

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT DI RS. BHAYANGKARA TK. III MANADO

FACTORS AFFECTING THE WORK PRODUCTIVITY OF NURSES IN RS. BHAYANGKARA TK. III MANADO

Ivonella Framsyska Gabriela Marani¹, Ferlan Pondaag², Musfirah Ahmad³

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi

^{2,3}Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi

Email: ivonellamarani0@gmail.com

Abstract

Background : *Nurses have a very important role in improving the quality of hospital services. Nurse work productivity affects the quality of hospital services. Previous research concluded that nurse performance indicators greatly influence the quality of hospital services. Objective To analyze the factors related to the work productivity of nurses in hospitals. Bhayangkara Tk III Manado. Methods This research is a quantitative study with a cross-sectional design which was conducted in April 2023 at Bhayangkara Hospital Manado North Karombasan, Wanea District, Manado City, North Sulawesi. Collecting data using a research questionnaire to 70 respondents who have been tested for validity and reliability. Statistical test using univariate and bivariate analysis. Results Most of the nurses had high motivation, namely 77.1%, the majority of nurses had low income levels, namely 92.9%, most of the nurses had a good perception of the work environment, namely 81.4%. There is no relationship between the work motivation of nurses and the work productivity of nurses with p value = 0.063. There is no relationship between income level and work productivity with p value = 0.668. There is no relationship between work environment and work productivity with p value = 0.054. Conclusion There is no relationship between work motivation, income level, and work environment with work productivity in hospitals. Bhayangkara Tk III Manado.*

Keywords: *Work Environment, Work Motivation, Nurses, Work Productivity, Income Level.*

Abstrak

Latar Belakang : Perawat memiliki peran yang sangat penting dalam peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit. Produktivitas kerja perawat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan rumah sakit. Penelitian terdahulu menyimpulkan indikator-indikator kinerja perawat sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan rumah sakit. Tujuan dilakukan penelitian ini agar teranalisis faktor-faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja perawat di RS. Bhayangkara Tk III Manado. Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan cross sectional yang dilakukan pada bulan April 2023 di RS Bhayangkara Manado Karombasan Utara, Kecamatan Wanea, Kota Manado, Sulawesi Utara. Pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian kepada 70 responden yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Uji statistik menggunakan analisis univariat dan bivariat. Hasil sebagian besar perawat memiliki motivasi tinggi yaitu 77,1%, mayoritas perawat memiliki tingkat penghasilan yang rendah yaitu sebesar 92,9%, sebagian besar perawat memiliki persepsi lingkungan kerja yang baik yaitu 81,4%. Tidak ada hubungan antara motivasi kerja perawat dengan produktivitas kerja perawat dengan p value= 0,063. Tidak ada hubungan antara tingkat penghasilan dengan produktivitas kerja dengan p value= 0,668. Tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja dengan p value= 0,054. Kesimpulan Tidak terdapat hubungan antara motivasi kerja, tingkat penghasilan, dan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja di RS. Bhayangkara Tk III Manado.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Produktivitas Kerja, Tingkat Penghasilan

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit merupakan salah satu lembaga penting untuk meningkatkan pembangunan kesehatan dalam masyarakat (Kementrian Kesehatan RI, 2014). Untuk mempertahankan kualitasnya rumah sakit harus dapat mengelola semua pelayanan yang diberikan dengan secara maksimal. Pelayanan rumah sakit hanya dapat diberikan oleh seorang tenaga kesehatan profesional yaitu seorang perawat.

Peran perawat sangatlah penting bagi rumah sakit untuk menghasilkan pelayanan yang berkualitas bagi rumah sakit. Perawat adalah tenaga kesehatan profesional yang bertugas memberikan perawatan pada klien atau pasien baik berupa aspek biologis, psikologis, sosial, dan spiritual dengan menggunakan proses keperawatan (Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)). Menurut (Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) (2022) Perawat merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah tersebar dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan pada fasilitas pelayanan kesehatan di setiap tingkatan. Peran perawat sangatlah penting bagi rumah sakit. Untuk menghasilkan pelayanan tersebut tentunya diperlukan perawat yang berkualitas. Produktivitas kerja perawat merupakan suatu tolak ukur yang penting untuk menjamin kualitas suatu rumah sakit. Produktivitas kerja bagi 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. Produktivitas kerja perawat sangat berpengaruh bagi hasil yang akan diberikan oleh perawat maupun rumah sakit. Bila produktivitas kerja perawat buruk maka hasil yang dikeluarkan akan buruk. Maka dari itu produktivitas kerja perawat yang baik sangat diperlukan untuk keberhasilan suatu pekerjaan ataupun suatu pelayanan yang diberikan perawat serta rumah sakit.

Studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti dengan tujuan untuk mengetahui gambaran produktivitas kerja perawat ini sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Menurut Wati et al., (2021) dengan judul Gambaran Tingkat Produktivitas Kerja Berdasarkan Lingkungan dan Motivasi Petugas Assembling RSUP Dr. Hassan Sadikin tahun 2020 dengan hasil yang didapatkan bahwa petugas assembling di RSUP Dr. Hasan Sadikin yang memiliki tingkat produktivitas lebih tinggi adalah petugas dengan jenis kelamin laki-laki, kategori umur 35-49 tahun, lama kerja lebih dari 10 tahun, pendidikan terakhir adalah diploma IV/ S1 dan dengan status kawin. Pada penelitian yang berjudul Gambaran Tingkat Produktivitas Kerja Berdasarkan Lingkungan dan Motivasi Kerja Petugas Casemix di RSUP Dr. KARIADI Semarang menjelaskan bahwa peneliti menemukan masalah yang dialami yakni terdapat beberapa petugas merasa pada variabel lingkungan kerja dan variabel motivasi kerja belum sepenuhnya memadai untuk mendukung keproduktifan saat bekerja seperti yang peneliti kemukakan pada penelitiannya (Annisa, 2021).

2. TUJUAN

Tujuan dari pemelitian ini adalah teranalisis faktor yang berhubungan dengan produktifitas kerja perawat di RS. Bhayangkara Tk III Manado.

3. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan rancangan penelitian dengan metode cross sectional untuk mencari adanya hubungan antara faktor-faktor (motivasi, tingkat penghasilan, lingkungan kerja) dengan produktifitas kerja perawat di RS

Bhayangkara Tk. III Manado. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2023 di RS Bhayangkara TK III Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap dengan jumlah 70 orang perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan Teknik total sampling dengan kriteria inklusi dan eklusi. Proses pengumpulan data menggunakan instrument penelitian kuisioner yang berisi identitas responden, motivasi, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja berjumlah 28 pertanyaan yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Analisis statistik data yang digunakan adalah analisis univariat dan analisis bivariat kemudian ditarik sebuah Kesimpulan.

4. HASIL

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Pada Bulan April 2023 (n=70)

Karakteristik Responden		Frekuensi (n)	Presentasi (%)
Jenis Kelamin	Laki - Laki	6	8.6
	Perempuan	64	91.4
Umur	26 – 28 Tahun	52	74.3
	29 – 31 Tahun	18	25,7
Lama Bekerja	< 5 Tahun	52	74.3
	>5 Tahun	18	25.7
Total		70	100.0

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 1 diketahui perawat jenis kelamin Perempuan sebanyak 64 perawat (91,4%) dan perawat jenis kelamin Laki-laki sebanyak 6 perawat (8,6%). Umur 26-28 tahun sebanyak 52 perawat (74,3%) dan umur 29-31 tahun sebanyak 18 perawat (25,7%). Serta lama bekerja yang kurang dari 5 tahun sebanyak 52 perawat (74,3%) dan yang lebih dari 5 tahun sebanyak 18 perawat (25,7%). perawat yang memiliki motivasi rendah sebanyak 16 perawat (22,9%) dari 70 perawat. Sedangkan perawat yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 54 perawat (77,1%) dari 70 perawat.

Tabel 2 Distribusi Karakteristik Responden Motivasi Kerja Perawat Pada Bulan April 2023 (n=70)

Motivasi Kerja	Frekuensi (n)	Presentasi (%)
Rendah	16	22.9
Tinggi	54	77.1
Total	70	100.0

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 2 didapatkan perawat yang memiliki motivasi rendah sebanyak 16 perawat (22,9%). Sedangkan perawat yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 54 perawat (77,1%).

Tabel 3 Distribusi Karakteristik Responden Tingkat Penghasilan Perawat Pada Bulan April 2023 (n=70)

Tingkat Penghasilan	Frekuensi (n)	Presentasi (%)
Rendah	65	92.9
Tinggi	5	7.1
Total	70	100.0

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 3 didapatkan perawat yang memiliki tingkat penghasilan rendah sebanyak 65 perawat (92,9%). Sedangkan perawat yang memiliki tingkat penghasilan tinggi sebanyak 5 perawat (7,1%).

Tabel 4 Distribusi Karakteristik Responden Lingkungan Kerja Perawat Pada Bulan April 2023 (n=70)

Lingkungan Kerja	Frekuensi (n)	Presentasi (%)
Kurang Baik	13	18.6
Baik	57	81.4
Total	70	100.0

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 4. didapatkan perawat yang memiliki lingkungan kerja kurang baik sebanyak 13 perawat (18,6%). Sedangkan perawat yang memiliki lingkungan kerja cukup baik sebanyak 57 perawat (81,4%).

Tabel 5 Distribusi Karakteristik Responden Produktivitas Perawat Pada Bulan April 2023 (n=70)

Produktivitas Kerja	Frekuensi (n)	Presentasi (%)
Rendah	65	92.9
Tinggi	5	7.1
Total	70	100.0

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5 didapatkan perawat yang memiliki produktivitas kerja rendah sebanyak 22 perawat (31,4%). Sedangkan perawat yang memiliki produktivitas kerja tinggi sebanyak 48 perawat (68,6%).

Analisis Bivariat

Tabel 6 Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Produktivitas Kerja Perawat

(n=70)

Motivasi Kerja Perawat	Produktivitas Kerja Perawat			p value
	Rendah	Tinggi	Total	
Rendah	5	11	16	0.063
Tinggi	17	37	54	
Total	22	48	70	

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 6 didapatkan perawat yang memiliki motivasi rendah dan produktivitas rendah ada 5 dari 16 orang (2,9%). Sedangkan perawat yang memiliki motivasi tinggi dan produktivitas tinggi ada 17 orang dari 54 orang (28,6%). Berdasarkan tabel 6 hasil statistik chi square diperoleh nilai probabilitas (p value) 0,063 > alpha 0,05 H0 diterima, artinya tidak ada hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja.

Tabel 7 Hubungan Tingkat Penghasilan Perawat dengan Produktivitas Kerja Perawat

(n=70)

Tingkat Penghasilan Perawat	Produktivitas Kerja Perawat			p value
	Rendah	Tinggi	Total	
Rendah	20	45	13	0.668
Tinggi	2	3	57	
Total	22	48	70	

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 7 didapatkan perawat yang memiliki tingkat penghasilan rendah dan produktivitas rendah ada 20 dari 65 orang (28,6%). Sedangkan perawat yang memiliki tingkat penghasilan tinggi dan produktivitas tinggi ada 3 orang dari 5 orang (4,3%). Berdasarkan tabel 5.8 hasil statistik chi square diperoleh nilai probabilitas (p value) 0,668 > alpha 0,05 H0 diterima, artinya tidak ada hubungan antara tingkat penghasilan dengan produktivitas kerja.

Tabel 8 Hubungan Lingkungan Kerja Perawat dengan Produktivitas Kerja Perawat (n=70)

Lingkungan Kerja Perawat	Produktivitas Kerja Perawat			<i>p value</i>
	Rendah	Tinggi	Total	
Kurang Baik	4	9	65	0.054
Baik	18	39	5	
Total	22	48	70	

Sumber: Data Primer 2023

Berdasarkan tabel 5.8 didapatkan perawat yang memiliki lingkungan kerja kurang baik dan produktivitas rendah ada 4 dari 13 orang (10,0%). Sedangkan perawat yang memiliki lingkungan kerja baik dan produktivitas tinggi ada 18 orang dari 57 orang (21,4%). Berdasarkan tabel 5.9 hasil statistik chi square diperoleh nilai probabilitas (*p value*) 0,054 > α 0,05 H_0 diterima, artinya tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja.

5. PEMBAHASAN

Gambaran Produktivitas Kerja Perawat

Produktivitas kerja perawat di RS. Bhayangkara Tk.III Manado menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki produktivitas kerja baik yaitu sebanyak 48 perawat. Pengukuran produktivitas kerja perawat menggunakan kuesioner 6 pertanyaan. Berdasarkan hasil penelitian univariat didapatkan perawat yang memiliki produktivitas kerja rendah sebanyak 22 perawat (31,4%). Sedangkan perawat yang memiliki produktivitas kerja tinggi sebanyak 48 orang (68,6%).

Dapat dilihat dari hasil penelitian produktivitas kerja perawat di RS. Bhayangkara Tk.III Manado menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki produktivitas kerja yang tinggi yaitu lebih dari 68% atau 48 perawat yang mendominasi dari perawat yang memiliki produktivitas kerja rendah yaitu sebanyak yaitu 22 perawat. Hal ini juga didukung berdasarkan hasil penelitian motivasi kerja dan juga lingkungan kerja perawat yang didapatkan 54 perawat (77,1%) memiliki motivasi yang tinggi dan 57 perawat (81,4%) memiliki lingkungan kerja yang cukup baik. Hal ini sejalan dengan penelitian (Widowati, 2017) yang menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap produktivitas kerja.

Gambaran Motivasi Kerja Perawat

Motivasi kerja perawat di RS. Bhayangkara Tk.III Manado menunjukkan juga bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja tinggi yaitu sebanyak 54 perawat. Pengukuran motivasi kerja perawat menggunakan kuesioner 11 pertanyaan. Berdasarkan hasil penelitian univariat didapatkan perawat yang memiliki motivasi rendah sebanyak 16 perawat (22,9%) dari 70 perawat. Perawat yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 54 perawat (77,1%) dari 70 perawat. Hal ini dikarenakan banyak perawat yang merasa berminat terhadap pekerjaan yang dilakukannya dan juga diantaranya banyak perawat yang merasa dapat diberikan kesempatan untuk belajar saat melakukan pekerjaannya. Dapat dilihat dari hasil penelitian motivasi kerja perawat bahwa lebih dari > 77% perawat yang bekerja di RS.

Bhayangkara Tk. III Manado memiliki motivasi tinggi yaitu 54 perawat yang mendominasi dari perawat yang memiliki motivasi kerja rendah yaitu sebanyak 16 perawat.

Hal ini bertentangan oleh penelitian (Metalita et al., 2021) mengemukakan bahwa perawat masih banyak yang kurang termotivasi terhadap pekerjaan yang dikerjakannya melalui minat menjadi perawat. Hal ini juga tidak sejalan dengan penelitian (Feronica et al., 2020) yang mengatakan banyak perawat masih banyak yang bimbang dalam menentukan jenjang pendidikan yang akan ditempuh untuk menjadi seorang perawat. Motivasi kerja perawat adalah salah satu faktor internal pendukung bagi perawat untuk mencapai suatu produktivitas kerja yang baik. Cara meningkatkan minat terhadap pekerjaan yang kerjakan antara lain dengan memberikan reward, insentif, pembagian tugas, dan pengembangan karir untuk perawat (Sawitri, 2017).

Gambaran Tingkat Penghasilan Perawat

Perawat yang memiliki status PNS cenderung memiliki tingkat penghasilan yang tinggi tidak sebanding dengan perawat Non PNS. Berdasarkan hasil penelitian univariat didapatkan perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Bhayangkara Tk. III Manado yang memiliki penghasilan rendah sebanyak 65 perawat (92,9%) dari. Sedangkan perawat yang memiliki penghasilan tinggi sebanyak 5 orang (7,1%).

Hal ini disebabkan karena banyak perawat yang tingkat penghasilannya ditentukan oleh status kepegawaianya. Terdapat 65 perawat masih belum memiliki status PNS sedangkan perawat yang sudah memiliki status PNS sebanyak 5 perawat. Perawat PNS yang berada di RS. Bhayangkara Tk. III Manado diperuntukan untuk ruang rawat inap Edelweis Bawah dikarenakan pada ruangan tersebut banyak perawat yang menangani pasien yang sedang dalam pra/pasca melahirkan, jadi dibutuhkannya perawat yang lebih berpengalaman. Selain itu perawat yang memiliki tingkat penghasilan rendah sebanyak 65 perawat masih belum dikategorikan sebagai tingkat penghasilan rendah dikarenakan perawat tersebut masih belum memiliki status PNS.

Dapat dilihat dari hasil penelitian tingkat penghasilan perawat di RS. Bhayangkara Tk.III Manado menunjukkan bahwa lebih dari 92% perawat memiliki tingkat penghasilan rendah yaitu sebanyak 65 perawat yang mendominasi dari perawat yang memiliki tingkat penghasilan tinggi yaitu sebanyak 5 perawat. Hal ini sesuai dengan penelitian (Ismuntania, 2020) yang mengatakan bahwa tingkat penghasilan rendah lebih banyak tidak sebanding dengan tingkat penghasilan tinggi. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Yuriski et al., 2022) memperoleh hasil tingkat penghasilan rendah lebih banyak daripada tingkat penghasilan tinggi. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian (Muhlisin & Listiani, 2019) yang mengemukakan bahwa tingkat penghasilan rendah lebih sedikit daripada tingkat penghasilan tinggi. Padahal ketika rumah sakit merekrut perawat yang diharapkan adalah perawat dapat melakukan kegiatan yang produktif sehingga menghasilkan pelayanan kesehatan yang bermutu.

Gambaran Lingkungan Kerja Perawat

Lingkungan kerja perawat di RS. Bhayangkara Manado sebanyak 57 perawat yang memiliki lingkungan kerja yang cukup baik. Pengukuran lingkungan kerja perawat menggunakan kuesioner 11 pertanyaan. Berdasarkan hasil penelitian univariat didapatkan perawat yang memiliki lingkungan kerja kurang baik sebanyak 13 perawat (18,6%) . Sedangkan perawat yang memiliki lingkungan kerja cukup baik sebanyak 57 orang (81,4%).

Hal ini disebabkan karena banyak perawat yang merasa peralatan kerja ditempat yang dikerjakannya masih kurang lengkap. Terdapat 13 dari 70 perawat yang merasa peralatan yang disediakan masih kurang. Diantaranya juga banyak perawat yang merasa bahwa tempat yang dikerjakannya masih sulit untuk dijangkau. Selain itu, terdapat hal lain yang menyebabkan lingkungan kerja perawat di RS. Bhayangkara kurang baik yaitu tempat parkir dan tempat ibadah yang minim. Dapat dilihat dari hasil penelitian lingkungan kerja perawat di RS. Bhayangkara Tk.III Manado menunjukkan bahwa lebih dari 81% memiliki lingkungan kerja yang cukup baik yaitu 57 perawat yang mendominasi dari perawat yang memiliki lingkungan kerja yang kurang baik yaitu sebanyak 13 perawat yang merasa bahwa tempat yang dikerjakannya masih sulit untuk dijangkau. Selain itu, terdapat hal lain yang menyebabkan lingkungan kerja perawat di RS. Bhayangkara kurang baik yaitu tempat parkir dan tempat ibadah yang minim. Dapat dilihat dari hasil penelitian lingkungan kerja perawat di RS. Bhayangkara Tk.III Manado menunjukkan bahwa lebih dari 81% memiliki lingkungan kerja yang cukup baik yaitu 57 perawat yang mendominasi dari perawat yang memiliki lingkungan kerja yang kurang baik yaitu sebanyak 13 perawat.

Hubungan Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian bivariat diperoleh nilai $p = 0,063$, ini menunjukkan tidak ada hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat 5 dari 16 (22,9%) perawat di RS. Bhayangkara Tk. III Manado yang memiliki motivasi rendah dengan produktivitas kerja tinggi, masih menjalankan pekerjaan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Maka dari itu ditemukan kelemahan atau tidak ada hubungan antara motivasi kerja perawat yang rendah dengan produktivitas kerja perawat cukup baik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Setiahadi et al., 2020) bahwa motivasi kerja tidak berhubungan dengan produktivitas kerja. Penelitian ini juga didukung oleh (R. Utami & Dwiatmadja, 2020) yang mengemukakan motivasi kerja yang didapat oleh responden belum sesuai dengan kebutuhan responden dan juga pada hasil penelitiannya juga disebut ada kurangnya pendukung motivasi kerja.

Hubungan Tingkat Penghasilan dan Produktivitas Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian bivariat diperoleh nilai $p = 0,668$, ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara tingkat penghasilan dan produktivitas kerja perawat pelaksana di RS Bhayangkara Tk.III Manado. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat 45 (64,5%) di RS. Bhayangkara Tk. III Manado yang memiliki tingkat penghasilan rendah namun masih memiliki produktivitas kerja yang baik. Maka dari itu dapat ditemukan tidak ada hubungan antara tingkat penghasilan perawat dengan produktivitas kerja perawat. Hal tersebut sesuai dengan penelitian (Rampisela & Lumintang, 2020) yang mengatakan hasil penelitian penghasilan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Penghasilan tidak mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan banyak karyawan yang menyatakan bahwa upah yang mereka terima belum sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Namun, hasil ini juga bertentangan dengan hasil penelitian (Puspasari, 2020) yang menyatakan penghasilan mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Hal itu berarti tingkat penghasilan akan meningkatkan produktivitas kerja.

Hubungan Lingkungan Kerja dan Produktivitas Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian bivariat diperoleh $p = 0,054$, ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat 6 (8,7%) perawat di RS Bhayangkara Tk. III Manado yang memiliki lingkungan kerja yang kurang baik namun masih memiliki produktivitas kerja yang cukup baik. Maka dari itu dapat ditentukan tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja perawat. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang disimpulkan (Ningsih, 2022) yang mengatakan tidak ada hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja bukanlah faktor yang dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja.

6. KESIMPULAN

Hasil yang dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah tidak adanya hubungan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja perawat. Hal itu dapat dilihat bahwa nilai p sebesar 0,063 lebih besar dari $\geq \alpha = 0,05$. Tidak ada hubungan antara Tingkat penghasilan terhadap produktivitas kerja perawat. Hal itu dapat dilihat bahwa nilai p sebesar 0,668 lebih besar dari $\geq \alpha = 0,05$. Tidak adanya hubungan antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja perawat. Hal itu dapat dilihat bahwa nilai p sebesar 0,054, nilai tersebut lebih besar dari $\geq \alpha = 0,05$.

Bibliografi

- Annisa, T. A. (2021). Gambaran Tingkat Produktivitas Kerja Berdasarkan Lingkungan dan Motivasi Kerja Petugas Casemix di RSUP Dr. KARIADI Semarang.
- Ansori, M. (2020). Metode penelitian kuantitatif Edisi 2. Airlangga University Press.
- Ardana, I. K. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu.
- Elsbach, K. (2017). How to Stay Productive When You're Working Remotely. Harvard Business Review. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2017/03/how-to-stay-productive-when-youre-working-remotely>
- Feronica, V., Syafrizal, M., & Imran, S. (2020). Hubungan Minat dan Motivasi Menjadi Perawat dengan Prestasi Belajar pada Mahasiswa Keperawatan. Jurnal Ilmiah Ners Indonesia, 1(2), 113–120.
- Hafidhuddin, Didin, & Tanjung, H. (2003). Manajemen Syariah Dalam Praktik. Gema Insani Press.
- Ismuntania, I. (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan Produktivitas Kerja Perawat terhadap Pelayanan Keperawatan di Puskesmas Pidie Kabupaten Pidie. Serambi Saintia: Jurnal Sains Dan Aplikasi, 8(1), 30–40.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia KBBI. (n.d.). Perawat. KBBI. Retrieved February 27, 2023, from <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/Perawat>
- Kementrian Kesehatan RI. (2014). Undang-Undang RI Nomor 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit.
- Kementrian Kesehatan RI. (2017). Undang-Undang RI.

- Metalita, E., Handiyani, H., Afriani, T., & Rayatin, L. (2021). Analisis Jenjang Karir dan Minat Menjadi Perawat Intensif. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(1), 156–167
- Muhlisin, A., & Listiani, I. (2019). Faktor Tingkat Pendidikan Dan Penghasilan Terhadap Persepsi Mutu Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas. *Prosiding Seminar Nasional 2018 "Peran Dan Tanggung Jawab Tenaga Kesehatan Dalam Mendukung Program Kesehatan Nasional,"* 84–92.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63
- Persatuan Perawat Nasional Indonesia. (n.d.). Perawat. PPNI. Retrieved February 27, 2023, from <https://ppni-inna.org/index.php/public/information/news-detail/391>
- Purba, J. H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Kabanjahe. *Jurnal Ilmiah Maksitek*, 4(3).
- Purnama, H. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Bengkel pada CV Mitra Denso di Bandar Lampung. *Center for Open Science*.
- Puspasari, D. (2020). Analisis pengaruh pendidikan, kesehatan dan upah terhadap produktivitas tenaga kerja di Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Dinamika Ekonomi Pembangunan*, 3(1), 65– 76.
- Putri, D. M., Destriatania, S., & Mutahar, R. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja perawat di RS Bhayangkara Palembang tahun 2014. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 5(3).
- Rampisela, V. A. J., & Lumintang, G. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1).
- RCN Institute & Policy Unit. (2007). Productivity and The Nursing Workforce. <https://www.rcn.org.uk/-/media/royal-college-of-nursing/documents/policies-and-briefings/uk-wide/policies/2007/0907.pdf>
- Rogelberg, S. (2019). What Really Matters for Productivity. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2019/11/what-really-matters-for-productivity>
- Roghanian, P., Rasli, A., & Gheysari, H. (2012). Productivity through effectiveness and efficiency in the banking industry. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 40, 550–556.
- Sawitri, H. S. R. (2017). Pengaruh reward, insentif, pembagian tugas dan pengembangan karier pada kepuasan kerja perawat di rumah sakit ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 28–44.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. *Refika Aditama*.
- Setiahadi, M. A., Wahono, B., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada

- Karyawan PT. PLN (Persero) UIW NTB UP3 Kota Mataram). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 9(22).
- Sujarweni, W. (2014). *Metodologi Penelitian Keperawatan*. Gava Medika.
- Supratman. (2009). Produktifitas Perawat di RS. Dr. Moewardi: Studi Komparasi Antara Metode Tim-Fungsional dan Fungsional. *Jurnal Kesehatan* 2, 2, 157–168.
- Utami, F. M. (2014). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan: Studi Kasus pada PT. Gapura Omega Alpha Land, Depok.
- Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Tribun Berita Online). *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275.
- Wati, T. G., Farlinda, S., & Ardianto, E. T. (2021). Gambaran Tingkat Produktivitas Kerja Berdasarkan Lingkungan Dan Motivasi Kerja Petugas Assembling Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Hasan Sadikin Tahun 2020. *J-REMI: Jurnal Rekam Medik Dan Informasi Kesehatan*, 2(2), 255–263.
- Widowati, R. (2017). Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 5(2), 104–125.
- Yuriski, N., Ismainar, H., Abidin, A. R., Hamid, A., & Arnawilis, A. (2022). Factors Related Nurse Work Productivity In The Inpatient Room, Pekanbaru Medical Center In 2022: Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center Tahun 2022. *Jurnal Olahraga Dan Kesehatan (ORKES)*, 1(2), 327–340.
- Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R. (2015). *Manajemen sumber daya manusia dilembaga keuangan syariah*. Rajawali Pers.