

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan salah satu unit usaha yang memberikan jasa pelayanan dibidang kesehatan. Rumah sakit memiliki misi sosial, selain sebagai unit bisnis. Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Kesehatan mempunyai peranan besar dalam meningkatkan derajat hidup masyarakat, dalam pemberian pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit diperlukan sumber daya yang berkualitas, dengan menggunakan sumber daya yang ada diharapkan rumah sakit dapat menghasilkan suatu out put yang maksimal berupa produk atau jasa untuk meningkatkan pelayanan.

Untuk masalah-masalah tersebut harus disadari bahwa keberhasilan rumah sakit antara lain disebabkan sumber daya manusia, sehingga sumber daya manusia dipandang sebagai asset rumah sakit, bahkan merupakan investasi rumah sakit apabila tenaga tersebut merupakan tenaga yang terampil.

Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan keperawatan yang biasa disebut dengan asuhan keperawatan. Oleh karena itu, agar dapat terus mengembangkan dirinya dan untuk kelangsungan hidup organisasi, manajemen rumah sakit perlu melakukan peningkatan produktivitas kerja. Dalam hal ini peningkatan produktivitas kerja perawat yang diharapkan adalah agar mampu meningkatkan produktivitas kerja semaksimal mungkin untuk memberikan pelayanan yang memuaskan.

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang berada pada posisi terdepan dalam pelayanan kesehatan, karena perawat berhubungan langsung dengan pasien. Oleh karena itu, manajemen Rumah Sakit harus memperhatikan produktivitas kerja perawat. Menurut Direktorat Keperawatan dan Keteknisan Medik Depkes, UGM dan WHO, komponen pengembangan manajemen produktivitas kerja perawat, terdiri dari standar pelayanan, uraian tugas, indikator kerja perawat, monitoring serta evaluasi (Hasibuan, 2005). Dengan produktivitas kerja yang baik, diharapkan perawat dapat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dengan tepat. Produktivitas perawat dalam asuhan keperawatan sesuai dengan standar praktik profesi yang telah dikeluarkan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia pada tahun 2000, yaitu meliputi pengkajian, diagnosa, perencanaan, implementasi dan evaluasi (Ahmadi, 2008). Kelima komponen tersebut, apabila dilaksanakan dengan baik oleh perawat maka tujuan pengasuhan keperawatan akan tercapai.

Masalah produktivitas tenaga kerja berhubungan dengan pencapaian tujuan, karena tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama bagi perusahaan dalam pencapaian yang ditetapkan. Ketidak mampuan perusahaan dalam usaha untuk mencapai produktivitas tenaga kerja merupakan suatu kendala yang dihadapi oleh suatu perusahaan (Ravianto, 1986). Menurut (Swasta & Sukoco, 1997) mengemukakan bahwa produktivitas adalah suatu konsep yang menggambarkan hubungan antara hasil (jumlah barang dan jasa yang diproduksi) dengan sumber (jumlah tenaga kerja, modal, energi, dan sebagainya) yang dipakai untuk menghasilkan hasil tersebut.

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain jumlah jam kerja, mutu pekerjaan, semangat kerja, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, dan lain sebagainya. Maka dari itu untuk mencapai produktivitas yang tinggi pimpinan perusahaan hendaknya harus memperhatikan salah satu faktor yang mempengaruhinya antara lain adalah semangat kerja yaitu sikap mental yang mampu memberikan dorongan bagi seseorang untuk dapat bekerja lebih giat, cepat, dan baik. Semangat kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap efisiensi kerja dan efektivitas kerja.

Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang (Purwanto, 2010).

Berdasarkan pernyataan Purwanto (2010) Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas kerja. Dilihat dari sudut administrasi pendidikan, semangat ialah suatu disposisi pada orang-orang di dalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku, dan berbuat dengan cara - cara yang produktif, bagi maksud - maksud dan tujuan organisasi atau usaha pendidikan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti sebelumnya pada tanggal 8 Desember 2019. Fenomena semangat kerja yang terjadi pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kajen dengan hasil observasi ditemukan bahwa

setiap perawat mempunyai semangat tinggi untuk bekerja, akan tetapi masih ada sebagian perawat yang kurang bersemangat dalam kerja dikarenakan adanya penerimaan gaji untuk perawat telat. Sebaiknya pemberian gaji untuk para perawat harus sesuai tanggal yang telah diberitahu pada saat kontrak kerja. Apabila pemberian gaji tersebut tidak telat maka perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kajen akan selalu bersemangat dalam memberikan pelayanan kesehatan pasien.

Selain semangat kerja, lingkungan kerja dan produktivitas adalah dua hal yang memiliki keterkaitan. Lingkungan kerja yang baik merupakan motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan memiliki produktivitas yang baik pula. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menyebabkan karyawan kurang loyal terhadap pekerjaannya, sehingga produktivitas mereka juga menurun.

Menurut (Sutrisno E. , 2009) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan pekerjaan itu sendiri seperti bagaimana perlakuan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja, penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan lain sebagainya. Lingkungan kerja yang kondusif akan dapat tercipta apabila terdapat hubungan kerjasama yang baik antar individu dari semua elemen dalam organisasi dengan tidak memandang secara subjektif dan melihat dengan berbagai pertimbangan dalam keadilan.

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menciptakan kondisi yang kondusif untuk para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Para karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman dalam bekerja akan memberikan dampak positif bagi karyawan yaitu mampu mengurangi tingkat stres dan mampu meningkatkan konsentrasi dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan produktivitas karyawan akan selalu terjaga. Hal ini didukung dengan pernyataan dari (Schultz & Schultz, 2010) lingkungan kerja atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Fenomena lingkungan kerja yang terjadi pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kajen dengan hasil observasi ditemukan bahwa setiap pagi selalu ada kebersihan air, aliran air kotor pada saluran got, dan lain-lain. Akan tetapi masih ada sebagian perawat yang kurang menjaga kebersihan lingkungan kerjanya dikarenakan adanya potongan-potongan kertas kecil diatas meja berserakan. Maka akan menyebabkan kurang nyamannya saat bekerja, sebaiknya lingkungan kerja harus selalu diperhatikan oleh setiap perawat walaupun potongan-potongan kertas kecil. Oleh karena itu hendaknya RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan meningkatkan lingkungan kerja agar dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Faktor lain yang mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan, selain semangat kerja dan lingkungan kerja adalah keselamatan dan kesehatan kerja, Menurut Redley (2008) Keselamatan dan kesehatan karyawan yang buruk dalam

bekerja jelas akan menghambat proses produksi yang dijalankan oleh setiap karyawan pada masing-masing departemen yang dipertanggungjawabkan oleh 2 karyawan tersebut. Jika proses produksi tersebut terhambat, akan berimplikasi pada menurunnya output perawatnya (produktivitas).

Menurut (Hariandja, 2009), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (k3) merupakan aspek yang penting dalam usaha meningkatkan kesejahteraan serta produktivitas perawat. Apabila tingkat keselamatan kerja tinggi, maka kecelakaan yang menyebabkan sakit, cacat, dan kematian dapat ditekan sekecil mungkin. Apabila keselamatan kerja rendah, maka hal tersebut akan berpengaruh buruk terhadap kesehatan sehingga berakibat pada produktivitas yang menurun.

Fenomena keselamatan dan kesehatan kerja yang terjadi pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kajen dengan hasil observasi terdapat prosedur kesehatan seperti cuci tangan menggunakan handsanitizer yang sudah ada disetiap pintu-pintu masuk ruangan dan pemakaian Alat Pelindung Diri (APD), seperti : masker, handscon, helm, dan lain-lainnya untuk perawat sudah sesuai dengan kebutuhan disetiap ruangan. Akan tetapi terdapat handsanitizer yang sudah habis belum di isi ulang dan perlunya pengawasan dalam penggunaan APD pada perawat. Oleh karena itu hendaknya RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan harus memperhatikan dan meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja agar dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

Bukti empiris mengenai semangat kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap produktivitas kerja, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1. Research Gap

No	Penelitian mengenai variable	Hasil Penelitian	Nama Peneliti dan Tahun
1.	Pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja	Positif dan signifikan	Shannon Cecilia Y Assagaf & Lucky O. H Dotulong (2015), Nisa' Ulul Mafr (2017), Arya Satria Wisnu (2017),
		Negatif dan tidak signifikan	Chandra Agung Nidra Putra (2017)
2.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja	Positif dan signifikan	Prastyo Harvy Budiharjo, Victor PK Lengkong & Lucky OH Dutolong (2017), Ni Made Ita Purnami & I Wayan Mudiarta Utama (2019), Axchel Tumia, Bernhard Tewal & Indrie D Palandeng (2017), Catur Hadi Prabowo (2018), Arya Satria Wisnu (2017), Muhammad Sudwiya Atmoko (2018)
		Positif dan tidak signifikan	Virginia A J Rampisela & Genita G Lumintang (2020), Mia dan Seno (2016)
3.	Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (k3) terhadap produktivitas kerja	Positif dan signifikan	Shannon Cecilia Y Assagaf & Lucky O. H Dotulong (2017), Dellia Pansiang, Victor PK Lengkong & greis M Sendow (2017), Arya Satria Wisnu (2017),

		Positif dan tidak signifikan	Adhitya Indra Utama (2019), Raldo Septian, Victor Kaligis (2013)
--	--	------------------------------	--

Sumber : Jurnal yang dikembangkan untuk penelitian (Tahun 2020)

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja, dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kajej Kabupaten Pekalongan”**.

1.2. Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang masalah di atas menunjukkan bahwa terdapat indikasi yang mempengaruhi turunnya produktivitas kerja dalam hal ini berupa pelayanan perawat terhadap pasien. Hal tersebut meliputi masih adanya perawat yang di hinggapi rasa kegelisahan, kegelisahan tersebut berupa keterlambatnya penerimaan gaji perawat yang mengakibatkan turunnya semangat kerja. Serta tempat pekerja yang dirasa kurang kondusif yang mengakibatkan rasa kurang nyaman saat bekerja dan perlunya pengawasan dalam penggunaan APD pada perawat serta perlunya pengecekan handsanitizer oleh perawat guna terrealisasikan prosedur kesehatan untuk cuci tangan. Serta terdapat reseach gap dari hasil penelitian terdahulu tentang semangat kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan kesehatan kerja.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, penelitian ini dibatasi untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas maka peneliti

membatasi masalah penelitian pada variabel semangat kerja, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, terhadap produktivitas kerja perawat pada RSUD Kajen.

1.2.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Perawat RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Perawat RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan?
3. Apakah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Perawat RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja Perawat RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Perawat RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap produktivitas kerja Perawat RSUD Kajen Kabupaten Pekalongan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan sumbangan konseptual bagi perkembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pengaruh semangat kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada produktivitas kerja karyawan.

1.4.2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan manfaat bagi pihak rumah sakit dalam membuat kebijakan tentang semangat kerja, lingkungan kerja, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam meningkatkan produktivitas kerja perawat.
- b. Penelitian ini sebagai bahan referensi atau evaluasi dan dapat memberikan pertimbangan bagi pihak rumah sakit dalam pengambilan keputusan terutama dalam hal semangat kerja, lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) untuk meningkatkan produktivitas kerja perawat rumah sakit.