

## PENGARUH GANGGUAN PSIKOLOGIS PADA KARYAWAN PENYINTAS COVID TERHADAP KINERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA DI PUSKESMAS GAMPING I, KABUPATEN SLEMAN

Deni Andriyani<sup>1\*</sup>, Mohammad Syamsu Hidayat<sup>2</sup>, Widodo Hariyono<sup>3</sup>

Dinas Kesehatan Kabupaten Sleman, Puskesmas Depok III, Yogyakarta<sup>1</sup>, Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta<sup>1</sup>, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta<sup>2,3</sup>

\*Corresponding Author : deninyaravi@gmail.com

### ABSTRAK

Gangguan psikologis merupakan suatu kondisi yang sangat mempengaruhi pemikiran, suasana hati dan perilaku manusia. Sehingga gangguan psikologis ini sangat mempengaruhi seseorang untuk menjalankan pekerjaannya sehari-hari di lingkungan kerja. Hal ini ditemui pada lingkungan kerja di fasilitas kesehatan pada saat pandemi Covid-19, dimana Puskesmas sebagai fasyankes tingkat pertama yang merupakan garda terdepan dalam penanganan dan pengelolaan pandemi Covid. Semua karyawan di puskesmas dituntut melaksanakan tugas tambahan selain ketugasan pokok masing-masing. Seiring dengan itu beban kerja yang tinggi dan kesehatan psikologi yang kurang baik, menyebabkan penurunan kinerja dan produktivitas kerja Puskesmas. Tujuan pada penulisan ini diteliti adakah pengaruh hubungan antara adanya gangguan psikologis yang dialami oleh karyawan penyintas covid terhadap penilaian kinerja dan produktivitas kerjanya. Beserta adanya pengaruh faktor-faktor intrinsik pada karyawan yang mempengaruhi keparahan gangguan psikologis. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berbasis data. Terdapat hubungan signifikan antara gangguan psikologis dengan penilaian kinerja ( $p=0,000$ ), dan gangguan psikologis dengan produktivitas kerja ( $p=0,000$ ). Pada analisis multivariat menyatakan bahwa faktor intrinsik (usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, komorbid dan beban kerja) dapat mempengaruhi gangguan psikologis sebesar 68,1%. Ada pengaruh Tingkat keparahan gangguan psikologis petugas penyintas covid terhadap penilaian kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkan.

**Kata kunci** : gangguan psikologis, penilaian kinerja, produktivitas kerja

### ABSTRACT

*Psychological disorders are conditions that greatly affect human thinking, mood and behavior. So that this psychological disorder greatly affects a person to carry out their daily work in the work environment. This is found in the work environment in health facilities during the Covid-19 pandemic, where the Health Center as a first-level health facility is at the forefront in handling and managing the Covid pandemic. All employees at the health center are required to carry out additional tasks in addition to their respective main duties. Along with that, the high workload and poor psychological health, cause a decrease in the performance and work productivity of the Health Center. In this paper, it is examined whether there is an influence of the relationship between psychological disorders experienced by Covid survivor employees on their performance assessment and work productivity. Along with the influence of intrinsic factors in employees that affect the severity of psychological disorders. This study uses a quantitative method based on data. There is a significant relationship between psychological disorders and performance assessments ( $p = 0.000$ ), and psychological disorders and work productivity ( $p = 0.000$ ). In the multivariate analysis, it was stated that intrinsic factors (age, gender, work experience, comorbidities and workload) can affect psychological disorders by 68.1%. There is an influence of the severity of psychological disorders of Covid survivors on the assessment of performance and work productivity produced.*

**Keywords** : psychological disorders, performance assessment, work productivity

### PENDAHULUAN

Keterlibatan tenaga kesehatan di fasilitas kesehatan sangat penting untuk mengelola penanganan dan mencegah penyebaran COVID-19 dalam upaya penanggulangan virus

tersebut di saat pandemi (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020). Fasilitas kesehatan merupakan organisasi vital yang perlu memberikan penanganan yang cepat, tepat, dan akurat agar siap menghadapi kondisi pandemi.(Yupartini, 2021) Tenaga kesehatan,dan semua petugas di puskesmas yang merupakan fasilitas kesehatan tingkat pertama harus melaksanakan sejumlah tugas tambahan terkait dengan pengelolaan COVID-19 di tempat kerjanya. Tugas tersebut antara lain melakukan pemantauan terhadap pasien yang melakukan isolasi mandiri, mengantar obat ke rumah pasien saat isolasi mandiri, merujuk pasien ke rumah sakit atau shelter, mencatat dan menyampaikan laporan daring kepada Kementerian Kesehatan agar dilakukan pembaruan harian laporan kasus COVID, serta menyelesaikan proses 3T (*Testing, Tracing, dan Treatment*). Selain itu dalam upaya pencegahan penyebaran virus Covid-19 , tim Puskesmas juga bertugas melakukan vaksinasi secara massal untuk seluruh penduduk di wilayah kerja, baik sebagai vaksinator, penyedia logistik, tenaga administratif maupun petugas input data dalam aplikasi nasional peduli lindungi. Selain itu petugas puskesmas juga melakukan upaya vaksinasi mobile ke daerah-daerah terpencil yang sulit diakses dan *home visite mobile* kepada warga dengan keterbatasan/lansia/ODGJ/kebutuhan khusus.

Dengan meningkatnya beban kerja petugas puskesmas dan tugas tambahan untuk menjalankan ketugasan penanganan Covid 19, menjadi pemicu adanya gangguan psikologis yang dialami petugas. Peningkatan beban kerja ini menimbulkan stres kerja baik secara fisik maupun psikis yang secara langsung berdampak pada hasil penilaian kinerja dan produktivitas kerja petugas. Ketidakmampuan menjalankan target kerja di saat pandemi, ditambah adanya trauma sakit (sebagai penyintas covid), pengalaman masa karantina dan kewajiban adaptasi terhadap pola kerja baru dengan regulasi pandemi semakin memperparah skala penilaian gangguan psikologis yang dialami petugas. Hal ini terindikasi melalui tes psikologi dengan SRQ-20 sebagai penelitian pendahuluan kepada petugas Puskesmas Gamping 1 yang mengalami gejala psikologis (psikomatis). Seperti penelitian serupa yang pernah dilakukan membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang penuh tekanan sangat beresiko terhadap kesehatan pekerja, baik kesehatan fisik maupun penurunan kesehatan mental (psikologis). Kombinasi dari tuntutan pekerjaan yang tinggi, dukungan sosial yang rendah, dan kebebasan pengambilan keputusan yang rendah telah berpengaruh secara signifikan munculnya stress pekerja. Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang penuh tekanan dapat meningkatkan kemungkinan berkembangnya depresi atau kecemasan. (Shatte et al., 2017). Kondisi pekerjaan dengan penuh tekanan inilah yang terjadi pada saat petugas kesehatan di Puskesmas harus menjalankan tugas di masa pandemi Covid-19.

Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) digunakan untuk mengukur kemampuan puskesmas dalam menjalankan pelayanan kesehatan berdasarkan pencatatan dan pelaporan kinerja petugas.(Kemenkes, 2014) Selama pandemi, banyak petugas mengalami stres kerja dan gangguan psikosomatis, yang menyebabkan rendahnya produktivitas dan keterlambatan dalam pemenuhan target kinerja. Kebijakan seperti program 3T, WFH, serta pembatasan pertemuan dan kunjungan pasien menghambat pencapaian target produktivitas. Selain itu, aturan telemedisin menurunkan pendapatan retribusi kunjungan pasien, yang turut berdampak pada menurunnya produktivitas layanan di puskesmas. Dan akibat lainnya juga membawa pengaruh terhadap menurunnya penilaian kinerja puskesmas secara keseluruhan sebagai fasilitas kesehatan Tingkat pertama yang mempunyai target SPM (Standard Pelayanan Puskesmas) yang telah ditentukan.(Kemenkes, 2021) Untuk itu munculnya gangguan psikologis pada tenaga kesehatan harus menjadi perhatian khusus karena dapat mempengaruhi kinerja Puskesmas dan produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugas pokoknya.

Tujuan pada penulisan ini diteliti adakah pengaruh hubungan antara adanya gangguan psikologis yang dialami oleh karyawan penyintas covid terhadap penilaian kinerja dan produktivitas kerjanya.

## METODE

Penelitian ini bersifat kuantitatif analitik dengan menggunakan disain *cross sectional* (potong silang), yaitu dengan mengumpulkan data variable sebab (variabel resiko) dan variable akibat. Sampel penelitian diambil dengan metode total sampling yaitu semua petugas Puskesmas Gamping 1 penyintas covid, yang memenuhi kriteria inklusi yaitu telah mengikuti pemeriksaan kesehatan berkala 2021-2022 lengkap setiap semester, yaitu sebanyak 46 orang karyawan. Analisa data kuantitatif menggunakan program statistik analisis univariat, bivariat dan multivariat. Analisis univariat menggunakan analisis diskriptif untuk melihat karakteristik masing-masing variable dalam penelitian. Analisis bivariat dengan uji *Chi-Square* yang digunakan untuk melihat pengaruh dua variable yang diduga berhubungan atau terdapat korelasi. Indikator gangguan psikologis diambil dari hasil tes PHQ-15 yang dilakukan oleh tim psikolog Puskesmas Gamping 1 dalam tiap semester, sedangkan data penilaian kinerja karyawan diambil dari *database* kepegawaian yang dikeluarkan setiap akhir tahun. Sedangkan hasil produktivitas kerja petugas diambil dari data rekapitulasi hasil penerimaan jaspel karyawan, yang didalamnya terdapat komponen hasil kerja petugas, tanggung jawab dalam program, tugas tambahan dan komponen absensi kehadiran berdasarkan jumlah hitung waktu kerja. Sedangkan analisis multivariat menggunakan teknik dependensi regresi logistik multinominal, dengan tujuan untuk melihat faktor intrinsik yang paling dominan dalam mempengaruhi tingkat keparahan gangguan psikologis pada karyawan. Faktor intrinsik yang diukur dalam penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, beban kerja,

## HASIL

### Analisis Univariat

Pada analisis univariat ini dilakukan untuk melihat karakteristik dari masing-masing variable pada penelitian ini, yaitu variabel bebas, gangguan psikologis yang didapat dari hasil pemeriksaan PHQ-15, dan variabel akibat yang terdiri dari penilaian kinerja karyawan dan hasil produktivitas kerja karyawan yang diambil dari *database* kepegawaian Puskesmas Gamping 1.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Gangguan Psikologis Karyawan Penyintas Covid di Puskesmas Gamping 1 Berdasarkan Hasil pemeriksaan PHQ-15**

| Kategori     | Frekuensi | Persen       |
|--------------|-----------|--------------|
| Minimal      | 4         | 8.7          |
| Low          | 18        | 39.1         |
| Medium       | 12        | 26.1         |
| High         | 12        | 26.1         |
| <b>Total</b> | <b>46</b> | <b>100.0</b> |

Dari data diketahui bahwa karyawan penyintas covid yang mengalami gangguan psikologis dengan skala terbanyak di kategori Low yaitu 39,1%, High sebanyak 26,1% dan Medium sebanyak 26,1%. Selanjutnya hanya sebanyak 4 orang atau 8,7% yang mempunyai gangguan psikologis skala minimal.

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Penyintas Covid di Puskesmas Gamping 1**

| Kategori      | Frekuensi | Persen       |
|---------------|-----------|--------------|
| Baik          | 6         | 13.0         |
| Cukup         | 17        | 37.0         |
| Kurang        | 13        | 28.3         |
| Sangat Kurang | 10        | 21.7         |
| <b>Total</b>  | <b>46</b> | <b>100.0</b> |

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan hasil penilaian kinerja karyawan penyintas covid tertinggi pada kriteria cukup yaitu sebanyak 37%. Untuk selanjutnya kategori baik hanya 13% dengan jumlah terkecil. Kategori nilai kinerja kurang 28,3% dan sangat kurang sebanyak 21,7%.

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Hasil Produktivitas Kerja Karyawan Penyintas Covid di Puskesmas Gamping 1**

| Kategori     | Frekuensi | Persen       |
|--------------|-----------|--------------|
| Baik         | 5         | 10.9         |
| Cukup        | 14        | 30.4         |
| Kurang       | 27        | 58.7         |
| <b>Total</b> | <b>46</b> | <b>100.0</b> |

Berdasarkan tabel data menunjukkan bahwa mayoritas produktifitas kerja karyawan kategori kurang yaitu sebanyak 27 orang atau 58,7%. Sedangkan untuk karyawan penyintas Covid yang mendapat hasil produktivitas kerja baik hanya sebanyak 5 orang atau 10,9%. Selebihnya 30,4% masuk dalam katogori produktivitas kerja cukup.

### Analisis Bivariat

Hasil analisis bivariat pada penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh gangguan psikologis yang dialami oleh petugas penyintas covid terhadap penilaian kinerja dan produktifitas kerja mereka dalam menjalankan ketugasan utama maupun tugas tambahan yang dibebankan pada saat pandemi tahun 2021-2022.

**Tabel 4. Pengaruh Gangguan Psikologis terhadap Penilaian Kinerja**

|                            |         | Kinerja  |           |           |               | Total     | P-Value | CI  |
|----------------------------|---------|----------|-----------|-----------|---------------|-----------|---------|-----|
|                            |         | Baik     | Cukup     | Kurang    | Sangat Kurang |           |         |     |
| <b>Gangguan Psikologis</b> | Minimal | 3        | 1         | 0         | 0             | 4         | 0,000   | 95% |
|                            | Low     | 3        | 13        | 1         | 1             | 18        |         |     |
|                            | Medium  | 0        | 3         | 5         | 4             | 12        |         |     |
|                            | Hight   | 0        | 0         | 7         | 5             | 12        |         |     |
| <b>Total</b>               |         | <b>6</b> | <b>17</b> | <b>13</b> | <b>10</b>     | <b>46</b> |         |     |

Dari data tabel 4, tabulasi *cross sectional* nilai skala kelompok gangguan psikologis dengan hasil penilaian keinerja karyawan penyintas covid di Puskesmas Gamping 1 tertinggi di pada skala gangguan psikologis Low dan nilai kinerja Cukup yaitu sebanyak 13 orang. Hasil analisis chi-square diperoleh nilai  $p=0,000$  dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Hal ini berarti nilai  $p<0,05$ , yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara hasil penilaian kinerja karyawan penyintas covid dengan tingkat keparahan gangguan psikologis yang dialami oleh karyawan.

**Tabel 5. Pengaruh Gangguan Psikologis terhadap Produktivitas Kerja**

|                            |         | Produktivitas Kerja |           |           |           | P-Value | CI  |
|----------------------------|---------|---------------------|-----------|-----------|-----------|---------|-----|
|                            |         | Baik                | Cukup     | Kurang    | Total     |         |     |
| <b>Gangguan Psikologis</b> | Minimal | 0                   | 3         | 1         | 4         | 0,000   | 95% |
|                            | Low     | 5                   | 8         | 5         | 18        |         |     |
|                            | Medium  | 0                   | 3         | 9         | 12        |         |     |
|                            | Hight   | 0                   | 0         | 12        | 12        |         |     |
| <b>Total</b>               |         | <b>5</b>            | <b>14</b> | <b>27</b> | <b>46</b> |         |     |

Berdasarkan data angka tertinggi pada kelompok karyawan dengan gangguan psikologi dengan skala High (terparah) dengan hasil produktivitas kurang yaitu sebanyak 12orang. Hasil

analisis Chi-Square diperoleh data  $p=0,000$  dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Yang artinya  $p<0,05$ , terdapat hubungan yang berpengaruh antara tingkatan keparahan gangguan psikologis yang dialami karyawan dengan penurunan hasil produktifitas kerja mereka.

### Analisis Multivariat

Adapun analisis multivariat pada penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor intrinsik penyebab munculnya gangguan psikologis pada penyintas Covid-19, yang paling dominan mempengaruhi hasil indikator penilaian PHQ-15 yang dilakukan oleh tim psikologi Puskesmas Gamping 1 selama kurun waktu 2021-2022. Pada penelitian ini analisa dilakukan pada hasil skala keparahan gangguan psikologis (Minimal, Low, Medium dan High) sebagai variable dependen dan faktor-faktor intrinsik pada karyawan penyintas covid sebagai variable independent, yaitu usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, adanya komorbid (penyakit penyerta lainnya), dan beban kerja (dengan menggunakan kategori profesi).

**Tabel 6. Goodness Of Fit Faktor Intrinsik dan Gangguan Psikologis**

|          | Chi-Square | df  | Sig. |
|----------|------------|-----|------|
| Pearson  | 106.627    | 114 | .675 |
| Deviance | 72.272     | 114 | .999 |

Dari Uji kecocokan model, menggambarkan data tabel diatas diperoleh nilai signifikansi  $0,675 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima (Model FIT), artinya model regresi logistik yang dihasilkan mampu mencocokkan data dengan baik (*model fits and the data well*), (Chio and Romini 2016: 233-234)

**Tabel 7. Pseudo R-Square Faktor Intrinsik dan Gangguan Psikologis**

|               |      |
|---------------|------|
| Cox and Snell | .628 |
| Nagelkerke    | .681 |
| McFadden      | .387 |

Berdasarkan uji koefisien determinasi, menunjukkan data hasil statistic *Nagelkerke R-Square* sebesar 0,681 yang menunjukkan bahwa kemampuan variable independent (usia, jenis kelamin, pengalaman kerja, komorbid dan beban kerja) dalam menjelaskan variable dependennya yaitu mempengaruhi gangguan psikologis sebesar 68,1% dan sisanya sebanyak 31,9% dijelaskan oleh variable lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**Tabel 8. Likelihood Ratio Test Faktor Intrinsik dan Gangguan Psikologis**

| Effect           | Model Fitting Criteria             |            | Likelihood Ratio Tests |      |  |
|------------------|------------------------------------|------------|------------------------|------|--|
|                  | -2 Log Likelihood of Reduced Model | Chi-Square | df                     | Sig. |  |
| Intercept        | 72.272 <sup>a</sup>                | .000       | 0                      | .    |  |
| Usia             | 75.777                             | 3.505      | 3                      | .320 |  |
| Pengalaman Kerja | 73.250                             | .978       | 3                      | .807 |  |
| Jenis Kelamin    | 74.721                             | 2.449      | 3                      | .485 |  |
| Beban Kerja      | 82.066                             | 9.794      | 9                      | .367 |  |
| Komorbid         | 77.956                             | 5.684      | 3                      | .128 |  |

Berdasarkan hasil uji T data pada tabel diatas menunjukkan pada nilai kelompok usia, pengalaman kerja, jenis kelamin beban kerja dan komorbid pada nilai signifikansi semua memiliki nilai data lebih besar dari 0,05 ( nilai sig uji T  $> 0,05$ ). Hal ini menunjukkan arti bahwa semua variable independent yang merupakan faktor intrinsik pada semua karyawan



penyintas covid tidak berpengaruh secara signifikan secara khusus (pengaruh dominan) terhadap variable dependen yaitu keparahan tingkat gangguan psikologis. Sehingga dari analisis multivariat ini dapat disimpulkan bahwa semua faktor intrinsik yang diteliti pada penulisan ini (jenis kelamin, usia, beban kerja, komorbid, pengalaman kerja) dapat berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat keparahan gangguan psikologis, namun tidak dapat ditentukan faktor intrinsik yang paling dominan mempengaruhi hasil penilaian pada skala PHQ-15 sebagai indikator adanya gangguan psikologis.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Gangguan Psikologis terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa tingkat keparahan gangguan psikologis berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan penyintas Covid-19 di Puskesmas Gamping 1. Karyawan dengan gangguan psikologis tinggi (kategori high) tidak mampu mencapai kinerja yang baik, sedangkan mereka dengan gangguan minimal tetap dapat memenuhi target kinerja. Analisis Chi-Square menunjukkan hubungan signifikan antara gangguan psikologis dan kinerja dengan nilai  $p < 0,05$ . Hal ini sejalan dengan analisis penelitian sebelumnya yang dilakukan untuk menganalisa pengaruh stres psikologis karyawan terhadap penilaian kinerja PT. UCT bagian produksi, yang menyatakan bahwa stress psikologis yang tinggi (*skala high*) pada pekerja ditemukan hasil penilaian kinerja yang buruk (Nurdiawati et al., 2018)

Faktor intrinsik seperti usia, komorbiditas, dan beban kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja selama pandemi, sementara jenis kelamin dan pengalaman kerja tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Gangguan psikologis yang dialami karyawan umumnya meliputi gangguan tidur, kecemasan, nyeri kepala, hingga gangguan pernapasan yang menghambat produktivitas kerja. Pengalaman sakit dan kondisi komorbiditas juga meningkatkan risiko kecemasan yang lebih tinggi, berdampak pada penurunan kinerja mereka. Faktor intrinsik pada setiap petugas menjadi karakteristik sumber daya manusia yang berkorelasi jelas terhadap hasil penilaian kinerja. Hal ini seiring dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa karakteristik atau kepribadian dalam individu yang memprediksi cara berperilaku, cara berpikir dan memiliki kausal dengan kinerja individu, sehingga menjadi referensi dalam memberikan penilaian kriteria kinerja (Usada & Prabawa, 2021)

Bagi tenaga Kesehatan atau petugas yang dekat dengan penanganan kasus Covid-19 ini, Riwayat penyakit penyerta atau komorbid menjadi resiko terbesar dalam pekerjaan terutama ketugasan yang diharuskan berkontak langsung dengan pasien terinfeksi covid. Pada penelitian lainnya juga menyebutkan bahwa petugas dengan Riwayat penyakit penyerta (hipertensi, diabetes mellitus, asma dan pengobatan TB-Paru) mengalami kecemasan 80% lebih tinggi dibanding dengan petugas Kesehatan yang tidak memiliki komorbid. (Nengah et al., 2023) Hal ini juga menjadi pemicu penilaian kinerja dan produktivitas kerja petugas yang memiliki komorbid mendapat kriteria kurang atau dibawah standard yang diharapkan.

Selama pandemi, tenaga kesehatan menghadapi tekanan psikologis yang lebih besar dibanding masyarakat umum akibat risiko infeksi dan beban kerja yang tinggi. Pengalaman saat isolasi, kehilangan orang terdekat, serta ketidakpastian situasi menambah stres yang berdampak pada kesehatan mental mereka. Kondisi ini diperburuk oleh kurangnya SDM nakes, kelelahan fisik, dan keterbatasan waktu istirahat, yang dapat meningkatkan risiko gangguan emosional dan trauma. Dari kerentanan masalah Kesehatan jiwa yang sudah ada sebelumnya juga dapat menjadi resiko terjasinya tekanan tambahan, termasuk trauma dan gangguan emosi lainnya yang pernah dialami (Bolino & Grant, 2016). Berbeda dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan kinerja jika dikompensasi dengan insentif, pemberian tambahan cuti dan upah ekstra (Wartono, 2017), dalam konteks tenaga kesehatan saat pandemi, stres yang berlebihan justru menurunkan produktivitas akibat dampak fisik dan

psikologis yang berat. Oleh karena itu, dukungan psikologis bagi tenaga kesehatan menjadi penting untuk menjaga kesejahteraan dan efektivitas kerja mereka.

### **Pengaruh Gangguan Psikologia terhadap Produktivitas Kerja**

Analisis tabel silang pada karyawan penyintas COVID-19 di Puskesmas Gamping 1 menunjukkan bahwa gangguan psikologis berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Karyawan dengan gangguan psikologis kategori rendah memiliki produktivitas kerja yang baik, sementara mereka yang mengalami gangguan psikologis tinggi menunjukkan produktivitas buruk. Uji Chi-Square menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kedua variabel dengan p-value sebesar 0,001 ( $p < 0,05$ ). Hal ini serupa dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa setiap karyawan yang mengalami tekanan kerja atau stress sehingga mengalami gangguan psikologis memiliki kemampuan produktivitas kerja yang minimalis, hal ini dipengaruhi oleh latar belakang munculnya stressor kerja. (Rachmawati, 2021)

Selain itu, faktor intrinsik seperti komorbiditas dan pengalaman kerja juga terbukti berpengaruh terhadap produktivitas, sedangkan faktor lain seperti jenis kelamin dan beban kerja tidak menunjukkan dampak signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa usia dan pengalaman kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja, sementara kekhawatiran terhadap risiko infeksi COVID-19 pada tenaga kesehatan dengan komorbiditas menyebabkan stres yang berdampak negatif pada kinerja mereka. Usia mempengaruhi kemampuan seseorang dalam hal kemampuan fisik dan kemampuan jenis pekerjaannya. Dengan bertambahnya usia dan pengalaman kerja, maka memasuki kategori usia tua. Dimana seseorang pekerja kurang fleksibel dan meolak untuk menerima budaya/teknologi baru. (Marpaung et al., 2022) Tenaga Kesehatan yang sudah mengetahui bahwa seseorang dengan komorbid memiliki resiko lebih tinggi tertular Covid-19, tentu memiliki rasa kekhawatiran tersendiri dalam dirinya. Perasaan khawatir tersebut meliputi kecemasan apabila terinfeksi covid, dan dapat menularkan kepada anggota keluarga lainnya. Kekhawatiran ini menimbulkan stress tersendiri sehingga menjadi penyebab ketegangan dan putus asa, yang berdampak pembatasan kerja sepihak dan akhirnya dapat menurunkan produktivitas kerjanya. (Arifina et al., 2024)

Sedangkan pengalaman kerja memang secara signifikan mempengaruhi hasil produktivitas kerja, walaupun pada kenyataannya pada beberapa petugas juga mengalami gangguan psikologis yang berarti. Masa kerja membawa pengaruh positif terhadap hasil penilaian produktivitas kerja. Semakin lama kerja seseorang, berarti semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya. (Febianti et al., 2023) Dalam hal ini tenaga kerja dengan pengalaman yang lama, lebih dapat berhati-hati dalam menjalankan tugasnya pada masa pandemi, dengan memperhitungkan resiko kerja, keterbatasan APD, sarana dan prasarana yang belum memenuhi membuat beberapa petugas mencoba membatasi pekerjaannya terutama dalam mengatasi KLB (Kejadian Luar Biasa), sehingga hal ini menjadikan penilaian hasil produktivitas kerja juga menurun.

Lingkungan kerja yang aman dan ketersediaan alat pelindung diri (APD) berperan penting dalam menjaga produktivitas tenaga kesehatan selama pandemi. Penelitian sebelumnya juga menegaskan bahwa APD yang lengkap dapat mengurangi kecemasan tenaga kesehatan dalam menangani pasien COVID-19. (Theopilus et al., 2020) Dampak penggunaan APD pada ketrampilan non teknis, kenyamanan keseluruhan, Keputusan untuk skala prioritas kerja operasi, kinerja bedah selama operasi menjadi menurun, namun dilain pihak kepercayaan diri untuk dapat maksimal membantu layanan agar terhindar dari kemungkinan resiko nosokomial infeksi bagi rekan kerja/keluarga menjadi lebih tinggi (Tosepu & Kusnan, 2021) Oleh sebab itu APD memang membantu dalam mengurangi risiko infeksi, namun penggunaannya yang berlebihan juga dapat menurunkan efektivitas kerja. Oleh karena itu, strategi pencegahan dan

pengendalian infeksi yang lebih komprehensif diperlukan agar tenaga kesehatan dapat bekerja secara optimal tanpa mengalami tekanan psikologis yang berlebihan.

Pengalaman individu selama pandemi, terutama saat varian Delta merebak, membawa dampak besar terhadap kondisi psikologis tenaga kesehatan. Keadaan ini membawa pengaruh besar terhadap pola kerja, pola pikir dan strategi dalam menjalankan ketugasan tiap-tiap petugas sesuai dengan prosedur kerja pandemi covid, yang mana harus beradaptasi juga dengan kondisi keterbatasan seluruh komponen pelayanan. Sesuai dengan riset lainnya yang menyatakan bahwa perubahan psikologis yang akan dirasakan oleh pasien antara lain cemas, sedih, takut, khawatir dan bingung terhadap adanya perubahan lingkungan. (Sibero et al., 2024) Pada saat pandemi covid varian Delta ini menyebabkan tingkat keparahan gejala yang lebih tinggi, masa karantina lebih lama, serta tekanan psikologis akibat tingginya angka kematian dan keterbatasan fasilitas kesehatan.

Penelitian menunjukkan bahwa stres akibat pandemi dapat menimbulkan kecemasan dan perubahan pola pikir tenaga kesehatan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Namun, stres tidak selalu berdampak negatif, jika dikelola dengan baik, stres dapat menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik (eustress). Seperti penelitian lainnya yang menyatakan bahwa pada saat karyawan dituntut untuk meningkatkan produktivitas kerja, organisasi harus menyesuaikan dengan tingkat kemampuan. Stres yang diberikan tidak boleh terlalu berlebihan karena sangat berpotensi menurunkan produktivitas kerja perusahaan. (Wisudawati et al., 2014) Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan dukungan psikologis agar tenaga kesehatan dapat tetap produktif meskipun berada di bawah tekanan kerja yang tinggi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : Terdapat hubungan pengaruh gangguan psikologis yang dialami oleh karyawan penyintas covid di Puskesmas Gamping 1 dengan hasil penilaian kinerja. Pada analisis data kuantitatif didapatkan data yang signifikan antara hasil penilaian tes PHQ-15 sebagai indikator penilaian gangguan psikologis dengan hasil penilaian kinerja karyawan dalam setahun. Dari data disimpulkan bahwa makin tinggi skala gangguan psikologis berpengaruh besar terhadap penurunan nilai kinerja petugas penyintas covid. Terdapat hubungan/pengaruh gangguan psikologis yang dialami oleh petugas penyintas covid di Puskesmas Gamping 1 terhadap produktivitas kerja. Pada hasil analisis kuantitatif didapatkan data yang signifikan antara tingginya gangguan psikologis yang dialami oleh petugas penyintas covid terhadap produktivitas kerja. Yang artinya semakin tinggi gangguan psikologis yang dialami oleh petugas memberikan dampak penurunan angka hasil capaian target produktivitas kerjanya.

Pada analisis regresi multifaktorial untuk melihat besarnya dampak faktor-faktor intrinsik pada masing-masing karyawan yang paling memberikan pengaruh tertinggi terhadap munculnya gangguan psikologis. Pada analisis ini faktor intrinsik sebagai variabel bebas yang diteliti adalah usia, beban kerja, pengalaman kerja, adanya penyakit bawaan/komorbid, dan jenis kelamin. Hasil analisis menyatakan bahwa faktor intrinsik yang diteliti yang terdiri dari lima kategori tersebut, dapat mempengaruhi keseluruhan secara signifikan terhadap potensi tingkat keparahan gangguan psikologis, namun tidak dapat terbukti masing-masing faktor intrinsik secara khusus menjadi hal yang paling menonjol membawa pengaruh yang signifikan.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terimakasih kami sampaikan kepada kedua pembimbing penelitian, yang sudah memberikan arahan, masukan dan bimbingan pada saat penelitian maupun perhitungan Analisa data. Terimakasih juga kami sampaikan kepada keluarga besar Puskesmas Gamping 1 Kabupaten



Sleman sebagai lahan penelitian dalam pengambilan sampel data untuk penulisan, serta tim psikologis yang memberi masukan dan pencerahan dalam penyelesaian penulisan artikel ini. Akhir kata semoga hasil penelitian ini bisa dapat menjadi kontribusi baik untuk peningkatan pelayanan kepada Masyarakat dalam rangka implementasi Kesehatan kerja bagi karyawan petugas Puskesmas di Gamping 1 khususnya, dan puskesmas lain untuk pada umumnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adaramola, S. S. (2012). *Job stress and productivity increase*. In IOS Press (Ed.), *Work* (Vol. 41, Issue SUPPL.1, pp. 2955–2958). <https://doi.org/10.3233/WOR-2012-0547-2955>
- Anoraga, P. (2009). *Psikologi Kerja* (Cetakan 5). Jakarta. Rineka Cipta.
- Arifina, A. S., Putri, W. E., & Suryaningtyas, A. A. (2024). Jurnalisme Damai dalam Pemberitaan Pandemi Covid-19 Varian Delta pada Portal Berita detik.com dengan Menggunakan Analisis Isi. *Scriptura*, 13(2), 155–168. <https://doi.org/10.9744/scriptura.13.2.155-168>
- Armyati, E. O., Susanti, S., & Munawaroh, S. (2021). Analisa Pandemi Covid-19 terhadap Gangguan Psikosomatis pada Masyarakat yang Bertempat Tinggal Berdekatan dengan Fasilitas Kesehatan. *Jurnal Health Sains*, 2(10), 1281–1288. <https://doi.org/10.46799/jhs.v2i10.298>
- Ayuningtyas, D., Misnaniarti, M., & Rayhani, M. (2018). Analisis Situasi Kesehatan Mental Pada Masyarakat Di Indonesia Dan Strategi Penanggulangannya. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 1–10. <https://doi.org/10.26553/jikm.2018.9.1.1-10>
- Bengtson, V. L., & Oyama, P. S. (2007). *Intergenerational Solidarity and Conflict*.
- Bolino, M. C., & Grant, A. M. (2016). *The Bright Side of Being Prosocial at Work, and the Dark Side, Too: A Review and Agenda for Research on Other-Oriented Motives, Behavior, and Impact in Organizations*. *Academy of Management Annals*, 10(1), 599–670. <https://doi.org/10.1080/19416520.2016.1153260>
- Darmayani, S., Sa'diyah, A., Supiati, M., Muttaqin, F., Rachmawati, C., Widia, M. L., Pattiapon, P., Rahayu, D., Indiyati, E., Bachtiar, E. P., Rahayu, R., & Fajarwati, M. (2023). *Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)*. [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)
- Davey, A., Sharma, P., Davey, S., & Shukla, A. (2019). *Is work-associated stress converted into psychological distress among the staff nurses: A hospital-based study*. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 8(2), 511. [https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc\\_419\\_16](https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc_419_16)
- Djaali. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Sinar Grafika Offset.
- Faujiah, N. (2019, July). *Psychological Impact And Stress Coping Strategy Of Health Workers During The Covid-19 Outbreak : Literatur Riview*. Education, Reseachgate.Net.
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., Aris Safi, M., & Abdurrahman Wahid Pekalongan, U. K. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Journal Sahmiya*, 2(1), 119–204.
- Hanif, A. (2022). *Perlindungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Bagi Tenaga Kesehatan Di Masa Pandemi Covid 19 Tinjauan Undang-undang Ketenagakerjaan dan Hukum Islam*.pdf.
- Herr, R. M., Barrech, A., Riedel, N., Gündel, H., Angerer, P., & Li, J. (2018). *Long-term effectiveness of stress management at work: Effects of the changes in perceived stress reactivity on mental health and sleep problems seven years later*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(2), 4–12. <https://doi.org/10.3390/ijerph15020255>
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2008). Kecerdasan Emosi, Stres dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 91–96.

- Ibrahim, M. A., Aziz, A. A., Suhaili, N. A., Daud, A. Z., Naing, L., & Rahman, H. A. (2019). *A study into psychosocial work stressors and health care productivity. International Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 10(4), 185–193. <https://doi.org/10.15171/ijoem.2019.1610>
- Irmayanti, A., Trisnawati, E., Saleh, I., & Kesehatan, I. (2021). Faktor yang berhubungan dengan kecemasan terinfeksi covid-19 pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kota Pontianak. *Riset Informasi Kesehatan*, 10(1), 34–42. <https://doi.org/10.30644/rik.v8i2.517>
- Jumai, A., Saddam, M., & Mubarak, H. (2020). Special Issue : Islamic Law Perspective on Covid-19 : Hal. *Bustanul Fuqaha : Jurnal Bidang Hukum Islam*, 1(2), 156–173.
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. (2014). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor. 5 Tahun 2014 Tentang Panduan Praktek Klinis Dokter di fasilitas Kesehatan Primer. In *Kementrian Kesehatan Republik Indonesia*.
- Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja*.
- Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Republik Indonesia. (2022). Peraturan Menti Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Republik Indonesia No.6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. *Jdih.Menpan.Go.Id*, 1–240.
- Kocalevent, R. D., Hinz, A., & Brähler, E. (2013). Standardization of a screening instrument (PHQ-15) for somatization syndromes in the general population. *BMC Psychiatry*, 13(91), 1–8. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-13-91>
- Kurniawidjaja, M. (2007). Kesehatan & Keselamatan Kerja. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, 1(6), 243–251.
- Marpaung, Y., Hartati, Dornita, Usnita, M., & Claudia, M. (2022). Pola Penularan COVID-19 Pada Staf RSUP Dr M Djamil Padang Tahun 2021. *Jurnal Endurance*, 7(2), 474–484. <https://doi.org/10.22216/jen.v7i2.1347>
- Matindas, R., Fransil Suoth, L., Ester Nelwan, J., & Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Abstrak, F. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja Fisik Dan Stres Kerja Dengan Produktivitas Pekerja Di PT. Adhi Karya (Persero) TBK. *Jurnal KESMAS*, 7(5).
- Melayu, H. S. (2003). *Organisasi Dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Mental Health. (2020). *Mental Health Atlas 2020*. <https://datahelpdesk.worldbank.org/knowledgebase/topics/19280-country-classification>
- Nengah, I., Bagus, C., & Lesmana, J. (2023). *The Influence Of Social Support And Non-Physical Work Environment On Nurse Anxiety During The Covid-19 Pandemic In Tabanan Hospital. Journal Delima Harapan*, 10(1), 29–40.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Nurdiawati, E., Atiatunnisa, N., Ilmu, S. T., Faletahan, K., & Serang -Banten, I. (2018). Hubungan Stres Kerja Fisiologis, Psikologis dan Perilaku Dengan Kinerja Karyawan. *Faletahan Health Journal*, 5(3), 118–124. [www.journal.lppm-stikesfa.ac.id/ojs/index.php/FHJ](http://www.journal.lppm-stikesfa.ac.id/ojs/index.php/FHJ)
- Nurkholis. (2020). Dampak Pandemi Novel-Corona Virus Disiase (Covid-19) Terhadap Psikologi Dan Pendidikan Serta Kebijakan Pemerintah. *Jurnal PGSD*, 6(1), 39–46.
- Oktaviana, P., Sutomo, H., & Prawito, D. (2016). Hubungan Tingkat Stres Dengan Terjadinya Gangguan Psikomatis Pada Pasien Poli Umum UPT Dinkes Puskesmas Tambakrejo Jombang (*The Relationship Of Stress Levels With Psychosomatic Disorders In Patient General Poly Upt Dinkes Puskesmas Tambakrejo Jombang*). *Journal Well Being*, 1(1), 49–58. <http://journal.stikes-bu.ac.id/>

- Ompusunggu, F., Maxmila Yoche Arkianti, M., Akri Margareth Manihuruk, G., Berliana Togatorop, L., & Hizkia Putra Rahawarin, V. (2023). Pekerja Sehat Produktivitas Kerja Meningkat: Edukasi Kesehatan Mental Di Lingkungan Kerja. *PKM CSR*, 6, 2655–3570.
- Pratama, R., Norfai, & Abdullah. (2022). Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegaau Puskesmas Ketapang II Kabupaten Kota Waringin Timur Tahun 2021. In *Resitory Universitas Islam Klaimantan*.
- Pratiwi, D., Noor, S., & Lailatushifah, F. (2012). Kematangan Emosi Dan Psikomatis Pada Mahasiswa Tingkat Akhir. *Jurnal Psikologi*, 4(1), 46–59.
- Rachmadania Diana Putri. (2020). Tingkat Keluhan Fisik Nyeri Ulu Hati Sebagai Indikator Gangguan Somatoform Pada Pasien Di Poliklinik Psikiatri. In *Fakultas Kedokteran Univ Jember* (Vol. 1, pp. 1–53).
- Rachmawati, R., & Royani, Y. (2021). Pengaruh Psikologis Selama WGH Terhadap Produktivitas Kerja Pustakawan Di Lingkungan PDDI-LIPI. *Visi Pustaka*, 23(1), 23–32.
- Ravianto. (1985). *Produktivitas Dan Managemen* (4th ed., Vol. 4). Lembaga Sarana Informasi Dan Produktivitas.
- Safina, W. (2018). Pengaruh Dimensi Psikologi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Abidin Palmita Bross Medan. *Journal Economic*, 6(2), 80–87.
- Saputri, N. E. (2012). *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan*. [Http://Eprints.Ums.Ac.Id/20338/24/02\\_Naskah\\_Publikasi.Pdf](http://Eprints.Ums.Ac.Id/20338/24/02_Naskah_Publikasi.Pdf).
- Sibero, I., Hulu, V. T., Lolita, E., Pakpahan, E., Boy, P., & Siahaan, C. (2024). Pengalaman Hidup Pasien COVID-19 Di Rumah Sakit Umum Delia TAHUN 2021: Sebuah Study Kualitatif. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(2), 2347–2357.
- Sinungan, M. (2003). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sunarsa, S. (2021). Tinjauan Hukum Islam terhadap Musibah Pandemi Covid-19 dan Implikasinya pada Sikap Umat dalam Menghadapi Wabah Covid-19. *Mutawasith: Jurnal Hukum Islam*, 4(1), 1–18. <https://doi.org/10.47971/mjhi.v4i1.302>
- Supriatna, E. (2020). Wabah *Corona Virus Disease* (COVID 19) Dalam Pandangan Islam. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-i*, 7(6), 555–564. <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v7i6.15247>
- Suryanto. (2012). Kompetensi Dan Kinerja (Produktivitas) Pegawai Negri Sipil The Competence And Performance (Productivity) Of Civil Servants. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 6(2), 96–107.
- Theopilus, Y., Yogasara, T., Theresia, C., & Octavia, J. R. (2020). Analisis Risiko Produk Alat Pelindung Diri (APD) Pencegah Penularan COVID-19 untuk Pekerja Informal di Indonesia. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 9(2), 115–134. <https://doi.org/10.26593/jrsi.v9i2.4002.115-134>
- Tosepu, R., & Kusnan, A. (2021). Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan Di Masa Pandemi COVID-19 Di BLUD RSUD Kabupaten Bombana. *Jurna Ilmiah Obsgin*, 13(4), 1–10. <https://stikes-nhm.e-journal.id/OBJ/index>
- Usada, K., & Prabawa, A. (2021). *Kinerja Pelaksana Manajemen Informasi Kesehatan di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Bondowoso*.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Mother And baby). *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2), 42–55.
- Widhiastuti, H. (2002). Studi Meta-Analisis Tentang Hubungan Antara Stress Kerja Dengan Prestasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 1, 28–42.
- Wijayanti M, & Zaili R. (2014). produktivitas Kerja Pegawai Negri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Inderagiri Hulu. *JOM FISIP*, 2(1), 1–12.
- Winda, D., & Laura, N. (2022). *The Effect of Employees' Mental Health on Performance Mediated by Welfare in the Workplace (Empirical Study on Information Technology*

- Division Employees During Work From Home. Business Management Journal*, 18(1), 85–105. <https://doi.org/10.30813/bmj>
- Wisudawati, G., Putri, Y., Rohim, A., Departemen, T., Dan, K., & Kerja, K. (2014). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Tingkat Produktivitas Tenaga Kerja Di CV."X". *Journal Universitas Airlangga*, 1(1), 114–154.
- Wulandari, T., & Kom, M. I. (2018). Gangguan Psikologis. <https://Repository.Unikom.Ac.Id/Id/Eprint/55872>.
- Yogo Hanggoro, A., & Suwarni, L. (2020). Dampak Psikologis Pandemi Covid-19 pada Tenaga Kesehatan: *A Studi Cross-Sectional* di Kota Pontianak. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 15(2), 13–18. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/jkmi>,