau Puskesmas, penerimaan sumber daya, interaksi dengan kepala puskesmas dan persepsi mereka mengenai kepedulian dukungan dinas kesehatan atau Puskesmas terhadap kesejahteraan mereka.¹⁶

Hal ini dapat diasumsikan bahwa para bidan yakin bahwa dukungan dinas kesehatan atau puskesmas mempunyai tujuan dan orientasi, baik positif maupun negatif terhadap mereka, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap penghargaan akan kontribusi dan kesejahteraan bidan.

Pengaruh Antara Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kerja Bidan

Besarnya nilai T-statistik dari konstruk lingkungan kerja terhadap kualitas kerja bidan sebesar 6,461, dalam hal ini peneliti menggunakan tingkat signifikan pada alpha menjadi 5% (nilai T-statistik > 1,96). Jadi pada parameter lingkungan kerja terhadap kualitas kerja bidan dikatakan signifikan. Jadi Nilai pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kualitas kerja bidan ada pengaruh yang signifikan dan bernilai positif.

Hal ini sesuai dengan penelitian Hardi dengan hasil uji korelasi product moment menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama mempunyai hubungan yang kuat terhadap kualitas kerja bidan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dalam penelitian ini indikator yang nilainya terbesar adalah kebersihan yang memiliki nilai loading 0,886. Hal ini sesuai dengan penelitian Hardi dengan hasil uji korelasi product moment menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik (kebersihan) dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama mempunyai hubungan yang kuat terhadap kualitas kerja bidan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05.¹⁷

Dalam hal ini kebersihan lingkungan sangat diperlukan bukan hanya kebersihan ruangan bahkan sampai kebersihan alat yang sudah digunakan setelah tersentuh oleh ibu hamil yang sedang melakukan pemeriksaan dengan contoh lain ibu hamil yang sedang di ambil darahnya untuk mengetahui positif atau negatif HIV/AIDS. Dengan hal ini kebersihan

sangat di perlukan,

Menurut asumsi peneliti bahwa suasana lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan dalam lingkungan kerja, baik dalam arti fisik maupun psikis yang mempengaruhi suasana hati orang yang bekerja, yang mencakup dalam beberapa indikator yaitu: fasilitas kerja, tata ruang, kenyamanan, hubungan dengan teman sejawat dan kebebasan berkreasi. Pengaruh Antara Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Sarana Dan Prasarana

Menurut Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.¹⁸ Sedangkan Sedarmayanti mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, kompensasi serta peraturan dan kebijakan perusahaan. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.¹⁹

Besarnya nilai T-statistik dari konstruk lingkungan kerja terhadap sarana dan prasarana sebesar 2,023, dalam hal ini peneliti menggunakan tingkat signifikan pada alpha menjadi 5% (nilai T-statistik > 1,96). Jadi pada parameter lingkungan kerja terhadap sarana dan prasarana dikatakan signifikan. Jadi Nilai pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap sarana dan prasarana ada pengaruh yang signifikan dan bernilai positif.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian Hartono menyatakan bahwa penelitian yang dilakukan secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja dengan F sebesar 60,407 pada taraf Sig thit 0,000 yang berpengaruh positif.¹³

Dalam hal ini lingkungan kerja bukan hanya yang disekitar kita, tapi hal yang mendukung lingkungan kerja salah satunya adalah sarana dan prasarana, Selain itu lingkungan kerja juga tidak kalah pentingnya di dalam pencapaian kualitas kerja. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi bidan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat bidan akan lebih semangat bekerja, sehingga kualitas kerja akan

meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi bidan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kualitas kerja akan menurun.

Menurut asumsi peneliti bahwa lingkungan kerja dalam puskesmas sangat penting untuk diperhatikan Dinas Kesehatan atau kepa Puskesmas. Lingkungan kerja mempengaruhi sikap para bidan terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak positif pada hasil kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan semangat dan kualitas kerja.

Pengaruh Antara Variabel Lingkungan Kerja terhadap Persepsi

Besarnya nilai T-statistik dari konstruk lingkungan kerja terhadap persepsi sebesar 3,498, dalam hal ini peneliti menggunakan tingkat signifikan pada alpha menjadi 5% (nilai T-statistik > 1,96). Jadi pada parameter lingkungan kerja terhadap persepsi dikatakan signifikan. Jadi Nilai pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap persepsi ada pengaruh yang signifikan dan bernilai positif.

Hal inipun didukung oleh Anorogo dan Widiyanti lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Berdasarkan pendapat dari Anorogo dan Widiyanti tersebut, maka lingkungan kerja merupakan salah satu unsur penting yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja. Lingkungan lain yang belum disertakan dalam penelitian ini ataupun menambah dan memperluas subyek, atau ruang lingkup penelitian.¹³

Menurut asumsi peneliti bahwa persepsi orang terhadap lingkungan kerjanya pasti akan berbeda-beda, hal ini akan mengakibatkan perbedaan. Persepsi yang baik terhadap lingkungan kerja akan membuat stres kerja yang dialami rendah dan sebaliknya, karena lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab munculnya stres kerja.

Pengaruh Antara Variabel Sarana Dan Prasarana terhadap Persepsi

Besarnya nilai T-statistik dari konstruk sarana dan prasarana terhadap persepsi sebesar 2,260, dalam hal ini peneliti menggunakan tingkat signifikan pada alpha menjadi 5% (nilai T-statistik > 1,96). Jadi pada parameter konstruk sarana dan prasarana terhadap persepsi dikatakan signifikan. Jadi Nilai pengaruh langsung konstruk sarana dan prasarana terhadap persepsi ada pengaruh yang signifikan dan bernilai positif.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian Setiawan hasil analisis hubungan menggunakan uji rank-

spearman diperoleh p value sebesar 0,014 ($p < 0,05$) ada hubungan signifikan antara sarana dan prasarana dengan persepsi, kekuatan hubungan kedua variabel tersebut bersifat lemah ($\rho = 0,226$).⁵

Menurut Notoatmodjo, sarana pelayanan kesehatan bagi masyarakat terdiri dari rumah sakit, puskesmas, pustu, poliklinik, posyandu, polindes, praktek dokter atau bidan swasta, dan sebagainya.²⁰ Untuk berperilaku sehat, masyarakat memerlukan sarana dan prasarana pendukung, misalnya perilaku ibu yang ingin melakukan VCT. Ibu yang mau melakukan VCT tidak hanya karena ia tahu dan sadar manfaat melakukan VCT karena ibu hamil akan tahu banyak tentang HIV/AIDS dalam kehamilan.

Menurut asumsi peneliti bahwa sarana kesehatan adalah alat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan. Sarana merupakan aset utama sebuah organisasi dalam rangka pencapaian tujuan. Dengan adanya sarana yang lengkap, maka tenaga kesehatan akan mudah untuk melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pemberi pelayanan kesehatan dengan sarana kesehatan yang memadai juga akan mempengaruhi profesional kerja tenaga kesehatan.

Pengaruh Antara Variabel Sarana Dan Prasarana Terhadap Kualitas Kerja

Sarana prasarana berpengaruh terhadap kualitas kerja, sehingga pentingnnya penyediaan sarana prasarana yang sesuai dengan standar kerja dan dapat berfungsi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai baik berupa gedung perkantoran maupun alat pekerjaan seperti komputer, alat tulis, jaringan internet dal lain-lainnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Depkes RI bahwa salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan adalah tersedianya sarana yang memadai.²¹

Besarnya nilai T-statistik dari konstruk sarana dan prasarana terhadap kualitas kerja bidan sebesar 2,110, dalam hal ini peneliti menggunakan tingkat signifikan pada alpha menjadi 5% (nilai T-statistik > 1,96). Jadi pada parameter sarana dan prasarana terhadap kualitas kerja bidan dikatakan signifikan. Jadi Nilai pengaruh langsung sarana dan prasarana terhadap kualitas kerja bidan ada pengaruh yang signifikan dan bernilai positif.

Hal ini juga tidak sesuai dengan penelitian penelitian Didi menyatakan bahwa sarana prasarana tidak berpengaruh dominan terhadap kualitas kerja hal tersebut ditunjukkan dari koefisien Beta distandarisasi (standardized coefficient) masing-masing variabel sarana prasarana sebesar 0,289 dan lingkungan kerja sebesar sebesar 0,846 berarti yang paling berpengaruh dominan terhadap kualitas kerja (Y) adalah lingkungan kerja.²² Tetapi menurut Wawan dengan hasil analisis hubungan menggunakan uji rank-spearman dengan

perolehan p value sebesar 0,000 ($p < 0,05$) ada hubungan bermakna antara ketersediaan sumberdaya atau peralatan dengan kinerja bidan desa dalam pertolongan persalinan, kekuatan hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat lemah ($\rho = 0,380$).⁵ Hasil penelitian ini mendukung pendapat yang dikemukakan Gibson beliau menyatakan ketersediaan sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja individu. Beberapa aspek ketersediaan sarana yang menurut responden kurang baik antara lain tempat pelayanan persalinan (Polindes) yang sudah tidak layak pakai, tidak tersedia kendaraan saat dibutuhkan, peralatan fartus set yang sudah aus dan harus diganti dengan yang baru serta ketersediaan obat-obatan yang susah didapat di Puskesmas.⁵

Sarana prasarana berpengaruh terhadap kualitas kerja, sehingga pentingnya penyediaan sarana prasarana yang sesuai dengan standar kerja dan dapat berfungsi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawai baik berupa gedung perkantoran maupun alat pekerjaan seperti komputer, alat tulis, jaringan internet dan lain-lainnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Depkes RI bahwa salah satu komponen penting dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan adalah tersedianya sarana yang memadai.²¹

Menurut asumsi peneliti bahwa apabila sarana kurang menunjang maka akan menyebabkan kualitas kerja juga akan menurun. Ini disebabkan kurang motivasi kerja yang muncul dari diri tenaga kerja untuk bekerja dengan baik. Jadi sarana kesehatan adalah alat yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan.

Pengaruh Antara Variabel Persepsi terhadap Kualitas Kerja Bidan

Gambaran tentang persepsi menurut Sarwono mengartikan persepsi merupakan proses yang digunakan oleh seseorang individu untuk menilai keangkuhan pendapatnya sendiri dan kekuatan dari kemampuan-kemampuannya.²³ Sedangkan Thoha persepsi pada hakekatnya adalah proses kognitif yang dialami oleh setiap orang dalam memahami setiap informasi tentang lingkungannya baik melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan dan penciuman.²⁴

Besarnya nilai T-statistik dari konstruk variabel persepsi terhadap kualitas kerja bidan sebesar 2,563, dalam hal ini peneliti menggunakan tingkat signifikan pada alpha menjadi 5% (nilai T-statistik $> 1,96$). Jadi pada parameter persepsi terhadap kualitas kerja bidan dikatakan signifikan. Jadi Nilai pengaruh langsung persepsi terhadap kualitas kerja bidan ada pengaruh yang signifikan dan bernilai positif.

Menurut penelitian Kusminarti menyatakan bahwa variabel persepsi tentang profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja yang berarti persepsi

tentang profesionalisme setiap individu atau perawat akan menentukan keberhasilan dalam pencapaian kerja dengan nilai p value 0,000. Semakin baik persepsi tentang profesionalisme seseorang akan semakin besar pula pencapaian hasil kerjanya.⁵

Dapat kita lihat dari nilai outer loading pada konstruk persepsi. Konstruk memiliki nilai loading $> 0,5$ sehingga kriteria uji terhadap indikator dinyatakan valid. Validitas indikator juga dapat diukur dengan mengevaluasi hasil cross loading (discriminant validity) untuk semua indikator ditunjukkan sebagai berikut indikator yang kedua dalam persepsi adalah indikator hambatan yang memiliki nilai loading 0,851.

Maulana menyatakan terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi faktor tingkat ancaman dari suatu penyakit, tingkat keseriusan terhadap masalah kesehatan, kerentanan tubuh terhadap suatu penyakit, pertimbangan dari keuntungan dan kerugian yang akan diperoleh dalam memanfaatkan pelayanan kesehatan. Berdasarkan Health Belief Model, persepsi hambatan terhadap masalah kesehatan merupakan salah satu komponen dari teori ini yang berhubungan secara langsung dengan kecenderungan bidan untuk melakukan perilaku kesehatan yang dalam hal ini yaitu memberikan pengaruh terhadap kepesertaan.²⁵

Menurut asumsi peneliti bahwa persepsi setiap orang berbeda-beda. Karyawan yang memiliki persepsi positif akan memandang segala sesuatu yang dihadapi di tempat kerja dengan cara positif dan bukan sebagai sesuatu yang menekan dan mengancam bagi karyawan tersebut, sedangkan persepsi yang negatif akan menghasilkan respon yang negatif terhadap hal-hal yang dihadapi di tempat kerja serta melihat kondisi lingkungan kerja sebagai suatu ancaman.

Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis ada pengaruh langsung antara dukungan organisasi terhadap lingkungan kerja sebesar 12,456. Berdasarkan nilai Q Square di atas, dapat ditarik benang merahnya bahwa, model analisis dapat menjelaskan 99,62% keragaman data dan mampu mengkaji fenomena yang dipakai dalam penelitian, sedangkan 0,38% adalah komponen lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Dengan demikian temuan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kerja bidan dalam program pencegahan penularan HIV ibu ke anak (prevention mother to child transmission) di Kota Depok Tahun 2017 lebih besar dipengaruhi oleh variabel persepsi sebesar 85%, dibandingkan dengan variabel yang lain yaitu variabel yang kedua adalah variabel sarana dan prasarana sebesar 68,3% dan yang terkecil lingkungan kerja sebesar 57,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Dinas kesehatan dan kepala puskesmas berperan aktif untuk memberikan konseling dan informasi tentang program pencegahan penularan HIV ibu ke anak serta mengevaluasi secara berkelanjutan sehingga dapat mengetahui sampai dimana kekurangan bidan dalam melaksanakan tugas, juga diharapkan dapat meningkatkan kebersihan di lingkungan kerja karena program PMTCT banyak menggunakan alat pada saat mengambil darah oleh karena itu alatnya harus bersih, steril dan sekali pakai sesuai SOP. Pelaksanaan kebersihan, apabila dikelola dengan baik maka sudah dapat dipastikan akan membuat persepsi Bidan terhadap program PMTC menjadi lebih baik serta hal ini juga meningkatkan kualitas kesehatan lingkungan dan kesehatan masyarakat.

Daftar Pustaka

1. WHO. PMTCT Strategic Vission 2010-2015: Prevention of Mother to child Transmission of HIV To Reach The UNGASS And Millenium Development Goals, 2010.
2. PKBI Daerah Jawa Barat. .Pelatihan PMTCT Untuk Bidan Swasta di 4 Kabupaten/Kota di Jawa Barat available: <http://pkbijabar.com/index.php/using-joomla/extensions/templates/atomic/home-page-atomic/90-halaman/berita-terbaru/129-pelatihan-pmtct-untuk-bidan-swasta-di-4-kabupaten-kota-di-jawa-barat>, (16 September 2016).
3. Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. Statistik Kasus HIV/AIDS di Indonesia per September 2014. Jakarta: Kemenkes. 2015.
4. Dinkes Depok. Profil Dinas Kesehatan Kota Depok: Kota Depok. 2015.
5. Wawan, S. Beberapa Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Bidan Di Desa Dalam Pertolongan Persalinan Di Kabupaten Tasikmalaya. Tesis. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang: 2007.
6. Ayu, O. Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat. Junal. Volume 1 Nomor 1 Oktober 2013. Bahana Manajemen Pendidikan. Jurnal Administrasi Pendidikan. Program Studi Administrasi Pendidikan FIP UNP: 2013.
7. Mangkunegara. Evaluasi Kinerja SDM., Bandung: Penerbit Rafika Aditama. 2006.
8. Gibson, dkk. Organisasi Perilaku Struktur Proses. 8 ed., Jilid.2. Jakarta: Bina Rupa Aksara, 2010.
9. Ghozali, I. Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 16.0, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2008.
10. Arikunto. Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Aksara, 2007.
11. Tangkisilan, Hessel Nogi. Good Corporate Governance. Yogyakarta: Balairung, 2003.
12. Hafizurrachman. Manajemen Pendidikan dan Kesehatan. Penerapan Konsep dan Variabel – Kinerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan, dan Motivasi Kerja. Jakarta: Penerbit Sagung Seto, 2011.
13. Hasanah, N. Analisis Locus Of Control, Orientasi Tujuan Pembelajaran Dan Lingkungan Kerja Terhadap Sel Efficacy Dan Transfer Pelatihan Pegawai Di Kantor PT.Kereta Api Daerah Operasi V Purwekerto: 2008.
14. Mathis, R.L. dan John H.J. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
15. Moenir. Manajemen Pelayanan aman di Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.
16. Rhoades, L dan Eisenberger, R. Perceived Organizational Support : A Review Of Literature. Journal Of Applied Psychology, 2002, Vol. 87, No. 4, 698 –714. 2002.
17. Husnawati A. Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening Variabel Tesis. Jakarta: Program Pascasarjana Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro, 2006.
18. Nitisemito, A.S. Manajemen Personalialia. Bandung: Penerbit Bumi Askara, 2005.
19. Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Rafika Aditama. 2011.
20. Notoatmodjo S. Pengembangan sumber daya manusia. Jakarta: Rineka Cipta. 2009.
21. Depkes. Modul Pelatihan Pencegahan Penularan HIV dari Ibu ke Bayi-Prevention of Mother to Child HIV Transmission. Jakarta: Departemen Kesehatan RI. 2008.
22. Dwi, S. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Pataya Raya Semarang. Semarang: Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. 2010.
23. Sarwono. Psikologi Remaja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2011.
24. Miftah, T. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2003.
25. Octaviani, S. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Lingkungan Psikososial Kerja Dengan Motivasi Kerja Karyawan. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah, 2014.