

PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPATUHAN BIDAN DALAM PENERAPAN SOP PENANGANAN AWAL PREEKLAMSI BERAT DI PUSKESMAS PONED KABUPATEN BREBES

Siti Fatimah¹ Dinti Linidah²

Email:

helga.abhinaya@gmail.com

INTISARI

Latar belakang: Kepatuhan bidan merupakan standar pelayanan kebidanan bagi kesehatan ibu dan anak berdampak dan mempunyai daya ungkit terhadap kualitas pelayanan antenatal yang diberikan, Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung serta besarnya antara kompensasi kompetensi, stress kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepatuhan bidan penerapan SOP penanganan awal Preeklamsi berat Di PuskesmasPONED Kab Brebes Tahun 2019.

Metode : Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang menggunakan desain *cross-sectional*. Sampel yang digunakan sebanyak 90 bidan sebagai responden. Metode analisis yang digunakan adalah (SEM) menggunakan SmartPLS 2.0 dan SPSS 20. **Hasil :** Hasil pengujian hipotesis dengan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode smartPLS dipengaruhi oleh variabel kompensasi (2,72%), kompetensi (36,74%), lingkungan kerja (8,54%), stres kerja (4,05%) dan disiplin kerja (27,73%) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap KepatuhanBidan.

Kesimpulan : penelitian ini adalah kompetensi merupakan faktor yang dominan yang sangat mempengaruhi Kepatuhan Bidan di Puskesmas PONED Kab Brebes Tahun 2019. Adapun saran yang diberikan oleh penulis kepada Bidan Puskesmas yaitu diharapkan dapat terus meningkatkan pengetahuan, kompetensi yang lebih baik lagi guna untuk meningkatkan kepatuhan bidan dalam penanganan preeklamsi berat, hal ini untuk mencegah komplikasi pada persalinan sehingga membantu menurunkan angka kematian ibu dan bayi.

Kata Kunci: *Kompetensi, Lingkungan kerja, Kepatuhan*

PENDAHULUAN

Dalam melayani pelayanan ANC yang baik berdasarkan SOP yang telah ditetapkan dapat mencegah dan mendeteksi komplikasi kehamilan termasuk diantaranya deteksi Preeklamsi berat dan Preeklamsi berat. Keterampilan bidan yang meliputi pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan harus bidan miliki dalam melaksanakan praktek kebidanan yang secara aman dan bertanggung jawab pada berbagai tatanan pelayanan kesehatan (Ikatan Bidan Indonesia, 2006).

Preeklampsia dan eklamsi termasuk sebagai penyebab kematian ibu yang tinggi terutama di negara berkembang. Kematian akibat eklampsia meningkat lebih tajam dibandingkan pada tingkat preeklampsia berat. Angka kematian ibu (AKI) masih menjadi isu strategis di Indonesia sampai saat ini. Hal ini dibuktikan dengan AKI di Indonesia yang masih tetap tinggi. Berdasarkan Survei Demografi dan Kesehatan Indonesia (SDKI) pada tahun 2015 AKI sebesar 305 per 100.000 kelahiran hidup. AKI tersebut masih sangat jauh dari target kelima *Millenium Development Goals (MDGs)*, yaitu pada tahun 2015 sebesar 102 kematian per 100.000 kelahiran hidup. Target penurunan AKI ini masih tetap dijadikan sebagai target *Sustainable Development Goals (SDGs)* sebesar 70 per 100.000 kelahiran hidup yang harus dicapai pada tahun 2030 mendatang (Kemenkes, 2015)

Hasil temuan dalam survey awal terkait kepatuhan bidan dalam penanganan SOP awal Preeklamsi berat antara lain hasil wawancara terhadap 6 bidan di Puskesmas Poned Kabupaten Brebes, diambil 3 bidan yang terdapat di Puskesmas Poned dengan AKI tinggi (17%) dan 3 bidan di Puskesmas Poned dengan AKI rendah (16%), didapatkan hasil bahwa penatalaksanaan Preeklamsi berat di Puskesmas Poned Kabupaten Brebes belum sepenuhnya terlaksana dengan baik antara lain bidan tidak melakukan anamnesa riwayat tentang kesehatan yang lalu, pemeriksaan fisik dalam kunjungan pertama ANC tidak lengkap (*Head to Toe*). Dari 3 bidan yang di Puskesmas Poned dengan AKI tinggi (17%), hanya terdapat 1 bidan saja yang memberikan konseling yang lengkap tentang tanda gejala dan bahaya Preeklamsi berat, diet makanan serta istirahat cukup, 1 bidan diantaranya juga merujuk pasien Preeklamsi berat tanpa melakukan penstabilan kondisi pasien terlebih dahulu sesuai protap hanya memberikan obat antihypertensi saja.

3 bidan yang terdapat di Puskesmas Poned dengan AKI rendah (16%), terdapat 2 bidan yang tidak memberikan konseling tentang tanda gejala dan bahaya Preeklamsi berat hanya diet makanan dan istirahat cukup saja

yang disampaikan oleh bidan tersebut kepada pasien, akibatnya resiko kehamilan yang lebih lanjut sulit untuk dicegah dari awal karena pasien tidak mengetahui bahaya dari Preeklamsi berat, untuk itu peran bidan disini sangat berpengaruh dalam penatalaksanaan Preeklamsi berat.

Berdasarkan gambaran peningkatan jumlah kasus selama beberapa tahun dianggap penanganan Preeklamsi berat belum dilakukan secara optimal sesuai dengan SOP. Upaya penanganan Preeklamsi berat yang belum optimal dipengaruhi oleh Kompensasi, pelatihan kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja yang dilakukan bidan. Proses penanganan Preeklamsi berat oleh bidan yang baik akan berdampak pada menurunnya kematian ibu dengan Preeklamsi berat yang berpengaruh dalam menurunkan AKI.

Berdasarkan Latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul: "Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepatuhan Bidan dalam Penerapan SOP Penanganan awal Preeklamsi berat Di Puskesmas Poned Kab Brebes.

Metodologi

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional* dengan alasan bahwa penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu yang bersamaan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara peran Pengaruh kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja terhadap kepatuhan bidan dalam penerapan SOP penanganan awal Preeklamsi berat Di Puskesmas Poned Kab Brebes.

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Poned Wilayah Kerja Kab Brebes. Proses penelitian dilaksanakan dalam kurun waktu 1 bulan. Adapun kegiatan pengambilan data Penulis dilaksanakan dalam 1 bulan yaitu pada Februari 2019.

Penelitian ini menggunakan alat bantu (instrument) berupa angket yang mengandung masing-masing indikator dalam 5 item pertanyaan. Cara pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti terhadap responden yang telah sesuai dengan kriteria yang ditetapkan dalam hal ini Pengaruh Kompensasi, kompetensi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kepatuhan bidan dalam penerapan SOP awal penanganan Preeklamsi berat. Bentuk pertanyaan adalah dengan kuesioner tertutup dimana daftar pertanyaan yang akan ditanyakan langsung kepada

responden (obyek penelitian) tersusun dalam satu garis kontinum dimana bila jawabannya “sangat baik, selalu, pernah, positif” terletak di bagian kanan garis dan jawaban yang “sangat buruk/tidak selalu/tidak pernah/negatif, terletak di bagian kiri garis atau sebaliknya. Pertanyaan-pertanyaan dibuat dengan menggunakan Semantic Deferensial dan Likert Sumber data yang dikumpulkan meliputi data primer dan data sekunder.

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang dilakukan betul-betul mengukur apa yang perlu diukur dan sejauh mana instrumen yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan. Uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan *Smart Partial Least Square* (PLS).

Sebelum digunakan dalam penelitian instrument berupa kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh 61 calon responden untuk diujicobakan dengan maksud menjaga validitas

dan realibilitas dari instrumen tersebut, sehingga maksud dari instrument menjadi jelas dan mudah dipahami oleh responden yang akan mengisinya. Soal pertanyaan dalam instrumen yang dinyatakan tidak valid tidak boleh dituangkan dalam instrumen dari masing-masing variabel.

Skala ukur yang dipakai untuk mengukur variabel eksogen dan variabel endogen adalah skala interval dengan menggunakan perbedaan semantik (*semantic deferensial*) yang diberi nilai 1 sampai dengan 5 skala perbedaan semantik yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Buruk					Baik	
Negatif	1	2	3	4	5	Positif

Hasil Penelitian

1. Deskriptif Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden dalam penelitian ini yang meliputi usia, pendidikan bisa dilihat pada tabel 6.1 berikut ini

Tabel 1 Gambaran Karakteristik Responden

Karakteristik	Rentang					Jumlah	Persen
Usia	27	Tahun	-	30	Tahun	15	16.67%
	31	Tahun	-	34	Tahun	22	24.44%
	35	Tahun	-	37	Tahun	21	23.33%
	38	Tahun	-	41	Tahun	7	7.78%
	42	Tahun	-	45	Tahun	8	8.89%
	46	Tahun	-	49	Tahun	10	11.11%
	50	Tahun	-	53	Tahun	7	7.78%
Pendidikan	D3 bidan					51	56.67%
	D4 bidan					39	43.33%
Lama kerja	4	Tahun	-	7	Tahun	33	36.67%
	8	Tahun	-	11	Tahun	22	24.44%
	12	Tahun	-	14	Tahun	14	15.56%
	15	Tahun	-	18	Tahun	11	12.22%
	19	Tahun	-	22	Tahun	6	6.67%
	23	Tahun	-	26	Tahun	4	4.44%
Total						90	100.00%

Berdasarkan data tabel 6.1. menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia 27 - 37 tahun sebanyak 58 (64,44%) responden. Berdasarkan pendidikan memperlihatkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan D3 bidan sebanyak 51 (56,67%) responden. Berdasarkan lama bekerja memperlihatkan bahwa sebagian besar responden bekerja diatas 10 tahun sebanyak 69 (76,67%) responden.

2. Deskriptif Statistik Jawaban Responden

Tabel 2

Deskriptif Statistik Jawaban Responden

Variabel Penelitian	Mean	Median	Range	Min	Max	Std. Deviasi
Kompensasi	56.38	57.00	12.00	50.00	62.00	3.81
Kompetensi	55.84	57.00	12.00	49.00	61.00	3.65
Lingkungan Kerja	54.74	56.00	12.00	48.00	60.00	3.41
Stres Kerja	56.68	58.00	13.00	50.00	63.00	3.43
Disiplin Kerja	55.56	56.00	12.00	49.00	61.00	3.59
Kepatuhan Bidan	62.18	62.50	12.00	55.00	67.00	3.54

Berdasarkan data tabel 2. menunjukkan bahwa jawaban rata-rata responden dari variabel kepatuhan sebesar 62,18. Variabel kompensasi sebesar 56,38. Variabel kompetensi sebesar 55,84. Variabel lingkungan kerja sebesar 54,74. Variabel stress kerja sebesar 56,68. Variabel disiplin kerja sebesar 55, 56.

3. Uji Hipotesis T Statistik

Untuk melihat uji hipotesis terhadap indikator dari variabel yang diteliti, dapat dilihat melalui tabel berikut ini:

Tabel 3

Evaluasi Refleksi Nilai *T-Statistik* Terhadap Indikator dari Variabel Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan kerja, Stres kerja, Disiplin kerja dan kepatuhan bidan pada penerapan SOP penanganan awal Preeklamsi berat di Puskesmas Poned Kab Brebes Tahun 2019

Uji Signifikan	Hasil Uji Indikator	T-Statistik	Kriteria Uji
T-Statistik	DK15 ← Disiplin kerja	7,4223	Signifikan >1,96
	DK7 ← Disiplin kerja	21,3343	Signifikan
	DK9 ← Disiplin kerja	9,1527	Signifikan
	K10 ← Kompetensi	13,2589	Signifikan
	K12 ← Kompetensi	14,5001	Signifikan
	K2 ← Kompetensi	14,4978	Signifikan
	Kepatuhan badan ← Kepatuhan badan	1,0000	Signifikan
	Kompensasi ← Kompensasi	1,0000	Signifikan
	LK1 ← Lingkungan Kerja	9,0621	Signifikan
	LK13 ← Lingkungan Kerja	2,7334	Signifikan
	LK4 ← Lingkungan kerja	8,3000	Signifikan

Sumber : *SmartPLS 3.0 report, 2019*

Berdasarkan tabel 3, hasil pengukuran nilai t statistik dari setiap indikator ke variabel lebih besar dari 1,96 dengan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0,05$). Hal itu berarti, semua indikator berpengaruh secara signifikan terhadap variabel yang diteliti. Untuk uji hipotesis antar variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4

Hasil Pengukuran *Path Coefficients* dan T-Statistik pada Pengaruh antar Variabel dalam Struktural Model Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan kerja, Stress kerja, Disiplin kerja dan kepatuhan badan pada penerapan SOP penanganan awal Preeklamsi berat di Puskesmas Poned Kab Brebes Tahun 2019

Hubungan Antar Variabel	Original Sampel (Rho)	Nilai T (>1,96)	H ₀	Kesimpulan
Disiplin Kerja → Kepatuhan	0,4116	5,2568	Ditolak	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Kompensasi → Disiplin kerja	0,2634	2,6524	Ditolak	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Kompensasi → Kepatuhan badan	-	4,0347	Ditolak	Berpengaruh negatif dan Signifikan
Kompetensi → Kepatuhan badan	0,4956	4,7670	Ditolak	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Kompetensi → Lingkungan Kerja	-	2,1684	Ditolak	Berpengaruh negatif dan Signifikan
Kompetensi → Stress Kerja	0,4615	4,1420	Ditolak	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Lingkungan Kerja → Disiplin kerja	-	5,3738	Ditolak	Berpengaruh negatif dan Signifikan
Lingkungan Kerja → Kepatuhan	0,1451	2,2139	Ditolak	Berpengaruh negatif dan Signifikan
Lingkungan Kerja → Stress Kerja	0,5207	3,5590	Ditolak	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Stress Kerja → Disiplin kerja	0,4078	3,2136	Ditolak	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Stress kerja → Kepatuhan badan	-	6,1388	Ditolak	Berpengaruh negatif dan Signifikan

Berdasarkan tabel 4 menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,2634, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 2,6524 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepatuhan, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif -0,2074, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 4,0347 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96).

Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepatuhan, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,4956, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 4,7670 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Kompetensi berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif -0,3752, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 2,1684 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Kompetensi berpengaruh positif terhadap stress kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,4615, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 4,1420 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96).

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif -0,4953, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 5,3738 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepatuhan, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif -0,1451, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 2,2139 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,5207, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 3,5590 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96).

Stress kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,4078, sedangkan nilai T-Statistik sebesar 3,2136 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Stress kerja berpengaruh positif terhadap kepatuhan, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif -0,3001, sedangkan nilai T-Statistik sebesar

6,1388 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96)

4. Nilai Direct dan Indirect

Setelah diketahui R-Square dan Path Coeficient, selanjutnya dilakukan pengukuran untuk mengetahui besaran pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5

Persentase Pengaruh Antar Variabel Kompensasi, Kompetensi, Lingkungan kerja, Stres kerja, Disiplin kerja dan kepatuhan bidan pada penerapan SOP penanganan awal Preeklamsi berat di Puskesmas PONED Kab Brebes Tahun 2019

Sumber	LV Correlation	Direct Path	Indirect Path	Total	Direct %	Indirect %	Total %
Disiplin Kerja	0.6731	0.412	-	0.412	27.73	-	27.73
Kompensasi	-0.1312	0.207	0.1084	0.0986	2.72	0.24	2.96
Kompetensi	0.7408	0.496	0.0902	0.5862	36.74	0.84	37.58
Lingkungan Kerja	-0.5893	0.145	-0.2579	0.4029	8.54	0.44	8.99
Stres Kerja	-0.1349	0.300	0.1678	0.1322	4.05	0.16	4.21
Total					79.78	1.69	81.47

Berdasarkan tabel diatas menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kepatuhan Bidan. Hasil uji koefisien parameter antara Disiplin Kerja terhadap Kepatuhan Bidan menunjukan terdapat pengaruh langsung sebesar 27.73%, Kompensasi terhadap Kepatuhan Bidan menunjukan terdapat pengaruh langsung sebesar 2.72%, Kompetensi terhadap Kepatuhan Bidan menunjukan terdapat pengaruh langsung sebesar 36.74%, Lingkungan Kerja terhadap Kepatuhan Bidan menunjukan terdapat pengaruh langsung sebesar 8.54%, dan Stres Kerja terhadap Kepatuhan Bidan menunjukan terdapat pengaruh langsung sebesar 4,05%.

Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara Kompensasi terhadap Kepatuhan Bidan sebesar 0.24%, pengaruh tidak langsung antara Kompetensi terhadap Kepatuhan Bidan sebesar 0.84%, pengaruh tidak langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kepatuhan Bidan sebesar 0.44% sedangkan untuk pengaruh tidak langsung antara Stres Kerja terhadap Kepatuhan Bidan sebesar 0.16%.

Sehingga dari masing-masing pengaruh langsung variable laten eksogen tersebut apabila secara bersama-sama menunjukkan kesesuaian dengan R square atau dengan kata lain hal ini menyatakan bahwa variable disiplin kerja, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja dan stres kerja sebesar $27.73\% + 2.72\% + 36.74 + 8.54 + 4.05 = 79,78\%$.

Pembahasan

1. Pengaruh langsung Antara Variabel kompensasi terhadap kepatuhan bidan dalam penerapan SOP Penanganan awal Preeklamsi berat Di Puskesmas PONED Kab Brebes tahun 2019.

Hasil pengujian Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepatuhan bidan, hasil uji menunjukan ada pengaruh positif -0,2074 sedangkan nilai T-Statistik sebesar 4,0347 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Sehingga parameter kompensasi terhadap kepatuhan bidan dikatakan signifikan.

. Hal ini menunjukan bahwa dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara atasan dengan karyawan, dengan adanya balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya dan juga dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Hal ini juga didukung oleh teori Hanapi (2007) Kompensasi diartikan sebagai semua bentuk kembalian (return) finansial, jasa-jasa berwujud tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Ossie Happinasari dkk (2017) bahwa hasil uji menunjukan bahwa kinerja bidan yang baik dengan proporsi persepsi kompensasi baik (73,2%) lebih besar daripada persepsi kompensasi tidak baik (36,4%). Pada kinerja bidan yang tidak baik dengan proporsi persepsi kompensasi tidak baik (63,6%) lebih besar dibandingkan dengan persepsi kompensasi baik (26,8%). Hal ini terbukti dari hasil uji chi square diperoleh nilai $p = 0,004$ yang berarti H_0 diterima H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara persepsi kompensasi dengan kinerja bidan dalam pelaksanaan kelas ibu hamil.

2. Pengaruh langsung antara kompetensi terhadap kepatuhan bidan dalam penerapan SOP Penanganan awal Preeklamsi berat Di Puskesmas Poned Kab Brebes tahun 2019

Hasil pengujian Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepatuhan bidan, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,4956 sedangkan nilai T-Statistik sebesar 4,7670 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Sehingga parameter kompetensi terhadap kepatuhan bidan dikatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor dalam kompetensi yang dapat berubah adalah motivasi, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan sehingga kepatuhan akan tercipta.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Muh. Nawawi (2012) dengan metode *Structural Equation Modeling* diperoleh kesimpulan bahwa "kompetensi tenaga kesehatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja puskesmas dalam pelayanan kesehatan di Kota Palu Sulawesi Tengah", dengan besaran pengaruh atau efek 0,45. Besaran pengaruh kompetensi tenaga kesehatan terhadap kinerja puskesmas dalam pelayanan kesehatan di Kota Palu tersebut jika dikonversi kedalam acuan patokan nilai koefisien (Riduwan, 2004:218), maka dikategorikan sebagai pengaruh yang "sedang" (berada dalam interval koefisien 0,40 – 0,599. Hasil ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kompetensi tenaga kesehatan maka tingkat kinerja puskesmas juga akan semakin tinggi. Besar pengaruh dari variabel kompetensi tenaga kesehatan terhadap variabel kinerja puskesmas dalam pelayanan kesehatan di Kota Palu mencapai 0,45 satu standar deviasi. Nilai ini memiliki makna bahwa perubahan positif kompetensi tenaga kesehatan sebesar satu standar deviasi akan mampu meningkatkan variabel kinerja puskesmas dalam pelayanan kesehatan sebesar 0,45 standar deviasi.

Menurut asumsi peneliti dalam meningkatkan kompetensi tenaga kesehatan pada puskesmas di kab Brebes, perlu peningkatan faktor-faktor motivasi yang baik, antara lain melalui pemberian penghargaan yang layak kepada tenaga

kesehatan yang menunjukkan prestasi kerja atau yang menjalankan beban kerja yang lebih besar dari semestinya, baik dalam bentuk penghargaan finansial (insentif), maupun dalam bentuk penghargaan non-finansial (pemberian kesempatan bagi tenaga kesehatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir secara adil dan proporsional), serta dukungan prasarana yang layak dan memadai.

3. Pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kepatuhan bidan dalam penerapan SOP Penanganan awal Preeklamsi berat Di Puskesmas Poned Kab Brebes tahun 2019.

Hasil pengujian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepatuhan bidan, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif -0,1451 sedangkan nilai T-Statistik sebesar 2,2139 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Sehingga parameter lingkungan kerja terhadap kepatuhan bidan dikatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan teori (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) bahwa Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, dan juga segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

4. Pengaruh langsung antara stres kerja terhadap kepatuhan bidan dalam penerapan SOP Penanganan awal Preeklamsi berat Di Puskesmas Poned Kab Brebes tahun 2019.

Hasil pengujian stress kerja berpengaruh positif terhadap kepatuhan bidan, hasil uji menunjukkan ada pengaruh

positif -0,3001 sedangkan nilai T-Statistik sebesar 6,1388 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Sehingga parameter stress kerja terhadap kepatuhan bidan dikatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan dan akhirnya menimbulkan stress.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Rosidah (2003) dalam temuannya yang menunjukkan ada korelasi negatif antara stres kerja dengan kinerja pada karyawan, yang berarti semakin tinggi stres kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

5. Pengaruh langsung antara Disiplin kerja terhadap kepatuhan bidan dalam penerapan SOP Penanganan awal Preeklamsi berat Di Puskesmas Poned Kab Brebes tahun 2019

Hasil pengujian disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepatuhan bidan, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,4116 sedangkan nilai T-Statistik sebesar 5,2568 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Sehingga parameter disiplin kerja terhadap kepatuhan bidan dikatakan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan tindak pencurian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Agung Setiawan (2013) Berdasarkan hasil penelitian untuk disiplin kerja dapat diketahui deskripsi untuk masing-masing variabel disiplin kerja. Hasil nilai rata-rata dari pernyataan "Selalu hadir tepat waktu" sebesar 3,95, pernyataan "Selalu mengutamakan presentase kehadiran" sebesar 3,98, pernyataan "Selalu mentaati ketentuan jam kerja" sebesar 3,98, pernyataan "Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif" sebesar 3,98, pernyataan "Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya bidang keahlian" sebesar 3,93, pernyataan "Memiliki semangat kerja yang tinggi"

sebesar 4,18, pernyataan "Memiliki sikap yang baik" sebesar 3,84 dan pernyataan "Selalu kreatif dan inovatif dalam berkerja" sebesar 4,04. Pada penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja, responden memberikan jawaban terendah untuk pernyataan memiliki sikap yang baik dengan skor rata-rata sebesar 3,84 dan tertinggi untuk semangat kerja yang tinggi sebesar 4,18 dapat diartikan bahwa semangat kerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang dalam kategori tinggi.

6. Pengaruh tidak langsung antara kompensasi terhadap disiplin kerja dalam penerapan SOP Penanganan awal Preeklamsi berat Di Puskesmas Poned Kab Brebes tahun 2019

Hasil pengujian kompensasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,2634 sedangkan nilai T-Statistik sebesar 2,6524 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Sehingga parameter kompensasi terhadap disiplin kerja dikatakan signifikan.

Hal ini sejalan dengan Penelitian (I Made Yusa Dharmawan, 2011) Variabel kompensasi dibentuk oleh tiga indikator yaitu tunjangan, insentif, dan penghargaan (reward). Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara variabel kompensasi terhadap disiplin karyawan yang ditunjukkan dari nilai standardized direct effect sebesar 0,500. Dalam penelitian ini ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan disiplin. Ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan maka akan semakin tinggi pula disiplin karyawan dalam perusahaan tersebut. Sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diberikan maka semakin rendah pula disiplin karyawan dalam perusahaan tersebut.

7. Pengaruh tidak langsung antara kompetensi terhadap lingkungan kerja dalam penerapan SOP Penanganan awal Preeklamsi berat Di Puskesmas Poned Kab Brebes tahun 2019

Hasil pengujian kompetensi berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif -0,3752 sedangkan nilai T-Statistik sebesar 2,1684 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Sehingga parameter

kompetensi terhadap lingkungan kerja dikatakan signifikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Muhammad Akbar Ridho, 2010) Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) ada pengaruh positif antara lingkungan keluarga (X1) dengan prestasi belajar siswa (Y) yang ditunjukkan koefisien $r = 0,335$

8. Pengaruh tidak langsung antara kompetensi terhadap stress kerja dalam penerapan SOP Penanganan awal Preeklamsi berat Di Puskesmas Poned Kab Brebes tahun 2019

Hasil pengujian kompetensi berpengaruh positif terhadap stress kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,4615 sedangkan nilai T-Statistik sebesar 4,1420 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Sehingga parameter kompetensi terhadap stress kerja dikatakan signifikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Ni Kadek Siti Andriani, 2012) menunjukkan bahwa hasil kompetensi emosional dan stress kerja secara total berpengaruh terhadap kinerja karyawan collector karena p-value R^2_{YX1X2} lebih kecil dari α 0,05 sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, (2) kompetensi emosional berpengaruh terhadap stress kerja collector karena p-value $PX1X2$ lebih kecil dari α 0,05 sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima, (3) kompetensi emosional berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan karena p-value $PYX1$ lebih kecil dari α 0,05 sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, dan (4) stress kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan karena p-value $PYX2$ lebih kecil dari α 0,05 sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima. Karyawan collector yang memiliki kompetensi emosional tinggi namun dalam dirinya terdapat gejala stress yang bersifat negatif (distress) cenderung menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perlu adanya kesadaran dari masing-masing karyawan agar mampu mengelola kompetensi emosional dan stress kerja dengan baik. Cara yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan kerja sama dengan konsultan atau mitra dari luar untuk menciptakan pengetahuan baru, transfer ilmu, dan merancang pekerjaan secara lebih efektif.

9. Pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap stress kerja dalam penerapan SOP Penanganan awal Preeklamsi berat Di Puskesmas Poned Kab Brebes tahun 2019

Hasil pengujian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,5270 sedangkan nilai T-Statistik sebesar 3,5590 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Sehingga parameter lingkungan kerja terhadap stress kerja dikatakan signifikan.

Penelitian (Wanti Nirmalasari, 2013) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3.618 > t tabel sebesar 2.296 atau sig sebesar 0.004 < α sebesar 0.05. Maka H_0 di terima dan H_a di tolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap stress kerja perawat pada RSUD Arifin Achmad Pekanbaru.

10. Pengaruh tidak langsung antara Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dalam penerapan SOP Penanganan awal Preeklamsi berat Di Puskesmas Poned Kab Brebes tahun 2019

Hasil pengujian lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif - 0,4593 sedangkan nilai T-Statistik sebesar 5,3787 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Sehingga parameter lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dikatakan signifikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (I Made Yusa Dharmawan, 2011) menunjukkan bahwa hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin karyawan yang ditunjukkan dari nilai standardized direct effect sebesar 0,437. Dalam penelitian ini ditemukan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan disiplin. Ini berarti bahwa semakin tinggi lingkungan kerja non fisik yang diberikan kepada karyawan dalam perusahaan maka akan semakin tinggi pula disiplin karyawan dalam perusahaan tersebut. Sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja non fisik yang diberikan maka semakin rendah pula disiplin karyawan dalam perusahaan tersebut.

11. Pengaruh tidak langsung antara stres kerja terhadap disiplin kerja dalam penerapan SOP Penanganan awal Preeklamsi berat Di Puskesmas Poned Kab Brebes tahun 2019

Hasil pengujian stres kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, hasil uji menunjukkan ada pengaruh positif 0,4078 sedangkan nilai T-Statistik sebesar 3,2136 dan signifikan pada $\alpha=5\%$, nilai T-Statistik tersebut berada di atas nilai kritis (1,96). Sehingga parameter stress kerja terhadap disiplin kerja dikatakan signifikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bagus oktio duhi anandata, 2018) nilai koefisien regresi stres kerja (b_3) mempunyai parameter positif sebesar 0.797 mempunyai arti bahwa jika stres kerja yang dimiliki Tenun Ikat Citra Legowo meningkat atau bertambah, maka akan semakin tinggi bagi karyawan dalam melakukan keinginan pindah, yaitu sebesar 0.797 dengan eror 0,251. Robbins, dalam Manurung dan Ratnawati, (2012). Mengenai hal ini, Fried et.al., (2008) melalui meta-analisisnya, menunjukkan tahapan yang menarik mengenai hubungan stres kerja dengan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya/ketidaksiplinan akan terjadi. Kemunculan stres di tempat kerja akan mengarahkan karyawan pada ketidakpuasan kerja, saat karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, ia akan cenderung menjadi burnout, akibatnya karyawan akan cenderung memilih untuk meninggalkan pekerjaannya.

Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis dengan *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode smartPLS didapatkan temuan bahwa variabel kepatuhan bidan dalam penerapan SOP penanganan awal Preeklamsi berat dipengaruhi oleh kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja, stress kerja dan disiplin kerja. Kesimpulan berdasarkan hipotesis yaitu : dengan metode SMARTPLS didapat temuan sebagai berikut : Ada pengaruh langsung serta besaran antara kompensasi terhadap kepatuhan bidan dalam penerapan SOP penanganan awal preeklamsi berat adalah sebesar -7,50%, Ada pengaruh langsung serta besaran antara kompetensi terhadap kepatuhan bidan dalam penerapan SOP penanganan awal preeklamsi berat adalah sebesar 74,31%, Ada pengaruh langsung serta besaran antara lingkungan kerja terhadap kepatuhan bidan dalam penerapan SOP penanganan awal preeklamsi berat adalah

sebesar -2,49%, Ada pengaruh langsung serta besaran antara stres kerja terhadap kepatuhan bidan dalam penerapan SOP penanganan awal preeklamsi berat adalah sebesar -19,00%, Ada pengaruh langsung serta besaran antara disiplin kerja terhadap kepatuhan bidan dalam penerapan SOP penanganan awal preeklamsi berat adalah sebesar 53,40%, Ada pengaruh langsung serta besaran antara kompensasi terhadap disiplin kerja dalam penerapan SOP penanganan awal preeklamsi berat adalah sebesar 46,16%, Ada pengaruh langsung serta besaran antara kompetensi terhadap lingkungan kerja dalam penerapan SOP penanganan awal preeklamsi berat adalah sebesar 5,40%, Ada pengaruh langsung serta besaran antara kompetensi terhadap stress kerja dalam penerapan SOP penanganan awal preeklamsi berat adalah sebesar 63,29%, Ada pengaruh langsung serta besaran antara lingkungan kerja terhadap stres kerja dalam penerapan SOP penanganan awal preeklamsi berat adalah sebesar 72,64%, Ada pengaruh langsung serta besaran antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dalam penerapan SOP penanganan awal preeklamsi berat adalah sebesar -30,82%, Ada pengaruh langsung serta besaran antara stress kerja terhadap disiplin kerja dalam penerapan SOP penanganan awal preeklamsi berat adalah sebesar 65,54%.

Referensi

- Ikatan Bidan Indonesia. 2006. Bidan Menyongsong Masa Depan-IBI 50 tahun. Depkes RI. Jakarta
- Pruhal et.al. 2011. Effectiveness of External Inspection of Compliance with Standards in Improving Healthcare Organization Behavior and Healthcare Profesional Behavior. Department of Publish Health, University of Oxford.
- Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Tengah, 2016
- Kemenkes, 2015
- Badan PPSDM Kesehatan, 2016
- Rinawati, S. I., Ingsih, K., (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Kementrian
- Ni Kadek Siti Andriani. 2012. Pengaruh Kompetensi Emosional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Collector. Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia.

- I Made Yusa Dharmawan.2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja non fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar.
- Wanti Nurmalasari.2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Pada Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Pekanbaru.
- Hanafi, dkk. 2007. Manajemen, Akademi Manajemen Perusahaan, YKPN, Yogyakarta,
- Ossie Happinasari, dkk. 2017. Akademi Kebidanan YLPP Purwokerto.
- Muh. Nawawi,2012. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Tenaga Kesehatan terhadap Kinerja Pusat Kesehatan Masyarakat. MIMBAR, Vol. XXVIII, No. 1 (Juni, 2012): 93-102, ISSN 0215-8175 | EISSN 2303-2499
- Riduwan. (2004). Statistika untuk Lembaga dan Instansi Pemerintah/Swasta. Bandung: Alfabeta.
- Rosidah. 2003 Pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja PT. Cheil Jedang Indonesia di Jombang Jawa Timur <http://www.damandiri.or.id>. diunduh 6 Juni 2007.