

**HUBUNGAN KOMPONEN *QUALITY OF WORK LIFE* DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD ANDI
MAKKASAU KOTA PAREPARE**

***The Relationship Between the Quality of Work Life Component and the
Work Productivity of Nurse in the Inpatient Room of Andi Makkasau
Regional Hospital, Parepare City***

Herlina*, Andi Farizan Nawawi, Usman**

Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas
Muhammadiyah Parepare

*(Email: herlinamuin@gmail.com)

**(Email: andifarizann@gmail.com)

ABSTRAK

Quality of Work Life adalah sebuah konsep yang berusaha untuk menggambarkan persepsi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan melalui pengalaman kerja dalam organisasi. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan komponen *Quality of Work Life* dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Andi Makkasau kota Parepare. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional study*. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Juni-Juli 2019. Populasi penelitian ini sebanyak 229 orang, dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Untuk memperoleh data dilakukan uji korelasi *sperman* dengan menggunakan kuesioner terhadap 70 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan (0,000) dan keselamatan lingkungan kerja (0,000) merupakan variabel yang berhubungan dengan produktivitas kerja di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. Adapun variabel yang tidak berhubungan dengan produktivitas kerja yaitu kompensasi yang seimbang (0,169), rasa aman terhadap pekerjaan (0,295), rasa bangga (0,760), pengembangan karir (0,136), fasilitas yang tersedia (0,130), penyelesaian masalah (0,680), dan komunikasi (0,442). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel keselamatan kerja dan keterlibatan pegawai terhadap produktivitas kerja. Dimana untuk meningkatkan produktivitas kerja harus melibatkan langsung perawat dalam proses pengambilan keputusan. Sedangkan untuk meningkatkan keselamatan lingkungan kerja dilakukan dengan cara melengkapi sarana K3 untuk menunjang keselamatan perawat pada saat bekerja.

Kata Kunci : *Quality of work life*, produktivitas kerja

ABSTRACT

Quality of Work Life is a concept that seeks to describe employee perceptions of meeting needs through work experience in organizations. The purpose of this study was to determine the relationship between the *Quality of Work Life* component and the productivity of nurses working in the inpatient room of Andi Makkasau Regional Hospital, Parepare. This research uses a quantitative method with a *cross-sectional study* approach. When the research was conducted in June-July 2019. The population of the study was 229 people, with a *simple random sampling* technique. To obtain the data, a *spearman correlation* test was performed using a questionnaire against 70 respondents. The results showed that employee involvement (0,000) and work environment safety (0,000) were variables related to work productivity in Andi Makkasau Regional Hospital, Parepare City. The variables that are not related to work productivity are balanced compensation (0.169), security of work (0.295), pride (0.760), career development (0.136), available facilities (0.130), problem solving (0.680), and communication (0.442). The results of this study concluded that there was a significant relationship between work safety variables and employee involvement on work productivity. Where to increase work productivity must directly involve nurses in the decision making process. Meanwhile, to improve

the safety of the work environment is done by completing K3 facilities to support the safety of nurses at work.

Keywords: *Quality of work life, work productivity*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian penting dari suatu sistem kesehatan, karena rumah sakit sebagai salah satu penyedia upaya pelayanan kesehatan. Menurut UU No.44 Tahun 2009, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.¹

Tahun 2018 jumlah rumah sakit yang ada di Indonesia yaitu 2,820 yang terdiri dari 1.016 rumah sakit milik pemerintah dan 1.804 rumah sakit milik swasta. Provinsi yang mempunyai rumah sakit yang paling banyak yaitu Jawa Timur yaitu 379 rumah sakit sedangkan provinsi Kalimantan Utara mempunyai jumlah rumah sakit yang paling sedikit yaitu 10 unit.

Jumlah rumah sakit di Sulawesi Selatan sampai pada akhir 2018 tercatat 105 rumah sakit yang terdiri dari 73 rumah sakit milik pemerintah dan 32 rumah sakit milik swasta. Sedangkan untuk di Kota Parepare terdapat 5 rumah sakit yang terdiri dari 3 rumah sakit milik pemerintah dan 2 rumah sakit milik swasta.

Perawat adalah seorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan

keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan (UU Kesehatan No.23 tahun 1992). Sikap disiplin, tekun dan tepat waktu seorang perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan dapat mempengaruhi produktivitas kerja perawat. Bila kinerja perawat dalam memberikan upaya pelayanan dasar (*preventif, promotif, kuratif dan rehabilitative*) dilakukan secara maksimal, maka kualitas pelayanan terhadap mutu pelayanan menjadi lebih baik.²

Penelitian ini juga berkesinambungan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafutri pada tahun 2012 pada Bagian SDM RSUP Fatmawati mengatakan bahwa produktivitas kerja para perawat di Rumah Sakit Umum Pembinaan Fatmawati sebagian besar adalah baik dengan persentase 56,5% sedangkan tidak baik dengan persentase 43,5%.³

Berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan di bagian SDM RSUD Andi Makkasau Kota Parepare ditemukan bahwa jumlah perawat yang tercatat yaitu 229 orang. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan diperoleh beberapa informasi mengenai permasalahan keperawatan di RSUD Andi Makkasau

Kota Parepare salah satunya banyaknya perawat di ruang rawat inap yang mengeluh akibat *safety in the work area* atau keselamatan area kerja. Dimana peralatan yang diperlukan guna menunjang keselamatan di are kerja belum terpenuhi sepenuhnya. Sementara untuk keterlibatan pegawai dalam hal ini partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan kurang direalisasikan karena masih diterapkannya sistem atasan sebagai *top leader* dimana segala keputusan yang diambil berasal dari atasan tanpa memperhitungkan dampak yang akan terjadi pada perawat.⁴

Berdasarkan hal tersebut masih banyak perawat yang belum mampu mendapatkan *Quality Of Work Life* sehingga peneliti merasa perlu untuk mengangkat bahasan terkait komponen *Quality Of Work Life* terhadap produktivitas kerja petugas rawat inap di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare dengan menggunakan 9 komponen *Quality Of Work Life* menurut Cascio (2003).⁵

BAHAN DAN METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan *cross sectional study* yang digunakan karena pengumpulan data yang terakit dengan variable independen dan variable dependen dilakukan

secara bersamaan dan dalam waktu yang bersamaan.⁶Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare yang berlokasi di Jalan Nurussamawati No.9 Kota Parepare. Sedangkan waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama 2 bulan, dimulai pada bulan Juni 2019 sampai dengan Juli 2019. Instrumen dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan pertanyaan yang akan disebarakan ke petugas rawat inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare yang menjadi sampel dari penelitian ini dan juga dokumentasi.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini adalah yang telah diperoleh dari proses pengumpulan data akan diubah ke dalam bentuk tabel - tabel, kemudian data diolah menggunakan program komputer. Serta analisis yang digunakan adalah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistika. Analisis statistika digunakan untuk mengolah data yang diperoleh akan menggunakan program *software* statistik pada komputer dimana akan dilakukan 2 macam analisis data, yaitu analisis univariat dan analisis bivariat.⁷

HASIL

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan Tabel 1 total responden sebanyak 70 orang, dari

hasil pertanyaan mengenai jenis kelamin diperoleh responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 2 responden (2,9%) sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 68 responden (97,1%). Distribusi responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa total responden sebanyak 70 orang, dari hasil pertanyaan terbuka diperoleh usia termuda responden adalah 24 tahun dan tertua adalah 57 tahun. Dari hasil tersebut usia responden dikelompokkan menjadi empat, yaitu 21- 30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, dan 51-60 tahun. Jumlah responden terbanyak terdapat pada kelompok usia 21-30 dan 31-40 tahun yaitu 29 responden (41,43%), sedangkan jumlah responden paling sedikit terdapat pada kelompok usia 41-50 tahun dan 51-60 tahun yaitu 6 responden (8,57%). Untuk pendidikan terakhir berdasarkan Tabel 1 total responden sebanyak 70 orang, dari hasil pertanyaan mengenai pendidikan terakhir diperoleh jumlah responden terbanyak ialah S1 Keperawatan sebanyak 45 responden (64,29%), sedangkan jumlah responden paling rendah ialah SMA sebanyak 1 responden (1,43%). Jumlah responden yang pendidikan terakhir D3 Akper adalah 18 responden (25,71%), sedangkan sisanya ialah

responden yang pendidikan terakhir S2 Keperawatan sebanyak 6 responden (8,57%).

Distribusi berdasarkan lama bekerja menunjukkan total responden sebanyak 70 orang, dari hasil pertanyaan terbuka diperoleh responden dengan lama bekerja terendah adalah 1 tahun dan lama bekerja tertinggi adalah 32 tahun. Dari hasil tersebut lama bekerja responden dikelompokkan menjadi empat, yaitu < 6 tahun, 6-10 tahun, 11-15 tahun, dan > 15 tahun. Jumlah responden terbanyak terdapat pada kelompok lama bekerja 6-10 tahun yaitu 27 responden (38,57%), sedangkan jumlah responden terendah terdapat pada kelompok lama bekerja 11-15 tahun yaitu 12 responden (17,14%). Jumlah responden pada kelompok lama bekerja >15 tahun sebanyak 14 responden (20%), sedangkan sisanya pada kelompok lama bekerja < 6 tahun sebanyak 17 responden (24,29%). Sedangkan untuk status kepegawaian total responden sebanyak 70 orang, dari hasil pertanyaan terbuka diperoleh responden dengan status kepegawaian dikelompokkan menjadi 2 yaitu PNS dan Non PNS. Jumlah responden yang berstatus PNS yaitu 33 responden (47%) dan responden

berstatus Non PNS yaitu 37 responden (53%).

Hubungan Komponen Keterlibatan Karyawan dengan Produktivitas Kerja

Dari Tabel 2 diketahui p value = 0,000. Nilai p yang dihasilkan lebih kecil dari tingkat signifikansi (nilai α) yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel keterlibatan karyawan dengan variabel produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau. Selanjutnya, diketahui nilai korelasi (nilai r) = 0,401, berkisar dari 0,40 sampai dengan 0,59 sehingga tingkat keeratannya dikategorikan sedang dan disertai arah nilai korelasi positif, artinya semakin meningkat keterlibatan karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau.

Hubungan Komponen Kompensasi yang Seimbang dengan Produktivitas Kerja

Dari Tabel 3 diketahui p value = 0,169. Nilai p yang dihasilkan lebih besar dari tingkat signifikansi (nilai α) yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel kompensasi yang seimbang dengan variabel produktivitas kerja perawat

di RSUD Andi Makkasau. Artinya gaji yang diterima tidak berhubungan tingkat produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau.

Hubungan Komponen Rasa Aman Terhadap Pekerjaan dengan Produktivitas Kerja

Dari Tabel 4 diketahui p value = 0,295. Nilai p yang dihasilkan lebih besar dari tingkat signifikansi (nilai α) yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel rasa aman terhadap pekerjaan dengan variabel produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau.

Hubungan Komponen Keselamatan Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja

Dari Tabel 5 diketahui p value = 0,000. Nilai p yang dihasilkan lebih kecil dari tingkat signifikansi (nilai α) yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel keselamatan lingkungan kerja dengan variabel produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau. Selanjutnya, diketahui nilai korelasi (nilai r) = 0,222, berkisar dari 0,20 sampai dengan 0,39 sehingga tingkat keeratannya dikategorikan lemah dan disertai arah nilai korelasi positif maka hubungan antara kedua variabel

adalah linier positif, artinya semakin terjamin keselamatan di lingkungan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau.

Hubungan Komponen Rasa Bangga Terhadap Institusi dengan Produktivitas Kerja

Dari Tabel 6 di atas, diketahui p value = 0,760. Nilai p yang dihasilkan lebih besar dari tingkat signifikansi (nilai α) yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel rasa bangga terhadap institusi dengan variabel produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau. Artinya rasa bangga dengan tempat kerja seorang perawat di RSUD Andi Makkasau tidak berhubungan tingkat produktivitas kerja perawat.

Hubungan Komponen Pengembangan Karir dengan Produktivitas Kerja

Dari Tabel 7 diketahui p value = 0,136. Nilai p yang dihasilkan lebih besar dari tingkat signifikansi (nilai α) yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel pengembangan karir dengan variabel produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau. Artinya pendidikan ataupun pelatihan yang diikuti oleh

seorang perawat di RSUD Andi Makkasau tidak berhubungan tingkat produktivitas kerja perawat.

Hubungan Komponen Fasilitas Yang Tersedia dengan Produktivitas Kerja

Dari Tabel 8 diketahui p value = 0,130. Nilai p yang dihasilkan lebih besar dari tingkat signifikansi (nilai α) yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel fasilitas yang diterima dengan variabel produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau. Artinya kelengkapan sarana dan prasana di RSUD Andi Makkasau tidak berhubungan tingkat produktivitas kerja perawat.

Hubungan Komponen Penyelesaian Masalah dengan Produktivitas Kerja

Dari Tabel 9 diketahui p value = 0,680. Nilai p yang dihasilkan lebih besar dari tingkat signifikansi (nilai α) yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel pengembangan karir dengan variabel produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau. Artinya masalah keperawatan yang terjadi di RSUD Andi Makkasau tidak berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja perawat.

Hubungan Komponen Komunikasi dengan Produktivitas Kerja

Dari Tabel 10 diketahui p value = 0,442. Nilai p yang dihasilkan lebih besar dari tingkat signifikansi (nilai α) yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara variabel komunikasi dengan variabel produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare.

PEMBAHASAN

Quality of Work Life merupakan konsep yang berusaha untuk menggambarkan persepsi karyawan terhadap pemenuhan kebutuhan melalui pengalaman kerja dalam suatu organisasi. Dengan demikian, tujuan antara kualitas kehidupan kerja memiliki tujuan yang sama dengan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola SDM yang unggul, memiliki produktivitas kerja yang maksimal serta perawat tersebut memperoleh kepuasan pribadi atas pemenuhan kebutuhannya.⁸

Keterlibatan Karyawan

Berdasarkan hasil analisis univariat, nilai mean untuk komponen keterlibatan karyawan sebesar 3,65 dimana interval maksimal adalah 4. Hal

ini menunjukkan bahwa penilaian perawat mengenai keterlibatan karyawan cukup baik. Sedangkan hasil analisis bivariat, nilai $p = 0,000$ artinya memiliki hubungan signifikan antara keterlibatan karyawan terhadap produktivitas kerja perawat RSUD Andi Makkasau Kota Parepare artinya H_0 diterima. Selain itu, nilai $p = 0,401$ menunjukkan bahwa keterlibatan perawat memiliki hubungan positif dan keeratannya sedang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan perawat di RSUD Andi Makkasau maka semakin meningkat pula produktivitas kerja perawat. Hal ini dikarenakan atasan melibatkan langsung perawat dalam segala aspek yang dianggap perlu serta diberikannya wewenang dan tanggung jawab sepenuhnya dalam menjalankan pekerjaan. Hasil tersebut sama dengan hasil yang ditemukan oleh Sinta Syantika (2011).⁹

Kompensasi yang Seimbang

Berdasarkan hasil analisis univariat, nilai mean untuk komponen kompensasi yang seimbang sebesar 2,70 dimana interval maksimal adalah 4. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian perawat mengenai kompensasi yang seimbang kurang baik. Berdasarkan uji analisis bivariat, nilai $p = 0,169$ artinya tidak terdapat

hubungan antara kompensasi yang seimbang terhadap produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare artinya H_0 ditolak. Nilai $p = 0,074$. Hal ini menunjukkan bahwa gaji yang diterima oleh perawat sudah merupakan ketentuan sehingga banyaknya pekerjaan tidak mempengaruhi pendapatan yang mereka dapatkan. Besarnya kompensasi yang harus diseimbangkan merupakan sesuatu yang sulit karena pendapatan disesuaikan dengan status kepegawaian serta golongan kerja sehingga hal tersebut tidak mungkin. Hasil tersebut sama dengan hasil yang ditemukan oleh Rezeky, S.P (2014).¹⁰

Rasa Aman Terhadap Pekerjaan

Berdasarkan hasil analisis univariat, nilai mean untuk komponen rasa aman terhadap pekerjaan sebesar 3,16 dimana interval maksimal adalah 4. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian perawat mengenai rasa aman terhadap pekerjaan baik. Berdasarkan uji analisis bivariat, nilai $p = 0,295$ artinya tidak memiliki hubungan antara rasa aman terhadap pekerjaan dengan produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare artinya H_0 ditolak. Selain itu, nilai $p = -0,056$ hal ini

membuktikan bahwa rasa nyaman, ketentraman serta keakraban dengan rekan kerja tidak berhubungan dengan produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare dikarenakan rasa aman ditempat kerja tidak menjamin seorang perawat dapat bekerja secara produktif salah satu faktor penyebabnya karena lingkungan kerja yang letaknya tidak strategis. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa keterlibatan karyawan berhubungan dengan produktivitas kerja. Hasil tersebut sama dengan hasil yang ditemukan oleh Rezeky, S.P (2014).¹⁰

Keselamatan Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil analisis univariat, nilai mean untuk komponen keselamatan lingkungan kerja sebesar 3,56 dimana interval maksimal adalah 4. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian perawat mengenai keterlibatan karyawan baik. Sedangkan hasil analisis bivariat, nilai $p = 0,000$ artinya memiliki hubungan signifikan antara keselamatan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja perawat RSUD Andi Makkasau Kota Parepare artinya H_0 diterima. Selain itu, nilai $p = 0,222$ menunjukkan bahwa keselamatan lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan keeratannya sedang. Lingkungan

kerja yang kondusif, aman serta dilengkapi dengan perlengkapannya yang memadai dapat membuat seorang perawat bekerja secara produktif sehingga tidak ada lagi rasa takut yang dirasakan pada saat bekerja. Semakin baik keselamatan lingkungan kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. Hasil tersebut sama dengan hasil yang ditemukan oleh Sinta Syantika (2011).¹³

Rasa Bangga Terhadap Institusi

Berdasarkan hasil analisis univariat, nilai mean untuk komponen rasa bangga terhadap institusi sebesar 3,45 dimana interval maksimal adalah 4. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian perawat mengenai rasa bangga terhadap institusi sangat baik. Berdasarkan uji analisis bivariat, nilai $p = 0,760$ artinya tidak memiliki hubungan antara rasa bangga terhadap institusi dengan produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare artinya H_0 diterima. Selain itu, nilai $p = -0,016$ hal ini membuktikan bahwa baik buruknya citra rumah sakit dimata orang lain tidak mempengaruhi cara kerja perawat. Citra rumah sakit memang sangat penting namun pekerjaan seorang perawat tidak dilihat dari segi itu saja. Selain itu

karir yang tidak jelas juga merupakan aspek penentu sehingga hal tersebut dapat terjadi. Oleh karena itu rasa bangga terhadap institusi tidak berhubungan dengan produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. Hasil tersebut sama dengan hasil yang ditemukan oleh Rezeky, S.P (2014).¹⁰

Pengembangan Karir

Berdasarkan hasil analisis univariat, nilai mean untuk komponen pengembangan karir sebesar 3,16 dimana interval maksimal adalah 4. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian perawat mengenai pengembangan karir cukup baik. Berdasarkan uji analisis bivariat, nilai $p = 0,136$ artinya tidak memiliki hubungan antara pengembangan karir dengan produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare artinya H_0 ditolak. Selain itu, nilai $p = 0,080$ hal ini membuktikan bahwa banyaknya pelatihan ataupun pembinaan yang diberikan kepada perawat tidak berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. Hal ini diakibatkan karena pihak rumah sakit yang kurang memperhatikan untuk memberikan pelatihan kepada perawat mereka. Perawat merupakan salah satu pekerjaan yang harus diberikan

pelatihan secara rutin dan berkesinambungan karena ilmu mengenai keperawatan akan terus berkembang kedepannya. Hasil tersebut sama dengan hasil yang ditemukan oleh Rezeky, S.P (2014).¹⁰

Fasilitas Yang Tersedia

Berdasarkan hasil analisis univariat, nilai mean untuk komponen fasilitas yang tersedia sebesar 2,72 dimana interval maksimal adalah 4. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian perawat mengenai fasilitas yang tersedia di RSUD Andi Makkasau kurang memadai. Berdasarkan uji analisis bivariat, nilai $p = 0,130$ artinya tidak memiliki hubungan antara fasilitas yang tersedia dengan produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare artinya H_0 ditolak. Selain itu, nilai $p = 0,081$ hal ini membuktikan bahwa fasilitas yang lengkap dan memadai tidak berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. Hal ini diakibatkan karena perlengkapan yang dibutuhkan perawat dirasa masih kurang disediakan oleh pihak rumah sakit, sedangkan hal seperti itulah yang seharusnya harus terus dilengkapi demi menunjang pekerjaan perawat. Hasil tersebut sama dengan hasil yang ditemukan oleh Rezeky, S.P (2014).¹⁰

Penyelesaian Masalah

Berdasarkan hasil analisis univariat, nilai mean untuk komponen penyelesaian masalah sebesar 3,33 dimana interval maksimal adalah 4. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian perawat mengenai penyelesaian masalah di RSUD Andi Makkasau sangat bagus. Berdasarkan uji analisis bivariat, nilai $p = 0,680$ artinya tidak memiliki hubungan antara penyelesaian masalah dengan produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare artinya H_0 ditolak. Selain itu, nilai $p = 0,022$ hal ini membuktikan bahwa masalah yang dihadapi baik itu internal maupun eksternal tidak berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. Hal ini diakibatkan karena terkadang akan ada beberapa masalah yang akan muncul seiring bekerja namun jika suasana kerja mampu dikendalikan oleh atasan maka hal seperti itu dapat terminimalisir. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa penyelesaian masalah tidak berhubungan dengan produktivitas kerja. Hasil tersebut sama dengan hasil yang ditemukan oleh Rezeky, S.P (2014).¹⁰

Komunikasi

Berdasarkan hasil analisis univariat, nilai mean untuk

komponen komunikasi sebesar 3,64 dimana interval maksimal adalah 4. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian perawat mengenai komunikasi di RSUD Andi Makkasau sangat bagus. Berdasarkan uji analisis bivariat, nilai $p = 0,442$ artinya tidak memiliki hubungan antara komunikasi dengan produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare artinya H_0 ditolak. Selain itu, nilai $p = 0,041$ hal ini membuktikan bahwa lancar atau tidaknya komunikasi yang terjadi di bagian keperawatan tidak berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. Hal ini diakibatkan karena komunikasi yang lancar tidak menjamin kualitas pekerjaan yang dilakukan. Disatu sisi lainnya komunikasi yang terlalu banyak dapat membuat pekerjaan tidak akan terselesaikan secara tepat waktu. Hasil tersebut sama dengan hasil yang ditemukan oleh Rezeky, S.P (2014).¹⁰

Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis univariat, nilai mean untuk komponen produktivitas kerja sebesar 3,66 dimana interval maksimal adalah 4. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian perawat mengenai produktivitas kerja cukup tinggi. Ada banyak teori yang mengemukakan

tentang produktivitas kerja namun secara umum yaitu kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat.¹¹

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan (0,000) dan keselamatan lingkungan kerja (0,000) merupakan variabel yang berhubungan dengan produktivitas kerja di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. Adapun variabel yang tidak berhubungan dengan produktivitas kerja yaitu kompensasi yang seimbang (0,169), rasa aman terhadap pekerjaan (0,295), rasa bangga (0,760), pengembangan karir (0,136), fasilitas yang tersedia (0,130), penyelesaian masalah (0,680), dan komunikasi (0,442). Disarankan kepada pihak manajemen rumah sakit, untuk meningkatkan produktivitas kerja agar memperhatikan kompensasi yang diterima oleh perawat dengan mempertimbangkan beban pekerjaan yang dikerjakan sehingga perawat akan merasa lebih semangat dalam bekerja. Selain itu, untuk meningkatkan produktivitas kerja,

pihak manajemen rumah sakit diharapkan dapat memberikan kejelasan status kepegawaian setiap perawat sehingga mereka tidak merasa khawatir dalam bekerja, memperhatikan jenjang karir bagi seluruh petugas di rumah sakit khususnya perawat, melengkapi fasilitas yang dibutuhkan oleh tenaga kerja guna menunjang dan meningkatkan produktivitas kerja

petugas, memperhatikan permasalahan yang ada di unit kerja sehingga setiap masalah dapat diselesaikan sebelum menjadi besar, dan membuat program *family gathering* minimal sekali setahun guna mempererat silaturahmi dan memperlancar komunikasi antara pihak manajemen rumah sakit dan petugas khususnya perawat.

DAFTAR PUSTAKA

1. Republik Indonesia. Undang-Undang No.44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit. Lembar Negara RI Tahun 2009, Sekretariat Negara. Jakarta;2009. (Diakses pada Tanggal 08 April 2019)
2. Undang-Undang Nomor 23 tahun 1992. Tentang Kesehatan. Surabaya: Penerbit Ariloka; 2000. (Diakses pada Tanggal 08 April 2019)
3. Hafizurrachman, Trisnantoro, L, & Bachtiar, A. Kesehatan dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Tangerang. Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional; 2011:(6) 59-66. (Diakses pada Tanggal 08 April 2019)
4. Penilaian Prestasi Kerja. <https://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/07/prestasi-kerja-penegertian-penilaian.html>. (Diakses pada Tanggal 27 Maret 2019).
5. Eni, N.R., Analisis Karakteristik Pasien Rawat Inap dengan Hypertension di Rumah Sakit Umum Islam Gemolong. Jurnal Ilmiah Rekam Medis dan Informatika Kesehatan. Infokes; 2013: 6(1). (Diakses pada Tanggal 08 April 2019)
6. Hidayat, Anwar. Tutorial Rumus Chi-square dan Metode Hitung;2012. Diunduh melalui <https://www.statistikian.com/2012/11/rumus-chi-square.html>. (Diakses pada Tanggal 10 April 2019).
7. Seokidjo, Notoatmodjo. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta; 2014. (Diakses pada Tanggal 08 April 2019)
8. Hardjanti, I.W., Noermijanti & Dewanto, A. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja

- terhadap Pshucological Well-Being dan Keinginan Pindah Kerja Perawat dan Bidan di Rumah Sakit. *National Public Health Journal*; 2017:12(7-14).(Diakses pada Tanggal 08 April 2019)
9. Samtica, Sinta. Hubungan Komponen Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality Of Work Life*) Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di RS Haji Jakarta Tahun. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*; 2011: Vol 7 (182).(Diakses pada Tanggal 08 April 2019)
 10. Rezeki, S.P., & Ayuningtyas, D. *The Quality Of Work Life and the Performance of Midwives in Maternal Health Service*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*; 2014:(8(265-271). (Diakses pada Tanggal 08 April 2019)
 11. Usman, U. (2016). Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmas Lapadde Kota Parepare. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 12(1), 21-28.
 12. Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. *Total Quality Management*. Yogyakarta: ANDI;2001.
 13. Wahyudi, Tri. Produktivitas Kerja Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada). *Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan Indonesia*;2015:Vol 9 No 1.
 14. Sulastri, Suci. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia; 2016. Diunduh melalui <https://sucisulastri96.blogspot.com/2016/09/makalah-pemberdayaan-sumber-daya.html>. [diakses 8 April 2019].

LAMPIRAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir, Lama Kerja, dan Status Kepegawaian Responden di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare Tahun 2019

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-Laki	2	2,9
Perempuan	68	97,1
Total	70	100
Usia	Jumlah	Presentase (%)
21-30	29	41.43
31-40	29	41.43
41-50	6	8.57
51-60	6	8.57
Total	70	100
Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SMA	1	1.43
D3 AKPER	18	25.71
S1 Keperawatan	45	64.29
S2 Keperawatan	6	8.57
Total	70	100

Lama Kerja	Jumlah	Presentase (%)
<6 Tahun	17	24,29
6-10 Tahun	27	38,57
11-15 Tahun	12	17,14
>15 Tahun	14	20
Total	70	100

Status Kepegawaian	Jumlah	Presentase (%)
PNS	33	47
Non PNS	37	53
Total	70	100

Tabel2.Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman* Antara Komponen Keterlibatan Karyawan dengan Produktivitas Kerja Perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare

Variabel	Nilai r	Nilai p	Hubungan	Tingkat Keeratan
Keterlibatan Karyawan	0,401	0,000	Ada (Linear Positif)	Sedang

Tabel3.Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman* Antara Komponen Kompensasi yang Seimbang dengan Produktivitas Kerja Perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare

Variabel	Nilai r	Nilai p	Hubungan	Tingkat Keeratan
Kompensasi yang Seimbang	0,074	0,169	Tidak ada	-

Tabel4.Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman* Antara Komponen Rasa Aman Terhadap Pekerjaan dengan Produktivitas Kerja Perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare

Variabel	Nilai r	Nilai p	Hubungan	Tingkat Keeratan
Rasa Aman Terhadap Pekerjaan	0,056	0,295	Tidak ada	-

Tabel5.Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman* Antara Komponen Keselamatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare Tahun 2019

Variabel	Nilai r	Nilai p	Hubungan	Tingkat Keeratan
Keselamatan Lingkungan Kerja	0,222	0,000	Ada (Linear Positif)	Lemah

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman* Antara Komponen Rasa Bangga Terhadap Institusi dengan Produktivitas Kerja Perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare

Variabel	Nilai r	Nilai p	Hubungan	Tingkat Keeratan
Rasa Bangga Terhadap Institusi	-0,016	0,760	Tidak ada	-

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman* Antara Komponen Pengembangan Karir dengan Produktivitas Kerja Perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare Tahun 2019

Variabel	Nilai r	Nilai p	Hubungan	Tingkat Keeratan
Pengembangan Karir	0,080	0,136	Tidak ada	-

Tabel 8. Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman* Antara Komponen Fasilitas yang Tersedia dengan Produktivitas Kerja Perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare

Variabel	Nilai r	Nilai p	Hubungan	Tingkat Keeratan
Fasilitas yang Tersedia	0,081	0,130	Tidak ada	-

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman* Antara Komponen Penyelesaian Masalah dengan Produktivitas Kerja Perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare

Variabel	Nilai r	Nilai p	Hubungan	Tingkat Keeratan
Penyelesaian Masalah	0,022	0,680	Tidak ada	-

Tabel 10. Hasil Uji Korelasi *Rank Spearman* Antara Komponen Komunikasi dengan Produktivitas Kerja Perawat di RSUD Andi Makkasau Kota Parepare Tahun 2019

Variabel	Nilai r	Nilai p	Hubungan	Tingkat Keeratan
Komunikasi	0,041	0,442	Tidak ada	-