

[ISSN 2597- 6052](#)

MPPKI

Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia

The Indonesian Journal of Health Promotion

Research Articles

Open Access

Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Perawat di Rumah Sakit

Influence of the Work Environment With Nurse Productivity in Hospital

Eki Maryo Harahap^{1*}, Muflih²^{1,2}Departemen D-III Keperawatan, Fakultas Farmasi dan Kesehatan, Institut Kesehatan Helvetia, Indonesia*Korespondensi Penulis: marioeky3003@gmail.com

Abstrak

Manajemen harus mengakui dan menerima bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan manusia. Produktivitas kerja adalah keinginan manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan di segala bidang. Produktivitas sangat penting bagi daya saing jangka panjang dalam organisasi. Setiap perusahaan memiliki karyawan yang bertugas melaksanakan kegiatan operasional. Mereka beraktivitas di lingkungan kerja yang kemungkinan berpengaruh pada produktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung produktivitas karyawan dalam bekerja. Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dengan produktivitas staf perawat di rumah sakit. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner/angket Sampel dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana berjumlah 123 orang dan cara pengambilan responden menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji *Chi-Square*. Hasil dalam penelitian ini adalah mayoritas perawat merasakan lingkungan kerja dalam kategori baik yaitu sebanyak 120 responden (97,6%), tingkat produktivitas perawat terbanyak berada pada kategori cukup dengan jumlah 79 responden (64,2%) dan ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan produktivitas staf perawat di rumah sakit dengan nilai probabilitasnya adalah $0,044 < \alpha = 0,05$. Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja yang dirasakan perawat mayoritas adalah pada kategori baik, produktivitas perawat adalah dalam kategori cukup produktif dan ada pengaruh lingkungan kerja dengan produktivitas staf perawat di rumah sakit.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Produktivitas; Staf Perawat

Abstract

Management must recognize and accept that human resources are the most strategic element in the organization. Increasing work productivity is only possible for humans. Work productivity is a human desire to always improve the quality of life in all fields. Productivity is very important for long-term competitiveness in organizations. Every company has employees in charge of carrying out operational activities. Employees' work environment can affect their work productivity. A conducive work environment supports employee productivity at work. This study aims to examine the effect of the work environment on the productivity of nursing staff in hospitals. The research design used in this study is correlation. Data collection techniques by distributing questionnaires/questionnaires. The sample in this study was 123 nurses and how to take respondents using *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data analysis in this study used the chi-square test. The results in this study are the majority of nurses feel the work environment is in a good category as many as 120 respondents (97.6%), the highest level of nurse productivity is in the enough category with a total of 79 respondents (64.2%) and there is an influence between the work environment and staff productivity. nurses in the hospital with the probability value is $0.044 < \alpha = 0.05$. The conclusion in this study is that the work environment felt by the majority of nurses is in the good category, the productivity of nurses is in the enough category and there is an influence of the work environment on the productivity of the nursing staff in the hospital.

Keywords: Work Environment; Productivity; Nursing Staff

PENDAHULUAN

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai dimaksud, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja (1).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (2). Lingkungan kerja yang baik memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan (3)(4). Karena lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja sangat baik (5).

Manajemen harus mengakui dan menerima bahwa sumber daya manusia merupakan elemen yang paling strategis dalam organisasi. Peningkatan produktivitas kerja hanya mungkin dilakukan manusia (6). Produktivitas kerja adalah keinginan manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan di segala bidang (7). Produktivitas sangat penting bagi daya saing jangka panjang dalam organisasi. Setiap perusahaan memiliki karyawan yang bertugas melaksanakan kegiatan operasional. Mereka beraktivitas di lingkungan kerja yang kemungkinan berpengaruh pada produktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif mendukung produktivitas karyawan dalam bekerja, sebaliknya lingkungan kerja yang kurang nyaman dan kurang kondusif dapat mengganggu konsentrasi kerja karyawan. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karyawannya guna mencapai dan meningkatkan produktivitas karyawan (8).

Lingkungan kerja yang kondusif merangsang kreativitas karyawan yang dapat mengarah pada metode yang lebih baik yang akan meningkatkan produktivitas (9). Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi produktivitas karyawan khususnya pada lingkungan kerja psikologis (10). Lingkungan kerja sangat membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Faktor-faktor seperti dukungan supervisor, hubungan baik dengan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan, insentif yang baik dan cepat serta penghargaan dan beban kerja yang rendah sangat membantu dalam mengembangkan lingkungan kerja yang berdampak positif pada tingkat produktivitas karyawan di organisasi (11). Tujuan penelitian ini untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dengan produktivitas staf perawat di rumah sakit.

METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner/angket kepada responden yang dilakukan oleh peneliti sendiri dan anggota peneliti sendiri. Penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia, Medan, Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana berjumlah 123 orang dan cara pengambilan responden menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling* dan memiliki kriteria eksklusi yaitu lama kerja dibawah 1 tahun. Pengambilan sampel dengan *Proportionate Stratified Random Sampling* adalah melakukan randomisasi terhadap kelompok, bukan terhadap subjek secara individual. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang diadopsi dari sumber-sumber yang relevan. Hasil pengumpulan data akan diolah menjadi kode-kode yang telah di tetapkan terlebih dahulu. Kode-kode ini akan komputerisasi untuk di olah sehingga menjadi hasil yang dibutuhkan. Proses analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji *Chi-Square* dengan bantuan *Statistical Product and Service Solutions*.

HASIL

Hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Mitra Medika Tanjung Mulia ditampilkan sebagai berikut:

Lingkungan Kerja

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Perawat di Rumah Sakit

Lingkungan Kerja	n	Persentase
Baik	120	97,6
Sedang	3	2,4
Kurang	0	0

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 123 responden, mayoritas perawat merasakan lingkungan kerja dalam kategori baik yaitu sebanyak 120 responden (97,6%), untuk perawat yang merasakan lingkungan kerja dalam

kategori bsdang sebanyak 3 responden (2,4%), sedangkan perawat yang merasakan lingkungan kerja dalam kategori kurang adalah tidak ada (0%).

Produktivitas Perawat

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Produktivitas Staf Perawat Di Rumah Sakit

Produktivitas	n	Persentase
Produktif	44	35,8
Cukup Produktif	79	64,2
Kurang Produktif	0	0

Berdasarkan tabel di atas bahwa dari 123 responden, tingkat produktivitas staf perawat terbanyak berada pada kategori cukup dengan jumlah 79 responden (64,2%) dan produktivitas pada kategori produktif sebanyak 44 responden (35,8%), sedangkan tingkat produktivitas staf perawat dalam kategori kurang tidak ada.

Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Perawat

Tabel 3. Tabulasi Silang antara Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Staf Perawat di Rumah Sakit

Lingkungan Kerja	Produktivitas						Total	%	P-value
	Produktif		Cukup Produktif		Kurang Produktif				
	n	%	n	%	n	%			
Baik	41	33,3	79	64,2	0	0	120	97,6	0,044
Sedang	3	2,4	0	0	0	0	3	2,4	
Kurang	0	0	0	0	0	0	0	0	
Total	44	35,8	79	64,2	0	0	123	100	

Berdasarkan tabel tabulasi silang bahwa dari 120 responden (97,6%) yang merasakan lingkungan kerja baik paling banyak memiliki produktivitas cukup sebanyak 79 responden (64,2%), dan 3 responden (2,4%) yang merasakan lingkungan kerja sedang seluruhnya memiliki produktivitas produktif sebanyak 3 responden (2,4%). Hasil analisis chi-square berdasarkan di atas didapatkan bahwa nilai probabilitasnya adalah $0,044 < \alpha = 0,05$. Hasil analisis ini memenuhi kriteria persyaratan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara lingkungan kerja dengan produktivitas staf perawat di rumah sakit.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian didapatkan bahwa lingkungan kerja berhubungan terhadap produktivitas staf perawat dengan nilai probabilitas 0,044, penelitian ini sejalan dengan penelitian Purwanto dan Wulandari (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi 0,005 (12), Penelitian Susanti (2017) juga menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 (13) begitu juga penelitian Sigalingging (2020) menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan dengan nilai signifikan (0,000) (Sigalingging, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian beserta tinjauan beberapa penelitian sebelumnya menyatakan sangat pentingnya lingkungan kerja karyawan dalam hal ini perawat agar mendorong produktivitas perawat tersebut sehingga dapat mencapai tujuan yang telah dicita-citakan rumah sakit sebab lingkungan kerja yang baik akan membuat perawat merasa aman, nyaman, dan menyenangkan pada saat bekerja, hal ini seperti pernyataan Markey dan Webber (2012) dimana apabila kualitas lingkungan kerja baik maka karyawan akan merasa tidak terancam, tingkat stres yang rendah, merasa dihargai dan tidak berniat untuk berhenti (14), akan tetapi dilihat dari hasil penelitian bahwa tingkat produktivitas perawat masih dalam kategori cukup produktif padahal perawat sudah merasakan lingkungan kerja yang di sediakan rumah sakit sudah berada pada kategori baik, hal ini bisa saja diakibatkan karena perawat masih merasa belum terpenuhinya dari beberapa faktor lain seperti motivasi, pelatihan, iklim kerja, gaji (15), disiplin kerja, etos kerja (16), pengalaman kerja (17), kepemimpinan dan pendidikan (18).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan perawat mayoritas adalah pada kategori baik, produktivitas perawat adalah dalam kategori cukup produktif dan ada pengaruh lingkungan kerja dengan produktivitas staf perawat di rumah sakit.

SARAN

Saran yang direkomendasikan dalam penelitian ini agar manajemen rumah sakit sebaiknya tetap mempertahankan serta meningkatkan lingkungan kerja perawat agar dapat menjaga dan meningkatkan kenyamanan perawat sehingga dapat meningkatkan produktivitas perawat juga.

DAFTAR PUSTAKA

1. Hidayat Z, Taufiq M. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Wiga J Penelit Ilmu Ekon.* 2012;2(1):36644.
2. Nitisemito AS. *Manajemen Personalia (MSDM)*. Jakarta Ghalia Indones. 2000;
3. Purba JH. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe. *J Ilm MAKSITEK.* 2019;4(3).
4. Sigalingging L. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karya Pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe. *J Ilm MAKSITEK.* 2020;5(1):95.
5. Sinaga S, Ibrahim M. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)*. Riau University; 2016.
6. Siagian SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Dua Belas. PT Bumi Aksara. Jakarta; 2009.
7. Sutrisno E. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group... 2014. *Manaj Sumber Daya Mns Ed pertama.* 2011;
8. Panjaitan M. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *J Manaj.* 2018;3(2):1–5.
9. Taiwo AS. The influence of work environment on workers productivity: A case of selected oil and gas industry in Lagos, Nigeria. *African J Bus Manag.* 2010;4(3):299–307.
10. Massoudi AH, Hamdi SSA. The Consequence of work environment on Employees Productivity. *IOSR J Bus Manag.* 2017;19(01):35–42.
11. Awan AG, Tahir MT. Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *Eur J Bus Manag.* 2015;7(1):329–45.
12. Purwanto AB. Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *BBM (Buletin Bisnis Manajemen).* 2016;2(1).
13. 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).
14. Markey R, Ravenswood K, Webber DJ. The impact of the quality of the work environment on employees' intention to quit. *Econ Work Pap Ser.* 2012;1220:1–33.
15. Putri DM, Destriatania S, Mutahar R. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat di RS Bhayangkara Palembang Tahun 2014. *J Ilmu Kesehat Masy.* 2014;5(04):183–91.
16. 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.
17. Rismayadi B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Cv Mitra Bersama Lestari Tahun 2014). *J Manaj Bisnis Kreat.* 2015;1(1).
18. Latif A, Wilanda W. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada Biro Pengadaan Jasa PT. Semen Padang Tbk. *J Sains dan Teknol J Keilmuan dan Apl Teknol Ind.* 2019;19(1):56–60.