

Disiplin kerja, etos kerja dan kesempatan berprestasi dengan produktivitas kerja perawat rumah sakit

Riyanti^{1*}, Andri Yulianto²

¹Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Malahayati, Bandar Lampung. *Email: riri_warna@yahoo.co.id

²Program Studi DIII Keperawatan Universitas Muhammadiyah Pringsewu.

Abstract

Hospital nurses' job performance: Discipline, ethos at work and opportunity to reach a great accomplishment

Background: Hospitals as health care institutions must be able to provide quality and quality services in terms of good service to patients. Based on observations made by researchers from January 2 to 10 2019. Based on the results of interviews with 10 patients in the hospital found out of 10 people as many as 7 people (70%) stated that the services of health workers were not fast, of 10 people as many as 5 people stated officers arrive late when needed.

Purpose: knowing corelation of a work discipline, ethos at work, and opportunities for personal achievement among hospital nurses.

Method: Observational analytic research design with cross sectional method. This research was conducted in May in Zainal Abidin Pagar Alam Hospital, Way Kanan. The object of this research is work discipline, work ethic and opportunity to perform as independent variables and work productivity as the dependent variable. The subject of this research is nurses as permanent employees and contracts. Collecting data with a questionnaire. Data analysis was univariate and bivariate (chi square).

Results : based on the results of the study it is known that most of the respondents with good work productivity as much as 38 (56.7%) respondents, good work discipline as many as 36 (53.7%) respondents, good achievement opportunities as many as 37 (55.2%) respondents and work ethic both 42 (62.9%) respondents. There is a relationship between work discipline and nurse work productivity (p-value = 0,000 OR 14,375). There is a relationship of opportunity for achievement with nurse work productivity (p-value = 0,000 OR 11,786). There is a relationship between work ethic and nurse work productivity (p-value = 0.004 OR 5.313).

Conclusion: There was corelation of a work discipline, ethos at work, and opportunities for personal achievement among hospital nurses. Suggestions for hospitals Determination of work schedules according to the percentage of time used will likely prevent waste and work will be effective and efficient.

Keywords: Hospital nurses; Job performance; Discipline; Ethos; Opportunity; Accomplishment

Pendahuluan: Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan harus mampu memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas dari segi pelayanan yang baik kepada pasien. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dari tanggal 2 – 10 Januari 2019. Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 pasien di Rumah Sakit didapati dari 10 orang sebanyak 7 orang (70%) menyatakan pelayanan petugas kesehatan yang kurang cepat, dari 10 orang sebanyak 5 orang menyatakan petugas datang terlambat saat dibutuhkan.

Tujuan: Diketahui hubungan kedisiplinan kerja, etos kerja dan kesempatan berprestasi dengan produktivias kerja perawat.

Metode: Desain penelitian analitik observasional dengan metode *cross sectional*. Penelitian ini telah dilakukan pada bulan Mei 2019. disiplin kerja, etos kerja dan kesempatan berprestasi sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Subjek penelitian ini perawat sebagai karyawan tetap maupun kontrak. Pengumpulan data dengan kuesioner. Analisis data secara univariat dan bivariat (*chi square*).

Hasil: berdasarkan hasil penelitian diketahui sebagian besar dari responden dengan produktivitas kerja baik sebanyak 38 (56,7%) responden, disiplin kerja baik sebanyak 36 (53,7%) responden, kesempatan berprestasi baik sebanyak 37 (55,2%) responden dan etos kerja baik sebanyak 42 (62,9%) responden. Ada hubungan

Disiplin kerja, etos kerja dan kesempatan berprestasi dengan produktivitas kerja perawat rumah sakit

disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat (p -value = 0,000 OR 14,375). Ada hubungan kesempatan berprestasi dengan produktivitas kerja perawat (p -value = 0,000 OR 11,786). Ada hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja perawat (p -value = 0,004 OR 5,313).

Simpulan: Ada hubungan kesempatan berprestasi dengan produktivitas kerja perawat. Ada hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja perawat. Saran bagi rumah sakit Penetapan jadwal pekerjaan menurut prosentase waktu yang digunakan kemungkinan akan mencegah terjadinya pemborosan dan pekerjaan akan menjadi efektif dan efisien.

Kata Kunci : Kedisiplinan; Etos kerja; Kesempatan berprestasi; Produktivitas kerja

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan harus mampu memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas dari segi pelayanan yang baik kepada pasien. Peningkatan kualitas pelayanan harus dibarengi dengan manajemen sumber daya manusia sangat diperlukan pada 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).

Tenaga kesehatan terbanyak dirumah sakit adalah perawat. Perawat merupakan salah satu unsur penting dalam proses pelayanan kesehatan khususnya dalam pemberian asuhan keperawatan kepada pasien. Seorang perawat dituntut keberadaan untuk selalu berada di rumah sakit 24 jam melayani pasien, serta jumlah perawat yang mendominasi tenaga kesehatan. Salah satu tolak ukur dalam penilaian pelayanan keperawatan di rumah sakit adalah dengan menilai mutu pelayanan keperawatan yang ada di ruangan rawat inap (Kementrian Kesehatan Republik Indonesia, 2016)

Peningkatan produktivitas kerja perawat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti 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, begitupun sebaliknya, hubungan tersebut sangat berkaitan (Sedarmayanti, 2017).

Disiplin kerja merupakan suatu perbuatan atau tingkah laku yang menunjukkan sikap patuh atau taat pada suatu peraturan atau tata tertib 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. 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 (Tu'u, 2011).

Adapun menurut hasil penelitian di daerah lain tentang produktivitas kerja perawat di Rumah Sakit didalam penelitian proporsi responden dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan akademis, ketrampilan serta pengalamannya (*efficacy*) sebagian besar dalam kategori baik mencapai diatas 70%. Proporsi responden yang bisa bekerja secara efektif sesuai tujuan mencapai diatas 60% dan proporsi responden yang bekerja secara efisien diatas 70%. dan responden kategori buruk dibawah 10%. Terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sumatera Utara (Fajariadi, 2014)

Penelitian lainnya yang dilakukan terdapat perawat yang memiliki produktivitas kerja kategori "buruk" sebanyak 29 (49%) dari 59 perawat. Sedangkan perawat yang memiliki produktivitas kerja cukup baik sebanyak 30 (51%) dari 59 perawat (Susanti, 2015). Adanya dukung 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. (Ramadhan, 2016)

Seiring dengan waktu dan lamanya bekerja, setiap perawat pasti mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang

Riyanti^{1*}, Andri Yulianto²

¹Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Malahayati, Bandar Lampung. *Email: riri_warna@yahoo.co.id

²Program Studi DIII Keperawatan Universitas Muhammadiyah Pringsewu.

Disiplin kerja, etos kerja dan kesempatan berprestasi dengan produktivitas kerja perawat rumah sakit

nantinya akan bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi. Apabila ada kesempatan terbuka dalam berprestasi, hal ini berpengaruh positif menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2017).

Kegiatan di ruangan rawat inap banyak dilakukan oleh tenaga pelaksana keperawatan. RSUD Zainal Abidin Pagar Alam memiliki berbagai macam kelas ruangan rawat inap. Mulai dari ruangan kelas I,II, dan III. Dengan jumlah keseluruhan tempat tidur adalah sebanyak 60 tempat tidur, 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, di semua 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.

Hasil survey kepuasan pelanggan diperoleh hasil bahwa masih ditemukannya keluhan pasien terhadap dimensi kualitas pelayanan kesehatan. Selain itu menurut data yang di dapat dari Instalasi Rekam Medis diketahui bahwa didapatkan data 43.29% perawat melakukan pendokumentasian assemen awal keperawatan dalam waktu 1x24 jam belum sesuai dengan petunjuk pengisian yang sudah ditetapkan, 22.50% perawat melakukan pendokumentasian pengkajian keperawatan belum sesuai dengan standar asuhan keperawatan, 25.45% perawat menetapkan diagnose keperawatan belum sesuai dengan hasil pengkajian yang dilakukan, 24.27% perawat melakukan perencanaan tindakan keperawatan

yang dilakukan belum sesuai dengan diagnose keperawatan yang telah ditetapkan, 21.60% perawat melakukan evaluasi keperawatan belum sesuai dengan diagnose keperawatan yang sudah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan penelitian dan pendekatan *cross sectional*. Lokasinya di RSUD Zainal Abidin Pagaralam, dilakukan pada bulan Mei 2019. Surat layak etik nomor. 301/EC/KEP-UNMAL/1.2019 didapatkan dari komisi etik Universitas Malahayati. Populasinya seluruh perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut sebanyak 96 perawat, dan dijadikan total sampling namun yang bersedia hanya 67 responden. Variabel terikatnya: produktivitas kerja dan variable bebas: disiplin kerja, etos kerja dan kesempatan berprestasi. Pengumpulan data dengan kuesioner, analisa data secara univariat dan bivariat menggunakan uji *chi square*. Data demografi meliputi: umur, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan dan lamanya bekerja di rumah sakit.

Kuesioner produktivitas kerja sebanyak 26 item pertanyaan (Fajariadi, 2014). Kuesioner etos kerja sebanyak 18 item pertanyaan dan disiplin kerja sebanyak 25 item pertanyaan (Sedarmayanti, 2017) dan Kesempatan berprestasi sebanyak 13 item pertanyaan (Susanti, 2014). Semua kuesioner sudah dilakukan uji validitas dengan hasil korelasi r hasil $> r$ tabel dan uji reliabilitasnya nilai alpha antara 0.70 – 0.90

Kategori skor penilaian menggunakan Skala *Likert* (1-5) dan dikatakan “baik” apabila hasil skor nilai $>50\%$ dan kategori “buruk” apabila skor $\leq 50\%$.

Riyanti^{1*}, Andri Yulianto²

¹Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Malahayati, Bandar Lampung. *Email: riri_warna@yahoo.co.id

²Program Studi DIII Keperawatan Universitas Muhammadiyah Pringsewu.

Disiplin kerja, etos kerja dan kesempatan berprestasi dengan produktivitas kerja perawat rumah sakit

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Demografi Responden N=67

<i>Demografi</i>		<i>n</i>	<i>%</i>	<i>M±SD</i>
Usia (Tahun)(Rentang: 26-53)		67		39.78±9.20
Lamanya Bekerja di Rumah Sakit (Tahun)(Rentang: 1-26)		67		12.12±8.71
Jenis Kelamin	Laki-laki	17	25.4	
	Perempuan	50	74.6	
Pendidikan	Sarjana Keperawatan /Ners	26	38.8	
	Ahli Madya Keperawatan	35	52.2	
	Sekolah Perawat Kesehatan	6	9.0	
Status Perkawinan	Belum Menikah	5	7.5	
	Menikah	55	82.1	
	Janda atau Duda	7	10.4	
Produktivitas kerja	Baik	38	56.7	
	Buruk	29	43.3	
Disiplin kerja	Baik	36	53.7	
	Buruk	31	46.3	
Kesempatan berprestasi	Baik	37	55.2	
	Buruk	30	44.8	
Etos kerja	Baik	42	62.9	
	Buruk	25	37.1	

Berdasarkan tabel 1. diketahui responden sebanyak 67 berusia antara 26 tahun sampai 53 tahun dengan mean sebesar 39.78 dan standar deviasi 9.20. Berjenis kelamin terbanyak Perempuan sebanyak 74.6 %, tingkat pendidikan terbanyak Ahli Madya Keperawatan sebanyak 52.2%, status perkawinan terbanyak menikah sebanyak 82.1%, Lamanya Bekerja di Rumah Sakit antara 1 tahun sampai 26 tahun) dengan mean sebesar 12.12 dan standar deviasi 8.71

Sebagian besar dari responden dengan produktivitas kerja baik sebanyak 38 (56.7%) responden, disiplin kerja baik sebanyak 36 (53.7%) responden, kesempatan berprestasi baik sebanyak 37 (55.2%) responden dan etos kerja baik sebanyak 42 (62.9%) responden.

Riyanti^{1*}, Andri Yulianto²

¹Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Malahayati, Bandar Lampung. *Email: riri_warna@yahoo.co.id

²Program Studi DIII Keperawatan Universitas Muhammadiyah Pringsewu.

Tabel 2 Hubungan Variabel Dengan Produktivitas Kerja N = 67

Variabel	Produktivitas kerja				Total		p-value	OR 95%CI
	Baik		Buruk		N	%		
	n	%	n	%				
Disiplin kerja								
Baik	30	44.7	6	8.9	36	53.7	0.000	14.375 (4.374-47.240)
Buruk	8	11.9	23	34.3	31	46.3		
Kesempatan Berprestasi								
Baik	30	44.7	7	10.4	37	55.2	0.000	11.786 (3.717- 37.369)
Buruk	8	11.9	22	32.8	30	44.8		
Etos kerja								
Baik	30	44.7	12	17.9	42	62.9	0.004	5.313 (1.814-15.556)
Buruk	8	11.9	17	25.4	25	37.1		

Berdasarkan tabel 2 bahwa dari 36 responden disiplin bekerja baik, sebanyak 30 (44.7%) responden memiliki produktivitas kerja baik dan sebanyak 6 (8.9%) responden memiliki produktivitas kerja buruk. Dari 31 responden disiplin kerja kurang baik, sebanyak 8 (11.9%) responden memiliki produktivitas kerja baik dan sebanyak 23 (34.3%) responden memiliki produktivitas kerja buruk.

Hasil uji statistik diperoleh *p-value* = 0.000 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. Dengan nilai OR 14.375 berarti responden disiplin kerja baik beresiko 14 kali lebih besar memiliki produktivitas kerja baik jika dibandingkan dengan responden disiplin kerja kurang baik. Dengan 95% *Confidence interval*: dimana dengan nilai OR 14.3 didapati nilai *lower* 4.3 memiliki selisih 10.0 dan nilai *upper* 47.2 memiliki selisih 22.8. Dari selisih nilai ini didapati selisih nilai >1 bisa diartikan bahwa hubungan ini memiliki derajat kepercayaan rendah.

Ada 37 responden kesempatan berprestasi baik, sebanyak 30 (44.7%) responden memiliki produktivitas kerja baik dan sebanyak 7 (10.4%) responden memiliki produktivitas kerja buruk. Dari 30 responden kesempatan berprestasi buruk, sebanyak 8 (11.9%) responden memiliki produktivitas kerja baik dan sebanyak 22 (32.8%) responden memiliki produktivitas kerja buruk.

Hasil uji statistik diperoleh *p-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. Dengan nilai OR 11.786 berarti responden kesempatan berprestasi baik beresiko 11.7 kali lebih besar memiliki produktivitas kerja baik jika dibandingkan dengan responden kesempatan berprestasi kurang baik. Dengan 95% *Confidence interval*: dimana dengan nilai OR 11.7 didapati nilai *lower* 3.7 memiliki selisih 8.0 dan nilai *upper* 37.3 memiliki selisih 25.5. Dari selisih nilai ini didapati selisih nilai >1 bisa diartikan bahwa hubungan ini memiliki derajat kepercayaan rendah.

Didapatkan 42 responden etos kerja baik, sebanyak 30 (44.7%) responden memiliki produktivitas kerja baik dan sebanyak 12 (17.9%) responden memiliki produktivitas kerja buruk. Dari 25 responden etos kerja buruk, yaitu sebanyak 8 (11.9%) responden memiliki produktivitas kerja baik dan sebanyak 17 (25.4%) responden memiliki produktivitas kerja buruk.

Hasil uji statistik diperoleh *p-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. Dengan nilai OR 5,313 berarti responden etos kerja baik beresiko 5,3 kali lebih besar memiliki produktivitas kerja baik jika dibandingkan dengan responden etos kerja buruk. Dengan 95% *Confidence interval*: dimana dengan nilai OR 5,3

Riyanti^{1*}, Andri Yulianto²

¹Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Malahayati, Bandar Lampung. *Email: riri_warna@yahoo.co.id

²Program Studi DIII Keperawatan Universitas Muhammadiyah Pringsewu.

Disiplin kerja, etos kerja dan kesempatan berprestasi dengan produktivitas kerja perawat rumah sakit

didapati nilai *lower* 1,8 memiliki selisih 3,4 dan nilai *upper* 15,5 memiliki selisih 10,2. Dari selisih nilai ini didapati selisih nilai > 1 bisa diartikan bahwa hubungan ini memiliki derajat kepercayaan rendah.

PEMBAHASAN

Produktivitas kerja

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa dari 67 responden sebanyak 38 (56.7%) responden produktivitas kerja baik dan sebanyak 29 (43.3%) responden produktivitas kerja buruk. Pentingnya produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang maupun jasa. Peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada di bawah kondisi distribusi yang sama dan perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja (Sedarmayanti, 2017). Meningkatkan produktivitas berarti bekerja lebih giat dan cepat, meningkatkan mutu barang, kerja dan kehidupan. Untuk meningkatkan penumbuhan ekonomi, upah yang wajar dan untuk meningkatkan kondisi kerja, perlu mempertimbangkan produktivitas sebagai faktor penyumbang terbesar. Karena manusia adalah sumber daya yang penting dan merupakan tujuan dari bukan atas beban biaya mereka tetapi atas beban biaya dari waktu yang terbuang, pengurangan pegawai, birokrasi yang tidak perlu dan sebagainya (Wijaya, 2015).

Penelitian lainnya yang dilakukan di RSUP. Dr. M. Djamil Padang didapatkan hasil proporsi responden pada aspek produktivitas kerjanya memperlihatkan produktivitas kerja baik sebanyak 49 responden (81,7%) responden dan memperlihatkan produktivitas kerja kurang baik sebanyak 11 responden (18,3%) (Mike, 2011). Menurut pendapat peneliti produktivitas digambarkan sebagai suatu sistem yang terdiri dari masukan, proses, dan keluaran. Masukan yaitu menyatakan penggunaan sumber daya yang efisiensi dengan menggunakan sumber daya yang minimal, sedangkan keluaran adalah suatu kumpulan hasil yang menunjukkan efektivitas, untuk menghasilkan jumlah dan kualitas keluaran yang dibutuhkan dengan adanya keuntungan,

keberhasilan pelayanan yang baik, kegiatan yang meningkat dan adanya umpan balik.

"Discipline is management action to enforce organization standards". Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut tipe permasalahan dalam kedisiplinan, antara lain kehadiran, perilaku dalam bekerja (dalam lingkungan kerja), ketidakjujuran, dan aktivitas di luar lingkungan kerja. (Mangkunegara, 2013)

Penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh perilaku kerja para karyawan kurang disiplin yang ditunjukkan oleh perilaku karyawan yang sering bolos, tertidur saat jam kerja sedang aktif, atau pulang lebih awal dari jam kerja. Bilamana kedisiplinan tidak dapat ditegakkan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai secara efektif dan efisien. Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang baik, maka akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Melalui disiplin kerja pula, seorang pimpinan harus dapat memberikan penjelasan mengenai peraturan-peraturan perusahaan agar karyawan taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan yang selalu taat dan patuh pada tata tertib maka akan tercipta disiplin kerja yang keras yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pada seorang karyawan (Ilyas, 2012).

Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa dari 67 responden sebanyak 36 (53.7%) responden memiliki disiplin kerja baik dan sebanyak 31 (46.3%) responden memiliki disiplin kerja kurang baik. Hasil uji statistik diperoleh *p-value* = 0.000 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. Dengan nilai OR 14,375 berarti responden disiplin kerja baik beresiko 14 kali lebih besar memiliki produktivitas kerja baik jika dibandingkan dengan responden disiplin kerja kurang baik.

Menurut teori faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang salah satunya adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah

Riyanti^{1*}, Andri Yulianto²

¹Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Malahayati, Bandar Lampung. *Email: riri_warna@yahoo.co.id

²Program Studi DIII Keperawatan Universitas Muhammadiyah Pringsewu.

Disiplin kerja, etos kerja dan kesempatan berprestasi dengan produktivitas kerja perawat rumah sakit

laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma dan kaidah yang berlaku. Disiplin dapat pula berarti: pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila. Dari ciri pola tingkah laku pribadi disiplin, disiplin membutuhkan pengorbanan, antara lain perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain. Disiplin bukanlah tujuan, melainkan sarana yang ikut memainkan peran dalam pencapaian tujuan. Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Matra erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi disiplin dengan produktivitas maka disiplin mempunyai peran sentral dalam, membentuk pola kerja dan etor kerja produktif (Sedarmayanti, 2017)

Analisis etos kerja, iklim kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja perawat pelaksana di rumah sakit jiwa provinsi Sumatera Utara. Hasil proporsi responden dalam hal disiplin kerja memperlihatkan baik sebanyak 53 responden (88,3%) dan memperlihatkan kurang baik sebanyak 7 responden (11,7%) (Fajariadi, 2014)

Seorang karyawan yang memiliki disiplin yang baik, maka akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Melalui disiplin kerja pula, seorang pimpinan harus dapat memberikan penjelasan mengenai peraturan-peraturan perusahaan agar karyawan taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Karyawan yang selalu taat dan patuh pada tata tertib maka akan tercipta disiplin kerja yang keras yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pada seorang karyawan (Malayu, 2012)

Hasil penelitian bahwa 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 (Asbakhul'ulum, 2010).

Penelitian lain memperkuat pernyataan bahwa disiplin kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa untuk menciptakan

produktivitas kerja karyawan tidak mudah, banyak faktor mempengaruhinya diantaranya disiplin kerja karyawan pada perusahaan (Usman, 2016)

Menurut pendapat peneliti 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 Etos Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa dari 67 responden sebanyak 42 (62,7%) responden memiliki etos kerja baik dan sebanyak 25 (37,3%) responden memiliki etos kerja kurang baik. 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. Dengan nilai OR 5,313 berarti responden etos kerja baik beresiko 5,3 kali lebih besar memiliki produktivitas kerja baik jika dibandingkan dengan responden etos kerja kurang baik.

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas yang bukan saja produktivitas individu

Riyanti^{1*}, Andri Yulianto²

¹Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Malahayati, Bandar Lampung. *Email: riri_warna@yahoo.co.id

²Program Studi DIII Keperawatan Universitas Muhammadiyah Pringsewu.

Disiplin kerja, etos kerja dan kesempatan berprestasi dengan produktivitas kerja perawat rumah sakit

melainkan produktivitas masyarakat secara keseluruhan (Putri, 2014). Analisis etos kerja, iklim kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja perawat pelaksana di rumah sakit jiwa provinsi sumatera utara. Hasil proporsi responden dalam hal etos kerja memperlihatkan berpersepsi etos kerja baik sebanyak 52 responden (86.7%) dan memperlihatkan merasa etos kerja kurang baik hanya 8 responden (13,3%) (Fajariadi, 2014)

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 (Azwar, 2016).

Etos kerja tercermin dalam kedisiplinan melaksanakan pekerjaan. Perawat juga dituntut untuk disiplin dalam bekerja, menyatakan masalah kedisiplinan kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan, dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan organisasi. Kecenderungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh perilaku kerja para karyawan yang kurang disiplin, yang ditunjukkan oleh perilaku karyawan yang sering bolos, tertidur saat jam kerja sedang aktif, atau pulang lebih awal dari jam kerja. Dengan sering tidak disiplinnya SDM maka target penyelesaian pekerjaan tidak pernah tercapai yang pada gilirannya berpengaruh terhadap produktivitas kerja organisasi. (Ndraha, 2015).

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

Hubungan Kesempatan Berprestasi Dengan Produktivitas Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa dari 67 responden sebanyak 37 (55.2%) responden memiliki kesempatan berprestasi baik dan sebanyak 30 (44.8%) responden memiliki kesempatan berprestasi kurang baik.

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. Dengan nilai OR 11.786 berarti responden kesempatan berprestasi baik beresiko 11,7 kali lebih besar memiliki produktivitas kerja baik jika dibandingkan dengan responden kesempatan berprestasi kurang baik.

Pegawai yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier/pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja. Keterampilan dan produktivitas pegawai berkembang melalui pekerjaan dan didalam pekerjaan. Keterampilan tertentu yang tidak diterapkan dalam jangka waktu tertentu dapat menurunkan/menghilangkan keterampilan yang telah dimiliki. Sikap mental dan keterampilan sangat besar perannya dalam meningkatkan produktivitas, oleh sebab itu perlu dilakukan berbagai upaya untuk menetapkan sikap mental serta meningkatkan keterampilan pegawai, guna mewujudkan produktivitas kerja (Faslah, & Savitri 2013). Organisasi merupakan tempat di mana pegawai akan memperoleh pengalaman kerja dan kesempatan meningkatkan keterampilan. Tanggung jawab peningkatan keterampilan, melalui pengalaman dan kesempatan akan tergantung dari pimpinan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa faktor manajemen sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja, baik langsung melalui perbaikan organisasi dan tata prosedur untuk memperkecil pemborosan, maupun secara tidak langsung melalui penciptaan jaminan kesempatan bagi pegawai untuk berkembang, penyediaan fasilitas latihan, dan perbaikan penghasilan dan pemberian jaminan sosial (Robbins, 2016).

Berdasarkan hasil didapatkan perawat yang memiliki kesempatan berprestasi kurang baik sebanyak 25 perawat (42%) dari 59 perawat. Sedangkan perawat yang memiliki kesempatan berprestasi cukup baik sebanyak 34 orang (58%) dari 59 perawat (Susanti, 2014). Penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan antara kesempatan berprestasi dengan

Riyanti^{1*}, Andri Yulianto²

¹Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Malahayati, Bandar Lampung. *Email: riri_warna@yahoo.co.id

²Program Studi DIII Keperawatan Universitas Muhammadiyah Pringsewu.

Disiplin kerja, etos kerja dan kesempatan berprestasi dengan produktivitas kerja perawat rumah sakit

produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap. Selain itu 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 (Wara, Rampengan, & Korompis, 2018).

Menurut pendapat peneliti melakukan pelatihan keperawatan baik internal maupun eksternal untuk kesempatan berprestasi yang akan menunjang pengetahuan perawat. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja. Peningkatan yang terjadi pada prestasi karyawan secara perorangan pada akhirnya akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas, merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi pribadi serta potensi karyawan dengan cara memberikan umpan balik pada mereka tentang prestasi kerjanya dan dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan karyawan yang lebih tepat guna.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian diketahui sebagian besar dari responden dengan produktivitas kerja baik sebanyak 38 (56.7%) responden, disiplin kerja baik sebanyak 36 (53.7%) responden, kesempatan berprestasi baik sebanyak 37 (55.2%) responden dan etos kerja baik sebanyak 42 (62.9%) responden. Ada hubungan disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat dengan nilai ($p\text{-value} = 0.000$ OR 14.375). Ada hubungan etos kerja dengan produktivitas kerja perawat dengan nilai ($p\text{-value} = 0.004$ OR 5.313). Ada hubungan kesempatan berprestasi dengan produktivitas kerja perawat dengan nilai ($p\text{-value} = 0.000$ OR 11.786).

SARAN

Perawat hendaknya mampu menumbuhkan kemampuan kerjanya dan bekerjasama dengan perawat lainnya sesuai kompetensi dan kapasitasnya di ruangan. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, diharapkan harus mendapatkan hasil yang terbaik dan secara professional.

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan memperluas variabel penelitian baru seperti rolling ruangan dinas menjadi faktor stress kerja, atau reward berhubungan dengan stress kerja atau dengan jenis penelitian yang berbeda dan lebih mendalam seperti penelitian kualitatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asbakhul'ulum, M. (2010). Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Blitar. *Skripsi Tidak Dipublikasikan*.
- Azwar, S. (2016). *Sikap manusia: teori dan pengukurannya*. Liberty.
- Fajariadi, D. (2014). *Analisis Etos Kerja, Iklim Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sumatera Utara* (Master's thesis).
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPED)*, 1(2), 40-53.
- Ilyas, Y. (2012). *Kiat sukses manajemen tim kerja*. Gramedia Pustaka Utama
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2016). *Undang-Undang RI Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*. Jakarta
- Malayu, H. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya manusia, cetakan keenam belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Riyanti^{1*}, Andri Yulianto²

¹Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Malahayati, Bandar Lampung. *Email: riri_warna@yahoo.co.id

²Program Studi DIII Keperawatan Universitas Muhammadiyah Pringsewu.

Disiplin kerja, etos kerja dan kesempatan berprestasi dengan produktivitas kerja perawat rumah sakit

- Mike, M. (2011). Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Produktivitas Kerja Perawat di Irna Non Bedah (Penyakit Dalam) RSUP. Dr. M. Djamil Padang Tahun 2011. *Penelitian*.
- Ndraha, T. (2015). Teori budaya organisasi. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Putri, D. M., Destriatania, S., & Mutahar, R. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat Di RS Bhayangkara Palembang Tahun 2014. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 5(3).
- Ramadhan, I. (2016). *Gambaran motivasi kerja pegawai non medis di Rumah Sakit Umum Hasanah Graha Afiah di Depok Jawa Barat Tahun 2016* (Bachelor's thesis, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta: Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, 2016).
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi Buku kedua, Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Satrianegara, M. F. (2014). Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan. *Jakarta: Salemba Medika*, 21
- Sedarmayanti, M.(2017). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju*.
- Susanti, F. A. (2015). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUD Cibinong Tahun 2014.
- Tu'u, T. (2011). Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa, Jakarta: PT. GramediaWidiasarana Indonesia.
- Usman, I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Allo Jaya Di Bontang. *E-Journal Administrasi Bisnis*, 911-922.
- Wara, N. G., Rampengan, S. H., & Korompis, M. (2018). Hubungan antara Komponen Kualitas Kehidupan Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Manado. *Community Health*, 2(7).
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*,3(2), 37-45.

Riyanti^{1*}, Andri Yulianto²

¹Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Malahayati, Bandar Lampung. *Email: riri_warna@yahoo.co.id

²Program Studi DIII Keperawatan Universitas Muhammadiyah Pringsewu.