

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

LAPORAN PENELITIAN

FAKTOR – FAKTOR YANG BERTERKAIT DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD PRINGSEWU



Disusun Oleh :

Ketua : Ns. Devi Ashari, S.Kep.,M.Kes (8900930022)

Anggota : Miftahul Jannah

Alan Rionaldy

**PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN DAN
PENDIDIKAN PROFESI NERS
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU
TAHUN 2023**

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

1. Identitas Penelitian

A. Judul penelitian

FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RSUD PRINGSEWU

B. Waktu Penelitian

Tahun Usulan	Tahun Pelaksanaan	Semester	Lama Penelitian
2022	2023	Genap	1 Tahun

C. Mata Kuliah


Kode MK	Mata Kuliah
	Manajemen Keperawatan

D. Dasar alqur'an

Surah dan ayat	Surah An-Nahl (16:97)
Ayat alquran	<p>مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مِمَّا كَانُوا يَعْمَلُونَ</p>
Artinya	<p>Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti Kami akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan."</p>

2. Identitas Peneliti

Nama	Peran	Tugas
Devi Ashari	Ketua Penelitian	Mengkoordinir pelaksanaan penelitian
Miftahul Jannah	Mahasiswa 1	Membantu mengumpulkan data dan mengkode data
Alan Rionaldy	Mahasiswa 2	Membantu mengumpulkan data dan mengkode data

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

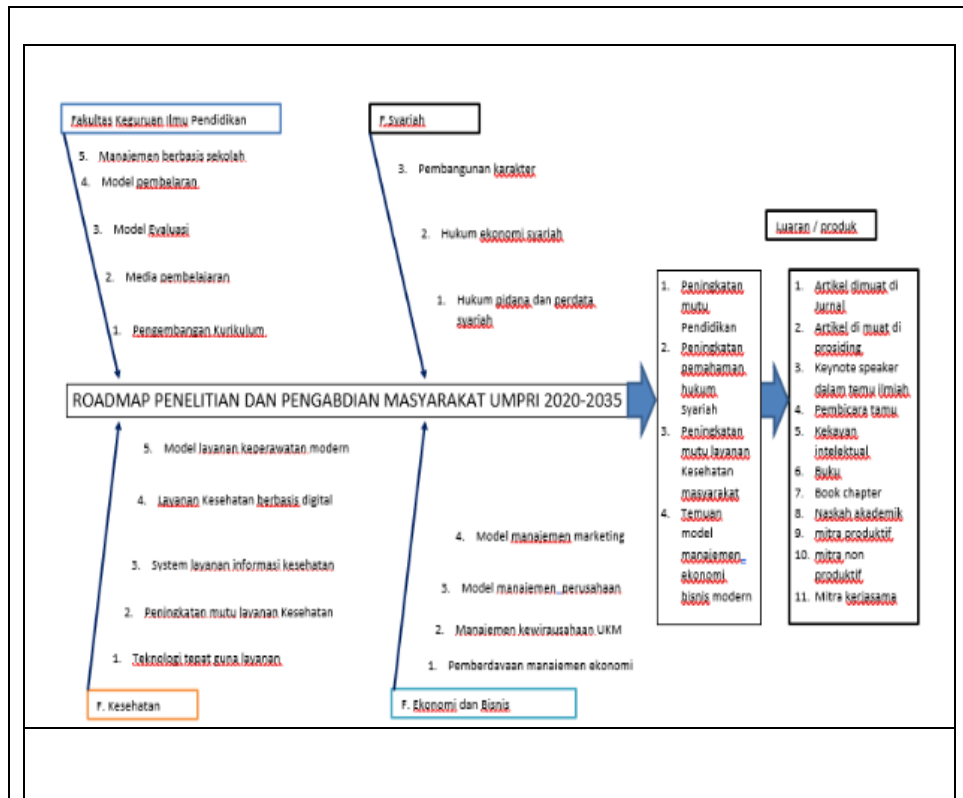
3. Mitra Penelitian


Institusi	Nama mitra	Kepakaran	e-mail dan no WA
Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu	Anita	Manajemen	-

4. Luaran dan Target capaian

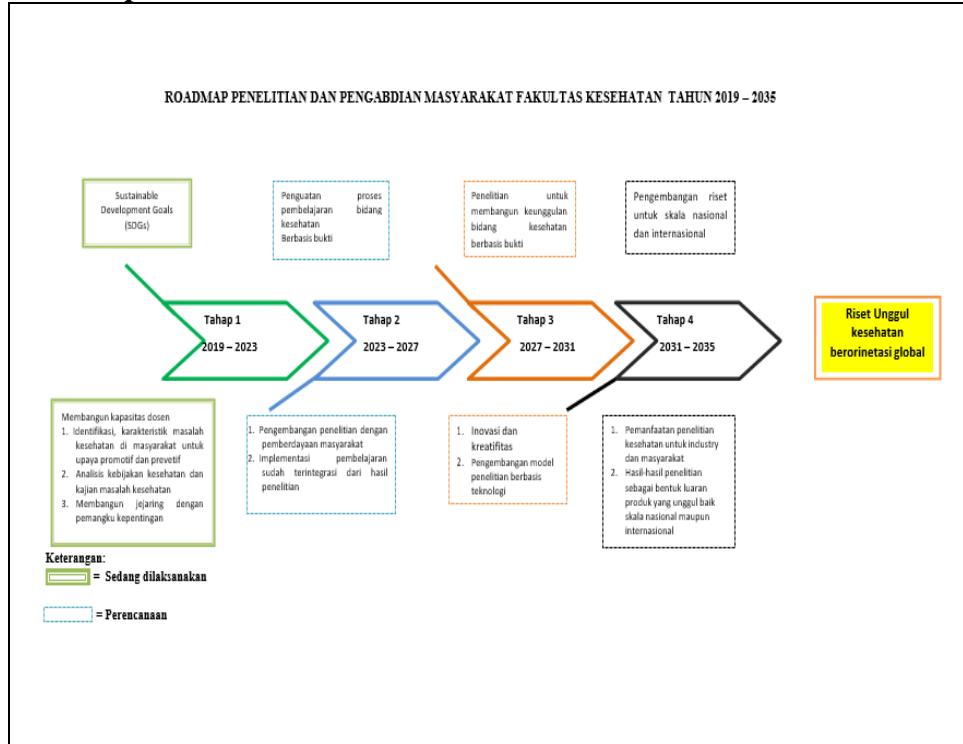
Tahun	Jenis Luaran
1	Prosiding internasional/ jurnal scopus
1	Jurnal nasional (sinta 1-4)
1	HKI

5. Roadmap Universitas

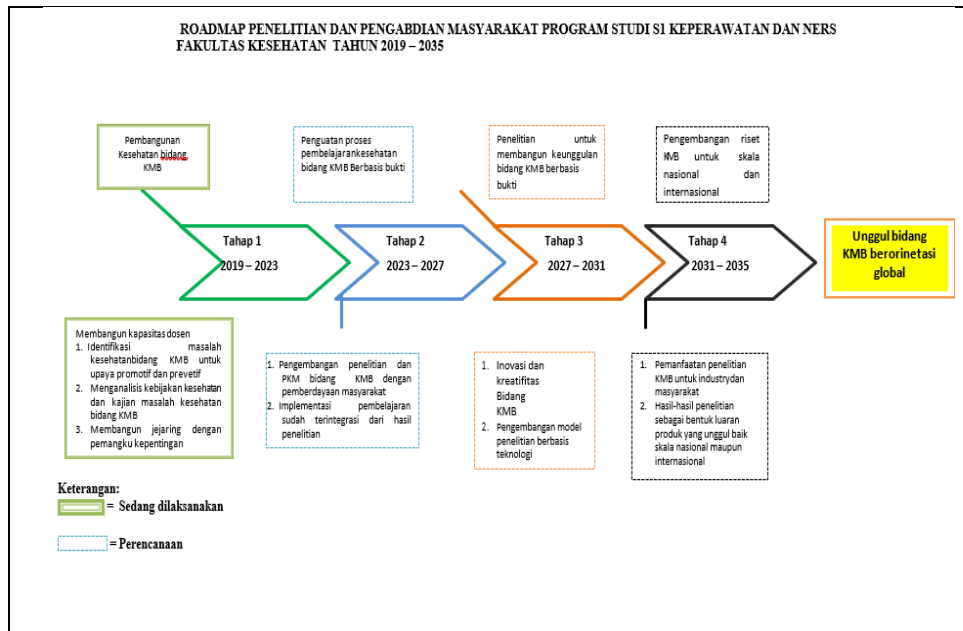



	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

6. Roadmap Fakultas

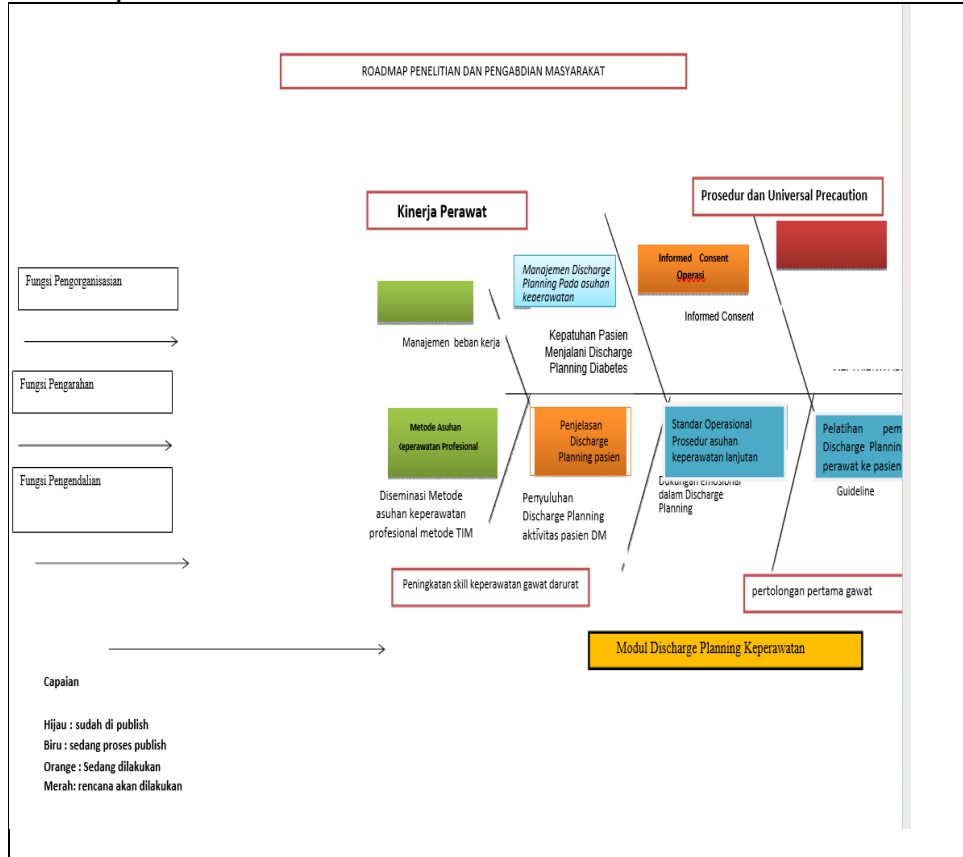


7. Roadmap Prodi




	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

8. Roadmap dosen







9. Anggaran Penelitian

NO	URAIAN	SATUAN	VOLUME	JUMLAH
1	Honor peneliti	1	Rp 1.500.000,00	Rp 1.500.000,00
2	Belanja barang habis pakai	1	Rp 3.000.000.00	Rp 3.500.000.00
3	Biaya perjalanan (survey, ambil data, transpot)	10	RP 300.000,00	Rp 3,000,000,00
4	Publikasi	1	Rp 1.000,000,00	Rp 1.000,000,00
5	Lain-lain	1	Rp 1.000.000,00	Rp 1.000.000,00
	Jumah			Rp 10.000.000,00

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

10. Halaman pengesahan

HALAMAN PENGESAHAN	
1. Judul Penelitian	: Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu
1. Bidang Penelitian	: Kesehatan/Keperawatan
2. Ketua Peneliti	
a. Nama lengkap	: Ns Devi Ashari,S.Kep., M.Kes
b. NIDK	: 8900930022
c. Jabatan /golongan	: -
d. Program Studi	: S1 Keperawatan
e. No Hp	: 085366064448
3. Anggota Peneliti 1	
a. Nama lengkap	:
b. NIDN	:
5. Lokasi Peneliti	: RSUD Pringsewu
6. Jumlah biaya yang diusulkan	: Rp.10.000.000
Pringsewu, Juli 2023 Mengetahui	
Dekan FKes,	Kepala LPPM UMPRI
  Elha Nuryati, M.Epid,Ph.D NIDN. 0215117601	  Borwan Adiputra, M.Pd., Kons. NIDN. 0213108601

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

4. Isi Penelitian

a. Abstrak

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja perawat diantaranya adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, etos kerja dan kesempatan berprestasi. Tujuan penelitian ini diketahui faktor – faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Pringsewu tahun 2022. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional. populasi yang digunakan adalah seluruh perawat di RSUD Pringsewu baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak yang berjumlah 141 orang dengan sampel yang digunakan sebanyak 104 responden menggunakan teknik simple random sampling. Penelitian telah dilakukan di ruang rawat inap, instalasi gawat darurat dan poliklinik pada bulan Maret 2022. Pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data secara univariat, bivariat dan multivariate. Hasil penelitian analisis univariat adalah diketahui sebagian besar dari responden dengan produktivitas kerja baik sebanyak 82 (78,8%) responden, disiplin kerja baik sebanyak 59 (56,7%) responden, kesempatan berprestasi baik sebanyak 55 (52,9%) responden, lingkungan kerja baik sebanyak 78 (75,0%) responden dan etos kerja baik sebanyak 59 (56,7%) responden. Analisis bivariat adalah Ada hubungan disiplin kerja ($p\text{-value} = 0,016$ OR 3,714), kesempatan berprestasi ($p\text{-value} = 0,000$ OR 10,978), lingkungan kerja ($p\text{-value} = 0,000$ OR 7,667), etos kerja ($p\text{-value} = 0,004$ OR 4,874) dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Pringsewu tahun 2022, dan Faktor dominan dalam produktivitas kerja perawat adalah kesempatan berprestasi dengan nilai $p\text{-value} 0,005$ OR 8.031. Saran bagi perawat agar dapat memotivasi diri, mengasah kemampuan, keahlian, dalam bekerja sehingga dapat bersaing sehat dan berprestasi dalam pekerjaan.

b. Key word

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dan perawat

c. Latar Belakang

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 56 Tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, 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 dapat didirikan

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

dan diselenggarakan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan swasta (UU No. 38 Tahun 2014).

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan harus mampu memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas dari segi pelayanan yang baik kepada pasien. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, membangun hubungan kerja yang serasi di antara para karyawan dan penyatu paduan sumber daya manusia secara efektif atautujuan efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan akan meningkatkan produktivitas kerja (Satrianegara, 2014).

Total Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) di rumah sakit pada tahun 2015 sebanyak 493.856 orang yang terdiri dari 322.607 orang tenaga kesehatan (65,32%) dan 171.249 orang tenaga penunjang kesehatan (34,68%). Jumlah tenaga kesehatan terbanyak yaitu perawat sebanyak 147.264 orang (45,65%) sedangkan jumlah tenaga kesehatan paling sedikit yaitu dokter gigi spesialis sebanyak 1.046 orang (0,32%) (Kemenkes RI, 2016).

Dari data di atas menunjukkan bahwa tenaga kesehatan terbanyak di rumah sakit adalah perawat. Perawat merupakan salah satu unsur penting dalam proses pelayanan kesehatan khususnya dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan di rumah sakit. Salah satu tolak ukur dalam penilaian mutu pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah dengan menilai mutu pelayanan keperawatan yang ada di ruangan rawat inap.

Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan usaha. Produktivitas yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi karyawannya terutama untuk kesejahterannya. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan yang tercermin juga sikap mental yang baik. Pengusaha maupun karyawan yang terlibat dalam suatu perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya (Sulaeman, 2014).

Banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja perawat diantaranya adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, etos kerja dan kesempatan berprestasi. Disiplin kerja yang tinggi memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja perawat. Disiplin kerja yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi dan disiplin kerja yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2018).

Disiplin kerja merupakan suatu perbuatan atau tingkah laku yang menunjukkan sikap patuh atau taat pada suatu peraturan atau tata tertib

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

yang telah ditetapkan melalui latihan yang terwujud melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan serta keadaan-keadaan baik lainnya. Menurut Byars dalam Siregar (2017) menyatakan ada beberapa hal yang dapat dipakai, sebagai indikasi tinggi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan, yaitu ketepatan waktu, kepatuhan terhadap atasan, peraturan terhadap perilaku terlarang, ketertiban terhadap peraturan yang berhubungan langsung dengan produktivitas kerja.

Adapun menurut hasil penelitian di daerah lain tentang produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit peneliti temukan didalam penelitian Fajariadi (2014) proporsi responden dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan akademis, ketrampilan serta pengalamannya (efficacy) sebagian besar baik (76,7%). Proporsi responden yang bisa bekerja secara efektif sesuai tujuan baik (66,7%) dan proporsi responden yang bekerja secara efisien baik (78,3%). Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2014) perawat yang memiliki produktivitas kerja kurang baik sebanyak 29 perawat (49%) dari 59 perawat. Sedangkan perawat yang memiliki produktivitas kerja cukup baik sebanyak 30 orang (51%) dari 59 perawat.

Penelitian Fajariadi (2014) disiplin kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Medan mayoritas baik sebanyak 53 responden (88,3%) dan minoritas kurang baik sebanyak 7 responden (11,7%). Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sumatera Utara. Perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga perawat merasa aman, tenang, senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Minarsih, 2018).

Selain kedisiplinan pihak Rumah Sakit Juga harus memperhatikan lingkungan kerja pegawai agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat (Jais, 2017).

Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan mempengaruhi kinerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat dikerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamananya terjaga. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor utama yang menentukan pegawai bekerja secara optimal, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan tenang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan (Jais, 2017).

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

Damayanti dalam Fajariadi (2014) mengemukakan etos kerja sering diartikan sebagai perilaku kerja yang etis menjadikan kebiasaan kerja yang berporoskan etika atau dengan nama lain yang lebih sederhana, etos kerja yaitu semua kebiasaan yang baik yang berlandaskan etika yang harus dilakukan ditempat kerja Etos kerja merupakan bagian penting dari keberhasilan manusia, baik dalam komunitas kerja yang terbatas, maupun dalam lingkungan sosial yang lebih luas. Melalui etos kerja yang tinggi perawat atau tenaga kesehatan akan dapat meningkatkan produktivitas sebagaimana yang diharapkan. Melalui etos kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif yang akan mendukung pelaksanaan tugas yang baik dan memberikan tingkat produktivitas yang tinggi.

Pegawai yang bekerja tentu akan mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi. Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan produktifitas kerja (Sedarmayanti, 2018).

Rumah sakit di Pringsewu yang telah terakreditasi paripurna berdasarkan penilaian Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) 2012, salah satunya yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu. Persentase kepuasan pasien rawat inap Rumah Sakit yang juga dinilai secara intenal pada tahun 2017, yaitu 75%. Nilai ini juga masih berada dibawah dari indikator Standar Pelayanan Minimal (SPM) rawat inap, yaitu 90%. Penelitian ini mengambil sampel di RSUD Pringsewu yang merupakan salah satu RS Pemerintah yang menampung pelayanan rujukan dari Fasilitas kesehatan tingkat pertama.

Kegiatan diruangan rawat inap banyak dilakukan oleh tenaga pelaksana keperawatan (Kemenkes RI, 2016). Rumah sakit ini memiliki berbagai macam kelas ruangan rawat inap. Mulai dari ruangan kelas I, II, III, dan VIP dan VVIP. Dengan jumlah keseluruhan tempat tidur adalah sebanyak 254 tempat tidur. Total keseluruhan untuk tenaga pekerja perawat terdiri dari 141 orang dari seluruh ruangan rawat inap yang ada di Rumah Sakit, untuk total perawat di ruang rawat inap yang peneliti teliti adalah sebanyak 88 orang. Memiliki motto “Pelayanan prima, sehat milik kita semua” membuat RS harus meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, efisien, efektif, dan terjangkau; tersedianya sumber daya (sarana dan prasarana) untuk peningkatan dan pengembangan pelayanan kesehatan; terwujudnya sumber daya manusia yang profesional dan berorientasi pelanggan, disemua unit pelayanan; meningkatkan kesejahteraan pihak-pihak yang terkait. Produktivitas kerja perawat merupakan salah satu yang paling disorot dikarenakan perawat menjadi tenaga kesehatan yang paling sering berinteraksi dengan pasien.

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

Berdasarkan data yang peneliti dapat dari bagian Humas RS didapatkan, tingkat kepuasan pasien sebesar 75%, pemanfaatan tempat tidur yaitu BOR rumah sakit yang berfluktuasi dengan nilai rata rata 55% artinya masih di bawah standar dari nilai normal 60-80% menggambarkan mutu efisiensi masih kurang optimal. Indikator pelayanan rumah sakit yaitu Average length of stay (ALOS) dengan rata rata lama hari rawat nilai standar 6-9 hari dan jauh berbeda dengan perawatan yang ada di Rumah Sakit masih di bawah standar ideal yaitu 3-4 hari. Sedangkan berdasarkan Kepmenkes No 129 tentang standar pelayanan minimal rumah sakit, pada unit rawat inap kepuasan pasien dengan indikator $\geq 90\%$. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kualitas pelayanan belum mencapai standar SPM atau masih rendah (RSUD Pringsewu, 2022).

Pada tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 masih terdapat beberapa karyawan RSUD Pringsewu kurang disiplin. Hal ini dapat dilihat dari data absensi dari tahun ketahun terdapat keterlambatan, ijin, sakit dan cuti dan masih terdapat fasilitas rumah sakit yang kotor dan kurang layak. Selain itu masih terdapat karyawan non medis yang bekerja kurang mentaati peraturan saat bekerja dirumah sakit seperti contoh kurang terjaganya kebersihan lingkungan dirumah sakit dan kamar mandi yang kurang bersih. Dan data yang diperoleh bulan Maret 2022 karyawan RSUD Pringsewu memiliki karyawan sejumlah 434 orang. Dari total tersebut dibagi 141 perawat, 170 bidan, dan sisanya karyawan untuk unit kerja medis seperti Dokter Umum, Dokter Spesialis serta unit kerja non medis karyawan yang meliputi Rekam Medis, Farmasi, Laborat, Gizi, Fisioterapi, Keuangan Kasir, Kantor Umum, Security, IPSRS, Driver, Operator, Laundry, Radiologi, Pendorong IGD/PUK dan Tukang kebun

d. Metode

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional. populasi yang digunakan adalah seluruh perawat di RSUD Pringsewu baik pegawai tetap maupun pegawai kontrak yang berjumlah 141 orang dengan sampel yang digunakan sebanyak 104 responden menggunakan teknik simple random sampling. Penelitian telah dilakukan di ruang rawat inap, instalasi gawat darurat dan poliklinik pada bulan Maret 2022. Pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data secara univariat, bivariat dan multivariate.

e. Hasil

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Faktor – Faktor (Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Kesempatan Berprestasi)

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu

Variabel	Kategori	Frekuensi	(%)
Produktivitas kerja	Kurang	22	21.2
	Baik	82	78.8
Disiplin kerja	Kurang	45	43.3
	Baik	59	56.7
Kesempatan berprestasi	Kurang	49	47.1
	Baik	55	52.9
Lingkungan kerja	Kurang	26	25.0
	Baik	78	75.0
Etos kerja	Kurang	45	43.3
	Baik	59	56.7
Total		104	100,0

Berdasarkan tabel diatas bahwa sebagian besar dari responden dengan produktivitas kerja baik sebanyak 82 (78,8%) responden, disiplin kerja baik sebanyak 59 (56,7%) responden, kesempatan berprestasi baik sebanyak 55 (52,9%) responden, lingkungan kerja baik sebanyak 78 (75,0%) responden dan etos kerja baik sebanyak 59 (56,7%) responden.

Analisis Bivariat

Tabel 2. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu

Disiplin kerja	Produktivitas kerja				Total		<i>p-value</i>	OR 95%CI
	Kurang		Baik		N	%		
	n	%	n	%				
Kurang	15	33,3	30	66,7			0,016	3,714 (1,362-10,131)
Baik	7	11,9	52	88,1				

Hasil uji statistik diperoleh $p\text{-value} = 0,016$ yang berarti $p < \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu Tahun 2022. Dengan nilai OR 3,714 berarti responden disiplin kerja baik memiliki peluang 3,7 kali lebih besar produktivitas kerja baik jika dibandingkan dengan responden disiplin kerja kurang baik.

Tabel 3. Hubungan Kesempatan Berprestasi Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

Kesempatan berprestasi	Produktivitas kerja				Total		<i>p-value</i>	OR 95%CI
	Kurang		Baik					
	n	%	n	%	N	%		
Kurang	19	38,8	30	61,2			0,000	10,978 (2,998-40,197)
Baik	3	5,5	52	94,5				

Hasil uji statistik diperoleh $p\text{-value} = 0,000$ yang berarti $p > \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan kesempatan berprestasi dengan produktivitas kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu Tahun 2022. Dengan nilai OR 10,978 berarti responden kesempatan berprestasi baik memiliki peluang 10,9 kali lebih besar produktivitas kerja baik jika dibandingkan dengan responden kesempatan berprestasi kurang baik.


Tabel 4. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu

Lingkungan kerja	Produktivitas kerja				Total		<i>p-value</i>	OR 95%CI
	Kurang		Baik					
	n	%	n	%	N	%		
Kurang	13	50,0	13	50,0			0,000	7,667 (2,720-21,606)
Baik	9	11,5	69	88,5				

Hasil uji statistik diperoleh $p\text{-value} = 0,000$ yang berarti $p > \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu Tahun 2022. Dengan nilai OR 7,667 berarti responden lingkungan kerja baik memiliki peluang 7,6 kali lebih besar produktivitas kerja baik jika dibandingkan dengan responden lingkungan kerja kurang baik.

Tabel 5. Hubungan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu

Etos kerjaa	Produktivitas kerja				Total		<i>p-value</i>	OR 95%CI
	Kurang		Baik					
	n	%	n	%	N	%		
Kurang	16	35,6	29	64,4			0,004	4,874 (1,720-13,813)
Baik	6	10,2	53	89,8				

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

Hasil uji statistik diperoleh $p\text{-value} = 0,004$ yang berarti $p > \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu Tahun 2022. Dengan nilai OR 4,874 berarti responden etos kerja baik memiliki peluang 4,8 kali lebih besar memiliki produktivitas kerja baik jika dibandingkan dengan responden etos kerja kurang baik.

f. Pembahasan


Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat

Hasil uji statistik diperoleh $p\text{-value} = 0,016$ yang berarti $p < \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu Tahun 2022. Dengan nilai OR 3,714 berarti responden disiplin kerja kurang beresiko 3,7 kali lebih besar memiliki produktivitas kerja kurang jika dibandingkan dengan responden disiplin kerja baik.

Keith Davis dalam Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa “Discipline is management action to enforce organization standards”. Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Robbins (2001) tipe permasalahan dalam kedisiplinan, antara lain kehadiran, perilaku dalam bekerja (dalam lingkungan kerja), ketidakjujuran, dan aktivitas di luar lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Fajariadi (2014) terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sumatera Utara. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Asbakhul‘ulum (2010), di ketahui bahwa hasil korelasi antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan menunjukkan nilai hitung $r = 0.846$ dan nilai tabel r adalah 0.000. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan dan sebaliknya jika semakin rendah disiplin kerja maka semakin rendah pula produktivitas kerja karyawan. Penelitian lain oleh Trianto dan Toto (2010) memperkuat pernyataan bahwa disiplin kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Faslah (2013) dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan tidak mudah, banyak faktor mempengaruhinya diantaranya disiplin kerja karyawan pada perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 45 responden disiplin kerja kurang baik, sebanyak 15 (33,3%) responden memiliki produktivitas kerja kurang baik, hal ini sependapat dengan Dewi dan Aeni (2012) yang mengatakan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan tersebut dapat ditingkatkan, yang mana pada gilirannya produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan akan meningkat pula. dan sebanyak 30 (66,7%) responden memiliki produktivitas kerja baik hal ini dimungkinkan adanya faktor lain sehingga walaupun responden disiplin kerja kurang baik namun karena adanya faktor lain seperti etos kerja kesempatan berprestasi dan lingkungan sehingga


	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

responden tetap dengan produktivitas yang baik namun hal ini tidak boleh dibiarkan terus menerus harus ada evaluasi dari pimpinan sehingga karyawan dalam hal ini perawat memiliki tanggung jawab dalam peningkatan kedisiplinan. Dari 59 responden disiplin bekerja baik, sebanyak 7 (11,9%) responden memiliki produktivitas kerja kurang baik menurut pendapat peneliti penurunan produktivitas kerja masih sering terjadi, produktivitas kerja yang rendah dikarenakan kurang adanya kontrol yang baik terhadap kinerja para pegawai sehingga walupun perawat disiplin namun pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal seperti adanya etos kerja yang kurang, lingkungan kerja yang tidak kondusif atau tidak adanya kesempatan berprestasi membuat kedisiplinan yang sudah ada di diri perawat menjadi sia-sia dengan terlihat produktivitas yang kurang baik menurut pendapat peneliti bagi rumah sakit disarankan agar pimpinan mampu mempertahankan disiplin kerja yang sudah tergolong tinggi dengan memberikan reward kepada karyawan, bisa berupa tambahan bonus gaji atau mendapatkan bingkisan. Karena produktivitas kerja karyawan tergolong rendah, maka pimpinan harus lebih mengawasi kinerja karyawan. Apakah ada hal-hal atau faktor lain selain disiplin kerja yang membuat produktivitas kerja karyawan rendah. Selain itu, pimpinan bisa membangkitkan semangat kerja karyawan dengan mengajak diskusi bersama, mengadakan family gathering atau bisa dengan mengadakan kegiatan outbond bersama di hari libur; selain itu bagi perawat agar mampu mempertahankan disiplin kerja yang sudah baik dan terus meningkatkan produktivitas kerjanya dengan tidak mudah puas dengan hanya mencapai target saja tapi terus berusaha melampaui target yang sudah di tentukan oleh pihak rumah sakit.

Pengawasan merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan rumah sakit. Melalui pengawasan, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, dengan kata lain pengawasan menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan institusi sehingga terwujud kerja sama yang baik dan harmonis yang mendukung terbinanya kedisiplinan perawat yang baik. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan memengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkat indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan di rumah sakit. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan perawat di rumah sakit. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang ditetapkan oleh rumah sakit.

Hubungan Kesempatan Berprestasi Dengan Produktivitas Kerja Perawat

Hasil uji statistik diperoleh $p\text{-value} = 0,000$ yang berarti $p > \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan kesempatan berprestasi dengan produktivitas kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu Tahun 2022. Dengan nilai OR 10,978 berarti responden

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1


kesempatan berprestasi kurang beresiko 10,9 kali lebih besar memiliki produktivitas kerja kurang jika dibandingkan dengan responden kesempatan berprestasi baik.

Pegawai yang bekerja tentu akan mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi. Apabila terbuka kesempatan dalam berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan produktivitas kerja. Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan potensi diri, apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi maka akan meningkatkan produktivitasnya. Indikator penilaian kesempatan berprestasi dalam penelitian ini adalah pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimiliki seseorang, kesempatan mengembangkan diri dengan program pendidikan lanjutan yang dibiayai oleh organisasi tersebut, kemajuan kenaikan pangkat dan adanya reward (Sedarmayanti, 2011).

Penelitian Susanti (2014) berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa ada hubungan antara kesempatan berprestasi dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Cibinong tahun 2014. Penelitian Wara (2017) Berdasarkan hasil analisis uji Chi-Square didapatkan hasil dengan nilai $p = 0,006 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara pengembangan karir dengan produktivitas kerja perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Manado

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 49 responden kesempatan berprestasi kurang baik, sebanyak 19 (38,8%) responden memiliki produktivitas kerja kurang baik seperti yang tertera dalam UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dikatakan perjanjian kerja waktu tertentu paling lama hanya 3 tahun dan harus diperbaharui. Hal ini untuk memberi kesempatan pengembangan karir kepada para pekerja. Pengangkatan yang lumayan lama menyebabkan pengembangan karir perawat pelaksana menjadi terhambat dan perawat pelaksana menjadi kurang produktif dan sebanyak 30 (61,2%) responden memiliki produktivitas kerja baik hal ini dimungkinkan adanya faktor lain sehingga walaupun responden mengungkapkan kesempatan berprestasi kurang baik namun tetap berdasarkan penilaian kepala ruangan perawat tersebut dengan produktivitas baik, faktor tersebut kemungkinan perawat masih memiliki etos kerja yang baik, disiplin kerja yang baik. Dari 55 responden kesempatan berprestasi baik, sebanyak 3 (5,5%) responden memiliki produktivitas kerja kurang menurut pendapat peneliti pentingnya 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. Dampak dari rumah sakit yang memiliki produktivitas rendah akan mengakibatkan turunnya jumlah pelanggan karena rendahnya kualitas pelayanan yang dihasilkan sehingga pelanggan akan berpindah pada organisasi lain yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi dan terciptanya kualitas pelayanan yang bermutu.

Menurut pendapat peneliti kesempatan berprestasi berhubungan dengan produktivitas kerja karyawan, karena karyawan bekerja membutuhkan

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

peningkatan karier dan pengakuan dari hasil kerja yang telah dihasilkan dalam bentuk banyak hal, seperti peningkatan jenjang karier yang meningkat, peningkatan penghasilan, penghargaan langsung berupa pengakuan (piagam) ataupun penghargaan sederhana melalui pujian. Beberapa hal tersebut penting bagi karyawan, untuk itu atasan wajib memahami tentang hal-hal seperti ini. Melihat karyawan yang mampu dibidangnya dan berprestasi sehingga karyawan merasa bersemangat dalam bekerja, sehingga berdampak pada produktivitas kerja. Seorang atasan tidak hanya memberikan punishment pada karyawan yang melakukan kesalahan, tetapi harus dapat memberikan reward pada karyawan yang memiliki prestasi, dan atasan harus mampu melihat prestasi yang telah dilakukan pegawainya sehingga perawat dapat melihat peluang prestasi, dan terus berlomba berprestasi dalam pekerjaannya.


Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat

Hasil uji statistik diperoleh $p\text{-value} = 0,000$ yang berarti $p > \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu Tahun 2022. Dengan nilai OR 7,667 berarti responden lingkungan kerja kurang beresiko 7,6 kali lebih besar memiliki produktivitas kerja kurang jika dibandingkan dengan responden lingkungan kerja baik.

Berdasarkan teori Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik ada yang berupa lingkungan umum, dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, kelembaban, dan sirkulasi udara. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan lingkungan kerja fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Penelitian Susanti (2014) berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Cibinong tahun 2014.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 26 responden lingkungan kerja kurang baik, sebanyak 13 (50,0%) responden memiliki produktivitas kerja kurang baik menurut pendapat peneliti lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar perawat yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dimana perawat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan sebagaimana yang diharapkan tanpa ditunjang lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan perawat di dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari dan sebanyak 13 (50,0%) responden memiliki

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

produktivitas kerja baik. Dari 78 responden lingkungan kerja baik, sebanyak 9 (11,5%) responden memiliki produktivitas kerja kurang baik dan sebanyak 69 (88,5%) responden memiliki produktivitas kerja baik menurut pendapat peneliti kualitas kehidupan kerja atau QWL (Quality of Work Life) diperlukan dalam lingkungan kerja di rumah sakit. Melalui pendekatan manajemen sumber daya manusia harus mampu menciptakan kualitas kehidupan kerja QWL yang dapat memberi kesempatan pengembangan diri, kesejahteraan yang dapat menutupi kebutuhan dasar pekerja, serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga dapat membangkitkan semangat kerja dalam upaya pencapaian tujuan secara lebih baik. Setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya, dengan diberikan kesempatan berprestasi, maka karyawan akan meningkatkan produktivitas


Banyak faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja perawat diantaranya adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif termasuk rasa aman terhadap pekerjaan. Rasa aman memegang peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja perawat. Rasa aman yang tinggi akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi dan rasa aman yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat tujuan organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga perawat merasa aman, tenang, senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya. Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk kerja.

Menurut pendapat peneliti untuk membangun hubungan kerja yang baik diperlukan aktivitas untuk meningkatkan lingkungan kerja yang positif yaitu mengembangkan misi, sasaran dan objektif organisasi, membuat kepercayaan dan keterbukaan melalui komunikasi yang mencakup umpan balik dan merangsang motivasi segera dan sering, memberikan kesempatan untuk bertumbuh dan berkembang termasuk pengembangan karier dan program pendidikan berkelanjutan.

Hubungan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat

Hasil uji statistik diperoleh $p\text{-value} = 0,004$ yang berarti $p > \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu Tahun 2022. Dengan nilai OR 4,874 berarti responden etos kerja kurang beresiko 4,8 kali lebih besar memiliki produktivitas kerja kurang jika dibandingkan dengan responden etos kerja baik

Etos kerja itu sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang telah bersifat sakral. Identitas diri yang terkandung di dalam hal ini, adalah sesuatu yang telah diberikan oleh tuntutan religius, kepercayaan yang telah diyakini dalam kehidupan seseorang (Sedarmayanti, 2011).


	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

Penelitian yang dilakukan oleh Fajariadi (2014) analisis etos kerja, terhadap produktivitas kerja perawat pelaksana di rumah sakit jiwa provinsi sumatera utara. Terdapat hubungan antara etos kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 45 responden etos kerja kurang baik sebanyak 16 (35,6%) responden memiliki produktivitas kerja kurang menurut pendapat peneliti persaingan antar rumah sakit baik pemerintah, swasta dan asing akan semakin keras untuk merebut pasar yang semakin terbuka bebas. Merencanakan kebutuhan SDM secara tepat sesuai dengan fungsi pelayanan setiap unit, bagian dan instalasi rumah sakit menjadi upaya penting untuk menghadapi tantangan rumah sakit di masa sekarang dan mendatang. Ketepatan dalam pemilihan, penerimaan, pengelolaan, dan pengembangan SDM rumah sakit merupakan kunci sukses rumah sakit untuk berkembang di masa depan dalam hal ini SDM yang memiliki etos kerja yang kurang baik dapat berpengaruh terhadap produktivitas yang di hasilkan atau di tampilkan oleh rumah sakit seperti pelayanan kepada pasien yang kurang baik sehingga dapat mempengaruhi kepuasan pasien selama dirawat di rumah sakit dan sebanyak 29 (64,4%) responden memiliki produktivitas kerja baik hal ini dikarenakan adanya faktor lain sehingga walaupun etos kerja yang ditampilkan kurang baik namun masih ada faktor lain sehingga produktivitas perawat tersebut masih dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian juga terlihat bahwa dari 59 responden etos kerja baik, sebanyak 6 (10,2%) responden memiliki produktivitas kerja kurang hal ini dikarenakan adanya faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja sehingga walaupun perawat memiliki etos kerja yang baik namun karena adanya faktor lain sehingga produktivitas yang ditampilkan menjadi kurang baik. Menurut pendapat peneliti etos kerja dalam penelitian ini adalah persepsi perawat mengenai seperangkat perilaku kerja yang etis yang lahir sebagai buah keyakinan fundamental sebagai panduan tingkah laku bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan yang bermutu dengan indikator kerja adalah rahmat, kerja adalah amanah, kerja adalah aktualisasi, kerja itu ibadah. Peningkatan etos kerja dalam organisasi merupakan tugas dan tanggung jawab semua lapisan, terutama pimpinan dalam membina serta membimbing bawahannya supaya dapat bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Dengan etos kerja yang baik maka akan tercipta suasana kerja yang kondusif yang akan mendukung pelaksanaan tugas yang baik dan memberikan tingkat produktivitas yang tinggi.

Perawat yang memiliki etos kerja yang baik akan melakukan kerja secara lebih giat, lebih baik dan lebih cepat, menghargai waktu dan selalu merasa puas jika bisa melakukan yang terbaik. Perawat yang memiliki etos kerja yang baik biasanya dapat menumbuhkan kemampuan kerjanya dan mampu bekerja sama dengan yang lainnya sesuai kompetensi dan kapasitasnya di ruangan yang pada akhirnya akan mempengaruhi terhadap produktivitas kerjanya. Jadi apabila rumah sakit mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dengan pemupukan etos kerja yang baik maka rumah sakit akan memperoleh banyak

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

keuntungan, diantaranya pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat karena perawat akan bekerja sesuai dengan kompetensinya, kerusakan akan dapat dikurangi karena perawat yang beretos kerja tinggi akan bertanggung jawab terhadap yang ia lakukan, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan perawat dapat terjadi seminimal mungkin. Salah satu strategi yang bisa digunakan untuk meningkatkan etos kerja perawat adalah menumbuhkan sikap profesi yang dikendalikan melalui pemahaman etika profesi, membangkitkan kesadaran dan membuka pandangan serta sikap kepada para perawat untuk menilai tinggi terhadap kerja keras dan sungguh-sungguh, dan tanggung jawab serta mengikis sikap kerja yang asal-asalan yang tidak berorientasi terhadap mutu.


Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil multivariat variabel kesempatan berprestasi diketahui memiliki nilai p-value terendah dan nilai OR tertinggi sehingga yang menjadi faktor dominan dalam produktivitas kerja dengan nilai p-value 0,005 OR 8.031 (95% CI 1,886– 34.192).

Penelitian Susanti (2014) berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa ada hubungan antara kesempatan berprestasi dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Cibinong tahun 2014. Menurut penelitian sulastris (2015) berjudul Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Peningkatan Produktivitas Pegawai Berdasarkan penjelasan di atas, banyak hal yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai. Diantara faktor-faktor tersebut adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, motivasi, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karir atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja. Kesempatan berprestasi ini dapat dilakukan dengan promosi dan pengembangan diri dan keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Makawimbang (2012) dengan adanya keterlibatan pegawai dalam suatu kegiatan, maka pegawai akan merasa bahwa dirinya benar-benar dibutuhkan.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 49 responden kesempatan berprestasi kurang baik sebanyak 19 (38,8%) responden memiliki produktivitas kerja kurang baik, Hal ini sesuai dengan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti kepada kepala komite keperawatan yang menjelaskan bahwa Rumah Sakit melakukan pelatihan keperawatan baik internal maupun eksternal setahun sekali itupun tidak rutin diselenggarakan. Salah satu peran perawat adalah mengembangkan diri secara terus-menerus untuk meningkatkan kemampuan profesional yaitu menerapkan konsep-konsep profesional dalam melaksanakan kegiatan keperawatan, melaksanakan kegiatan keperawatan dengan menggunakan pendekatan ilmiah, berperan sebagai pembaharu dalam setiap kegiatan keperawatan di berbagai tatanan pelayanan keperawatan atau kesehatan, mengikuti perkembangan dan menerapkan IPTEK secara terus-menerus melalui

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1


kegiatan yang menunjang dan berperan serta secara aktif dalam setiap kegiatan ilmiah yang relevan dengan keperawatan. Pengembangan diri merupakan salah satu indikator kesempatan berprestasi. Oleh karena itu kesempatan berprestasi merupakan faktor penting dalam pemenuhan peran perawat guna meningkatkan produktivitas kerja.

Dari 55 responden kesempatan berprestasi baik, sebanyak 3 (5,5%) responden memiliki produktivitas kerja kurang baik, untuk kesempatan berprestasi baik perawat tetap maupun tidak tetap tidak dibedakan artinya semua perawat berhak memiliki kesempatan berprestasi yang sama untuk menunjang pengetahuan perawat. Padahal apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja. Peneliti berpendapat bahwa seorang pegawai yang memiliki kesempatan berprestasi akan memiliki motivasi berprestasi atau achievement motivation yaitu suatu dorongan yang berhubungan dengan bagaimana melakukan sesuatu dengan lebih baik, lebih cepat, lebih efisien dibandingkan dengan apa yang telah dilakukan sebelumnya, sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri.

Jika para karyawan berpandangan positif terhadap tugas pekerjaannya, tingkat kepuasannya biasanya tinggi dan sebaliknya jika para karyawan memandang tugas pekerjaannya secara negatif maka tingkat kepuasannya rendah. Kepuasan yang bersifat intrinsik tidak banyak kaitannya dengan hal-hal yang bersifat materi, sehingga untuk meningkatkan kesempatan berprestasi mereka dapat dilakukan dengan memberikan pengakuan dan memberikan pekerjaan yang lebih menantang dengan cara mengadakan predikat pegawai berprestasi. Cara meningkatkan kesempatan berprestasi melalui reward adalah memberikan penghargaan kepada pegawai karena masa kerja dan pengabdianya dapat dijadikan teladan bagi pegawai lainnya

Berprestasi diartikan sebagai usaha untuk meningkatkan atau melakukan kecakapan pribadi setinggi mungkin dalam segala aktivitas dan suatu ukuran keunggulan tersebut digunakan sebagai pembandingan, meskipun dalam usaha melakukan aktivitas tersebut ada dua kemungkinan yakni gagal atau berhasil. Selanjutnya ia menjelaskan bahwa motivasi berprestasi merupakan motif yang mendorong individu untuk mencapai sukses dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi dengan beberapa ukuran keunggulan.

Menurut peneliti kesempatan berprestasi merupakan faktor dominan yang berhubungan dengan produktivitas kerja, hal ini dikarenakan pegawai dapat meningkatkan motivasi kerja, etos kerja, loyalitas kerja disiplin kerja dengan melihat adanya peluang berprestasi. Karena penilaian prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawannya. Penilaian prestasi mempunyai banyak kegunaan di dalam suatu organisasi dalam meningkatkan motivasi pegawai. Untuk itu atasan dalam organisasi wajib mampu menilai kinerja seorang pegawai. Atasan dapat memberikan kebijakan seperti memberikan punishment dan reward

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1


terhadap hal-hal yang salah dan hal yang telah dilakukan oleh pegawai. Sehingga pegawai dapat termotivasi melihat kesempatan berprestasi. Atasan dapat memberikan reward dengan banyak hal, seperti peningkatan jenjang karier, peningkatan pendapatan, peningkatan fasilitas selain itu berupa reward pujian atau dalam bentuk hadiah.

g. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, maka dapat disimpulkan pada penelitian ini yaitu: Ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Pringsewu tahun 2022 (p-value = 0,016 OR 3,714). Ada hubungan kesempatan berprestasi dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Pringsewu tahun 2022 (p-value = 0,000 OR 10,978). Ada hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Pringsewu tahun 2022 (p-value = 0,000 OR 7,667). Ada hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Pringsewu tahun 2022 (p-value = 0,004 OR 4,874). Faktor dominan dalam produktivitas kerja perawat adalah kesempatan berprestasi dengan nilai p-value 0,005 OR 8.031 (95% CI 1,886– 34.192).

h. Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin (2016). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Liberty.
- Budiman dan Agus Riyanto. (2013). *Kapita Selektata Pengetahuan Dan Sikap Untuk Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Salemba Medika
- Fajariadi, D., (2014). *Analisis Etos Kerja, Iklim kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sumatera Utara*. niversitas Sumatera Utara, Medan.
- Gibson, James L., Ivancevich John M., dan Donelly JR H., (2016). *Prilaku, struktur, Proses*. Jilid 2. Jakarta: Binarua Aksara.
- Hastono S.P. (2016). *Analisis Pada Bidang Kesehatan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Ilyas, Yaslis. (2003). *Kiat sukses manajemen tim kerja*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kementerian Kesehatan RI, (2016). *Profil Kesehatan Indonesia 2015*, Kemenkes RI, Jakarta.
- Kementerian Kesehatan RI. (2014). *Undang-Undang RI Nomor 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*. Jakarta.
- Kementerian Kesehatan RI. (2014). *Undang-Undang RI Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung. Perusahaan Rosda.

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PRINGSEWU LAMPUNG	Kode/No	UMPRI/LPPMform/05/01
		Tanggal Berlaku	10 Agustus 2020
	FORMULIR SPMI	Revisi	01
		Halaman	1 dari 1

- Malayu Hasibuan, S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keenam Belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Minarsih, M., (2011). Hubungan beban kerja dengan produktivitas kerja perawat di IRNA non Bedah (Penyakit Dalam) RSUP. DR Jamil Padang. Universitas Andalas, Padang.
- Ndraha, T. (2005). Teori Budaya Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2010). Metode Penelitian Kesehatan, Rineka Cipta, Jakarta.
- Putri, Ditha Meirany. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat Di RS Bhayangkara Palembang Tahun 2014. Universitas sriwijaya
- Riyanto, Agus. (2011). Aplikasi Metodologi Penelitian Kesehatan. Nuha Medika: Yogyakarta
- Robbins. Stephen P. (2016). Perilaku Organisasi Buku kedua, Edisi ke-12. Salemba Empat. Jakarta.
- Satrianegara, M. Fais. (2014). Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan. Teori dan Aplikasi dalam Pelayanan Puskesmas dan Rumah Sakit. Jakarta: Salemba Medika,
- Sedarmayanti, (2018), Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2014) Manajemen Sumber Daya Manusia.. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto. (2014). Metodologi Penelitian Kesehatan dan Kedokteran. Jakarta: Bursa Ilmu.
- Sugiyono.(2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Alfabeta: Bandung
- Usman, I., (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya di Bontang, Universitas Mulamarwan.
- Wibowo, (2014). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima, Raja Grafindo Persada, Jakarta

5. Publikasi Penelitian

Jenis Publikasi	Nama Jurnal	Link
		-