

---

## FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT

Emulyani<sup>1</sup>, Yosep Suprayogi<sup>2</sup>, Kursiah Warti Ningsih<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>STIKes Payung Negeri Pekanbaru  
email: [emulyani38@yahoo.com](mailto:emulyani38@yahoo.com),

<sup>2</sup>STIKes Payung Negeri Pekanbaru  
email: [yosepsuprayogi@gmail.com](mailto:yosepsuprayogi@gmail.com),

<sup>3</sup>STIKes Payung Negeri Pekanbaru

\*email korespondensi: [kursiahwarti@gmail.com](mailto:kursiahwarti@gmail.com)

Submitted :01-05-2021, Reviewed:02-06-2021, Accepted:25-06-2021

DOI: <http://doi.org/10.22216/endurance.v6i2.241>

### ABSTRACT

*Productivity is one of the most important indicators in assessing a person's performance. Nursing services are a key factor of service at the Puskesmas. The purpose of this study is to determine the description of work productivity and the factors that influence it. This research is a quantitative descriptive study with a cross-sectional research design. Research subjects involved as many as 65 respondents. The results showed that most of the work was in the satisfactory category, as many as 50 people (76.92%), most of the wages for health workers were in the satisfactory category, namely as many as 50 people (76.92%), most of the health workers were incomplete using PPE as much as 40 people (50.77%), most of the health workers with a working period (> 5 years) as many as 33 people (50.77%) and most of the health workers working in a good work environment as many as 40 people (61.58%). The bivariate results obtained that the variable period of service was related to work productivity (p value = 0.035) but the variable wages (p value = 0.428), use of PPE (p value = 0.273) and work environment (p value = 0.786) were not related to work productivity. It is recommended to the Puskesmas to monitor and evaluate the work productivity of their nurses and implement a worker placement system according to their working period.*

**Keywords:** productivity, wages, years of service, work environment

### ABSTRAK

*Produktivitas merupakan salah satu indikator yang paling penting dalam menilaia kinerja seseorang. Pelayanan keperawatan menjadi faktor kunci dari pelayanan di Puskesmas. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran produktivitas kerja dan faktor yang mempengaruhinya. Penelitian ini merupakan Penelitian deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian crosssectional. Subjek penelitian melibatkan sebanyak 65 responden. Hasil penelitian menunjukkan kerja terbanyak berada dalam kategori memuaskan yaitu sebanyak 50 orang (76,92%), sebagian besar upah tenaga kesehatan berada dalam kategori memuaskan yaitu sebanyak 50 orang (76,92%), sebagian besar tenaga kesehatan tidak lengkap menggunakan APD sebanyak 40 orang (50,77%), sebagian besar tenaga kesehatan dengan masa kerja (> 5 tahun) sebanyak 33 orang (50,77%) dan sebagian besar tenaga kesehatan bekerja pada lingkungan kerja yang baik yaitu sebanyak 40 orang (61,58%). Hasil bivariat di dapatkan variabel masa kerja berhubungan dengan produktivitas kerja (p value = 0,035) namun variabel upah (p value = 0.428), penggunaan APD (p value = 0,273) dan lingkungan kerja (p value = 0,786) tidak berhubungan dengan produktivitas kerja. disarankan kepada Puskesmas untuk memantau dan mengevaluasi produktivitas kerja perawatnya serta menerapkan sistem penempatan pekerja sesuai dengan masa kerjanya.*

**Kata kunci:** produktivitas kerja, perawat, masa kerja

## PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan salah satu indikator yang paling penting dalam menilaia kinerja seseorang. Pelayanan keperawatan menjadi faktor kunci dari pelayanan di Puskesmas. Peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan di puskesmas karena berhubungan langsung dengan kepuasan pelanggan. Pelayanan keperawatan menjadi faktor kunci dari pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu, mereka diharapkan dapat memberikan produktivitas kerja yang tinggi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai pertumbuhan produktivitas kerja yang maksimal, diperlukan beberapa faktor pendukung (Putri, 2014).

Produktifitas perawat sangat mempengaruhi pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang memadai merupakan tumpuan masyarakat dan menjadi salah satu kebutuhan mendasar selain pangan dan juga pendidikan. Pelayanan kesehatan yang berkualitas adalah pelayanan kesehatan yang peduli dan terpusat pada kebutuhan, harapan serta nilai-nilai pelanggan sebagai titik tolak penyediaan pelayanan kesehatan dan menjadi persyaratan yang harus dapat dipenuhi agar dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan. Masyarakat berharap untuk mendapatkan penyelenggaraan pelayanan kesehatan dilaksanakan secara bertanggungjawab, aman, berkualitas serta merata dan nondiskriminatif, sehingga hak-hak pasien sebagai penerima pelayanan kesehatan tersebut dapat terlindung (Irmawati, 2017).

Kualitas jasa atau pelayanan dapat di pengaruhi oleh kepuasan pelanggan dan pengaruh kinerja perawat. Peranan tenaga perawat sangat penting untuk menunjang keberhasilan setiap pelayanan kesehatan yang diberikan di Puskesmas. Produktivitas merupakan salah satu indikator yang paling penting dalam menilaia kinerja seseorang perawat.

Produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Salah satu sumber daya yang paling penting dalam peningkatan produktivitas adalah sumber daya manusia dan dalam pelayanan kesehatan adalah tenaga kesehatan (Amelia, 2016).

Tenaga kesehatan yang menjadi posisi kunci dalam pelayanan kesehatan adalah perawat, karena secara kuantitas perawat menjadi tenaga kerja terbanyak, menyediakan pelayanan dan menyerap lebih dari 50% anggaran. Salah satu ukuran keberhasilan pelayanan keperawatan, adalah seberapa besar produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang baik kepada klien dan keluarganya. Jika asuhan keperawatan yang di berikan melebihi ekpektasi pasien maka pasien akan puas dan akan mempromosikan pelayanan kesehatan yang diberikan. Promosi dari pasien kepada masyarakat yang baik, akan baik dan akan semakin banyak masyarakat datang untuk mendapatkan pelayanan kesehatan tersebut sehingga meningkatkan pendapatan (Yosep, 2016).

Terdapat pengaruh antara sikap perawat dengan produktivitas kerja perawat Diruang Rawat Inap Rsupn. Dr. Ciptomangunkusumo dengan nilai  $r = 0,216$ ,  $p\text{-value} = 0,0007$ . Dengan meningkatnya sikap perawat dalam bekerja maka meningkat pula produktivitas kerja perawat (Rosa, 2012). Faktor yang berpengaruh dengan produktivitas kerja perawat di RS. Bhayangkara Palembang adalah motivasi, iklim kerja, dan gaji. Dari analisis multivariat ternyata variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap produktivitas kerja perawat di RS. Bhayangkara Palembang adalah gaji (Putri, 2014).

Puskesmas tidak lepas dari peran sumber daya manusia (SDM) dalam menjalankan fungsinya, termasuk perawat sebagai salah satu SDM Puskesmas. Jika

produktivitas perawat baik maka baik pula kinerja perawat tersebut dan akhirnya baik pula kepuasan pasien terhadap pelayanan yang di berikan. Oleh karena itu produktivitas kerja perawat di Puskesmas dibutuhkan dalam memenuhi aspek pelayanan yang berkualitas bagi masyarakat (Arija & Perdhana, 2017).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain upah, keamanan kerja, masa kerja, dan lingkungan kerja. (Anoraga, 2019). Hasil penelitian (Putri, 2014) Upah/ gaji berpengaruh dengan produktivitas kerja dengan (95% CI=2.509 (1.380-4.560)).

Salah satu bentuk keamanan dalam bekerja adalah menggunakan APD, responden berpengetahuan baik tentang penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) 90%, pengetahuan cukup 10%, sedangkan untuk sikap hasil univariat baik tentang penggunaan APD 73%, cukup 27% (Sitti, 2017).

Penelitian lainnya menunjukkan sebesar 66,7% perawat dikategorikan cukup patuh dan 33,3% perawat dikategorikan baik dalam menggunakan APD (Janah, 2020). Penelitian tentang pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja menyatakan memperpanjang waktu kerja hanya akan menurunkan efisiensi kerja, meningkatkan kelelahan kerja dan menurunkan produktivitas kerja. Hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh antara waktu kerja dengan produktivitas kerja dengan hasil uji statistik diperoleh p-value = 0,000 yang berarti  $p > \alpha = 0,05$ . (Sani, 2019). Survey awal yang dilakukan terhadap 5 orang perawat di salah satu Puskesmas di Kabupaten Rokan Hilir di dapatkan hasil 3 orang (60%) tenaga kesehatan memiliki produktivitas yang rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja perawat di Puskesmas Bortrem, Kecamatan Bagan Sinembah Raya, Kabupaten Rokan Hilir.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah analitik dengan menggunakan desain Cross sectional. Pada penelitian desain Cross sectional digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen (upah, penggunaan APD, masa kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (produktifitas kerja). Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Rokan Hilir pada Bulan Februari 2020 hingga Juli 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bekerja di salah satu Puskesmas di Kabupaten Rokan Hilir sebanyak 65 orang, dimana seluruh populasi di jadikan sample (*Total Sample*). Instrument pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner pengambilan data variabel produktifitas kerja, upah, penggunaan APD, masa kerja dan lingkungan kerja. Kuesioner produktivitas kerja di ambil dari hasil penelitian (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2020). Sementara upah berdasarkan UMR Provinsi Riau, Penggunaan APD, masa kerja dan lingkungan kerja diambil berdasarkan peraturan menteri kesehatan. Data penelitian dikumpulkan secara primer yaitu wawancara yang dibantu dengan instrumen penelitian menggunakan kuesioner dari penelitian sebelumnya yang telah dimodifikasi dan telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas oleh peneliti sebelumnya (Janah, 2020)(Putri, 2014). Pengolahan data dilakukan dengan tahapan Editing, Coding, Entry data, dan Cleaning data. Untuk Analisa data dilakukan dengan analisa univariat dan bivariate menggunakan komputerisasi.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Univariat

Analisis Univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendiskripsikan karakteristik variable produktifitas kerja, upah, penggunaan APD, Masa Kerja dan Lingkungan. Hasil Analisis Univariat dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden**

No	Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
1	Produktifitas Kerja		
	Kurang	25	38,46
	Baik	40	61,53
	Baik		
	Total	65	100
2	Upah		
	Kurang	15	23,08
	Memuaskan	50	76,92
	Memuaskan		
	Total	65	100
3	Penggunaan APD		
	APD tidak lengkap	32	49,23
	APD Lengkap	33	50,77
	Lengkap		
	Total	65	100
4	Masa Kerja		
	Baru	32	49,23
	Lama	33	50,77
	Total	65	100
5	Lingkungan Kerja		
	Kurang	25	38,46
	Baik	40	61,53
	Baik		
	Total	65	100

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar produktivitas kerja tenaga kesehatan berada dalam kategori baik yaitu sebanyak 34 (52,31%), sebagian besar upah tenaga kesehatan berada dalam kategori memuaskan yaitu sebanyak 50 orang (76,92 %), sebagian besar tenaga kesehatan tidak lengkap menggunakan APD yaitu sebanyak 32 orang (49,23 %), sebagian besar tenaga kesehatan telah lama bekerja (> 5 tahun) yaitu sebanyak 33 orang (50,77%) dan sebagian besar tenaga kesehatan bekerja pada lingkungan kerja yang baik yaitu sebanyak 40 orang (61,58 %).

### Analisis Bivariat

Untuk melihat factor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat dilihat dari Hasil Analisis Bivariat pada Tabel 2, berikut ini:

Dari tabel 2 diketahui tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara upah/ gaji dengan produktivitas kerja dengan *p value* sebesar 0,428 ( $P > 0,05$ ), tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan dengan produktivitas kerja dengan *p value* sebesar 0,273 ( $P > 0,05$ ), terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja dengan produktivitas kerja dengan *p value* sebesar 0,035 ( $P < 0,05$ ).

Tabel 2 Analisis Bivariat

Variabel	Produktifitas Kerja					P Value	OR (95% CI)
	Kurang Baik		Baik		Total		
	N	%	N	%	n (%)		
<b>Upah</b>							
Kurang	29	60,0	6	40,0	15 (100)	0.428	1.909 (0.590–6.177)
Memuaskan	22	44,0	28	56,0	50 (100)		
<b>Total</b>	31	47,7	34	52,3	53 (100)		
<b>Penggunaan APD</b>							
APD tidak lengkap	24	53,3	21	46,7	45 (100)	0.273	2.122 (0.714–6.310)
APD Lengkap	7	35,0	13	65,0	20 (100)		
<b>Total</b>	31	47,7	34	52,3	53 (100)		
<b>Masa Kerja</b>							
Baru	20	65,5	11	37,5	32 (100)	0.035	3.333 (1.205–9.224)
Lama	11	33,3	22	66,7	33 (100)		
<b>Total</b>	31	47,7	34	52,3	53 (100)		
<b>Lingkungan Kerja</b>							
Kurang Baik	11	44,0	14	56,0	25 (100)	0.786	0.786 (0.288–2.144)
Baik	20	50,0	20	50,0	40 (100)		
<b>Total</b>	31	47,7	34	52,3	53 (100)		

OR (*Odds Ratio*) 3.333 dengan CI (*Confidence Interval*) 95% antara 1.205 sampai 9.224. Dimana dari hasil penelitian ini menunjukkan pegawai puskesmas yang baru bekerja berisiko 3,3 kali mempunyai produktifitas yang rendah dibandingkan dengan pegawai yang sudah lama bekerja dan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan produktifitas kerja dengan *p value* sebesar 0,786 ( $P > 0,05$ ).

## PEMBAHASAN

### Pengaruh upah dengan produktifitas kerja

Pemberian penghasilan berdasarkan kinerja dapat memberikan dampak positif terhadap perilaku karyawan, menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, memberikan dampak positif terhadap kemampuan organisasi, mampu menghasilkan pencapaian tujuan yang telah dirancang dan mempertahankan lebih banyak karyawan yang mampu

bekerja dengan prestasi tinggi. Permasalahan mengenai upah atau gaji masih sering menjadi perbincangan di kalangan para pekerja. Mereka merasa bahwa gaji yang mereka dapatkan belum sesuai dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan, atau bisa dikatakan bahwa kinerja yang mereka berikan kepada perusahaan belum sesuai dengan upah yang mereka terima. Sama halnya seperti simbiosis mutualisme yang mana keduanya saling berpengaruh bahkan ketergantungan. Sehingga kita perlu ketahui bahwa permasalahan mengenai upah yang belum dapat memuaskan seorang pekerja sangat berkaitan dengan produktivitas pekerja. Seorang pekerja harus mengetahui hal-hal apa sajakah yang harus ia lakukan agar perusahaan dapat menaikkan upah. Hal terpenting ialah seorang pekerja harus meningkatkan kualitas produktivitasnya dalam bekerja (Badi'ah, 2016).

Tenaga kerja yang berkualitas akan sangat menentukan kualitas proses yang

dijalankannya. Melalui proses berkualitas tinggi yang mana menggunakan faktor input yang baik, termasuk di antaranya bahan baku dan tenaga kerja, maka diharapkan akan dihasilkan output yang berkualitas pula. Dengan menghasilkan output atau produk yang berkualitas secara otomatis perusahaan atau produsen akan mendapatkan keuntungan material yang lebih besar dari sebelum meningkatkan produktivitas kerja. Dari penjelasan di atas dapat kita lihat bahwa keduanya antara produsen/ perusahaan dan tenaga kerja sama-sama saling berpengaruh. Upah atau UMR (upah minimum regional) akan naik jika para tenaga kerja juga menaikkan produktivitasnya (Wuri, 2018).

Perawat yang memperoleh upah rendah akan terpengaruh produktivitas kerjanya dilihat dari keterampilan dan kualitas pelayanan perawatan yang mereka berikan. Ketidakpuasan kualitas kehidupan kerja yang dimaksud disini adalah berkenaan dengan gaji atau financial yang adil atau seimbang, jam kerja yang nyaman dan sepadan dengan tugas yang diberikan, rasa aman terhadap pekerjaan (Irmayana, 2016)

### **Pengaruh Penggunaan APD dengan produktivitas kerja**

Kewaspadaan standar adalah pedoman pelaksanaan pencegahan infeksi yang merupakan kombinasi serta perkembangan dari kewaspadaan universal dan *Body Substance Isolation* (BSI). Prinsip daripada kewaspadaan standar adalah bahwa semua darah, cairan tubuh, sekresi, ekskresi (kecuali keringat), kulit yang tidak utuh dan selaput lendir dapat menjadi sumber agen infeksi menular. Pemerintah Indonesia, dalam hal ini telah memasukkan indikator pencegahan dan pengendalian infeksi ke dalam Standar Pelayanan Minimal (SPM) termasuk untuk pelayanan perawat di Puskesmas dengan penggunaan APD (Diri, 2018). Perawat merupakan tenaga kerja yang lebih banyak

kontak langsung dengan pasien oleh karena itu perawat harus menerapkan penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) sesuai dengan Standart Operating Procedure (SOP) untuk menghindari terjadinya infeksi. APD sangat penting untuk dipakai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugas. APD ini digunakan oleh petugas memiliki dua fungsi yaitu untuk kepentingan penderita dan sekaligus untuk kepentingan petugas itu sendiri (Badi'ah, 2016).

APD yang wajib di pakai tenaga perawat saat bekerja berdasarkan Peraturan Kementrian Tenaga Kerja yang harus digunakan tenaga kesehatan khususnya perawat terutama pada masa pandemic covid 19 adalah masker, pelindung mata, pelindung wajah, baju medis, sarung tangan medis dan sepatu pelindung. Dalam pelaksanaannya dilapangan sebagian besar tenaga kesehatan telah menggunakan APD secara lengkap. Pada penggunaan masker 65 (100%) responden telah menggunakan masker, namun pada penggunaan sepatu pelindung sebagian besar 45 (69%) responden tidak menggunakannya. Pada saat ini penggunaan APD sangatlah penting sehubungan dengan pandemic Covid 19, penggunaan APD yang tidak lengkap berisiko pada perawat untuk tertular virus covid. Penggunaan APD secara tidak langsung memberikan rasa aman dan nyaman perawat dalam melaksanakan pekerjaanya (Arifianto, 2017).

Hasil penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Maria Walanda Maramis Kabupaten Minahasa Utara menunjukkan terdapat hubungan penggunaan APD dengan produktivitas kerja yaitu 0,005 dengan nilai  $r = 0,346$  ini menunjukkan nilai positif yang artinya terdapat hubungan yang kuat dan searah antara kedua variabel tersebut (Maramis, 2019).

### **Pengaruh masa kerja dengan produktifitas kerja**

Semakin lama seseorang terlibat dalam pekerjaan dan organisasinya akan menimbulkan rasa cinta dan merasa memiliki perusahaan sehingga pekerja akan meningkatkan produktivitas kerjanya. Dengan timbulnya kecintaan dalam dirinya terhadap perusahaan maka si pekerja tetap tadi akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya, karena jika dia bermalas-malasan maka produktivitas kerja dia akan turun dan mengakibatkan kerugian pada perusahaan; dengan ruginya perusahaan seakan-akan rugi pula dirinya. Yulius yang mengatakan semakin banyak/lama masa kerja seseorang pada pekerjaan tertentu maka pengalaman yang didapatkannya semakin banyak, sehingga tingkat kecakapan atas pekerjaan yang menjadi tugasnya akan semakin tinggi karena didukung dengan kemampuan dan pengalaman kerja yang memadai akan membuahkan hasil/kinerja yang tinggi bagi tenaga kerja itu sendiri, juga menunjukkan kualitas pekerjaan yang dilaksanakan. Dalam 5 tahun sudah terlihat kualitas peningkatan kerja seseorang (Astriana, 2014).

Hasil Penelitian tentang Analisa faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja Karyawan di dapatkan ada pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja, masa kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan ( $R = 0,879$  dan  $F_{hitung} = 21,297 > F_{tabel} = 2,53$ ). Semakin lama seseorang terlibat dalam pekerjaan dan organisasinya akan menimbulkan rasa cinta dan merasa memiliki perusahaan sehingga pekerja akan meningkatkan produktivitas kerjanya begitupula dengan perawat. (Astriana, 2014).

Penelitian tentang Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow menggunakan uji chi-square diperoleh

nilai  $p=0,000 < 0,05$ , yang mana menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan kinerja perawat (Fisella, 2013)

### **Pengaruh lingkungan kerja dengan produktifitas kerja**

Kenyamanan dalam bekerja secara tidak langsung akan membawa pekerja bekerja secara produktif dan melakukan promosi perusahaan dan menjaga citra perusahaan karena pekerja merasa bangga bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini pulalah yang mengangkat derajat kebanggaan pada diri si pekerja akan pekerjaannya. Timbulnya rasa bangga itu merupakan juga keuntungan bagi perusahaan, karena secara langsung atau tidak, si pekerja tadi membawa promosi perusahaan dan menjaga citra perusahaan agar tetap baik di mata masyarakat. Untuk hal itulah maka para pemimpinmanajer harus tahu menghargai perasaan si pekerjaannya (Arija & Perdhana, 2017).

Hasil penelitian tentang Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Undata Palu menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuisioner lingkungan kerja, bahwa dari dua dimensi yang dijadikan sebagai alat ukur terhadap lingkungan kerja, dimensi lingkungan kerja psikis yang memiliki proporsi paling dominan yaitu dengan nilai mean 3,60, jika dibandingkan dengan indikator lingkungan kerja fisik. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu, perawat merasa senang bekerja di ruangan, karena mereka sudah menjiwai profesi mereka, sehingga mereka mampu beradaptasi dengan berbagai kondisi yang ada di ruangan (Sipatu, 2013)

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa nilai  $p$  value = 0.000 ( $p < 0.05$ ) dengan tingkat kekuatan hubungan ( $Rho = 0.568$ ) kekuatan sedang.

Kondisi lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang positif maupun negatif seperti yang disampaikan As'ad bahwa lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan, mengurangi ketenangan pada mata dan keinginan rohaniah, serta yang terpenting semangat kerja lebih baik dan prestise yang lebih baik untuk instalasi yang bersangkutan (Marsuki, 2014).

## SIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagian besar produktivitas kerja tenaga kesehatan berada dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 34 (52,31%), sebagian besar upah tenaga kesehatan berada dalam kategori memuaskan yaitu sebanyak 50 orang (76,92 %), sebagian besar tenaga kesehatan tidak lengkap menggunakan APD yaitu sebanyak 45 orang (69,23 %), sebagian besar tenaga kesehatan telah lama bekerja (> 5 tahun) yaitu sebanyak 33 orang (50,77%) dan sebagian besar tenaga kesehatan bekerja pada lingkungan kerja yang baik yaitu sebanyak 40 orang (61,58 %). Hasil bivariat di dapatkan variabel masa kerja berhubungan dengan produktivitas kerja ( $p$  value = 0,035) namun variabel upah ( $p$  value = 0,428), penggunaan APD ( $p$  value = 0,273) dan lingkungan kerja ( $p$  value = 0,786) tidak berhubungan dengan produktivitas kerja.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan sukur yang tiada henti kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan anugerah dan kesempatan dalam menyelesaikan kegiatan penelitian ini. Terima kasih kepada seluruh pengajar Keperawatan STIKes Payung Negeri Pekanbaru, serta pimpinan dalam menyelesaikan penelitian ini. Seterusnya, penulis mengucapkan terimakasih kepada rekan-rekan dosen dan mahasiswa yang telah membantu dalam penelitian ini. Penghargaan juga diberikan kepada tenaga kesehatan yang telah bersedia menjadi

responden dan memberikan informasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, R., & U, D. R. S. (2016). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Pasien ( Studi Kasus Pada Pasien Rawat Inap RS . Pelabuhan Jakarta ). *Jurnal Ilmu Adminitrasi Bisnis*, 5 No. 4, 163–172.
- Anoraga, P. (2019). *Psikologi Kerja*.
- Arija, H. H., & Perdhana, M. S. (2017). Pengaruh desain kantor terhadap produktivitas karyawan di puskesmas batang. *Dipenogoro Journal of Management*, 6 No. 2(2016), 1–9.
- Astriana, Noer Bahry Noor, A. I. S. (2014). Relation of Education, Years of Work and Workload on Patient Safety Of Haji Makassar Hospital. *Manajemen RS FKM UNHAS*, 1(1), 1–8.
- Badi'ah, Mendri, R., & Sutrisno, Lena, R. (2016). Hubungan Motivasi Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Panembahan Senopati Bantul Tahun 2008. *Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 12(02), 74–82. <http://jurnal.ugm.ac.id/jmpk/article/download/2555/2289>
- Diri, P., Di, A. P. D., & Kariadi, R. (2018). Faktor-Fakto Yang Berhubungan Dengan Tingkat Kepatuhan Perawat Terhadap Penggunaan Alat Pelindung Diri (Apd) Di Rsup Dr. Kariadi Semarang (Studi Kasus Di Instalasi Rawat Inap Merak). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6(1), 800–808.
- Fisella Wilfin Kumajas, Herman Warouw, J. B. (2013). *Hubungan Karakteristik*



- Individu Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow.* 24–33. [https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=LKpz4vwQyT8C&oi=fnd&pg=PT37&dq=dilema+etik+keperawatan&ots=gk05GOadhh&sig=OZnY5f3whkEck2YzeR8N-R8\\_2D0&redir\\_esc=y#v=onepage&q=dilema+etik+keperawatan&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=LKpz4vwQyT8C&oi=fnd&pg=PT37&dq=dilema+etik+keperawatan&ots=gk05GOadhh&sig=OZnY5f3whkEck2YzeR8N-R8_2D0&redir_esc=y#v=onepage&q=dilema+etik+keperawatan&f=false)
- Irmawati, S. (2017). Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Puskesmas Sangurara Kecamatan Tatanga Kota Palu. *Jurnal Katalogis, Volume 5 N*, 188–197.
- Janah, R. M. M. (2020). *Hubungan Persepsi Keselamatan Dengan Kepatuhan Penggunaan Alat Pelindung Diri (Pendekatan Teori Health Belief Model ) Pada Perawat Rumah Sakit Umum Haji Surabaya.* UNIVERSITAS AIRLANGGA: Skripsi thesis.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2020). *Standar Alat Pelindung Diri (APD) dalam Manajemen Penanganan Covid 19.* Direktorat Jenderal Kefarmasian dan Alat Kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Maramis, M. D., Doda, D. V, Ratag, B. T., Kesehatan, F., Universitas, M., & Ratulangi, S. (2019). Hubungan Antara Pengawasan Atasan Dan Pengetahuan Dengan Tindakan Penggunaan Alat Pelindung Diri (Apd) Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Maria Walanda Maramis Kabupaten Minahasa Utara. *Kesmas*, 8(5), 42–50.
- Putri, Ditha Meirany and Destriatania, Suci and Mutahar, R. (2014). (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat Di Rs Bhayangkara Palembang Tahun 2014. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 5(4), 183–191.
- Putri, D. M., Destriatania, S., & Mutahar, R. (2014). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja perawat di RS Bhayangkara Palembang. *FKM Sriwijaya*, 5(November), 183–191.
- Rosa, E. M., & Nurachmah, E. (2012). Hubungan Antara Kohesivitas Kelompok Dan Sikap Perawat Pelaksana Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Rsupn. Dr. Ciptomangunkusumo. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit)*, 1 No. 1.
- Sani, N. (2019). Hubungan Antara Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2018. In *Jurnal Ilmu Kedokteran Dan Kesehata* (Vol. 6, Issue 3).
- Sipatu, L. (2013). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. *Katalogis*, 1(1), 147–158.
- Sitti, S. F. (2017). Pengetahuan Dan Sikap Perawat Tentang Penggunaan Alat Pelindung Diri (Apd) Di Puskesmas Sausu Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ilmiah Kesmas-IJ*, 19(1), 1–8.
- Yosep, dan S. (2016). *Buku Ajar Keperawatan Jiwa.* Refika Aditama.