

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT DI RS BHAYANGKARA PALEMBANG TAHUN 2014*ANALYSIS OF FACTORS THAT CORRELATE WITH NURSE PRODUCTIVITY AT BHAYANGKARA HOSPITAL PALEMBANG 2014***Ditha Meirany Putri¹, Suci Destriatania², Rini Mutahar²**¹Alumni Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sriwijaya²Staf Pengajar Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas SriwijayaEmail : ditoong@gmail.com**ABSTRACT**

Background : *The role of human resources is needed in hospitals because it is directly related to the customer satisfaction. Nursing services become a key factor of hospital services. Hence, they are expected to give the high work productivity and achieve goals which have been decided previously. In order to achieve maximum growth of work productivity, some subsidiary factors are needed. The aim of this research was to analyze factors that were related to nurse productivity at Bhayangkara Hospital Palembang 2014 based on motivation, work ethnic, training, work climate, salary and management.*

Methods : *A survey research using cross-sectional design was selected to achieve the aim of the research. All nurses in Bhayangkara Hospital Palembang were selected, The number was 71 respondents. Univariate as well as bivariate statistics were used for analyzing the data. Prevalence Ratio (PR) with 95% confidence interval was used for prevalence analysis. Moreover, chi square statistic was used for bivariate analysis before using multiple logistic regression analysis.*

Results : *The bivariate analysis revealed that factors that were related to nurse productivity were motivation (PR and 95% CI=1.829 (1.043-3.209)), training (PR and 95% CI = 2.062 (1.249-3.406)), work climate (PR and 95% CI = 1.931 (1.203-3.101)), and salary (PR and 95% CI = 2.509 (1.380-4.560)). However, work ethic (PR and 95% CI = 1.391 (0.88-2.201)) and management (PR and 95% CI = 1.026 (0.640-1.647)) were not related to nurse productivity. Furthermore, multivariate analysis revealed that the variable that had highest correlation with nurse productivity was salary.*

Conclusion : *Nurse productivity at Bhayangkara Hospital Palembang was influenced by motivation, training, work climate, and salary. It is recommended that Bhayangkara Hospital Palembang should monitor and evaluate their nurse productivity, policy about reward and punishment program, and also salary system. Apart from that, the hospital must also provide a career development program which is equal for every nurse, chance to enroll training, and continuous education for nurses.*

Keywords : *productivity, motivation, work ethnic, training, work climate, salary and management.*

ABSTRAK

Latar Belakang : Peran sumber daya manusia sangat diperlukan di rumah sakit karena berhubungan langsung dengan kepuasan yang akan dirasakan pelanggan/pasien. Pelayanan keperawatan menjadi posisi kunci dalam pelayanan rumah sakit, sehingga diharapkan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai pertumbuhan produktivitas kerja yang optimal diperlukan beberapa faktor pendukung. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat di RS. Bhayangkara Palembang Tahun 2014 berdasarkan motivasi, etos kerja, pelatihan, iklim kerja, gaji dan manajemen.

Metode : Penelitian ini menggunakan metode survei analitik secara kuantitatif, dengan pendekatan *cross sectional*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RS. Bhayangkara Palembang yang berjumlah 71 orang. Teknik analisa data secara univariat dan bivariat dengan uji *chi square*, yang dilanjutkan dengan uji multivariat yang menggunakan regresi logistik ganda.

Hasil Penelitian : Dari hasil analisis bivariat yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat di RS. Bhayangkara Palembang adalah motivasi (RP 95% CI=1.829 (1.043-3.209)), pelatihan (RP 95% CI=2.062 (1.249-3.406)), iklim kerja (RP 95% CI=1.931 (1.203-3.101)), dan gaji (RP 95% CI=2.509 (1.380-4.560)), sementara etos kerja (RP 95% CI=1.391 (0.88-2.201)) dan manajemen (RP 95% CI=1.026 (0.640-1.647))

tidak memiliki hubungan terhadap produktivitas kerja perawat. Dari analisis multivariat ternyata variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja perawat di RS. Bhayangkara Palembang adalah gaji.

Kesimpulan : Penelitian ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja perawat di RS. Bhayangkara Palembang dipengaruhi oleh faktor motivasi, pelatihan, iklim kerja, dan gaji. Saran dari penelitian ini adalah RS. Bhayangkara Palembang melakukan monitoring dan mengevaluasi produktivitas kerja dari perawat dan memantau kebijakan tentang program *reward* dan *punishment* juga sistem gaji, serta perlu adanya pengembangan karir yang merata bagi setiap perawat dan kesempatan pelatihan dan pendidikan berkelanjutan bagi para perawat.

Kata Kunci : Produktivitas Kerja, Motivasi, Etos Kerja, Pelatihan, Iklim Kerja, Gaji, Manajemen

PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia sangat diperlukan di rumah sakit karena berhubungan langsung dengan kepuasan yang akan dirasakan pelanggan/pasien. Kualitas pelayanan kesehatan yang baik akan memuaskan pasien dan keluarganya, memberikan kepercayaan dan membuat pasien akan kembali lagi.¹ Pelayanan keperawatan menjadi posisi kunci dalam pelayanan rumah sakit karena secara kuantitas perawat menjadi tenaga kerja terbanyak, menyediakan pelayanan 24 jam penuh, dan menyerap lebih dari 50% anggaran rumah sakit.²

Salah satu ukuran keberhasilan pelayanan keperawatan, adalah seberapa besar produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang baik kepada klien dan keluarganya. Untuk mencapai pertumbuhan produktivitas kerja yang optimal banyak faktor yang dapat mempengaruhi antara lain adalah kualitas dan kemampuan fisik pegawai, sarana pendukung, dan supra sarana.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi, Iklim Kerja dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu Tahun 2011, menunjukkan bahwa kepemimpinan, iklim kerja, dan motivasi berhubungan dengan produktivitas perawat Rumah Sakit Tugu Ibu, dan kepemimpinan mempunyai pengaruh dominan terhadap produktivitas perawat Rumah Sakit Tugu Ibu Tahun 2011.³

Rumah Sakit Bhayangkara Palembang adalah salah satu rumah sakit pemerintah yang berusaha memberikan kualitas pelayanan

kesehatan yang terbaik. Hasil survey kepuasan pelanggan di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang tahun 2010 diperoleh hasil bahwa masih ditemukannya keluhan pasien terhadap dimensi kualitas pelayanan kesehatan di RS Bhayangkara Palembang. Selain itu menurut data yang di dapat dari Instalasi Rekam Medis Rumah Sakit Bhayangkara Palembang tahun 2014, diketahui bahwa terjadi penurunan jumlah pasien rawat inap pada tahun 2013 sebesar 10.2% dari jumlah pasien rawat inap tahun 2012. Penurunan jumlah pasien rawat inap tahun 2013 diindikasikan oleh tingkat kepuasan pasien atas kinerja pelayanan yang rendah yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat. Sehingga perlu dilakukan analisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja perawat di RS Bhayangkara Palembang yang akan bermuara pada mutu pelayanan.

BAHAN DAN CARA PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian survei analitik dengan desain penelitian *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RS. Bhayangkara Palembang yang berjumlah 71 orang. Teknik analisa data secara univariat dan bivariat dengan uji *chi square*, yang dilanjutkan dengan uji multivariat menggunakan regresi logistik ganda. Variabel independen yang diteliti berupa motivasi, etos kerja, pelatihan, iklim kerja, gaji, dan manajemen. Sedangkan variabel dependen adalah produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 71 perawat di RS Bhayangkara Palembang diperoleh :

Karakteristik Responden

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan. Umumnya responden berada pada kelompok umur 20 – 30 tahun, dan rata-rata responden memiliki masa kerja di RS Bhayangkara Palembang antara 1 – 5 tahun. Sebagian besar responden menempuh tingkat pendidikan terakhir DIII Keperawatan dan umumnya responden masih berstatus sebagai pegawai BLU.

Tabel 1.
Karakteristik Responden di RS Bhayangkara Palembang Tahun 2014

Karakteristik Responden	n = 71	
	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	17	23.9
Perempuan	54	76.1
Umur		
20 – 30 Tahun	55	77.5
30 - 40 Tahun	11	15.5
> 40 Tahun	5	7
Masa Kerja		
≤ 1 Tahun	9	12.7
1 – 5 Tahun	40	56.3
> 5 Tahun	22	31
Pendidikan Terakhir		
SPK	8	11.3
DIII	50	70.4
S1	13	18.3
Status Kepegawaian		
POLRI	3	4.2
PNS POLRI	17	23.9
BLU	51	71.8

Analisis Univariat

Berdasarkan hasil analisis univariat yang dilakukan terhadap masing-masing variabel independen dan dependen, diperoleh hasil :

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Independen dan Variabel Dependen

VARIABEL INDEPENDEN	n (%)
Motivasi	
Rendah	41 (57.7)
Tinggi	30 (42.3)
Etos Kerja	
Kurang Baik	23 (32.4)
Baik	48 (67.6)
Pelatihan	
Kurang Baik	32 (45.1)
Baik	39 (54.9)
Iklm Kerja	
Kurang Baik	29 (40.8)
Baik	42 (59.2)
Gaji	
Tidak Puas	38 (53.5)
Puas	33 (46.5)
Manajemen	
Kurang Baik	32 (45.1)
Baik	39 (54.9)
VARIABEL DEPENDEN	n (%)
Produktivitas Kerja	
Kurang Baik	35 (49.3)
Baik	36 (50.7)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden telah memiliki etos kerja, pelatihan, iklim kerja, dan manajemen yang baik. Namun dari variabel motivasi terlihat bahwa mayoritas responden memiliki motivasi yang rendah, dan berdasarkan variabel gaji, dimana sebagian besar responden merasa tidak puas dengan gaji yang telah diberikan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki produktivitas kerja yang baik dalam hal *efficacy*, efektivitas, dan efisiensi hampir setara dengan responden yang memiliki produktivitas kerja yang kurang baik, dimana lebih banyak proporsi responden yang memiliki produktivitas kerja yang baik (50.7%).

Analisis Bivariat

Analisis bivariat yang dilakukan dengan tabulasi silang (*crosstabs*) dari masing-masing variabel independen terhadap produktivitas kerja perawat dengan

menggunakan statistik *chi square*. Analisis bivariat juga dilakukan dengan mengukur *ratio prevalence* (RP) dan nilai *p value*. Tingkat kepercayaan (*confidence interval*) yang digunakan adalah sebesar 95% atau tingkat kemaknaan.

Tabel 3.

Analisis Bivariat Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang Tahun 2014

Variabel	RP 95% CI	P Value
Motivasi	1.829 (1.043-3.209)	0.039
Etos Kerja	1.391 (0.88-2.201)	0.273
Pelatihan	2.062 (1.249-3.406)	0.006
Iklim Kerja	1.931 (1.203-3.101)	0.012
Gaji	2.509 (1.380-4.560)	0.001
Manajemen	1.026 (0.640-1.647)	1.000

Berdasarkan tabel diatas diketahui variabel yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang yaitu motivasi (*P Value* 0.039), pelatihan (*P Value* 0.006), iklim kerja (*P Value* 0.012), dan gaji (*P Value* 0.001).

Analisis Multivariat

Berdasarkan hasil analisis bivariat, variabel yang memiliki nilai *p value* < 0.25 yaitu motivasi, etos kerja, pelatihan, iklim kerja, dan gaji. Selanjutnya dilakukan tahap pemodelan multivariat ke lima variabel tersebut terhadap produktivitas kerja perawat. Dari hasil analisis terlihat bahwa terdapat 4 (empat) variabel yang memiliki *p value* > 0.05, yaitu motivasi, etos kerja, pelatihan, dan iklim kerja. Kemudian nilai *p value* yang terbesar akan dikeluarkan dari model. Namun pengeluaran variabel tersebut dilihat juga dari perubahan rasio prevalence. Jika perubahan

RP > 10%, maka variabel tersebut dimasukkan lagi ke dalam model.

Tabel 4.

Hasil Akhir Analisis Model Multivariat

Faktor Resiko	B	P Value	RP	95% CI
Motivasi	1.004	0.088	2.729	0.861-8.655
Pelatihan	1.067	0.074	2.908	0.903-9.360
Iklim Kerja	0.714	0.232	2.043	0.633-6.590
Gaji	1.319	0.021	3.739	1.217-11.490

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui disimpulkan bahwa dari analisis multivariat ternyata variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang adalah gaji. Dari hasil analisis statistik didapatkan RP dari variabel gaji adalah 3.739, artinya perawat yang tidak puas dengan gaji yang telah diberikan beresiko 3.739 kali lebih besar untuk memberikan produktivitas kerja yang kurang, dibandingkan dengan perawat yang telah puas dengan gaji yang telah diberikan setelah dikontrol dengan variabel motivasi, pelatihan, dan iklim kerja.

PEMBAHASAN

Hubungan Motivasi dengan Produktivitas Kerja Perawat di RS Bhayangkara Palembang Tahun 2014

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa ada hubungan antara motivasi terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang. Motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengerahkan, dan mengarahkan daya serta potensi tenaga kerja, agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.⁴ Dari pendapat Herzberg bahwa tinggi rendahnya motivasi seseorang bersumber pada dua faktor utama : faktor intrinsik (*motivators*) yaitu faktor pendorong yang berasal dari dalam diri seseorang seperti prestasi, pekerjaan menantang, dan

peningkatan, serta faktor ekstrinsik yaitu faktor yang berasal dari luar seperti supervisi, insentif, lingkungan kerja, beban kerja, peraturan dan kebijakan organisasi. Perawat di rumah sakit tidak hanya memberikan pelayanan kepada pasien, tetapi mereka juga tentunya mengharapkan pelayanan dari pihak manajemen rumah sakit agar haknya diberikan dengan baik.⁵ Kurangnya motivasi perawat dan juga hasil kerjanya mungkin didasari oleh kurang puasnya perawat tersebut pada pekerjaan dan hal lain yang terkait.⁶

Hasil penelitian ini berbanding lurus dengan penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Tasikmalaya yang memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan produktivitas perawat.⁷

Hubungan Etos Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di RS Bhayangkara Palembang Tahun 2014

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan antara etos kerja terhadap produktivitas perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang. Etos kerja merupakan bagian penting dari keberhasilan manusia, baik dalam komunitas kerja yang terbatas, maupun dalam lingkungan sosial yang lebih luas. Dengan etos kerja yang tinggi, perusahaan atau organisasi akan dapat meningkatkan produktivitas sebagaimana yang diharapkan.⁸ Peningkatan produktivitas kerja akan dipengaruhi oleh etos kerja yang tinggi sebagai faktor yang berpengaruh berhasil guna dalam meningkatkan produktivitas kerja.⁹

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil sebelumnya yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.¹⁰ Karena keterbatasan dari peneliti dan banyaknya aspek-aspek yang belum mampu menggambarkan etos kerja secara keseluruhan seperti disiplin, teliti, tekun, integritas, rasional, bertanggung jawab

dan sebagainya, dimana dalam penelitian ini pertanyaan yang diujikan di dalam kuesioner belum mampu menggali lebih dalam tentang etos kerja perawat, serta etos kerja yang dapat merupakan input dari terjadinya produktivitas kerja perawat dan juga bisa menjadi output dari produktivitas kerja, sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara etos kerja dengan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang.

Hubungan Pelatihan dengan Produktivitas Kerja Perawat di RS Bhayangkara Palembang Tahun 2014

Berdasarkan hubungannya dengan produktivitas kerja, maka didapatkan hasil perhitungan statistik bahwa ada hubungan signifikan antara pelatihan dengan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang. Pelatihan merupakan proses pembentuk karyawan untuk memperoleh efektivitas dalam pekerjaan dan merupakan salah satu kegiatan pengembangan staf yang bertujuan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia.¹¹ Keuntungan pelatihan selain untuk pengembangan potensi kerja meningkat, juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja.¹² Semakin tinggi tingkat pendidikan semakin mudah menerima serta mengembangkan pengetahuan dan teknologi, sehingga akan meningkatkan produktivitas.¹³

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan di RSUD Pandan Arang Boyolali yang menemukan ada hubungan antara pelatihan dengan kinerja perawat pelaksana.¹⁴ Sejalan pula dengan hasil penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Yuliddin Away, Tapaktuan Kabupaten Aceh Selatan yang diketahui bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana.¹⁵

Hubungan Iklim Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di RS Bhayangkara Palembang Tahun 2014

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa ada hubungan antara iklim kerja dengan produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang. Marquis dan Huston menyatakan bahwa dalam upaya pemberdayaan tenaga keperawatan, diperlukan beberapa aspek organisatoris antara lain filosofis, struktur pengorganisasian, tanggung jawab, hubungan kerja sama atau koordinasi, standar kinerja dan otonomi perawat. Bila aspek-aspek tersebut kurang mendapat perhatian maka akan tercipta kondisi kerja yang tidak kondusif.¹⁰ Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Davis bahwa iklim kerja adalah yang menyangkut lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang yang melakukan tugas atau pekerjaan.¹⁰

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Tugu Ibu yang menyatakan bahwa ada hubungan langsung antara iklim kerja dengan produktivitas perawat dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,101 pada tingkat kepercayaan 90%.³ Lebih lanjut penelitian ini juga memberikan hasil yang sama dengan penelitian di Rumah Sakit Umum Pusat Adam Malik Medan, yang melaporkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara iklim kerja dengan kinerja perawat pelaksana.¹⁶

Hubungan Gaji dengan Produktivitas Kerja Perawat di RS Bhayangkara Palembang Tahun 2014

Berdasarkan hubungannya dengan produktivitas kerja, maka didapatkan hasil bahwa ada hubungan antara gaji dengan produktivitas kerja. Dari hasil penelitian didapatkan bahwa sebanyak 53.5% responden tidak puas dengan gaji yang telah diterima. Adapun yang menyebabkan perawat tidak

puas dengan gaji/upah salah satunya karena mereka merasa bahwa gaji perawat di Rumah Sakit Bhayangkara kurang memenuhi kebutuhan, hal ini terlihat dari distribusi jawaban responden mengenai variabel gaji, dimana 36.6% responden menyatakan kurang setuju terhadap pernyataan gaji yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan hidup.

Pegawai yang menganggap bahwa gajinya rendah disebabkan oleh banyak faktor seperti pola hidup dan persepsi pegawai itu sendiri tentang uang (gaji), sehingga gaji yang diterima sangat relatif. Bagi sebagian orang yang boros atau setiap harinya mempunyai pengeluaran yang besar atau pegawai sebagai tulang punggung keluarga dalam mencari nafkah dan mempunyai anggota keluarga yang besar maka gaji yang diterimanya tersebut dianggap masih rendah karena tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.¹⁷

Harder mengemukakan bahwa imbalan jasa merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam instansi, oleh karena itu pihak manajemen instansi harus betul-betul mempertimbangkan masalah imbalan karyawannya. Apabila karyawan menerima imbalan rendah maka tidak ada kemauan untuk bekerja keras, hal ini disebabkan karena imbalan terutama gaji/upah termasuk dalam alat untuk memenuhi kebutuhan dasar.¹⁸ Sejalan dengan teori Herzberg tentang faktor *dissatisfier* atau ketidakpuasan, bahwa imbalan jasa yang tidak sesuai akan membuat pegawai merasa kecewa dan akan banyak menimbulkan masalah.

Dapat dilihat bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat, hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan di PT Royan Sragen yang menunjukkan bahwa gaji merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.¹⁹

Hubungan Manajemen dengan Produktivitas Kerja Perawat di RS Bhayangkara Palembang Tahun 2014

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa tidak ada hubungan antara manajemen terhadap produktivitas perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang. Kinerja dan produktivitas berhubungan dengan faktor lingkungan, faktor personal, faktor organisasi, dan faktor manajemen. Dengan demikian kinerja seseorang berproses dengan sangat dinamis dalam diri individu dan dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal dimana individu berada.² Kinerja tinggi karyawan bisa dicapai dengan melalui harmonisasi kriteria dan persyaratan bagi semua staf, mengembangkan organisasi pembelajaran, merancang pekerjaan untuk menggunakan sepenuhnya keterampilan dan kemampuan memberikan informasi kinerja dan prospek organisasi, menggunakan promosi internal bila memungkinkan, menggunakan kebijakan keamanan kerja dan menggunakan elemen merit dalam pengupahan staf.²⁰

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Huges yang menunjukkan hasil bahwa kecakapan manajerial yang bertanggung jawab adalah salah satu faktor penting dalam mencapai produktivitas tinggi pada suatu organisasi.²¹ Hasil penelitian Kepner dan Tregue memperkuat penelitian Huges yaitu 85% dari faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah faktor internal organisasi. Empat perlima dari faktor internal tersebut dapat diubah oleh tindakan-tindakan manajerial, dan hanya satu perlimanya dipengaruhi oleh pekerja.²¹

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang Tahun 2014 memperlihatkan produktivitas kerja yang

baik sebesar 50.7% dan produktivitas kerja yang kurang baik 49.3%.

2. Ada hubungan antara motivasi terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang, dengan nilai *Ratio Prevalence* (RP) 95% CI = 1.829 (1.043-3.209).
3. Tidak ada hubungan antara etos kerja terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang, dengan nilai *Ratio Prevalence* (RP) 95% CI = 1.391 (0.88-2.201).
4. Ada hubungan antara pelatihan terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang, dengan nilai *Ratio Prevalence* (RP) 95% CI = 2.062 (1.249 – 3.406).
5. Ada hubungan antara iklim kerja terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang, dengan nilai *Ratio Prevalence* (RP) 95% CI = 1.931 (1.203 – 3.101).
6. Ada hubungan antara gaji terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang, dengan nilai *Ratio Prevalence* (RP) 95% CI = 2.509 (1.380 – 4.560).
7. Tidak ada hubungan antara manajemen terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang, dengan nilai *Ratio Prevalence* (RP) 95% CI = 1.026 (0.640-1.647).
8. Dari semua variabel independen, variabel yang mempunyai hubungan dominan terhadap produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang Tahun 2014 adalah gaji.

Saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Membentuk tim yang bertugas untuk memonitoring dan mengevaluasi produktivitas kerja perawat yang bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas perawat yang nantinya bisa meningkatkan mutu pelayanan. Serta melaksanakan secara konsisten program *reward* atas prestasi kerja yang baik dan

- punishment* yang tegas bagi perawat yang kurang disiplin dalam melaksanakan asuhan keperawatan, sehingga memotivasi perawat dalam melakukan asuhan keperawatan yang baik.
2. Pemberian gaji umumnya masih kurang memenuhi kebutuhan, maka sebaiknya pihak rumah sakit lebih memperhatikan tingkat gaji yang akan diberikan kepada pegawainya sebagai upaya balas jasa, seperti melakukan kenaikan gaji secara berkala dengan memperhatikan perubahan gaji berdasarkan tingkat produktivitas pegawai dan beban kerja. Serta melaksanakan program-program peningkatan kesejahteraan pegawai secara jelas seperti usulan pemberian penghargaan atas hasil kerja dan pengembangan karir yang merata bagi setiap perawat.
 3. Untuk mengoptimalkan iklim organisasi yang kondusif, pihak manajemen perlu memperhatikan setiap dimensi dari iklim organisasi kemudian melakukan upaya aplikatif antara lain membuat kejelasan mengenai peran dan fungsi serta batas tugas kewenangan dan otonomi masing-masing tenaga kesehatan dengan melibatkan semua elemen profesi, serta membangun komitmen tim dengan menumbuhkan sikap terbuka, positif, dan saling mendukung antara rekan kerja dan tim kesehatan.
 4. Pelatihan memang diperlukan dalam rangka peningkatan produktivitas kerja perawat sehingga program pelatihan yang diikuti oleh perawat hendaknya benar-benar berdasarkan analisis kebutuhan, kondisi dan situasi, serta tuntutan pekerjaan sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Yuliasuti, T.. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kualitas Pelayanan dengan Minat Kunjungan Ulang Pasien Rawat Jalan di Ruang Okupasi Terapi RSOS Tahun 2009*. [Tesis]. Semarang: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro. 2009. [Online]. Dari: <http://www.fkm.undip.ac.id> [03 Maret 2014]
2. Ilyas. Y. *Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian: Cetakan ketiga*. Jakarta: Pusat kajian. 2000.
3. Huda, M.H. *Pengaruh Motivasi, Iklim Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Perawat di Rumah Sakit Tugu Ibu Tahun 2011*. [Tesis]. Jakarta: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. 2012. [Online]. Dari: <http://lontar.ui.ac.id/> [03 Maret 2014]
4. Hasibuan, M.S.P. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara. 1996.
5. Siagian, S.P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Asdi Mahasatya. 2002.
6. Baidoeri, S. *Hubungan antara Karakteristik Individu, Motivasi Kerja Perawat dan Kepala Ruangan Rawat Inap dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Asshobirin Tangerang Tahun 2003*. [Tesis]. Jakarta: Magister Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia. 2003. [Online]. Dari: <http://digilib.ui.ac.id> [05 Mei 2014]
7. Sumarni, E. *Hubungan Antara Efektivitas Kepala Ruangan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Rawat Inap RS. Hasan Sadikin Bandung Tahun 2001*. Tesis Program Pasca Sarjana Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia. 2001. [Online]. Dari: <http://lontar.ui.ac.id/> [20 Mei 2014]
8. Priyanto, S. *Cara Meningkatkan Etos Kerja dan Motivasi Kerja*. 2009. Dari: <http://www.adln.lib.unair.ac.id> [19 Mei 2014]

9. Nawawi, H. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Haji Masagung. 1990.
10. Setiadi. *Analisis Hubungan antara Iklim Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Non Militer di RSAL Dr. Ramelan Surabaya*. [Tesis]. Jakarta: Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia. 2009. [Online]. Dari: <http://lontar.ui.ac.id/> [03 Maret 2014]
11. Gillies. *Nursing management: System approach*. (3th ed). Philadelphia: W. B. Saunders Co. 1994.
12. Soeroso. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit* Jakarta. 2003.
13. Adolfina. *Locus of Control dan Kemampuan sebagai Determinan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Perawat Rumah Sakit di Kota Manado*. Makassar: Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin. 2012.
14. Hasib, M. *Hubungan Peran Koordinasi Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Program Pengendalian Mutu Keperawatan di RSUD Pandan Arang Boyolali*. [Tesis]. Jakarta : FIK-UI. 2003. [Online]. Dari: <http://lontar.ui.ac.id/> [15 Mei 2014]
15. Fakhrihal. *Pengaruh Pelatihan dan Supervisi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. H. Yuliddin Away Tapaktuan Kabupaten Aceh Selatan*. [Skripsi]. Medan: Universitas Sumatera Utara. 2010. [Online]. Dari: <http://repository.usu.ac.id/> [20 Mei 2014].
16. Lumbantoruan. *Analisis Hubungan antara Iklim Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Pusat Adam Malik Medan*. [Tesis]. Jakarta: Program Pasca Sarjana Keperawatan Universitas Indonesia. 2005.
17. Soeroso. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit* Jakarta. 2003
18. Ruky, A.S. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan Untuk Karyawan Perusahaan: Edisi Pertama*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2001.
19. Susilo, A. *Pengaruh Gaji, Kondisi Kerja, dan Program Pelayanan bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Produksi di PT. Royan Sragen)*. [Skripsi]. Surakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret. 2003.[Online]. Dari: <http://eprints.uns.ac.id/> [30 Mei 2014]
20. Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007.
21. Timpe, A. Dale. *Memimpin Manusia, Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia Asri Media. 2000.