



HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN PRODUKTIVITAS PERAWAT DI RS MITRA MEDIKA MEDAN

The Effectiveness Of Cup Therapy On Reducing Blood Pressure n Hypertension Patients At Ruqyah Centre

Maya Ardilla^K, Dedi, Mulidan

Departemen D-3 Keperawatan, Fakultas Farmasi dan Kesehatan, Institut Kesehatan Helvetia, Indonesia

Email Penulis^K: mayaardilasiregar@helvetia.ac.id

ABSTRAK

Perawat merupakan salah satu unsur penting dalam proses pelayanan kesehatan khususnya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Pentingnya produktivitas perawat dalam rumah sakit maka perlu diperhatikan selalu dalam meningkatkan produktivitas perawat, meningkatkan produktivitas perawat diantaranya adalah lingkungan kerja. Tujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas perawat di RS Mitra Medika Medan Tahun 2021. Bahan dan Metode penelitian ini menggunakan *survei analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RS Mitra Medika yang berjumlah 165 responden, sedangkan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan rumus slovin yaitu sebanyak 62 responden. Data diperoleh menggunakan kuesioner Skala Likert berisi 32 item pertanyaan, analisa data digunakan yaitu analisa univariat dan bivariat, dengan menggunakan uji *Chi-Square* $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menggunakan uji *Chi-Square* memperlihatkan bahwa nilai sinifikan probabilitas (*Asymp. Sing*) Lingkungan Kerja adalah 0,003 < nilai sing α 0,05, hal ini membuktikan bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas perawat di RS Mitra Medika Medan Tahun 2021. Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara statistik ada hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas perawat di RS Mitra Medika Medan Tahun 2021. Kepada perawat diharapkan dapat menjadi acuan untuk memperbaiki produktivitas perawat melalui lingkungan kerja.

Kata Kunci: Perawat, Lingkungan, Produktivitas, Rumah Sakit

ABSTRACT

*The nurse is one of the important elements in the process of health care, especially in providing nursing care to the patient. The importance of the productivity of the nurses in the hospital then need to be considered always in increasing the productivity of nurses, increase the productivity of nurses among them is the work environment. Objectives of this study is to determine the relationship of the work environment with the productivity of nurses in RS Mitra Medika Medan 2021. Material and Method This study design used an analytical survey with cross-sectional approach. The population were 165 nurses at Mitra Medika Hospital, while the sample used is purposive sampling with the slovin formula, i.e. a total of 62 respondents. The Data were obtained using a questionnaire Likert Scale contains 32 items of questions, the data analysis used univariate and bivariate, using the Chi-Square test $\alpha = .05$. Results; Based on the Analysis results with the Results using Chi-Square test showed that the value of the sinifikan probability (*Asymp. Sing*) the Working Environment was .003 < α -value of .05, it is proved that a relationship work environment with the productivity of nurses found in Mitra Medika Hospital Medan 2021. Conclusion; could be drawn statistically, there was a relationship work environment with the productivity of nurses in RS Mitra Medika Medan 2021. The nurse is expected to be a reference to improve the productivity of nurses through the work environment.*

Keywords : Work Environment, Nurse Productivity.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. dengan peran utamanya adalah memberikan pelayanan kepada pasien (1).

World Health Organization (WHO) hal ini menunjukkan hampir 50% tenaga kesehatan adalah perawat. Data dari wilayah asia tenggara menunjukkan telah terjadinya peningkatan perawat secara substansial dari 15,7 per 10.000 orang pada 2014 menjadi 19,8 per orang pada 2017. Wilayah untuk penguatan sumber daya manusia dalam kesehatan tahun 2015-2024 telah berfungsi sebagai pedoman untuk Negara dalam Meningkatkan Pendidikan dan Layanan (2).

Perawat merupakan salah satu unsur penting dalam proses pelayanan kesehatan khususnya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit. Sedangkan Produktivitas perawat dapat dinilai dari kinerja perawat itu sendiri dalam memberikan pelayanan keperawatan (3).

Pentingnya produktivitas perawat dalam rumah sakit, maka perlu diperhatikan pentingnya selalu meningkatkan produktivitas perawat. Meningkatkan produktivitas perawat penting sebagai roda pegerakan utama dan ujung tombak dari suatu rumah sakit. Baik buruknya penilaian masyarakat tentang rumah sakit pasti akan dinilai dari produktivitas perawatnya terutama pada saat memberikan pelayanan kepada masyarakat (3).

Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat menciptakan kehidupan kerja yang lebih baik, memuaskan dan dapat menimbulkan keterikatan perawat pada rumah sakit yang merupakan faktor yang menentukan kualitas perawatan pasien. Lingkungan kerja yang berkualitas tinggi juga bermanfaat bagi perawat dan meningkatkan pelayanan keperawatan. Semakin baik lingkungan kerja maka para perawat akan merasa nyaman dengan tempat bekerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja perawat yang semakin membaik dan memberikan hasil kinerja yang maksimal (4,5).

METODE

Metode harus lengkap dan terperinci sehingga orang lain dapat mengulang penelitian tepat seperti yang dilaporkan. Jenis penelitian. Desain studi yang digunakan, lokasi penelitian. Sampel/bahan, kriteria dan teknik pengambilan sampel. Instrument penelitian. Analisis data menggunakan analisis univariat, bivariate. Penelitian ini dilakukan dengan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat di RS Mitra Medika yang berjumlah 165 responden, dengan menggunakan teknik pengambilan Sampel *purposive sampling* dengan rumus slovin yaitu sebanyak 62 responden. Pengumpulan data diperoleh menggunakan kuesioner Skala Likert berisi 32 item pertanyaan dari variabel independen berupa lingkungan kerja dan variabel dependen berupa produktivitas perawat. Analisa data yang digunakan yaitu analisa univariat untuk menggambarkan distribusi frekuensi dari variabel independen (lingkungan kerja) maupun variabel dependen (produktivitas perawat). Analisa bivariat dilakukan dengan menggunakan uji *chi-square*.

HASIL

Karakteristik Sampel

Tabel 1

Analisis Karakteristik Sampel

Karakteristik	Jumlah	
	F	%
Usia		
17-25	20	32,2
26-35	37	59,7

36-45	5	8,1
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	19	30,6
Perempuan	43	69,4
Pendidikan		
D-III	34	54,8
S-I	28	45,2
Total	62	100,0

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan tentang deskripsi usia, jenis kelamin, dan pendidikan. karakteristik perawat berdasarkan usia diketahui bahwa yang paling banyak adalah usia 26-35 tahun yaitu masa dewasa awal sebanyak 37 responden (59,2%). Dan yang paling sedikit adalah usia 36-45 tahun pada masa Dewasa Akhir sebanyak 5 responden (8,1%). Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan paling banyak adalah jenis kelamin Perempuan 43 responden (69,4%). sedangkan Laki-laki 19 responden (30,6%). karakteristik perawat berdasarkan pendidikan menunjukkan paling banyak adalah D-III sebanyak 34 responden (54,8%). sedangkan S-I sebanyak 28 responden (45,2%).

Hubungan Lingkungan Kerja

Hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas perawat disajikan pada tabel 2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Mitra Medika Medan, dengan menggunakan uji *Chi square* dengan nilai signifikan atau nilai *p-value* 0,003 dan nilai α (0,05), artinya ada hubungan antara Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Perawat Di Rumah Sakit Mitra Medika Medan.

Tabel 2.

Hubungan lingkungan Kerja dengan Produktivitas Perawat.

Lingkungan Kerja	Produktivitas Perawat						Total		P-Vaule
	Kurang		Cukup		Baik		f	%	
	f	%	F	%	f	%			
Kurang	4	6,5	3	4,8	1	1,6	8	12,9	0,003
Cukup	2	3,2	12	19,4	15	24,2	29	46,8	
Baik	1	1,6	8	12,9	16	25,8	25	40,3	
Total	7	11,3	23	37,1	32	51,6	62	100,0	

Dapat dilihat tabulasi silang antara lingkungan kerja dengan produktivitas perawat di rumah sakit mitra medika medan tahun 2021. Bahwa dari 62 responden lingkungan kerja kurang sebanyak 8 responden (12,9%) dengan produktivitas perawat kurang sebanyak 4 responden (6,5%), Cukup sebanyak 3 responden (4,8%), dan Baik sebanyak 1 responden (1,6%). Lingkungan kerja cukup sebanyak 29 responden (46,8%) dengan Produktivitas perawat kurang sebanyak 2 responden (3,2%), cukup sebanyak 12 responden (19,4%), dan Baik sebanyak 15 responden (24,2%). Lingkungan kerja Baik sebanyak 25 responden (40,3%) dengan Produktivitas Perawat Kurang sebanyak 1 responden (1,6%), cukup sebanyak 8 responden (12,9%), dan baik sebanyak 16 responden (25,8%).

PEMBAHASAN

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman dimana keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik yang dapat kesan betah bekerja. Lingkungan kerja memegang peran penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal (4).

Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat menciptakan kehidupan kerja yang lebih baik, memuaskan dan dapat menimbulkan keterikatan perawat pada rumah sakit yang merupakan faktor yang menentukan kualitas perawatan pasien (4).

Sejalan dengan penelitian Novi sani (2019) menyatakan banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja perawat diantaranya adalah disiplin kerja, lingkungan kerja dan etos kerja. Tujuan penelitian ini mengetahui hubungan disiplin kerja, lingkungan kerja dan etos kerja dengan produktivitas kerja perawat. menunjukkan karakteristik responden yang beragam dan produktivitas kerja yang baik (78,8%). Terdapat hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, dan etos kerja dengan produktivitas kerja (6,7).

Penelitian yang dilakukan susanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja juga merupakan faktor yang penting dalam produktivitas pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel bebas Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap variabel terikat Produktivitas Pegawai (7-9).

Produktivitas Perawat

Produktivitas perawat adalah bahan evaluasi untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi seluruh komponen rumah sakit, peningkatan mutu hasil kerja oleh rumah sakit, untuk bekerja produktif, pekerjaan harus dilakukan dengan cara kerja dan lingkungan kerja yang memenuhi syarat kesehatan (10).

Pentingnya produktivitas perawat dalam rumah sakit, maka perlu diperhatikan pentingnya selalu meningkatkan produktivitas perawat. Meningkatkan produktivitas perawat penting sebagai roda pegerakan utama dan ujung tombak dari suatu rumah sakit. Baik buruknya penilaian masyarakat tentang rumah sakit pasti akan dinilai dari produktivitas perawatnya terutama pada saat memberikan pelayanan kepada masyarakat (3).

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Marsuqi, dkk dengan judul Hubungan Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan Di RSUD Balung Jember. Dalam penelitian ini menggunakan analisis uji *chi-square*, menunjukkan dengan nilai $p = 0,000$ dengan $\alpha = 0,05$. Artinya terdapat Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Perawat di RSUD Balung Jember (11).

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Eky (2021) menyatakan bahwa mayoritas perawat merasakan lingkungan kerja dalam kategori baik yaitu sebanyak 120 responden, tingkat produktivitas perawat berada pada kategori cukup dengan 79 responden dan ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan produktivitas staf perawta di rumah sakit dengan nial $0,044 < 0,05$ (5,12).

Menurut asumsi peneliti berdasarkan penelitian ini adalah lingkungan kerja dengan produktivitas perawat di Rumah Sakit Mitra Medika Medan Tahun 2021 dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja perawat, sehingga ketika kondisi lingkungan kerja tidak nyaman maka produktivitas akan menurun, begitu juga sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja nyaman, maka produktivitas perawat akan meningkat. Tetapi ada sebagian orang juga mengatakan bukan lingkungan kerja saja yang dapat mempengaruhi produktivitas tapi masih ada sebagian juga yang dapat mempengaruhi seperti lama kerja juga dapat mempengaruhi dimana lama seseorang bekerja akan semakin terbiasa dengan keadaan di lingkungan kerja mereka sehingga produktivitas mereka tetap baik. Jadi apabila lingkungan kerja tidak baik namun belum tentu produktivitas tidak baik juga.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas perawat. Dimana berdasarkan yang diteliti dari hasil yang didapatkan dari kuesioner yang diberikan peneliti kepada setiap responden menunjukan bahwasanya

lingkungan kerja yang nyaman akan berpengaruh terhadap produktivitas kinerja perawat sehingga akan meningkatkan mutu pelayanan bagi rumah sakit itu sendiri.

KESIMPULAN

Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Perawat Di Rumah Sakit Mitra Medika sebanyak 62 responden. Lingkungan Kerja dengan kategori Cukup sebanyak 29 responden (46,8%), dan Produktivitas Perawat dengan kategori Baik sebanyak 32 responden (51,6%).

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapkan terima kasih kepada seluruh dosen prodi D3 keperawatan yang sudah banyak memberikan masukan dan saran sehingga penelitian ini bisa saya selesaikan pada waktunya dan terima kasih juga kepada seluruh staf RSU Mitra Medika Medan yang telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

1. Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; 2019.
2. Siti Lailatul Mahmuda. Tingkat Kelelahan Kerja dengan mempengaruhi Kepuasan Kerja. *J Kesehat*. 2020;11:243.
3. Dkk DF. Pengaruh Iklim Organisasi, Pelatihan dan Kemampuan Kerja terhadap Produktivitas Pegawai. *Manaj sumber daya Mns*. 2017;11(2):238.
4. Sigalingging L. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe. *Ilm maksitek*. 2020;5:95.
5. Rahmadia F, Sarianti R, Fitria Y. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Payakumbuh. *J Ecogen*. 2019;2(2):110–7.
6. Sani N. Hubungan antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Etos Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung tahun 2018. *J Ilmu Kedokt Dan Kesehat*. 2019;6(3):186–93.
7. Susanti N. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai di RSUP Haji Adam Malik Medan. *J Manaj Dan Bisnis Indones*. 2017;3(2):23–31.
8. Sofiantika D, Susilo R. Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kejadian Kecelakaan Kerja pada Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Banyumas. *J Keperawatan Muhammadiyah*. 2020;1(2):15–22.
9. Purwanto AB. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *BBM (Buletin Bisnis Manajemen)*. 2016;2(1):55–62.
10. Wan Intan Parisma. Faktor yang berhubungan dengan Produktivitas Kerja Perawat dengan Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau. *ilmu Kesehat Masy*. 2018;2(3):92.
11. Wafiq Marsuqi. Hubungan Kondisi Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan di RSUD Balung Jember. *kesehatan*. [Skripsi]. Universitas Suarakarta; 2014.
12. Maryo E, Muflih M. Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Perawat di Rumah Sakit. *Media Publ Promosi Kesehat Indones*. 2021;4(4):536–9.