

SEPTEMBER  
2020[MANUJU: MALAHAYATI NURSING JOURNAL, P- ISSN: 2655-2728  
E-ISSN: 2655-4712 VOLUME 2, NOMOR 4 SEPTEMBER 2020] HAL 747-757

## Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang

M. Arifki Zainaro<sup>1</sup>, M. Ricko Gunawan<sup>2</sup>, Suhartini<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Dosen Keperawatan Universitas Malahayati Bandar Lampung  
Email: m.arifkiz@yahoo.com

<sup>2</sup>Dosen Keperawatan Universitas Malahayati Bandar Lampung  
Email: muh.rickogunawan@gmail.com

<sup>3</sup>Perawat Puskesmas Tulang Bawang I  
Email: suhartini@gmail.com

### **ABSTRACT: FACTORS RELATED TO THE WORK PRODUCTIVITY OF HEALTH WORKERS AT THE TULANG BAWANG I HEALTH CENTER IN TULANG BAWANG REGENCY**

**Introduction:** Based on data from the electric health information system (SIKDA) it is known that Puskesmas Tulang Bawang I, input data produced in 2017 were 27 reports, in 2018 there were 316 reports. At the 2017 Penawar Jaya Community Health Center there were 656 reports and in 2018 there were 788 reports, from the data reports it was seen that the Tulang Bawang I Health Center did not report activities to the fullest.

**Objective:** known factors related to the work productivity of health workers at the Tulang Bawang I Health Center in Tulang Bawang Regency in 2019.

**Method:** Type of quantitative research, research design with cross sectional approach. The population in this study were all health workers at the Tulang Bawang I Health Center in Tulang Bawang Regency with a sample of 63 people. There are two variables in this study, namely: Independent variables: motivation, work discipline and work ethic. The dependent variable in this study is work productivity. Analysis of data by univariate (frequency distribution) and bivariate using the chi square test.

**Results:** It is known that respondents with good work productivity as many as 34 (54.0%) respondents, poor work discipline as many as 36 (57.1%) respondents, good motivation as much as 50 (50%) respondents, and good work ethic as many as 39 (61.9 %) respondents. There is a relationship between work discipline and work productivity of health workers ( $p$ -value = 0,000 OR 20,800). There is a correlation between motivation and work productivity of health workers ( $p$ -value = 0.005 OR 9.778). There is a relationship between work ethic and work productivity of health workers ( $p$ -value = 0.020 OR 4,000). Suggestions provide opportunities for employees to express ideas and innovations in the process of progress of the hospital by looking at the rules that apply in the hospital.

**Key Word:** work productivity, work discipline, motivation, work ethic

M. Arifki Zainaro<sup>1</sup>, M. Ricko Gunawan<sup>2</sup>, Suhartini<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: m.arifkiz@yahoo.com

<sup>2</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: muh.rickogunawan@gmail.com

<sup>3</sup>Perawat Puskesmas Tulang Bawang I. Email: suhartini@gmail.com

## INTISARI: FAKTOR - FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS TULANG BAWANG I KABUPATEN TULANG BAWANG

**Pendahuluan:** Berdasarkan data sistem informasi kesehatan daerah (SIKDA) elektrik diketahui bahwa Puskesmas Tulang Bawang I, input data yang dihasilkan tahun 2017 sebanyak 27 laporan, di tahun 2018 sebanyak 316 laporan. Pada Puskesmas Penawar Jaya tahun 2017 sebanyak 656 laporan dan di tahun 2018 sebanyak 788 laporan, dari laporan data terlihat bahwa Puskesmas Tulang Bawang I tidak melaporkan kegiatan dengan maksimal.

**Tujuan :** diketahui faktor - faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang tahun 2019.

**Metode :** Jenis penelitian kuantitatif, rancangan penelitian dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang dengan sampel 63 orang. Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu: Variabel independen: motivasi, disiplin kerja dan etos kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Analisa data secara univariat (distribusi frekuensi) dan bivariat menggunakan uji *chi square*.

**Hasil Penelitian :** Diketahui responden dengan produktivitas kerja baik sebanyak 34 (54,0%) responden, disiplin kerja kurang baik sebanyak 36 (57,1%) responden, motivasi baik sebanyak 50 (50%) responden, dan etos kerja baik sebanyak 39 (61,9%) responden. Ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan ( $p\text{-value} = 0,000$  OR 20,800). Ada hubungan motivasi dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan ( $p\text{-value} = 0,005$  OR 9,778). Ada hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan ( $p\text{-value} = 0,020$  OR 4,000). Saran memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengungkapkan ide dan inovasi dalam proses kemajuan rumah sakit dengan memandang aturan yang berlaku di rumah sakit.

**Kata kunci :** produktivitas kerja, disiplin kerja, motivasi, etos kerja

### PENDAHULUAN

Menurut Mangkunegara faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja terbagi menjadi dua bagian yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Penelitian Musyoka (2016) Kinerja petugas kesehatan dinilai pada skor rata-rata 57,6%. Penelitian Usman (2016) Tenaga kesehatan yang memiliki kinerja baik sebanyak 69 responden (86,25%) sedangkan yang memiliki kinerja kurang baik sebanyak 11 responden (13,75%). Pahlevi (2017) Responden dalam

kinerja pelayanan kesehatan dengan baik sebanyak 60 responden (69,0%), selebihnya berkategori kurang baik sebanyak 27 responden (31,0%).

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

M. Arifki Zainaro<sup>1</sup>, M. Ricko Gunawan<sup>2</sup>, Suhartini<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: m.arifkiz@yahoo.com

<sup>2</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: muh.rickogunawan@gmail.com

<sup>3</sup>Perawat Puskesmas Tulang Bawang I. Email: suhartini@gmail.com

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 Rondonuwu (2016) dengan judul hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga harian lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara. Dengan hasil terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga harian lepas di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup Kabupaten Minahasa Utara. Penelitian Kawoan (2016) Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja ( $p = 0,018$ ) pada karyawan Pt. Samudera Mulia Abadi di Kabupaten Minahasa Utara.

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.

Penelitian Ningsih (2017) dengan judul analisis pengaruh etos kerja, lingkungan kerja, dan kompetensi karyawan terhadap produktivitas kerja menunjukkan bahwa Etos Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang. Penelitian Federika (2016) dengan judul pengaruh etos kerja dan kepuasan

kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan di pertenunan desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo dengan hasil ada pengaruh etos kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil pra survey yang dilakukan di Puskesmas Tulang Bawang I tanggal 5 - 9 Januari 2019 berdasarkan data rekam medis tercatat tahun 2018 jumlah pasien yang melakukan kunjungan rawat jalan sebesar 11.169 orang dan rawat inap sebanyak 279 orang. Puskesmas Tulang Bawang I masih kurang optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan dapat dilihat dari hasil standar pelayanan minimal (SPM) dari standar SPM > 90 % pencapaian hasil sebesar 67, 29% sehingga dapat menggambarkan mutu pelayanan masih belum optimal dan dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti.

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan di Puskesmas Tulang Bawang I tanggal 10-12 Januari 2019 diperoleh data dari 10 petugas kesehatan sebanyak 6 (60%) orang mengeluh mengenai pembayaran uang tunjangan yang sering terlambat dan berdasarkan data absensi perawat ternyata ke 6 (60%) orang tersebut sering mengalami terlambat masuk kerja. Mengingat tempat tinggal keenam orang tersebut berada dekat dengan lokasi kerja, sering datang terlambatnya mereka bukan disebabkan karena macet diperjalanan atau terlalu jauhnya tempat tinggal mereka dengan Puskesmas. Dari keterlambatan ini, belum ada tindakan dari kepemimpinan untuk mengatasi masalah, kepala ruangan belum pernah melakukan tindakan ketika ada pegawai yang bekerja dengan kinerja yang kurang,

M. Arifki Zainaro<sup>1</sup>, M. Ricko Gunawan<sup>2</sup>, Suhartini<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: m.arifkiz@yahoo.com

<sup>2</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: muh.rickogunawan@gmail.com

<sup>3</sup>Perawat Puskesmas Tulang Bawang I. Email: suhartini@gmail.com

tindakan yang dilakukan selama ini hanya melakukan teguran secara lisan. Selain itu di Puskesmas belum ada promosi yang berhubungan dengan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi. Kondisi tersebut menyebabkan masalah peningkatan produktivitas kerja tenaga kesehatan menjadi skala prioritas di Puskesmas. Oleh karena itu faktor internal petugas kesehatan yaitu motivasi, disiplin kerja dan etos kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja menjadi penting untuk diteliti.

Berdasarkan hasil observasi diketahui dari 10 orang petugas kesehatan tersebut, sebanyak 40% orang dengan latar belakang pendidikan S1 dan sebanyak 60% dengan latar belakang pendidikan Akademi (Keperawatan, Kebidanan, Farmasi, Kesehatan Masyarakat) yang sudah memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) di profesi masing-masing dimana untuk mendapatkan STR petugas kesehatan dilakukan uji kompetensi.

Berdasarkan Kepala Tata Usaha input data SIKDA pada tahun 2017/2018 di ruang pelayanan Balai Pengobatan (BP), Kesehatan Ibu dan Anak (KIA), Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS), Kesehatan Gigi tidak dilaksanakan secara optimal setiap hari sehingga laporan LB 1 yang bersumber dari input data tersebut tidak tercover dengan baik disebabkan karena petugas yang tidak termotivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja, sedangkan jika ditinjau dari sarana dan prasarana puskesmas sudah terpasang jaringan internet di ruang pelayanan. Kegiatan apel pagi yang biasanya dilakukan secara rutin setiap hari senin selalu dilaksanakan dengan jumlah petugas kurang dari

50% dari jumlah tenaga kesehatan yang ada. Pada pelayanan pasien terlihat adanya penumpukan pasien diruang tunggu yang disebabkan karena petugas pelayanan yang datang tidak tepat waktu. Terhambatnya proses pelaksanaan kegiatan disebabkan karena adanya hubungan antar kawan atau antar atasan kurang harmonis yang disebabkan karena penyampaian pendapat atau asprasi saat proses kegiatan dalam gedung.

Berdasarkan data Koordinator Rawat Inap Ruang Unit Gawat Darurat, tidak terpanturnya pergantian safety box dan plastik sampah medis dan non medis setiap hari. Register pasien UGD tidak tercatat, formulir pengkajian pasien yang masuk tidak sesuai dengan jumlah pasien. Dari ruang rawat inap didapatkan tidak adanya jadwal pergantian keset toilet di tiap-tiap ruangan. Pergantian jadwal sift kurang optimal dikarenakan keterlambatan petugas. Petugas lambat merespon saat dipanggil keluarga pasien sehingga komunikasi kurang terjaga dengan baik.

Berdasarkan data sistem informasi kesehatan daerah (SIKDA) elektrik diketahui bahwa Puskesmas Tulang Bawang I, input data yang dihasilkan tahun 2017 sebanyak 27 laporan, di tahun 2018 sebanyak 316 laporan, data tersebut menunjukkan adanya ketidakmaksimalan dalam melakukan input data.

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan di Puskesmas Penawar Jaya, pada tanggal 14-15 Januari 2019, diketahui dari 10 orang petugas, sebanyak 70% mengungkapkan selalu menerima tunjangan kinerja tepat waktu dan tidak pernah dipotong, dari

M. Arifki Zainaro<sup>1</sup>, M. Ricko Gunawan<sup>2</sup>, Suhartini<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: m.arifkiz@yahoo.com

<sup>2</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: muh.rickogunawan@gmail.com

<sup>3</sup>Perawat Puskesmas Tulang Bawang I. Email: suhartini@gmail.com

penjelasan bagian SDM Puskesmas diketahui bahwa pemotongan tunjangan kinerja biasanya dilakukan pada karyawan yang tidak masuk tanpa alasan yang jelas dan pemotongan yang dilakukan selalu dijelaskan kepada pihak yang menerima. Dari pihak Puskesmas sudah dilakukan upaya dalam peningkatan produktivitas karyawan seperti pelatihan atau seminar bagi karyawan yang memiliki kinerja yang baik, selain itu adanya tambahan tunjangan kinerja bagi karyawan yang berprestasi. Dari 10 orang petugas tersebut sudah memiliki Surat Tanda Registrasi (STR) di profesi masing-masing. Pada Puskesmas Penawar Jaya tahun 2017 sebanyak 656 laporan

dan di tahun 2018 sebanyak 788 laporan, dari laporan data terlihat bahwa Puskesmas Tulang Bawang I tidak melaporkan kegiatan dengan maksimal (Dinas Kesehatan Kabupaten Tulang Bawang, 2018). Hal tersebut menggambarkan adanya perbandingan antara Puskesmas Tulang Bawang I dan Penawar Jaya dalam penginputan data SIKDA pasien, terlihat adanya kemunduran produktifitas pada kedua Puskesmas namun di Puskesmas Tulang Bawang 1 terlihat kemunduran produktifitas yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan Puskesmas Penawar Jaya.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian kuantitatif, rancangan penelitian dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh petugas kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang dengan sampel 63 orang. Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu:

Variabel independen: motivasi, disiplin kerja dan etos kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja. Analisa data secara univariat (distribusi frekuensi) dan bivariat menggunakan uji *chi square*. Dalam pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 20.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Penelitian**

**Tabel 1**

**Distribusi frekuensi produktivitas kerja, motivasi, disiplin kerja dan etos kerja di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang**

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Produktivitas kerja	Baik	34	54,0
	Kurang Baik	29	46,0
Disiplin kerja	Baik	27	42,9
	Kurang Baik	36	57,1
Motivasi	Baik	50	79,4
	Kurang Baik	13	20,6
Etos kerja	Baik	39	61,9
	Kurang Baik	24	38,1
Total		63	100,0

M. Arifki Zainaro<sup>1</sup>, M. Ricko Gunawan<sup>2</sup>, Suhartini<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: m.arifkiz@yahoo.com

<sup>2</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: muh.rickogunawan@gmail.com

<sup>3</sup>Perawat Puskesmas Tulang Bawang I. Email: suhartini@gmail.com

Tabel 1 terlihat bahwa sebagian besar dari responden dengan produktivitas kerja baik sebanyak 34 (54,0%) responden, disiplin kerja kurang baik sebanyak 36 (57,1%) responden, motivasi baik sebanyak 50 (50%) responden, dan etos kerja baik sebanyak 39 (61,9%) responden.

### Analisis Bivariat

**Tabel 2**  
**Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang tahun 2019**

Disiplin kerja	Produktivitas kerja				Total		P-value	OR 95%CI
	Baik		Kurang Baik					
	n	%	n	%	N	%		
Baik	24	88,9	3	11,1	27	100	0,000	20,800 (5,610-84,723)
Kurang Baik	10	27,8	26	72,2	36	100		
Total	35	54,0	29	46,0	63	100		

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa dari 27 responden disiplin bekerja baik, sebanyak 24 (88,9%) responden memiliki produktivitas kerja baik dan sebanyak 26 (72,2%) responden memiliki produktivitas kerja kurang baik.

Dari Hasil uji statistik diperoleh  $p\text{-value} = 0,000$  yang berarti  $p < \alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan

disiplin kerja dengan produktivitas kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang tahun 2019. Dengan nilai OR 20,800 berarti responden disiplin kerja baik beresiko 20 kali lebih besar memiliki produktivitas kerja baik jika dibandingkan dengan responden disiplin kerja kurang baik.

**Tabel 3**  
**Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang tahun 2019**

Motivasi	Produktivitas kerja				Total		P-value	OR 95%CI
	Baik		Kurang Baik					
	n	%	n	%	N	%		
Baik	32	64,0	18	36,0	50	100	0,005	9,778 (1,948-49,088)
Kurang Baik	2	15,4	11	84,6	13	100		
Total	34	54,0	29	46,0	63	100		

M. Arifki Zainaro<sup>1</sup>, M. Ricko Gunawan<sup>2</sup>, Suhartini<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: m.arifkiz@yahoo.com

<sup>2</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: muh.rickogunawan@gmail.com

<sup>3</sup>Perawat Puskesmas Tulang Bawang I. Email: suhartini@gmail.com

Hasil uji statistik diperoleh  $p\text{-value} = 0,005$  yang berarti  $p > \alpha = 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Tulang

Bawang I Kabupaten Tulang Bawang tahun 2019. Dengan nilai OR 9,778 berarti responden motivasi baik beresiko 9,7 kali lebih besar memiliki produktivitas kerja baik jika dibandingkan dengan responden motivasi kurang baik.

**Tabel 4**  
**Hubungan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang tahun 2019**

Etos kerja	Produktivitas kerja				Total		P-value	OR 95%CI
	Baik		Kurang Baik					
	n	%	n	%	N	%		
Baik	26	66,7	13	33,3	39	100	0,020	4,000 (1,360-11,763)
Kurang Baik	8	33,3	16	66,7	24	100		
Total	34	54,0	29	46,0	63	100		

Hasil uji statistik diperoleh  $p\text{-value} = 0,020$  yang berarti  $p > \alpha = 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang

tahun 2019. Dengan nilai OR 4,000 berarti responden etos kerja baik beresiko 4 kali lebih besar memiliki produktivitas kerja baik jika dibandingkan dengan responden etos kerja kurang baik.

## PEMBAHASAN

### 1. Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui dari 27 responden disiplin bekerja baik, sebanyak 3 (11,1%) 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 walaupun 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

M. Arifki Zainaro<sup>1</sup>, M. Ricko Gunawan<sup>2</sup>, Suhartini<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: m.arifkiz@yahoo.com

<sup>2</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: muh.rickogunawan@gmail.com

<sup>3</sup>Perawat Puskesmas Tulang Bawang I. Email: suhartini@gmail.com

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.

## 2. Hubungan Motivasi Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui dari 13 responden motivasi kurang baik, sebanyak 2 (15,4%) responden memiliki produktivitas kerja baik, menurut pendapat peneliti adanya faktor lain seperti disiplin dan etos kerja yang baik sehingga meningkatkan produktivitas pada diri responden dan sebanyak 11 (84,6%) responden memiliki produktivitas kerja kurang baik, Kurangnya motivasi perawat dan juga hasil kerjanya mungkin didasari oleh kurang puasnya perawat tersebut pada pekerjaan dan hal lain yang terkait . Menurut pendapat peneliti bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan produktivitas kerja tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Produktivitas kerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi perawat tidak hanya

memberikan pelayanan kepada pasien, tetapi mereka juga tentunya mengharapkan pelayanan dari pihak manajemen agar haknya diberikan dengan baik.

## 3. Hubungan Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa dari 39 responden etos kerja baik, sebanyak 13 (33,3%) 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

M. Arifki Zainaro<sup>1</sup>, M. Ricko Gunawan<sup>2</sup>, Suhartini<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: m.arifkiz@yahoo.com

<sup>2</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: muh.rickogunawan@gmail.com

<sup>3</sup>Perawat Puskesmas Tulang Bawang I. Email: suhartini@gmail.com



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. 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.

#### KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diketahui sebagian besar dari responden dengan produktivitas kerja baik sebanyak 34 (54,0%) responden, motivasi baik sebanyak 50 (50%) responden, dan etos kerja baik sebanyak 39 (61,9%) responden. Ada hubungan disiplin kerja dengan

produktivitas kerja tenaga kesehatan. Ada hubungan motivasi dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan. Ada hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja tenaga kesehatan di Puskesmas Tulang Bawang I Kabupaten Tulang Bawang tahun 2019.

#### SARAN

Dalam peningkatan produktivitas tenaga kesehatan maka Puskesmas diharapkan membentuk tim yang bertugas untuk memonitoring dan mengevaluasi produktivitas kerja perawat yang bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas perawat yang nantinya bisa meningkatkan mutu pelayanan.

Dari hasil penelitian faktor yang berhubungan dengan produktivitas kerja, maka terdapat beberapa saran bagi Puskesmas dalam rangka peningkatan produktivitas yang diambil dari faktor-faktor yang mempengaruhi, seperti melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan pada saat perencanaan sehingga diharapkan dengan saran yang diuraikan dan dilaksanakan di Puskesmas dapat meningkatkan produktivitas tenaga kesehatan di Puskesmas.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin (2016). *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Liberty.
- Faderika, A. B. (2016). Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Pertenunan Desa Boro Kalibawang Kabupaten Kulon Progo. *Skripsi*,

*Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.*

- Fajariadi, D. (2014). *Analisis Etos Kerja, Iklim kerja dan Disiplin kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sumatera Utara*. Universitas Sumatera Utara, Medan.

M. Arifki Zainaro<sup>1</sup>, M. Ricko Gunawan<sup>2</sup>, Suhartini<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: m.arifkiz@yahoo.com

<sup>2</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: muh.rickogunawan@gmail.com

<sup>3</sup>Perawat Puskesmas Tulang Bawang I. Email: suhartini@gmail.com

- Hastono, Priyo Sutanto. (2016). *Analisis Data Pada Bidang Kesehatan*. Jakarta: Rajawaliipers.
- Ilyas, Yaslis. (2013). *Kiat sukses manajemen tim kerja*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kaawoan, A., Kolibu, F. K., & Kawatu, P. A. (2017). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Samudera Mulia Abadi Di Kabupaten Minahasa Utara*. *Kesmas*, 6(3).
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. Bandung. Perusahaan Rosda.
- Minarsih, M. (2015). Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Produktivitas Kerja Perawat di IRNA Non Bedah (Penyakit Dalam) RSUP. Dr. M. Djamil Padang.
- Mujiati, M., & Yuniar, Y. (2017). *Ketersediaan Sumber Daya Manusia Kesehatan pada Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama dalam Era Jaminan Kesehatan Nasional di Delapan Kabupaten-Kota di Indonesia*. *Media Penelitian dan Pengembangan Kesehatan*, 26(4), 201-210.
- Muninjaya, A. A. G. (2014). *Manajemen Buku Pelayanan Kesehatan*. Penerbit Buku Kedokteran, Jakarta.
- Ningsih, Y., Rudi, A., & Rafani, Y. (2017). *Analisis Pengaruh Etos Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT Indosat Tbk Pangkalpinang)*. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis*, 17(2), 38-48.
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan*. Jakarta. Salemba Medika.
- Pahlevi, Muhammad Iqbal. (2017). *Pengaruh Kompetensi Petugas Terhadap Kinerja Pelayanan Kesehatan Dipuskesmas Peureumeuekabupaten Aceh Barat*.
- Pohan, Imbalo. (2013). *Jaminan Mutu Layanan Kesehatan*. EGC: Jakarta.
- Profil Puskesmas Tulang Bawang. (2018). *Profil UPTD Puskesmas Tulang Bawang I*. Tulang Bawang
- Riyanto, A. (2017). *Aplikasi Metodologi Penelitian Kesehatan*. Nuha Medika: Yogyakarta.
- Rondonuwu, L. (2016). *Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Tenaga Harian Lepas Di Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup*. *Pharmacon*, 5(2).
- Sedarmayanti (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Saam. (2013). *Psikologi Keperawatan*. Jakarta: Rajawali Pers.

M. Arifki Zainaro<sup>1</sup>, M. Ricko Gunawan<sup>2</sup>, Suhartini<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: m.arifkiz@yahoo.com

<sup>2</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: muh.rickogunawan@gmail.com

<sup>3</sup>Perawat Puskesmas Tulang Bawang I. Email: suhartini@gmail.com

- Satrianegara, M. Fais. (2014). *Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan. Teori dan Aplikasi dalam Pelayanan Puskesmas dan Rumah Sakit*. Jakarta: Salemba Medika
- Sedarmayanti, (2017), *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siregar, Y. R., & Mariatin, E. (2017). *Hubungan Motivasi Berprestasi dan Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja*. Analitika.
- Sutrisno, Y. N., Suryoputro, A., & Fatmasari, E. Y. (2017). *Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Rawat Inap Di RSUD Kota Semarang*. Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal), 5(1), 142-149.
- Susanti, F. A. (2014). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Cibinong Tahun 2014*.
- Usman, U. (2016). *Analisis Kinerja Tenaga Kesehatan pada Puskesmaslapadde Kota Parepare*. Media Kesehatan Masyarakat Indonesia, 12(1), 21-28.
- Wibowo, (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

M. Arifki Zainaro<sup>1</sup>, M. Ricko Gunawan<sup>2</sup>, Suhartini<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: m.arifkiz@yahoo.com

<sup>2</sup>Dosen Universitas Malahayati Bandar Lampung. Email: muh.rickogunawan@gmail.com

<sup>3</sup>Perawat Puskesmas Tulang Bawang I. Email: suhartini@gmail.com