

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PETALA BUMI PROVINSI
RIAU TAHUN 2017**

Wan Intan Parisma

AKBID Putra Jaya Mandiri, Batam
email : wanintanywp@gmail.com

ABSTRAK

Masih ditemui beberapa permasalahan dalam produktivitas kerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa orang perawat ditemukan masalah dalam hal produktivitas kerja seperti masih adanya kesalahan dalam pencatatan dokumentasi pasien, jam kerja yang tidak disiplin, hubungan antar tim kerja yang belum maksimal, adanya ketidakpuasan dalam pemberian insentif serta masalah pelatihan yang belum mencukupi standar. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2017 berdasarkan lingkungan kerja, supervisi, pelatihan dan insentif.

Penelitian ini bersifat kuantitatif analitik observasional dengan jenis desain studi penampang analitik (cross sectional). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang memenuhi kriteria inklusi sebanyak 57 orang. Teknik analisa data secara univariat dan bivariat dengan uji chi square, yang dilanjutkan dengan uji multivariat yang menggunakan regresi logistik ganda.

Dari hasil analisis bivariat yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap adalah lingkungan kerja, supervisi dan pelatihan. Sementara insentif tidak memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja perawat. Dari hasil analisis multivariat ternyata variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap adalah pelatihan (OR: 17,5, 95% CI 1,42-216,6) dan lingkungan kerja sebagai variabel confounding.

Untuk itu perlu mengadakan perbaikan dan penambahan fasilitas fisik untuk mengembangkan dan meningkatkan performance kerja perawat, lebih memperhatikan kepala ruangan dalam menerapkan supervisi sebagai salah satu alternatif agar perawat dapat mencapai produktivitas kerja dengan baik mengadakan pelatihan yang tepat kepada perawat, agar tercipta iklim dan suasana kerja yang lebih baik, serta mengurangi timbulnya kecelakaan akibat kerja.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, lingkungan kerja, supervisi, pelatihan, insentif

ABSTRACT

Still encountered several problems in work productivity. Based on interviews with several nurses found problems in terms of work productivity such as errors in the recording of patient documentation, undisciplined working hours, the relationship between work teams that have not maximized, the dissatisfaction in providing incentives and training problems that are not sufficient standards. Therefore, this study aims to determine the factors associated with work productivity of nurses in the inpatient room of Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Riau Province in 2017 based on work environment, supervision, training and incentive.

This research is quantitative analytic observational with cross sectional design type of cross sectional study. The number of samples in this study were nurses who fulfilled the exclusion criteria of 57 people. Univariate and bivariate data analysis technique with chi square test, followed by multivariate test using multiple logistic regression.

From the results of bivariate analysis related to work productivity of nurses in the inpatient room is the work environment, supervision and training. While incentives have no relationship to work productivity of nurses. From the result of multivariate analysis, the most influencing variable on the work productivity of the nurses in the inpatient room is training (OR: 17,5, 95% CI 1.42-216,6) and work environment as confounding variable.

For that need to make improvements and addition of physical facilities to develop and improve the work performance of nurses, more attention to the head of the room in applying supervision as an alternative for the nurse to achieve work productivity by conducting proper training to the nurse, in order to create a climate and work atmosphere more good, and reduce the incidence of accidents due to work.

Keywords : *Work Productivity, Work Environment, Supervision, Training, Incentive*

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (UU No.44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit).

Produktivitas dalam keperawatan dihubungkan dengan efisiensi dan keefektifan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Kepala ruangan dapat meningkatkan produktivitas perawat pelaksana dengan memberikan motivasi. Menurut *Royal College of Nursing* (RCN) tahun 2007 dalam Sihotang (2016), produktivitas harus dimulai dengan kualitas perawatan pasien, penyakit, nilai dan yang mewakili peningkatan kesehatan pasien. Produktivitas dalam keperawatan bersifat kompleks, penting bagi perawat manajer untuk memahami tentang produktivitas karena akan berdampak

pada perawatan pasien dan masa kerja perawat. Produktivitas adalah satu dari sepuluh indikator dalam pemberian asuhan keperawatan.

Produktivitas perawat dalam bekerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya pengaruh lingkungan kerja baik fisik (fasilitas, cahaya, ventilasi, dan kebersihan lingkungan) ataupun non fisik (kepemimpinan dan budaya; keamanan dalam bekerja; kendali terhadap beban kerja; dan sumber – sumber yang adekuat bagi terlaksananya pelayanan keperawatan yang berkualitas dan hubungan antar teman kerja). Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumaningrum (2008), dikatakan bahwa 85,9% karyawan memiliki nilai produktivitas kerja dalam kondisi sedang.

Produktivitas kerja dapat diukur berdasarkan hasil kerja perawat meliputi absensi, penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan, cedera, pendapatan, namun dalam penelitian hal ini jarang digunakan. Ukuran produktivitas kerja perawat yang sebenarnya adalah hasil kesehatan bagi pasien melalui peningkatan Bed of Rate (BOR) dan

Long of Stay (LOS). Mengukur produktivitas kerja perawat merupakan masukan bagi mutu pelayanan keperawatan. Input, proses dan hasil ukur adalah merupakan umpan balik yang memungkinkan manajer mengambil keputusan untuk meningkatkan produktivitas perawat dan memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien (North & Hughes, 2012).

Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi merupakan salah satu Rumah Sakit Tipe C yang berada di Pekanbaru. Memiliki 87 tempat tidur, 16 pelayanan (rawat inap, rawat jalan, IGD, ruang operasi, perinatologi, ICU, dll), 139 orang pegawai yang terdiri dari 95 orang perawat pelaksana. Data BOR tahun 2016 RSUD Petala Bumi adalah 31,5%. Nilai BOR mengalami kenaikan tiap tahunnya, namun angka ini masih sangat jauh dari ketetapan Depkes tentang nilai ideal BOR antara 60-85%. Jumlah kunjungan pasien meningkat pada tahun 2016.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala komite keperawatan, kinerja perawat pelaksana sudah mencapai 80-90% sesuai SKP (Satuan Kredit Profesi) yang berlaku di RSUD Petala Bumi. Kinerja perawat juga dinilai menggunakan standart yang ditetapkan oleh Rumah Sakit yaitu Indeks Kinerja Individu (IKI) yang dilakukan setiap bulan kepada seluruh perawat oleh kepala perawat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor apa yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2017.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif analitik observasional dengan jenis desain Studi Penampang Analitik (*analytic cross-sectional*) dengan nama

variabel independen dan variabel dependen ditanyakan dalam waktu yang sama kepada perawat di ruang rawat inap.

Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Petala Bumi Provinsi Riau yang berjumlah 64 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat yang ada di empat ruangan rawat inap yang memenuhi kriteria eksklusi berjumlah 57 orang dengan metode pengambilan total sampling.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner yang terdiri dari 47 pertanyaan dari variabel dependen berupa produktivitas kerja dan 4 variabel independen berupa lingkungan kerja, supervisi, pelatihan dan insentif.

Analisa data yang dilakukan yaitu analisa univariat untuk menggambarkan distribusi frekuensi dari variabel independen (lingkungan kerja, supervisi, pelatihan dan insentif) maupun variabel dependen (produktivitas kerja). Analisa bivariat dilakukan dengan menggunakan uji *chi square*, yang dilanjutkan dengan uji multivariat menggunakan regresi logistik ganda.

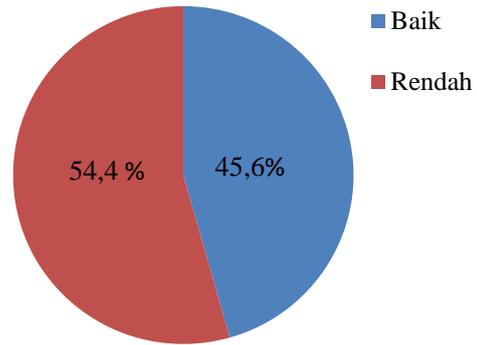
HASIL
Analisis Univariat

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2017

No.	Variabel dan Kategori	Frekuensi n=57	Persentase
1.	Jenis Kelamin		
	Laki Laki	5	8,8
	Perempuan	52	91,2
2.	Tingkat Pendidikan		
	SPK	2	3,5
	D3 Kep	31	54,4
	S1 Kep	24	42,1
3.	Status Kepegawaian		
	PNS	17	29,8
	Non PNS	40	70,2
4.	Status Perkawinan		
	Kawin	53	93
	Belum Kawin	4	7

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa perawat di ruang rawat inap sebagian besar berjenis kelamin perempuan (91,2%), tingkat pendidikan perawat sebagian besar DIII Keperawatan (54,4%), status kepegawaian perawat di ruang rawat inap sebanyak (70,2%) merupakan Non PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan sebagian besar perawat memiliki status perkawinan yaitu kawin (93%).

Pada gambar 4.1 dapat dilihat Produktivitas Kerja perawat di ruang rawat inap dengan kategori rendah sebesar 54,4%.



Gambar 4.1
Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja Perawat

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa perawat memiliki persepsi kurang baik terhadap lingkungan kerja sebanyak 16 orang (28,1%). Perawat yang memiliki persepsi kurang baik terhadap supervisi sebanyak 25 orang (43,9%). Persepsi terhadap pelatihan yang tidak dilakukan sebanyak 8 orang (14%). Perawat yang memiliki persepsi rendah terhadap insentif sebanyak 51 orang (89,5%).

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Variabel Independen

No.	Variabel dan Kategori	Frekuensi n=57	Persentase
1.	Lingkungan Kerja		
	Baik	41	71,9
	Buruk	16	28,1
2.	Supervisi		
	Baik	32	56,1
	Buruk	25	43,9
3.	Pelatihan		
	Ada	49	86
	Tidak	8	14
4.	Insentif		
	Tinggi	6	10,5
	Rendah	51	89,5

Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen

dengan menggunakan uji statistik *chi square* $\alpha = 0,05$, atau CI (*Confidence Interval*) ; 95%. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5

Distribusi Frekuensi Hubungan Beberapa Variabel Independen terhadap Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Tahun 2017

Variabel & Kategori	Produktivitas Kerja				Total		<i>P</i> value	OR (95% CI)
	Baik		Rendah		n	%		
	N	%	n	%				
Lingkungan Kerja								
Ya	26	63,4	15	41	41	100	0,028	3,813 (1,111- 13,091)
Tidak	5	31,3	11	16	16	100		
Supervisi								
Baik	13	40,6	19	59,4	32	100	0,018	0,266 (0,087-0,817)
Kurang	18	72	7	28	25	100		
Pelatihan								
Ada	30	61,2	19	38,8	8	100	0,010	11,053 (1,259-97,060)
Tidak Ada	1	12,5	7	87,5	8	100		
Insentif								
Rendah	23	45,1	28	54,9	51	100	0,820	0,821 (0,151-4,464)
Tinggi	3	50	3	50	6	100		

Pada tabel 4.5 dapat dilihat hasil dari distribusi frekuensi hubungan beberapa variabel independen terhadap produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap. Berdasarkan uji statistik dapat disimpulkan ada hubungan yang signifikan antara variabel lingkungan kerja, supervisi dan pelatihan dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah petala bumi provinsi riau.

Analisis Multivariat

Berdasarkan hasil analisis bivariat, variabel yang memiliki *p value* < 0,25 yaitu lingkungan kerja, supervisi, pelatihan, insentif, dengan demikian semua variabel independen dapat dimasukkan dalam analisis multivariat. Kemudian nilai *p value* yang terbesar akan dikeluarkan dari pemodelan. Namun pengeluaran variabel tersebut

dilihat juga dari perubahan rasio prevalence. Jika perubahan >10%, maka variabel tersebut dimasukkan lagi kedalam pemodelan.

Tabel 4.10

Analisis Multivariat Pemodelan Akhir Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2017

Variabel Independen	<i>p</i> value	OR	(95%CI)
Lingkungan Kerja	0,228	2,523	(0,561-11,356)
Supervisi	0,007	0,142	(0,034-0,594)
Pelatihan	0,026	17,511	(1,416-216,562)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas terlihat bahwa analisis multivariate

yang dilakukan dengan 2 (dua) kali pemodelan ternyata pada tabel terlihat bahwa variabel supervisi dan pelatihan menghasilkan p value < 0,05 yang berhubungan bermakna dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah petala bumi provinsi riau adalah variabel pelatihan, dengan hasil analisis sebagai berikut :

- variabel yang tidak berhubungan dengan produktivitas kerja adalah insentif.
- variabel lingkungan kerja merupakan confounding terhadap variabel pelatihan.
- model multivariat yang terbentuk sudah fit/layak digunakan, kemaknaan model signifikansi (p value omnibus test < 0,001).
- nilai nagelkerke R square = 0,337 artinya variabel supervisi dan pelatihan dapat menjelaskan variabel produktivitas kerja sebesar 33,7%, sisanya dijelaskan oleh variabel lain sebesar 66,3%.
- variabel yang paling besar (dominan) pengaruhnya terhadap produktivitas kerja adalah variabel pelatihan dengan $\text{Exp}(B) = 17,511$

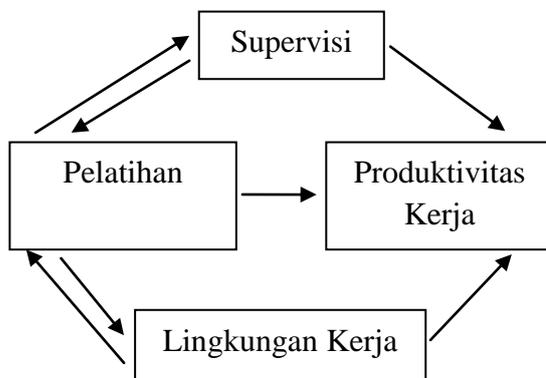
Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2017

Pelatihan yang kurang baik lebih beresiko 16 kali untuk produktivitas kerja rendah dibandingkan dengan pelatihan yang baik, dikontrol oleh satu variabel confounding yaitu lingkungan kerja. Pengkategorian pelatihan pada penelitian ini berdasarkan nilai median. Berdasarkan hasil analisis univariat dari setiap item pelatihan terdapat beberapa item yang mempunyai proporsi >15% yaitu perawat merasa program pelatihan tidak sesuai dengan yang dibutuhkannya, fasilitas pada saat pelatihan kurang sehingga perawat kurang memahami materi yang diberikan trainer serta waktu pelatihan yang lama.

Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Istika Dwi Kusumaningrum (2008), diketahui bahwa pelatihan SDM mempunyai hubungan terhadap produktivitas kerja yang positif dan dapat dikategorikan dalam hubungan yang cukup kuat. Hasil ini sesuai dengan pendapat Mulyono (2004) bahwa, dalam pandangan manajemen modern, karyawan merupakan sumber daya manusia (human resources) sekaligus merupakan asset yang paling penting, yang apabila diberikan latihan dan pengembangan serta lingkungan kerja yang tepat akan mampu memberikan prestasinya dengan baik.

Pelatihan dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan confounding positif terhadap pelatihan. Perawat yang terlatih akan menciptakan lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang baik akan menunjang perawat untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

PEMBAHASAN



Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Perawat di

Hubungan Supervisi dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2017

Supervisi membuat perawat memiliki kinerja 0,142 kali lebih baik dibandingkan yang tidak. Variabel supervisi merupakan variabel dengan asosiasi terbalik. Pengkategorian supervisi pada penelitian ini berdasarkan nilai median yaitu 5. Berdasarkan hasil analisis univariat dari setiap item pada umumnya supervisi di ruang rawat inap Rumah Sakit Petala Bumi Provinsi Riau sudah baik. Akan tetapi terdapat beberapa item yang memiliki proporsi yang >15% yaitu kepala ruangan tidak memberikan kesempatan kepada perawat untuk mendiskusikan masalah pasien dan kepala ruangan tidak mengecek personil perawat sesuai jadwal dinas setiap hari.

Penelitian yang dilakukan oleh Havija Sihotang, dkk (2016), diketahui ada hubungan tinggi antara fungsi supervisi kepala ruangan dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum dr Pirngadi Medan. Penelitian ini menunjukkan bahwa apabila fungsi supervisi dilaksanakan dengan baik maka produktivitas kerja perawat pelaksana juga akan baik.

Supervisi yang baik adalah supervisi yang bersifat objektif serta bersifat edukatif dalam memberikan arahan dan bimbingan. Kepala ruangan sebagai supervisor hendaknya memberikan kesempatan kepada perawat untuk mendiskusikan masalah pasien serta memberikan supervisi sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh rumah sakit. Supervisi harus lebih diperhatikan sebagai salah satu alternatif agar perawat dapat mencapai produktivitas kerja yang baik. Perawat cenderung

melakukan pekerjaan dengan lebih baik apabila tidak disupervisi.

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau Tahun 2017

Lingkungan kerja merupakan *confounding* positif terhadap variabel pelatihan. Lingkungan kerja membuat perawat memiliki produktivitas kerja 2 kali lebih baik dibandingkan yang tidak. Dari hasil analisis bivariat dapat dilihat bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 63,4%.

Penelitian yang dilakukan Marsuqi dan Asmuji (2014), ada hubungan yang signifikan antara kondisi lingkungan kerja dengan produktivitas kerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di RSUD Balung Jember.

Lingkungan kerja yang nyaman dan bersih merupakan salah satu pendukung untuk meningkatkan *performace* kerja perawat. Lingkungan kerja yang nyaman juga berasal dari hubungan baik antar profesi. Bila terjadi konflik, sebaiknya pimpinan atau kepala ruangan segera menyelesaikan agar konflik tersebut tidak menjadi pemicu turunnya produktivitas kerja perawat.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Petala Bumi Provinsi Riau adalah Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Supervisi.
2. Faktor – faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap memiliki proporsi sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja merupakan variabel confounding terhadap variabel pelatihan. Lingkungan kerja yang baik membuat perawat memiliki produktivitas kerja 2 kali lebih baik dibandingkan yang tidak.
 - b. Pelatihan yang kurang baik lebih baik beresiko 16 kali untuk produktivitas kerja rendah dibandingkan dengan pelatihan yang baik.
 - c. Supervisi membuat perawat memiliki produktivitas kerja 0,142 kali lebih baik dibandingkan yang tidak.
3. Insentif tidak berhubungan signifikan dengan produktivitas kerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Data Rekam Medik RSUD Petala Bumi Provinsi Riau. (2016)
- Hakim, L. (2009). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Produktivitas Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Tabalong Provinsi Kalimantan Selatan*. Tesis. FKM UI, Depok.
- Kusumaningrum, I, D. (2008). *Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Produktivitas Kerja Perawat di Rsud Kota Yogyakarta*. Jurnal Ilmu-Ilmu Kesehatan.
- Lapau, B. (2015). *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Londo, V, Y. Ratag, B, T & Rattu, AJM. (2016). *Hubungan antara faktor motivasi kerja dan pelatihan dengan produktivitas kerja pada karyawan PT Hasjrat Abadi*. UNSRAT: Jurnal Ilmiah Farmasi.
- Marsuqi, W. Asmuji. (2014). *Hubungan kondisi lingkungan kerja dengan produktivitas kerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di RSUD Balung Jember*. UNM: Program Studi S1 Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan.
- Mitra. (2015). *Manajemen & Analisis Data Kesehatan*. Yogyakarta: Andi Offset
- Menkes RI. (1992). *Kepmenkes RI No 983/Menkes/SK/XI, Tentang Pedoman Organisasi RSU*
- Novita. (2013). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan*. Medan: USU.
- Rosa, E, M. Nurachmah, E & Budiharto. *Hubungan antara kohesivitas kelompok dan sikap perawat pelaksana dengan produktivitas kerja perawat pelaksana diruang rawat inap RSUPN DR Ciptomangunkusumo*. UI.
- Sihotang, H. Santoso, H & Salbiah. (2016). *Hubungan fungsi supervisi kepala ruangan dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di rumah sakit umum daerah dr. Pirngadi Medan*. Idea Nursing Jurnal: USU.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Swanburg, C. Russel. (2010). *Pengantar kepemimpinan dan manajemen keperawatan, untuk perawat klinis*. Jakarta: EGC.