HUBUNGAN FAKTOR PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA RADIOGRAFER RUMAH SAKIT

THE CORRELATION PSHYCOLOGICAL FACTORS TO HOSPITAL RADIOGRAPHER'S PERFORMANCE

Amen Desina Sari, Djazuly Chalidyanto
Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya
E-mail: amensyalala@gmail.com

ABSTRACT

Performance is a depiction on achievement rate of an activity, programs or policy in fulfilling target, goals, vision and mission. In 2012-2014, the number of x-rays damage film in Husada Utama's Hospital was increase (2.59%). To minimize the loss, Husada Utama Hospital needs correction effort. This research aims to analyze the correlation between psychological factors with radiographer's performance in radiology unit at Husada Utama Hospital Surabaya. This research is descriptive with cross sectional design. The independent variable on this research is psychological factors while the dependent variable is performance. The analysis unit in this research calculated total sampling of radiographer. Data were obtained from questioners to all the radiographer was 12 people who practice in Husada Utama Hospital using an instrument that has been tested for validity and reliability. The result showed that are psychological factors that respondent have high perception on patient caring (75%), 75% respondent have good attitude, 100% respondent have type A personality, respondents had high learning ability (83,3%),almost all respondents (91,7%) have work stress, Psychological factors correlate with the high performance that showed by respondents (80%).

Keywords: *Performance, physiological factor, psychological factor, radiology unit*

PENDAHULUAN

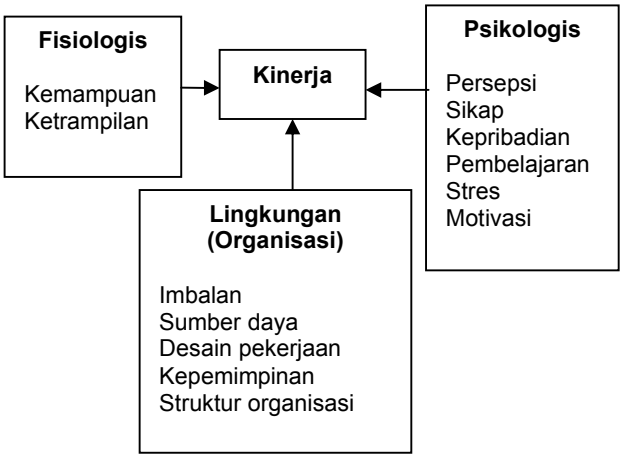
Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad, 2001). Menurut Ilyas (2003) kinerja merupakan penampilan hasil karya personil baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Berdasarkan Laporan Tahunan Instalasi Unit Radiologi Tahun 2012 – 2014 terjadi peningkatan hasil kerusakan film pada Rumah Sakit Husada Utama Surabaya sebesar 2,59% yang melebihi dari standar yang telah ditetapkan oleh SPM RS, yakni sebesar 2%. Angka kerusakan foto rontgen dapat dipengaruhi oleh dua faktor utama diantaranya *human error* dan *machine error.* Adanya kerusakan film yang meningkat setiap tahunnya dapat mengakibatkan kerugian bagi pihak instansi rumah sakit sehingga perlu dilakukan perbaikan kinerja untuk meminimalisir tingkat kerusakan. Menurut Gibson, kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor fisiologis yang terdiri dari kemampuan dan ketrampilan, dan faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, stres dan motivasi. Selain itu juga dipengaruhi oleh faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*. Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui hubungan faktor psikologis terhadap kinerja radiografer di Instalasi Unit Radiologi Rumah Sakit Husada Utama Surabaya.

Hal ini karena pentingnya peranan faktor psikologis yang dijelaskan oleh John Minner dalam Pappu (2002) adalah sebagai berikut pertama, faktor psikologis berperan untuk terlibat dalam proses input yakni melakukan rekrutmen, seleksi dan penemapatan karyawan. Selain itu juga berfungsi sebagai mediator

dalam hal-hal yang berorientasi pada produktifitas meliputi melakukan pelatihan dan pengembangan, menciptakan manajemen keamanan kerja dan teknik-teknik pengawasan kinerja, meningkatkan motivasi dan moral kerja karyawan, menentukan sikap-sikap kerja yang baik dan mendorong munculnya kreativitas karyawan. Kemudian faktor psikologis berfungsi sebagai mediator dalam hal-hal yang berorientasi pada pemeliharaan diantaranya melakukan khubungan industrial dan memastikan komunikasi internal perusahaan berlangsung dengan baik. Serta peranannya untuk terlibat dalam proses output yakni melakukan penilaian kinerja, mengukur produktivitas perusahaan, mengevaluasi jabatan dan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa psikologis dapat berperan dalam semua aspek-aspek individual yang berhubungan dengan pekerjaan dan organisasi. Disamping itu penulisan ini dapat bermanfaat untuk memberikan informasi mengenai hubungan faktor psikologis terhadap kinerja, dapat mengembangkan wawasan dan dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

PUSTAKA

Kinerja adalah penampilan hasil karya personil kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau pelaksanaan kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi. Pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan (Ilyas,2003).



Gambar 1. Diagram Skematis Teori Perilaku dan Kinerja

Berdasarkan pada Gambar 1 Teori Gibson, variabel yang mempengaruhi kinerja dibagi dalam tiga kategori yaitu fisiologis, psikologis, dan lingkungan (organisasi). Peneliti telah menemukan banyak penelitian mengenai faktor fisiologis dan faktor organisasi. Diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Ma'arif et al (2013) yang dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa faktor individu yang dikelompokkan pada sub variabel kemampuan dan ketrampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian faktor organisasi tidak berpengaruh secara nyata terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan indikator pada faktor organisasi tidak secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu penelitian ini akan difokuskan pada faktor psikologis.

Psikologis merupakan bagian dari komponen teori Gibson yang meliputi persepsi, sikap, kepribadian,

pembelajaran, stres dan motivasi. Berikut adalah penjelasan masing-masing variabelnya persepsi adalah proses kognitif yang digunakan oleh seseorang untuk menafsirkan dan memahami lingkungannya. Terdapat faktor yang mempengaruhi presepsi yaitu stereotip, kepandaian menyaring informasi, konsep tentang diri individu, situasi, kebutuhan, dan emosi individu (Gibson, et al, 1989). Persepsi merupakan suatu pandangan atau pola pikir yang ada pada seseorang. Persepsi melibatkan perencanaan dan pemikiran yang menghasilkan imbalan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang paling mendasar (Adler & Rodman,2009).

Sikap adalah kesiagaan mental yang dapat dipelajari dan diorganisasi dari pengalaman dan mempunyai pengaruh atas cara tanggap terhadap orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya serta membagi unsur sikap menjadi 3 komponen yaitu komponen kognitif (persepsi, pendapat, dan keyakinan), afektif (emosi), dan kecenderungan berprilaku (Gibson, et al, 1989). Sikap adalah dasar untuk menjelaskan berbagai ekspresi dari sikap di lingkungan kerja dan belum berupa aktual perilaku dan dasar pembentukannya diawali oleh latar belakang seseorang tentang sebuah obyek yang kemudian mengkristal menjadi sebuah kepercayaan tentang obyek itu untuk kemudian membentuk sikap kearah obyek tersebut (Yuwono, 2005).

Kepribadian adalah pola perilaku dan proses mental yang mencirikan seseorang. Kepribadian banyak dipengaruhi oleh faktor kebudayaan dan sosial (Gibson, et al, 1989). Kepribadian dibagi menjadi Tipe A dan Tipe B, dimana kepribadian tipe A dicirikan sebagai individu yang secara agresif mendebat segala sesuatu, berusaha mencapai lebih banyak dalam waktu yang cepat, atau bila perlu melawan usaha dan orang lain yang menentang. Kepribadian tipe A memiliki karakteristik sebagai berikut diantaranya orang dengan tipe kepribadian A mampu bergerak, berjalan dan makan dengan cepat. Mereka juga merasa tidak sabar menghadapi banyak hal. Suka berusaha keras untuk berpikir dan melakukan dua hal sekaligus. Akan tetapi kurang dapat menerima waktu luang dan terobsesi dengan jumlah, mengukur sukses secara kuantitatif. Kepribadian tipe B dicirikan sebagai individu yang sebaliknya. Mereka jarang terdorong oleh keinginan untuk memperoleh sejumlah barang secara kuantitatif maupun berpartisipasi secara aktif dalam kegiatan tertentu. Kepribadian tipe B memiliki karakteristik sebagai berikut diantaranya mereka tidak merasa terdesak maupun tidak sabar terhadap sesuatu. Kurang terdorong untuk menunjukkan potensi dan prestasi mereka kecuali sedang berada didalam keadaan terpaksa. Mereka hanya berorientasi untuk memperoleh kegembiraan dan relaksasi, bukannya berkompetisi menunjukkan superioritas serta bersikap santai tanpa perasaan bersalah dalam menghadapi suatu persoalan.

Tugas-tugas yang membutuhkan kesabaran dan keputusan yang cermat cenderung diabaikan oleh individu tipe A. Prestasi mereka cemerlang dalam menghadapi tugas individual dengan batasan waktu

yang sempit, sedangkan tipe B akan lebih memaksimumkan kinerjanya dalam tugas-tugas yang kompleks dan membutuhkan proses berpikir yang lama dan akurat (Yuwono, 2005). Menurut Gibson (1989) pembelajaran didefinisikan sebagai proses terjadinya perubahan yang relatif tetap dalam perilaku sebagai hasil suatu praktek seseorang tersebut. Stres menurut Gibson adalah tanggapan adaptif yang merupakan akibat dari lingkungan, situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan dari psikologis atau fisik seseorang.

Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Gibson et al, 1989). Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi seseorang agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi ini penting karena hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 1997).

Teori motivasi diantaranya adalah teori Harapan *(Expectancy)* yang dikemukakan oleh Victor H. Vroom menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Berapa besar ia yakin perusahaannya akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya itu. Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya maka ia akan bekerja keras dan begitu pula sebaliknya. Vroom beranggapan bahwa usaha pekerja akan menghasilkan kinerja dan kinerja akan menghasilkan reward.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Rumah Sakit Husada Utama Surabaya pada bulan November - Desember 2015. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan rancang bangun *cross sectional* karena peneliti tidak memberikan perlakuan ataupun intervensi pada radiografer. Peneliti bermaksut ingin mengetahui hubungan faktor psikologis terhadap kinerja radiografer di Instalasi Unit Radiologi Rumah Sakit Husada Utama Surabaya. Variabel bebas adalah faktor psikologis yang meliputi persepsi, sikap, pembelajaran, kepribadian, stres dan motivasi, sedangkan variabel terikat adalah kinerja. Penelitian menggunakan unit analisis radiologi dengan total populasi adalah radiografer. Data diperoleh dari kuisioner kepada semua radiografer sebanyak 12 orang yang melakukan praktik di Rumah Sakit Husada Utama Surabaya menggunakan instrumen yang telah diuji validitas dan realibilitas. Uji validitas dan reabilitas

dilakukan pada 12 orang radiografer yang melakukan praktik pada rumah sakit lain. Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh hasil lebih dari r Tabel 0,576 sehingga instrumen dapat dinyatakan valid. Pada uji realibiltas diperoleh hasil nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai konstanta 0,6 sehingga instrumen dapat dinyatakan reliabel untuk digunakan. Selain itu data sekunder juga diperoleh melalui Laporan Tahunan Instalasi Unit Radiologi Rumah Sakit Husada Utama Surabaya. Peneliti juga melakukan observasi untuk mengumpulkan data kinerja individu responden. Selanjutnya data yang telah diperoleh akan di olah dan di analisis secara deskriptif untuk melihat distribusi frekuensi dan hasilnya disajikan dalam bentuk narasi dan tabulasi silang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif tentang karakteristik responden, faktor psikologis dan kinerja akan disajikan sebagai berikut berdasarkan karakteristik jenis kelamin, hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 12 responden, terdiri dari perempuan (50%) dan laki–laki (50%). Hal ini menujukkan bahwa jumlah radiografer mempuyai komposisi yang sama antara perempuan dan laki-laki. Sedangkan berdasarkan umur menunjukkan bahwa kelompok umur responden terbanyak berusia antara 21-25 tahun sebesar 66,7%. Responden yang paling sedikit adalah berusia >30 tahun sebesar 8,3%. Banyaknya jumlah kelompok umur pada rentang umur 21-25 tahun menunjukkan bahwa radiografer Rumah Sakit Husada Utama berada pada usia yang produktif.

Faktor psikologis merupakan faktor yang dapat digunakan untuk menilai seseorang berdasarkan pada beberapa variabel diantaranya persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, stres dan motivasi. Pada tabel dibawah ini akan dijelaskan tentang frekuensi masing-masing variabel yang menjadi bagian dari faktor psikologis.

Tabel 1. Distribusi frekuensi faktor psikologis radiografer di Instalasi Unit Radiologi Rumah Sakit Husada Utama Surabaya

Variabel	Kategori	Frek. (n)	Persen (%)
Persepsi	Tinggi	9	75,0
	Sedang	3	25,0
	Total	12	100
Sikap	Baik	9	75,0
	Cukup baik	3	25,0
	Total	12	100
Kepribadian	Tipe A	12	100
	Total	12	100
Pembelajaran	Tinggi	10	83,3
	Sedang	2	16,7
	Total	12	100
Stres	Tidak stres	1	8,3
	Stres	11	91,7
	Total	12	100
Motivasi	Cukup Tinggi	8	66,6
	Cukup baik	4	33,4
	Total	12	100

Berdasarkan Tabel 1 Distribusi frekuensi faktor psikologis radiografer di Instalasi Unit Radiologi Rumah Sakit Husada Utama Surabaya dapat menunjukkan bahwa 75% radiografer mempunyai tingkat persepsi tinggi dan hanya 25% radiografer mempunyai tingkat persepsi sedang. Pada variabel sikap menunjukkan hasil yang sama dengan variabel sebelumnya yaitu 75% radiografer mempunyai sikap baik dan hanya 25% radiografer mempunyai sikap cukup baik. Seluruh radiografer mempunyai tipe kepribadian yang sama yaitu tipe A (100%). Pada variabel stres menunjukkan bahwa 91,7% dari seluruh radiografer merasakan stres sedangkan hanya 8,3% radiografer merasakan tidak stres. Pada variabel motivasi menunjukkan tingkat motivasi radiografer cukup tinggi sebesar 66,6% dan tingkat motivasi radiografer yang tinggi sebesar 33,4%.

Tabel 2. Distribusi frekuensi kinerja radiografer di Instalasi Unit Radiologi Rumah Sakit Husada Utama Surabaya

Kinerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Tinggi	10	80,0
Rendah	2	20,0
Total	12	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 80% radiografer mempunyai kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi menunjukkan bahwa angka pengulangan foto rontgen rendah sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi. Hal ini dapat didukung dengan faktor individu yang meliputi kemampuan dan ketrampilan dari masing-masing individu radiografer tersebut. Semakin baik kemampuan dan ketrampilannya maka semakin baik pula kinerjanya.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan. Karena kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya. Akan tetapi terdapat berbagai kriteria diantaranya didalam kinerja yang digunakan untuk meningkatkan produktifitas sehingga apa yang diharapkan dapat berjalan sesuai apa yang diinginkan.

Tabel 3. Tabulasi silang faktor psikologis terhadap kinerja radiografer di Instalasi Unit Radiologi Rumah Sakit Husada Utama Surabaya

Variabel	Kategori	Kinerja		Total
		Tinggi	Rendah	
Persepsi	Tinggi	8 (88,9%)	1(11,1%)	9(100%)
	Sedang	2 (66,7%)	1(33,3%)	3(100%)
Sikap	Baik	8 (80,0%)	2 (20,0%)	10(100%)
	Cukup Baik	2 (100%)	0 (0,0%)	2(100%)
Kepribadian	Type A	10 (80%)	2 (20%)	12(100%)
Pembelajaran	Tinggi	8 (80,0%)	2 (20,0%)	10(100%)
	Sedang	2 (100%)	0 (0,0%)	2(100%)
Stres	Tidak Stres	1 (100%)	0 (0,0%)	1(100%)
	Stres	9 (81,8%)	2 (18,2%)	11(100%)
Motivasi	Tinggi	3 (75,0%)	1 (25,0%)	4(100%)
	Cukup Tinggi	7 (87,5%)	1 (12,5%)	8(100%)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat persepsi radiografer yang tinggi sebanyak dan kinerja tinggi sebanyak 88,9%sedangkan pada tingkat persepsi sedang dengan kinerja tinggi hasil menurun menjadi 66,7%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat persepsi radiografer kinerja petugas juga semakin tinggi.

Pada variabel sikap radiografer yang baik dan kinerja yang tinggi sebanyak 80% sedangkan sikap radiografer yang cukup baik dan kinerja yang tinggi meningkat menjadi 100%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sikap radiografer yang baik tidak selalu menghasilkan kinerja yang tinggi tetapi dengan menjadi cukup baik saja kinerja menjadi semakin meningkat. Hal ini menunjukkan hubungan sikap dengan kinerja yang bertolak belakang sehingga hal ini kurang sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gibson, sikap merupakan kesiagaan mental yang dapat dipelajari dan diorganisasi dari pengalaman seseorang dalam melakukan pekerjaan yang dapat di pengaruhi oleh kondisi dilapangan atau pasien yang sudah memiliki pengetahuan dan wawasan yang cukup mengenai radiologi yang menyebabkan radiografer bersikap cukup tanpa memberikan perlakuan khusus atau berlebih.

Kepribadian seluruh radiografer adalah tipe A mempunyai kinerja yang tinggi sebesar 80%. Hal ini menujukkan tipe kepribadian A yang dicirikan sebagai individu yang secara agresif mendebat segala sesuatu, berusaha mencapai lebih banyak dalam waktu yang cepat atau bila perlu melawan usaha dan orang lain yang menentang dapat menyebabkan kinerja menjadi tinggi. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Yustinawati (2007) yang menyatakan bahwa sebagian besar tipe kepribadian perawat di Rumah Sakit Umum Haji Surabaya adalah tipe kepribadian A namun hasil uji statistik menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel kepribadian terhadap variabel kinerja.

Selain itu hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat pembelajaran tinggi dan kinerja tinggi sebesar 80%, namun hal ini meningkat pada tingkat pembelajaran sedang dan kinerja tinggi yakni 100%. Dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki pembelajaran sedang dapat menyebabkan kinerja yang tinggi dibandingkan dengan seseorang yang memiliki tingkat pembelajaran tinggi. Hal ini kurang sesuai dengan pendapat yang dikemukan oleh Gibson bahwa pembelajaran merupakan proses terjadinya perubahan yang relatif tetap dalam perilaku sebagai hasil praktek seseorang maka seharusnya tingkat pembelajaran yang tinggilah yang dapat menghasilkan kinerja tinggi. Mungkin dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan, kecakapan dan ketangkasan petugas dalam melakukan pemeriksaan pasien yang telah tinggi sehingga meminimalisir kesalahan sehingga tingkat pembelajaran yang sedang yang dapat mengasilkan kinerja yang tinggi.

Pada variabel stres Tabel 3 menunjukkan tingkat stres radiografer yang merasakan stres dan kinerja

yang tinggi sebesar 81,8% sedangkan radiografer yang merasa tidak stres dengan kinerja tinggi meningkat menjadi 100%. Tingkat stres seseorang dapat menentukan hasil kinerjanya. Hal ini menunjukkan semakin tidak stres seseorang maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Triana (2005) yang menyatakan terdapat hubungan antara stres dengan kinerja operator *Billing* sistem. Selain itu hasil penelitian ini tidak sejalan dengan pendapat yang telah dikemukakan oleh Munandar (2006) yang menyatakan stres diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang tinggi, pada tingkat stres yang rendah dan tingkat yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Makin tinggi dorongan untuk berprestasi, maka semakin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi kinerjanya. Stres yang meningkat sampai kinerja mencapai titik optimalnya merupakan stres yang baik.

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa tingkat motivasi tinggi dengan kinerja tinggi sebesar 75% dan semakin meningkat pada hasil tingkat motivasi cukup tinggi dengan kinerja tinggi menjadi 87,5%. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang dengan memiliki tingkat motivasi yang cukup tinggi dapat menghasilkan kinerja yang tinggi lebih besar daripada seseorang yang memiliki motivasi tinggi. Selain itu terdapat faktor lain yang mendukung seseorang dalam melakukan pekerjaan diantaranya faktor fisiologis yaitu kemampuan dan ketrampilan. Kemampuan berkaitan dengan karakter individu karena setiap individu pasti memliki tetapi tingkat kemampuannya berbeda meliputi pengetahuan, pengalaman, ketrampilan, bakat, kepribadian dan pendidikan. Interaksi antara motivasi kerja, kemampuan dan peluang dalam bekerja akan menghasilkan kinerja. Bila motivasi kerja rendah, maka kinerja akan rendah pula meskipun kemampuannya ada dan baik, serta peluangnya pun tersedia. Sebaliknya jika motivasi kerjanya besar, namu peluang untuk menggunakan kemampuannya tidak ada atau tidak diberikan, maka kinerjanya juga akan rendah. Sedangkan jika motivasi kerjanya tinggi, tersedia peluang kerja dan tingkat kemampuan kerja tinggi maka motivasi kerjanya juga akan tinggi (Munandar, 2006).

SIMPULAN

Kinerja radiografer di Instalasi Unit Radiologi Rumah Sakit Husada Utama sebagian besar adalah tinggi. Hal ini menunjukkan tingkat persepsi radiografer yang tinggi dengan kinerja tinggi. Sikap radiografer baik dengan kinerja tinggi. Tipe kepribadian radiografer keseluruhan tipe A dengan kinerja tinggi. Tingkat pembelajaran tinggi dengan kinerja tinggi. Radiografer yang merasakan stres dengan kinerja tinggi dan motivasi radiogafer yang tinggi dengan kinerja tinggi.

Memperbaharui informasi tentang radiologi sehingga dapat meningkatkan wawasan radiografer sehingga tetap *update*. Upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi serta menurunkan stres dapat melalui teknik pemenuhan

kebutuhan, teknik komunikasi, perluasan dan pengayaan pekerjaan, *job redesign,* manajemen stres, dan pengelolaan perilaku organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Adler, R.B.,& Rodman, G. (2009). *Understanding human communication.* New York: Holt, Rinehart and Winston.

As'ad, M. (2001). *Psikologi Industri.* Yogyakarta: Liberty.

Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnellly, J. H. (1989). *Organisasi (Perilaku, Struktur, Proses)*. Jakarta: Erlangga.

Hasibuan, M.S.P. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.

Ilyas, Y. (2003). *Kinerja Teori, Penilitian dan Penelitian*. Depok: Pusat Kajian Kesehatan FKMUI

Ma'arif, M. Syamsul, Anggraini Sukmawati, Dessy Damayanthy. Juni 2013. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. II. 241-249. 12 Februari 2016.

Mangkunegara, Prabu Anwar A.A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya, hlm 67-74.

Munandar, Ashar S. (2006). *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta : UI Press.

Pappu, J. (2002). *Peran Psikologi dalam perusahaan*. http//www.e-psikologi.com/masalah psikologis dalam organisasi. Diakses tanggal 12 Februari 2016.

Sari, Amen D. (2016). Analisis Hubungan Faktor Fisiologis dan Faktor Psikologis Dengan Kinerja Radiografer Di Instalasi Unit Radiologi Rumah Sakit Husada Utama Surabaya. *Skripsi FKMUA*. Surabaya: tidak diterbitkan.

Triana, Nurul H. (2005). Hubungan SDM (Pengetahuan, Komitmen, Motivasi dan Stres Kerja) Terhadap Kinerja Operator Billing Sistem Di IRNA Bedah RSU Dr. Soetomo. *Skripsi FKMUA*. Surabaya: tidak diterbitkan.

Yustinawati, Ratna. (2007). Pengaruh Sikap, Kepribadian, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan: Studi Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Haji Surabaya. *Skripsi FKMUA*. Surabaya: tidak diterbitkan.

Yuwono, Ino. (2005). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Surabaya: Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.