



HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT PADA RUANG RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT INCO SOROWAKO TAHUN 2024

The Relationship of Work Environment and Motivation to the Work Productivity of Nurses in Inpatient Units at Inco Sorowako Hospital in 2024

M.Irsan Arief Ilham¹ Evi Kurniasari²

STIKES bataraguru Soroaka

Email Korespondensi: irsan.batara@gmail.com

Abstrak

profesi perawat berperan memberikan pelayanan kesehatan berkualitas dan profesional baik secara langsung kepada individu, keluarga, dan masyarakat. Di Lingkungan Kesehatan Seperti Klinik maupun rumah sakit, perawat akan selalu berhadapan dengan klien ataupun tenaga kesehatan lainnya, karena itu, perawat dituntut untuk terus meningkatkan peran profesionalismenya. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pada Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Inco Sorowako

Penelitian ini dilaksanakan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Inco Sorowako mulai bulan Mei sampai dengan Juli 2024. Jenis penelitian yang digunakan survey dengan pendekatan *cross sectional* dan mengambil sampel 48 perawat sebagai responden yang ditentukan berdasarkan *total sampling* dan menggunakan daftar pertanyaan sebagai alat pengumpulan data. Untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Perawat digunakan uji analisis *chi square*. Hasil penelitian berdasarkan uji statistik menggunakan *uji chi square* diperoleh nilai $p=0,000$ ($p > 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja perawat dengan nilai $p=0,000$ ($p > 0,05$)

Kesimpulan hasil penelitian yaitu Ada hubungan antara lingkungan kerja dan motivasi dengan produktivitas kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Inco Sorowako. Dengan itu disarankan agar meningkatkan produktivitas kerja melalui penciptaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dan meningkatkan motivasi perawat melalui upaya penyediaan peralatan pendukung yang memadai serta pengakuan pimpinan atas kinerja perawat

Kata kunci: **Lingkungan Kerja, Motivasi dan Produktivitas Kerja**

PENDAHULUAN

Dalam pembangunan kesehatan berkelanjutan membutuhkan tenaga kesehatan yang memadai baik dari segi jumlah maupun kualitas diperlukan berbagai jenis tenaga kesehatan yang memiliki kemampuan melaksanakan upaya kesehatan dengan paradigma sehat, yang mengutamakan upaya peningkatan, pemeliharaan kesehatan dan pencegahan penyakit. Pengadaan tenaga kesehatan dilaksanakan melalui pendidikan dan pengembangan tenaga kesehatan melalui pelatihan tenaga oleh pemerintah maupun masyarakat (Irma, 2020).

Salah satu aspek terpenting dalam pembangunan kesehatan di Indonesia adalah ketersediaan sumber daya tenaga kesehatan yang baik. Perawat profesional sebagai tenaga kesehatan merupakan aspek penting dalam

pembangunan kesehatan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik, (2023), jumlah profesi perawat adalah yang terbesar di antara profesi kesehatan lainnya, tahun 2023 telah mencapai 582.023 orang dari seluruh tenaga kesehatan di Indonesia yang berjumlah 1,49 juta orang. Hal tersebut membuka peluang besar bagi profesi perawat berperan memberikan pelayanan kesehatan berkualitas dan profesional baik secara langsung kepada individu, keluarga, dan masyarakat. Di Lingkungan Kesehatan Seperti Klinik maupun rumah sakit, perawat akan selalu berhadapan dengan klien ataupun tenaga kesehatan lainnya, karena itu, perawat dituntut untuk terus meningkatkan peran profesionalismenya, salah satunya adalah dengan meningkatkan perilaku *caring*. *Caring* saat ini menjadi sebuah hal utama dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan bagi klien. Menurut Loveridge dan Cumming (1996), produktivitas bermanfaat terhadap tiga hal yaitu: 1) biaya untuk sumber daya manusia di rumah sakit itu paling tinggi yaitu 60% atau lebih dari total anggaran biaya rumah sakit, 2) produktivitas yang tinggi berarti memerlukan semua pemanfaatan sumber daya manusia, sehingga menurunkan atau menghemat biaya, 3) produktivitas membantu menjamin bahwa organisasi telah berkompentensi dalam memproduksi pelayanan dengan kualitas yang tinggi dan biaya yang rendah. (Mars 1994 dalam Lafa 2020), keperawatan memerlukan biaya terbesar dari anggaran rumah sakit yaitu lebih dari sepertiga anggaran pendapatan lembaga kesehatan. Dedikasi RS Inco Sorowako dalam meningkatkan kesehatan pasien tercermin dalam penawaran program layanan kesehatan yang komprehensif. Melalui proses diagnosis, tindakan, terapi, hingga rehabilitasi; RS Inco Sorowako *Hospital* selalu memberikan pelayanan yang terintegrasi dengan jaringan *Primaya Hospital*. Hal ini merupakan bentuk komitmen untuk memenuhi kebutuhan kesehatan setiap individu. Selain berfokus pada penyembuhan, RS Inco Sorowako mendukung setiap pasien untuk hidup sehat Dengan menyediakan berbagai paket pemeriksaan kesehatan seperti paket *medical check up* dan berbagai paket pemeriksaan kesehatan lainnya. Rumah Sakit Inco Sorowako yang telah beroperasi selama hampir 50 tahun dengan sumber daya dan kondisi seperti yang di gambarkan diatas, sesuai dengan data dan hasil pengamatan awal di Rumah Sakit Inco Sorowako serta hasil wawancara dari beberapa Kepala ruang rawat , perawat serta keluarga pasien, RS Inco Sorowako masih juga diperdengarkan keluhan masyarakat tentang pelayanan tenaga kesehatan khususnya tenaga perawat dalam memberikan pelayanan terhadap pasien dan juga beberapa keluhan rekan perawat terkait lingkungan Kerja dan motivasi perawat yang kurang sesuai dengan semestinya terkhusus di ruang rawat Inap di RS Inco Sorowako yang tentunya ini akan berdampak pada kinerja perawat dan tingkat kepuasan pasien yang menerima pelayanan.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelasional dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat Inap berjumlah 46 orang di Rumah Sakit Inco Sorowako, sampel dalam penelitian ini yakni total sampling. Penelitian dilaksanakan pada Mei s/d Juni 2024 . Analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis univariat dan bivariat.

HASIL

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	6	23,9
Perempuan	40	76,1
Tingkat Pendidikan		
Diploma III (D3)	8	71,7
Sarjana (S1)	5	10,9
Profesi (Ners)	33	17,4
Lama Bekerja		
< 5 tahun	14	50,0
5 -10 tahun	30	30,4
> 10 tahun	2	19,6

**Distribusi Frekuensi Responden Menurut Lingkungan kerja
di ruang rawat inap Rumah Sakit Inco Sorowako**

Lingkungan kerja	Frekuensi	%
Cukup Baik	39	84,8
Kurang Baik	7	15,2
Total	46	100

Sumber data 2024

Dari tabel 4.12 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden merasakan lingkungan kerja cukup baik sebanyak 39 responden (84,8%) dibandingkan Responden yang merasakan

lingkungan kerja kurang baik sebanyak 7 responden (15,2%)

Distribusi Frekuensi Responden Menurut Motivasi
di ruang rawat inap Rumah Sakit Inco Sorowako

Motivasi	Frekuensi	%
Cukup Baik	41	89,1
Kurang Baik	5	10,9
Total	46	100

Sumber data 2024

Dari tabel 4.12 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi cukup baik sebanyak 41 responden (89,1%) dibandingkan Responden yang memiliki Motivasi kurang baik sebanyak 5 responden (10,9%)

Distribusi Frekuensi Responden Menurut Produktivitas Kerjadi
di ruang rawat inap Rumah Sakit Inco Sorowako

Produktivitas Kerja	Frekuensi	%
Cukup Baik	42	91,3
Kurang Baik	4	8,7
Total	46	100

Sumber data 2024

Dari tabel 4.5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki produktivitas kerja cukup baik sebanyak 42 responden (91,3%) dibandingkan Responden yang memiliki produktivitas kerja kurang baik sebanyak 4 responden (8,7%)

Deskripsi Hubungan Lingkungan kerja Dengan Produktivitas Kerja
Perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Inco Sorowako

Lingkungan Kerja	Produktivitas Kerja				Total	
	Cukup Baik		Kurang Baik			
	F	%	F	%	F	%
Cukup Baik	39	84,8	0	0	39	84,8
Kurang Baik	3	6,5	4	8,7	7	15,2
Total	42	91,3	4	8,7	46	100

Pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa responden yang merasakan lingkungan kerja yang cukup baik, proporsi produktivitas kerjanya cukup baik (84,8%) lebih besar dibandingkan dengan produktivitas kurang baik (0%). Pada lingkungan kerja yang kurang baik, proporsi produktivitas kerjanya kurang baik (8,7%) lebih besar dibandingkan dengan produktivitas kerja yang cukup baik (6,5%).

Dari uji statistik dengan menggunakan *chi square* menunjukkan p value 0,000 ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan adanya hubungan yang bermakna/signifikan antara lingkungan kerja dengan Produktivitas kerja. Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang baik, produktivitas kerja perawat akan menjadi lebih baik.

Untuk memperoleh produktifitas atau kinerja perawat yang optimal dalam memberikan pelayanan keperawatan maka perlu adanya lingkungan yang mendukung untuk mencapai produktifitas kerja yang optimal tersebut. Kenyamanan lingkungan kerja perawat dapat memicu perawat untuk bekerja lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat dicapai secara maksimal (Asmuji, 2014)

Hasil penelitian yang telah dilakukan di ruang rawat inap Rumah Sakit Inco Sorowako dengan perawat sebagai responden, ditemukan bahwa lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor penting bagi peningkatan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit tersebut. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh perawat maka semakin baik pula produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Inco Sorowako

Ini sejalan dengan hasil penelitian senata 2012 menunjukan bahwa (1) lingkungan kerja UD. Kembang Sari sebesar 2563 yang termasuk dalam kategori cukup baik sehingga masih perlu ditingkatkan, (2) produktivitas kerja UD. Kembang Sari sebesar 971 termasuk dalam kategori tinggi, namun masih 48

perlu ditingkatkan, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja hal ini ditunjukkan dari signifikansi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan $0,000 < 0,05$ atau nilai t-hitung $> t$ -tabel yaitu $3,820 > 1,684$ dengan persentase pengaruhnya sebesar 27,7%.

Dengan begitu pentingnya peranan penciptaan lingkungan kerja terhadap peningkatan produktivitas maka pihak Rumah Sakit Inco Sorowako terkhusus di ruang rawat inap tentunya perlu memperhatikan lingkungan kerja bagi pegawainya. Meningkatkan fasilitas, cahaya, ventilasi, dan kebersihan lingkungan, pola kepemimpinan, budaya, keamanan dalam bekerja serta kendali terhadap beban kerja.

Deskripsi Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja di ruang rawat Inap Rumah Sakit Inco Sorowako

Motivasi	Produktivitas Kerja				Total	
	Cukup Baik		Kurang Baik			
	F	%	F	%	F	%
Cukup Baik	40	86,9	1	2,17	41	89,1
Kurang Baik	2	4,3	3	6,5	5	10,9
Total	42	91,3	4	8,7	46	100

Pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa responden yang memiliki motivasi yang cukup baik, proporsi produktivitas kerjanya cukup baik (86,9%) lebih besar dibandingkan dengan kinerja kurang baik (2,71%). Pada motivasi yang kurang baik, proporsi produktivitas kerjanya kurang baik (6,5%) lebih besar dibandingkan dengan produktivitas kerja yang cukup baik (4,3%). ‘

Dari uji statistik dengan menggunakan *chi square* menunjukkan dengan p value 0,000 ($< 0,05$)

maka dapat disimpulkan adanya hubungan yang bermakna/signifikan antara motivasi dengan Produktivitas kerja. Artinya bahwa dengan motivasi yang baik yang dimiliki oleh perawat maka produktivitas kerja perawat akan menjadi lebih baik.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan produktivitas karyawan dalam bekerja. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi menunjukkan kondisi yang dapat menggerakkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, diperlukan suatu pendekatan yang dapat memotivasi kerja karyawan. Besarnya produktivitas sangat ditentukan oleh motivasi kerjanya. Dengan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan, maka dapat disusun strategi agar produktivitas kerja dapat di pertahankan, atau ditingkatkan (Hasibuan, 2008 dalam Ronduwu dkk 2016). Hasil penelitian yang telah dilakukan di Ruang Inap Rumah Sakit Inco Sorowako dengan perawat sebagai responden, ditemukan bahwa Motivasi juga merupakan salah satu faktor penting bagi peningkatan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit tersebut. Penelitian ini membuktikan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan produktivitas kerja. Artinya, semakin baik motivasi yang dimiliki oleh perawat maka semakin baik pula produktivitas kerja perawat di Ruang Inap Rumah Sakit Inco Sorowako.

Sejalan dengan hasil penelitian lestari 2019 mengenai hubungan antara Motivasi Kerja (X) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Depok". Berdasarkan analisis dan pengolahan data berdasarkan perhitungan koefisien korelasi dapat diketahui bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat yaitu sebesar 0.795 dan menurut hasil perhitungan koefisien determinasi dapat diketahui cukup besar yaitu 63.2 %, jadi hubungan antara motivasi kerja (X) dan Produktivitas Kerja karyawan (Y) dapat disimpulkan memiliki hubungan yang kuat Dengan begitu pentingnya peranan motivasi kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja maka pihak RSUD Morowali tentunya perlu memperhatikan motivasi bagi pegawainya. Meningkatkan tanggung jawab, prestasi kerja, dan kerja sama, meningkatkan ketrampilan perawat secara terus menerus melalui pelatihan , pengakuan kinerja, promosi jabatan secara adil, iklim kerja yang lebih baik, peralatan yang lebih memadai serta insentif yang sesuai dengan harapan pegawai

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 46 responden tentang pengaruh lingkungan kerja dan Motivasi terhadap produktivitas kerja perawat di Ruang Inap Rumah Sakit Inco Sorowako disimpulkan sebagai berikut :

1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan kategori lingkungan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki lingkungan kerja kurang baik sebanyak 39 orang atau (84,8%) Dibandingkan responden yang memiliki lingkungan kerja cukup baik 7 responden (15,2%)
2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan kategori motivasi perawat memperlihatkan bahwa sebagian besar responden motivasi cukup baik sebanyak 41 responden (89,1%) Tetapi, masih ada sebagian responden yang memiliki motivasi kurang baik yaitu sebanyak 5 responden (10,9%)
3. Distribusi frekuensi responden berdasarkan kategori produktivitas perawat memperlihatkan bahwa sebagian besar responden motivasi cukup baik sebanyak 42 responden (91,3%) Tetapi, masih ada sebagian responden yang memiliki produktivitas kurang baik yaitu sebanyak 4 responden (8,7%)
4. Adanya hubungan yang bermakna/signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja perawat dengan nilai $p=0,000$ ($<0,05$),
5. Adanya hubungan yang bermakna/signifikan antara motivasi dengan dengan nilai $p=0,000$ ($<0,05$),

DAFTAR PUSTAKA

- [Lestari 2022 “*Hubungan Antara Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kota Depok*”
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/5232>
- Nur Nasution. (2020). *Manajemen Mutu Terpadu* Edisi Kedua, Ghalia Indonesia.
- Nursalam. (2022). *Manajemen keperawatan (aplikasi dalam keprawatan*
- PPNI. (2012). *Standar praktek keperawatan profesional* , Jakarta.
- Robert L Mathis-John H.Jackson, (2020). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Salemba Empat Jakarta
- Senata 2022. “*Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan ud. Kembang sari kabupaten badung tahun 2022*” <https://ejournal.undiksha.ac.id>
- Sitorus Ratna, (2021). *Model Praktik Keperawatan Profesional di RS*, EGC, Jakarta.
- Suhartati S.kep. (2021). *Media Pengembangan SDM Kesehatan*, Vol. 1 No. 1, Januari.
- Soekidjo Notoatmodjo. (2022). *Metodologi Penelitian Kesehatan*, edisi revisi Rineka Cipta , Jakarta.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sastrohadiwiryo. Siswanto. B. (2021). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administrasi dan Operasional*, Buki Aksara. Jakarta.
- <https://www.sodexo.co.id/aspek-lingkungan-kerja-pengaruhnya-terhadap-kinerja-karyawan/> diunduh tanggal 28 Maret 2024
- Dwi, Yoana (20 Desember 2023). *Perlunya Menjaga Sikap Caring, Demi Kepuasan Klien*. Dari <https://www.kompasiana.com>, diunduh tanggal 28 Maret 2024