

## FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP A RSUD KOTA DUMAI TAHUN 2024

Nurlaili<sup>1\*</sup>, Santoso<sup>2</sup>, Endang Purnawati Rahayu<sup>3</sup>, Herniwanti<sup>4</sup>, Kamali Zaman<sup>5</sup>

Universitas Hang Tuah, Pekanbaru<sup>1,2,3,4,5</sup>

\*Corresponding Author : nurlailiseli456@gmail.com

### ABSTRAK

RSUD Kota Dumai merupakan satu-satunya Rumah sakit milik pemerintah daerah yang ada di kota Dumai dengan kriteria Rumah Sakit Tipe B. Ruang Rawat Inap A RSUD Kota Dumai berjumlah 56 perawat. Berdasarkan survei pendahuluan, masih ada perawat yang tidak menerapkan K3 seperti perawat tidak menggunakan APD sarung tangan pada saat melakukan tindakan. Terdapat juga ruang kerja yang terorganisir kurang baik yang dapat menghambat perawat untuk melakukan pergerakan seperti pengambilan alat medis. Selain itu, petugas mengeluh terkait banyaknya pasien setiap harinya sehingga akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perawat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pada perawat ruang rawat inap A RSUD Kota Dumai. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Jumlah sampel adalah 56 responden dengan teknik *purposive sampling*. Selanjutnya dianalisis univariat, bivariat dan multivariat. Hasil penelitian menunjukkan faktor yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah lingkungan kerja ( $P\text{ value} = 0,002 < 0,05$ ) dan beban kerja ( $P\text{ value} = 0,003 < 0,05$ ) sedangkan yang tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada perawat adalah penerapan K3, usia dan masa kerja. Variabel yang paling dominan terhadap produktivitas kerja pada perawat adalah lingkungan kerja dengan  $P\text{ value}$  0,021 dengan peluang 4,949 kali. faktor yang paling dominan dalam penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja. Peneliti menyarankan agar rumah sakit selalu melakukan identifikasi mengenai keselamatan dan kerja di rumah sakit, mengevaluasi dan mengatur ulang alokasi sumber daya dan tenaga kerja rumah sakit serta tenaga kerja perlu meningkatkan kesadaran akan pentingnya K3RS dengan mengikuti kegiatan seperti sosialisasi mengenai K3.

**Kata kunci** : beban kerja, lingkungan kerja, penerapan K3, produktivitas kerja

### ABSTRACT

*Dumai City Hospital is the only local government-owned hospital in the city of Dumai with the criteria of Type B Hospital. Based on the preliminary survey, there are still nurses who do not implement K3 such as nurses who do not use PPE gloves when performing actions. There are also poorly organized workspaces that can hinder nurses from performing movements such as taking medical equipment. In addition, officers complain about the number of patients every day so that it will affect the work productivity of nurses. The purpose of this study is to find out the factors that affect work productivity in inpatient room nurses A of Dumai City Hospital. This type of research is a quantitative research using a cross sectional approach. The number of samples was 56 respondents with purposive sampling techniques. Furthermore, univariate, bivariate and multivariate were analyzed. The results of the study showed that the factors that affected work productivity were the work environment ( $P\text{ value} = 0.002 < 0.05$ ) and workload ( $P\text{ value} = 0.003 < 0.05$ ) while the factors that did not affect work productivity in nurses were the application of K3, age and working period. The most dominant variable for work productivity in nurses is the work environment with a  $P\text{ value}$  of 0.021 with 4.949 opportunities. The most dominant factor in this study is the work environment variable. The researcher suggested that hospitals should always identify safety and work in hospitals, evaluate and rearrange the allocation of hospital resources and manpower, and the workforce needs to increase awareness of the importance of K3RS by participating in activities such as socialization about K3.*

**Keywords** : work environment, workload, work productivity, implementation of K3

## PENDAHULUAN

Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS) bertujuan untuk melindungi keselamatan dan kesehatan semua pihak yang berada di rumah sakit, termasuk pekerja, pasien, pendamping pasien, dan pengunjung. Hal ini bertujuan untuk mencegah penyakit atau kecelakaan akibat kerja. Produktivitas kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kinerja tenaga medis, terutama perawat, yang memegang peran kunci dalam pelayanan rumah sakit. Peningkatan produktivitas perawat diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan (Putri, Destriatania, & Mutahar, 2014). Kesehatan perawat, sebagai modal utama dalam menjalankan tugas, sangat memengaruhi kinerja mereka. Jika perawat mengalami masalah kesehatan, akan berpotensi menurunkan produktivitas kerja dan meningkatkan risiko kecelakaan kerja (Hadiyati, 2018).

Kecelakaan kerja sering terjadi akibat kurangnya kesadaran tentang risiko atau kurangnya keterampilan pekerja dalam mematuhi prosedur keselamatan. Banyak perawat yang meremehkan penggunaan alat pelindung diri (APD) meskipun telah tersedia. Ketika stres kerja tinggi dan motivasi rendah, produktivitas perawat juga menurun, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kualitas perawatan pasien. Menurut International Labour Organization (ILO, 2018), sekitar 2,78 juta pekerja meninggal setiap tahun akibat kecelakaan atau penyakit akibat kerja, dan lebih dari 86% kematian ini disebabkan oleh penyakit akibat kerja. Rumah sakit adalah salah satu tempat kerja dengan potensi tinggi terjadinya kecelakaan. Bahan mudah terbakar, gas medis, radiasi pengion, dan bahan kimia berbahaya membutuhkan perhatian khusus terhadap keselamatan semua pihak yang ada di rumah sakit. Beberapa kecelakaan yang sering terjadi antara lain needle stick injury (NSI), terkilir, sakit pinggang, luka bakar, dan penyakit infeksi (Sarastuti, 2016). Angka kecelakaan kerja di rumah sakit di Indonesia masih cukup tinggi, dengan sekitar 9,2% kecelakaan terjadi di fasilitas umum, termasuk rumah sakit (Kemenkes RI, 2018).

Ketika K3 tidak diterapkan dengan baik, dapat menurunkan produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Penerapan K3 di rumah sakit sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga produktivitas perawat dapat terjaga. Selain K3, faktor lain yang memengaruhi produktivitas adalah usia dan masa kerja. Usia yang lebih muda umumnya memiliki produktivitas yang lebih tinggi, sementara usia yang lebih tua sering mengalami penurunan energi yang dapat memengaruhi kinerja mereka (Febianti, Shulthoni, Masrur, & Aris, 2023). Masa kerja yang lebih lama di rumah sakit juga dapat meningkatkan produktivitas perawat karena mereka menjadi lebih berpengalaman dan terampil dalam menjalankan tugas. Penelitian menunjukkan bahwa perawat yang memiliki pengalaman lebih banyak cenderung lebih baik dalam menerapkan prosedur keselamatan dan mengurangi kecelakaan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas mereka (Pamungkas et al., 2017; Hermanto, 2015).

Lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai juga berperan dalam meningkatkan produktivitas. Pencahayaan yang baik, suhu ruangan yang nyaman, dan hubungan komunikasi yang positif antara atasan dan sesama rekan kerja dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Sebaliknya, kondisi kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, kehilangan fokus, dan penurunan kinerja (Napitupulu, 2022). Beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas kerja. Sebagai contoh, perawat yang harus menangani jumlah pasien yang banyak dalam waktu terbatas, tanpa dukungan yang memadai, akan merasa terbebani. Hasil studi menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja perawat berhubungan dengan peningkatan angka kematian pasien dan penurunan kualitas pelayanan kesehatan (Febrina, 2020). Selain itu, shift kerja yang tidak sesuai dengan ketentuan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kualitas pelayanan.

Di Rumah Sakit X, misalnya, perawat di Ruang Rawat Inap A mengalami keluhan terkait beban kerja yang tinggi, dengan shift kerja yang melebihi batas yang ditetapkan oleh peraturan. Keluhan tersebut antara lain terkait jam kerja yang tidak sesuai dengan aturan dan beban jumlah pasien yang sangat banyak, yaitu 30–40 pasien yang harus ditangani oleh hanya 5 perawat. Beban kerja yang tidak seimbang ini dapat menyebabkan perawat merasa tertekan, sehingga kualitas pelayanan dan produktivitas menurun (Nurchalisa, 2023). Tindakan yang tidak mematuhi standar K3, seperti tidak menggunakan APD yang tepat, juga dapat menyebabkan masalah. Misalnya, perawat yang tidak menggunakan sarung tangan saat melakukan tindakan dapat meningkatkan risiko cedera atau penularan penyakit. Penelitian menunjukkan bahwa kurangnya penerapan K3 di tempat kerja berdampak negatif pada produktivitas karyawan (Wahyuni, Suyadi, & Hartanto, 2018).

Secara keseluruhan, produktivitas perawat sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti penerapan K3, lingkungan kerja yang nyaman, beban kerja yang seimbang, usia, masa kerja, dan kondisi fisik perawat. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk memperhatikan dan memperbaiki aspek-aspek ini untuk meningkatkan produktivitas kerja perawat dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Langkah-langkah perbaikan dalam K3 dan manajemen sumber daya manusia yang baik akan berdampak positif pada efektivitas dan efisiensi pelayanan kesehatan yang diberikan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Faktor apa saja yang mempengaruhi produktivitas kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap A RSUD Kota Dumai Tahun 2024.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Penelitian ini dilakukan di bulan Juni-Juli tahun 2024 bertempat di RSUD Kota Dumai. populasi dalam penelitian ini adalah 56 perawat. Sampel berjumlah 56 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*. Pengolahan data *Editing, Coding, Entri Data, Cleaning, Prosesing*. Analisis Data menggunakan analisis multivariat uji regresi logistik ganda. Etika penelitian ini dinyatakan telah memenuhi etika penelitian dengan surat lolos etik : 161/KEPK/UHTP/VI/2024.

## HASIL

### Analisa Univariat

**Tabel 1. Resume Hasil Analisis Univariat**

No	Variabel dan Kategori	F (%)	Persentase
<b>1</b>	<b>Produktivitas Kerja Perawat</b>		
a.	Kurang Baik	31	55,4
b.	Baik	25	44,6
	<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100</b>
<b>2</b>	<b>Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja</b>		
a.	Kurang Baik	23	41,1
b.	Baik	33	58,9
	<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100</b>
<b>3</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>		
a.	Kurang Baik	35	62,5
b.	Baik	21	37,5
	<b>Total</b>	<b>56</b>	<b>100</b>
<b>4</b>	<b>Beban Kerja</b>		

a.	Tinggi	35	62,5
b.	Rendah	21	37,5
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100</b>
<b>5</b>	<b>Usia</b>		
a.	Kurang Produktif	26	46,4
b.	Produktif	30	53,6
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100</b>
<b>6</b>	<b>Masa Kerja</b>		
a.	Kurang Berpengalaman	3	5,4
b.	Berpengalaman	53	94,6
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa hasil univariat yang ditunjukkan pada tabel 1, dapat dilihat bahwa responden yang mayoritas produktivitas kerjanya kurang baik yaitu 31 responden (55,4%), penerapan keselamatan dan kesehatan kerja mayoritas dengan kategori baik yaitu 33 responden (58,9%), lingkungan kerja yang mayoritas dengan kategori kurang baik yaitu 35 responden (62,5%), beban kerja yang mayoritas dengan kategori tinggi yaitu 35 responden (62,5%), usia yang mayoritas dengan kategori produktif yaitu 30 responden (53,6%) dan variabel masa kerja yang mayoritas dengan kategori berpengalaman yaitu 53 responden (94,6%).

### Analisis Bivariat

**Tabel 2. Pengaruh Variabel Independen dan Dependen**

No	Variabel dan Kategori	Produktivitas Kerja				p.value	POR
		Kurang Baik	%	Baik	%		
<b>1</b>	<b>Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja</b>						
	a. Kurang Baik	10	17,9	13	23,2	0,135	0,44
	b. Baik	21	37,5	12	21,4		
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>55,4</b>	<b>25</b>	<b>44,6</b>		
<b>2</b>	<b>Lingkungan Kerja</b>						
	a. Kurang Baik	25	44,6	10	17,9	0,002	6,250
	b. Baik	6	10,7	15	26,8		
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>55,3</b>	<b>25</b>	<b>44,7</b>		
<b>3</b>	<b>Beban Kerja</b>						
	a. Tinggi	14	25	21	37,5	0,003	0,157
	b. Rendah	17	30,4	4	7,1		
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>55,4</b>	<b>25</b>	<b>44,6</b>		
<b>4</b>	<b>Usia</b>						
	a. Kurang Produktif	15	26,8	11	19,6	0,743	1,193
	b. Produktif	16	28,6	14	25		
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>55,4</b>	<b>25</b>	<b>44,6</b>		
<b>5</b>	<b>Masa Kerja</b>						
	a. Kurang Berpengalaman	1	1,8	2	3,5	0,430	0,383
	b. Berpengalaman	30	53,6	23	41,1		
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>55,4</b>	<b>25</b>	<b>44,6</b>		

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa Hasil analisis menunjukkan bahwa dari dua variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja perawat, lingkungan kerja dan beban kerja, sementara penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, usia, dan masa kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan  $p\text{-value} = 0,002$ , yang berarti perawat dengan lingkungan kerja yang kurang baik memiliki risiko 6,250 kali lebih tinggi untuk memiliki produktivitas kerja yang buruk dibandingkan dengan mereka yang berada di lingkungan kerja yang baik. Beban kerja juga berpengaruh signifikan dengan  $p\text{-value} = 0,003$ , menunjukkan bahwa perawat dengan beban kerja tinggi memiliki risiko 0,157 kali untuk memiliki produktivitas kerja yang kurang baik dibandingkan dengan mereka yang beban kerjanya rendah. Sementara itu, penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, usia, dan masa kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, masing-masing dengan  $p\text{-value}$  di atas 0,05 (0,135, 0,743, dan 0,430).

### Analisis Multivariat

**Tabel 3. Hasil Seleksi Analisa Bivariat**

No	Variabel	P Value	Kategori
1	Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja	0,135	Berkandidat
2	Lingkungan Kerja	0,002	Berkandidat
3	Beban Kerja	0,002	Berkandidat
4	Usia	0,743	Tidak Berkandidat
5	Masa Kerja	0,430	Tidak Berkandidat

Tabel 3 menunjukkan hasil seleksi analisa bivariat dimana ada 3 variabel independen yang langsung masuk ketahap multivariat yaitu penerapan keselamatan dan kesehatan kerja, lingkungan kerja dan beban kerja. Namun, secara substansi variabel usia dan masa kerja bisa dimasukkan kedalam pemodelan 1 karena pada variabel usia, perawat dengan usia yang lebih tua memiliki pengalaman bertahun-tahun dilapangan sehingga bisa menangani situasi medis dengan lebih efektif dan efisien. Begitu juga dengan variabel masa kerja, masa kerja yang lebih sedikit dapat mempengaruhi produktivitas kerja mereka karena perawat dengan masa kerja yang lebih singkat ditempat kerja saat ini telah mengumpulkan keterampilan dan pengetahuan di institusi lain sehingga mereka menerapkan praktik yang baik. Maka dari itu variabel usia dan masa kerja di ikut sertakan kedalam pemodelan.

**Tabel 4. Pemodelan Multivariat Akhir**

No	Variabel	p Value	POR (CI)
1	Lingkungan Kerja	0,021	4,949 (1,276-19,199)
2	Beban Kerja	0,036	0,215 (0,051-0,903)
3	Penerapan K3	0,307	0,518 (0,147-1,828)
4	Usia	0,370	0,537 (0,138-2,092)
Omnibus Test 0,002		Nagelkerke R Square 0,347	

Pada pemodelan akhir, variabel yang signifikan mempengaruhi produktivitas kerja perawat adalah lingkungan kerja dan beban kerja, dengan masing-masing  $p\text{-value}$  sebesar 0,021 dan 0,036. Model yang dibentuk dinyatakan layak karena  $p\text{-value}$  omnibus test adalah 0,002, menunjukkan kemaknaan model. Nilai Nagelkerke R Square sebesar 0,347

menunjukkan bahwa variabel independen dalam model dapat menjelaskan 34,7% dari variabilitas produktivitas kerja perawat, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Variabel yang tidak berhubungan signifikan dengan produktivitas kerja adalah penerapan keselamatan dan kesehatan kerja ( $p$ -value 0,307) serta usia ( $p$ -value 0,370). Selain itu, terdapat variabel confounding pada usia dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap A RSUD Kota Dumai Tahun 2024**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pada perawat di ruang rawat inap A RSUD Kota Dumai, dimana hasil univariat diperoleh sebanyak 35 responden (62,5%) perawat di ruang rawat inap A RSUD Kota Dumai dengan lingkungan kerja yang kurang baik dan hasil bivariat dengan  $p$ -value 0,002. Hasil multivariat menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan terhadap produktivitas kerja pada perawat. Hal ini didukung oleh penelitian (Maryo & Muflih, 2021) yang menyatakan bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan produktivitas kerja perawat di Ruang Rawat Inap RS Pertamina Bintang Amin Bandar Lampung Tahun 2018.

Menurut penelitian (Yami, 2017), diperoleh hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mengartikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja dalam suatu perusahaan, maka semakin tinggi pula dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Panjaitan, 2018) menyebutkan bahwa dengan lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kinerja yang baik akan sangat dibutuhkan untuk peningkatan keberhasilan pekerjaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktivitas kinerja karyawan.

Sirkulasi udara yang baik di ruang rawat inap merupakan aspek krusial dalam konteks Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), karena berdampak langsung pada kesehatan pasien dan tenaga medis. Sistem ventilasi yang efektif, baik alami maupun buatan, diperlukan untuk memastikan pertukaran udara yang optimal, mencegah akumulasi kontaminan, dan menjaga suhu serta kelembapan yang sesuai. Ventilasi yang memadai membantu mengurangi risiko penyebaran patogen dan mengontrol kualitas udara dengan menggunakan filter yang sesuai, sementara pengaturan suhu dan kelembapan mencegah masalah kesehatan terkait lingkungan. Tata letak ruang yang memperhatikan aliran udara serta pemeliharaan rutin pada sistem ventilasi juga penting untuk menjaga lingkungan yang aman dan nyaman. Dengan memastikan sirkulasi udara yang baik, kita dapat menciptakan ruang rawat inap yang mendukung kesejahteraan pasien dan tenaga medis serta meminimalkan risiko kesehatan di lingkungan tersebut.

Menurut justifikasi peneliti, lingkungan kerja di ruang rawat inap A tidak terorganisir dengan baik, dikarenakan banyaknya pasien dan kurangnya ventilasi udara menyebabkan sirkulasi udara yang kurang baik menyebabkan ketidaknyamanan dan kesulitan dalam melakukan tugas sehari-hari sehingga dapat menurunkan efisiensi kerja perawat. Ruang dengan ventilasi yang tidak memadai cenderung memiliki kualitas udara yang kurang baik. Kondisi ini dapat menambah beban fisik dan mental bagi perawat, mengurangi konsentrasi. Ketidaknyamanan tersebut dapat mengganggu fokus perawat dalam melaksanakan tugas mereka dengan efisien dan meningkatkan risiko kesalahan medis dan kecelakaan kerja. Diharapkan kepada pihak rumah sakit untuk melakukan penilaian menyeluruh terhadap sistem



ventilasi yang ada untuk mengidentifikasi kekurangan dan area yang membutuhkan perbaikan. Investasikan dalam sistem ventilasi yang lebih efisien, termasuk penggunaan filter udara berkualitas tinggi dan perangkat pemantauan kualitas udara untuk memastikan partikel dan kontaminan terjaga, pemeliharaan rutin sistem ventilasi dan pelatihan staf mengenai pentingnya sirkulasi udara yang baik juga harus diterapkan untuk menjaga lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Dengan langkah-langkah ini, rumah sakit dapat meningkatkan kualitas udara di ruang rawat inap, mengurangi risiko kesehatan, dan meningkatkan kenyamanan bagi pasien dan tenaga medis.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap A RSUD Kota Dumai Tahun 2024**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja pada perawat di ruang rawat inap A RSUD Kota Dumai, dimana hasil univariat diperoleh beban kerja dengan kategori tinggi sebanyak 35 responden (62,5%) perawat di ruang rawat inap A RSUD Kota Dumai dengan beban kerja yang tinggi dan hasil bivariat dengan *p.value* 0,003. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nurchalisa, 2023) pada variabel beban kerja diketahui bahwa ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan produktivitas kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Mulya Kute Kabupaten Bener Meriah.

Penelitian yang dilakukan (Handarizki & Krisnugraha, 2019) menyebutkan perawat dapat mengalami beban kerja apabila kapasitas pekerjaan yang harus diemban melebihi batas kemampuan, memungkinkan bagi perawat merasakan beban kerja seperti beban kerja fisik, beban kerja sosial, dan beban kerja mental. Beban kerja tersebut dapat muncul karena ada faktor yang memengaruhinya seperti beban kerja fisik meningkat karena adanya ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja tiap shift dengan jumlah pasien, beban kerja sosial yang dirasakan perawat disebabkan adanya masalah dengan rekan kerja satu ruangan seperti terdapat perawat yang berhalangan hadir sehingga menyebabkan penukaran shift dan terjadi perubahan jadwal dinas dan beban kerja mental disebabkan adanya limpahan tugas dari dokter dalam memantau pasien secara intensif yang memiliki kondisi mengkhawatirkan dan harus diawasi setiap saat.

Dalam konteks Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), kapasitas perawat yang tidak mencukupi untuk melayani asuhan keperawatan di ruang rawat inap dapat berdampak signifikan terhadap kualitas perawatan dan keselamatan pasien. Ketika jumlah perawat tidak memadai, beban kerja mereka meningkat, yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Kelelahan ini tidak hanya mempengaruhi kinerja perawat, tetapi juga meningkatkan risiko kesalahan medis, seperti kesalahan dalam pemberian obat atau pemantauan pasien yang tidak memadai. Selain itu, perawat yang kelebihan beban mungkin tidak dapat memenuhi standar praktik keperawatan yang baik, mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan dan potensi meningkatnya insiden atau komplikasi kesehatan pasien. Dengan demikian, menjaga kapasitas perawat yang sesuai sangat penting untuk memastikan lingkungan kerja yang aman, efektif, dan memenuhi standar K3, yang pada akhirnya berkontribusi pada keselamatan pasien dan kualitas asuhan keperawatan.

Menurut justifikasi peneliti, bahwa beban kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Dumai cukup tinggi mereka harus menghadapi peningkatan jumlah pasien dibandingkan jumlah perawat yang tersedia yang menyebabkan beban kerja yang tinggi, sehingga berdampak negatif pada produktivitas kerja perawat di rumah sakit. Ketika perawat menghadapi beban kerja yang berlebihan, mereka cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya mengurangi efisiensi dan kualitas pelayanan. Selain itu, beban kerja yang tidak seimbang dapat mengakibatkan stres, berkurangnya kepuasan kerja, peningkatan risiko kesalahan medis dan kecelakaan kerja. Oleh karena itu diharapkan kepada manajemen RSUD

Kota Dumai perlu mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengatasi beban kerja tinggi ini dengan mengevaluasi dan mengatur ulang alokasi sumber daya, memastikan bahwa jumlah perawat cukup untuk mengatasi jumlah pasien yang ada sehingga kapasitas jumlah perawat cukup untuk melayani asuhan keperawatan di ruang rawat inap.

### **Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Ruang Rawat Inap A RSUD Kota Dumai Tahun 2024**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tidak ada pengaruh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pada perawat di ruang rawat inap A RSUD Kota Dumai, dimana hasil univariat diperoleh penerapan keselamatan dan kesehatan kerja mayoritas dengan kategori baik sebanyak 33 responden (58,9%). Hasil bivariat variabel penerapan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja pada perawat di ruang rawat inap A RSUD Kota Dumai memiliki  $p.value = 0,135$  yang berarti  $p > \alpha = 0,05$  dan hasil multivariat dengan  $p.value$  0,307. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Azizah, Sididi, Ulfa, & Kurnaersih, 2024) Hasil analisis data menggunakan uji chi-square diperoleh nilai  $p = 0,000$ . Karena nilai  $p < 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yang berarti adanya pengaruh yang bermakna antara keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja perawat yang ada di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar.

Penerapan Kesehatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja merupakan langkah utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, nyaman dan aman serta meningkatkan dan melindungi pekerja supaya tetap sehat, selamat selama melakukan pekerjaan. Sehingga memahami dan mengetahui tujuan yang akan dicapai tanpa melaksanakan tindakan nyata dalam aspek *higiene* perusahaan, ekonomi, kesehatan dan keselamatan kerja dan merupakan cara yang tepat untuk mengatasi kemungkinan terjadinya akibat negatif di tempat kerja (Sarbiah, 2023). Kegiatan pelatihan dan sosialisasi terkait Kesehatan dan Keselamatan Kerja Rumah Sakit (K3RS) sangat penting untuk memastikan keselamatan dan kesejahteraan seluruh tenaga kesehatan, termasuk perawat dan pasien. Pelatihan ini memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengidentifikasi dan mengelola risiko serta menerapkan prosedur keselamatan yang efektif. Dengan memahami dan menerapkan praktik K3RS yang benar, staf medis dapat mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, infeksi, dan kesalahan medis.

Selain itu, sosialisasi yang rutin membantu memperbarui informasi tentang regulasi terbaru dan teknik pencegahan, mendukung penciptaan lingkungan kerja yang lebih aman dan efisien.. Menurut pendapat peneliti penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada perawat di ruang rawat inap A RSUD Kota Dumai sudah jauh lebih baik, perawat memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap prosedur keselamatan dan kesehatan kerja yang ditetapkan. Peneliti juga berkeyakinan bahwa pelatihan K3 yang rutin dan berkualitas telah berhasil meningkatkan kesadaran serta keterampilan perawat dalam menerapkan praktik keselamatan. Selain itu, dukungan manajemen rumah sakit diharapkan sangat kuat, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung penerapan K3. Budaya keselamatan di antara perawat dianggap sudah terbangun dengan baik, di mana setiap individu merasa bertanggung jawab untuk menjaga keselamatan diri dan pasien. Pengawasan yang konsisten dan evaluasi berkala terhadap kebijakan K3 diyakini berkontribusi pada efektivitas penerapan tersebut.

### **Pengaruh Usia terhadap Produktivitas Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap A RSUD Kota Dumai Tahun 2024**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tidak ada pengaruh usia terhadap produktivitas kerja pada perawat di ruang rawat inap A RSUD Kota Dumai, dimana hasil univariat diperoleh variabel usia mayoritas dengan kategori produktif sebanyak 30 responden (53,6%). Hasil bivariat variabel usia terhadap produktivitas kerja pada perawat di ruang rawat



inap A RSUD Kota Dumai memiliki  $p.value = 0,743$  yang berarti  $p > \alpha = 0,05$  dan hasil multivariat dengan  $p.value 0,370$ . hal ini sejalan dengan penelitian (Aprilyanti, 2017). Dari hasil t Nilai sig. untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0,231 > 0,05$  dan nilai t hitung  $1,228 < t$  tabel  $2,064$ , sehingga dapat dikatakan bahwa faktor usia tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja di PT. Oasis Water International cabang Palembang karena rata-rata usia karyawan masuk dalam standar produktif kerja.

Usia tenaga kerja cukup menentukan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Pada umumnya, tenaga kerja yang berumur tua mempunyai tenaga fisik yang lemah dan terbatas, sebaliknya tenaga kerja yang berumur muda mempunyai kemampuan fisik yang kuat untuk melakukan kegiatan produksi sehingga dapat mempengaruhi tingkat produktivitasnya. Perawat yang berusia muda tentu dapat lebih cepat dalam melakukan suatu pekerjaan dibandingkan dengan perawat yang usianya sudah tua namun pengalaman perawat berusia tua lebih banyak. (Kandou & Kawatu, n.d.).

Perawat yang lebih muda cenderung lebih energik dan adaptif terhadap teknologi baru, yang dapat meningkatkan efisiensi kerja. Di sisi lain, perawat yang lebih tua seringkali memiliki pengalaman yang lebih banyak, pemahaman yang mendalam tentang praktik klinis, dan keterampilan interpersonal yang baik, yang berkontribusi pada kualitas perawatan pasien. Namun, faktor fisik dan kesehatan juga dapat mempengaruhi produktivitas, sehingga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung bagi semua usia perawat agar dapat berkontribusi secara optimal. Menurut justifikasi peneliti, mayoritas perawat di ruang rawat inap A RSUD dengan usia produktif, perawat dalam kategori usia produktif memiliki semangat dan motivasi untuk belajar dan berkembang, dengan pengalaman yang mereka miliki mereka mampu mengidentifikasi risiko potensial ditempat kerja serta memiliki produktivitas kerja yang baik sehingga mengurangi kemungkinan kecelakaan kerja yang akan terjadi.

### **Pengaruh Masa Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap A RSUD Kota Dumai Tahun 2024**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tidak ada pengaruh masa kerja terhadap produktivitas kerja pada perawat di ruang rawat inap A RSUD Kota Dumai, dimana hasil univariat diperoleh variabel masa kerja mayoritas dengan kategori berpengalaman sebanyak 53 responden (94,6%). Hasil bivariat variabel masa kerja terhadap produktivitas kerja pada perawat di ruang rawat inap A RSUD Kota Dumai memiliki  $p.value = 0,383$  yang berarti  $p > \alpha = 0,05$ . Hal ini sejalan dengan penelitian (Shinta, 2023). Analisis uji Spearman's Rank digunakan untuk mengetahui hubungan masa kerja terhadap produktivitas kinerja didapatkan hasil bahwa nilai P Value  $0,183 > 0,05$  sehingga disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja terhadap produktivitas kinerja petugas rekam medis di RS Panti Waluya Sawahan Malang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Erawantini, 2020) masa kerja yang relatif lama akan lebih optimal dalam memahami pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari durasi kerja dan jenis tugas yang dilakukan oleh pekerja. Selain itu masa kerja yang relatif lama juga di perlukan untuk suatu perusahaan karena dengan kurun waktu yang lama akan membangkitkan rasa keterikatan dengan perusahaan tersebut yang akan memicu usaha untuk meningkatkan kualitas kinerja. Menurut (Febianti, 2023) menjelaskan bahwa masa kerja memiliki pengaruh terhadap seorang pekerja, terutama untuk jenis pekerjaan yang membutuhkan keterampilan tertentu. Semakin lama masa kerja seseorang maka produktivitas kinerja tinggi dan juga semakin terampil dalam menghadapi masalah sebaliknya jika masa pendek maka produktivitas akan rendah dan kurang terampil dalam menghadapi masalah yang muncul.

Menurut justifikasi peneliti, masa kerja pada perawat di ruang rawat inap A RSUD Kota Dumai mayoritas lebih dari lima tahun yang artinya perawat tidak hanya memiliki pengetahuan

yang mendalam dalam merawat pasien dengan berbagai kondisi kesehatan, tetapi juga telah mengembangkan keterampilan klinis yang sangat baik. Mereka terbiasa dengan tuntutan dan dinamika lingkungan kerja di rumah sakit, yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara efisien dan efektif dalam situasi yang penuh tekanan.

## KESIMPULAN

Ruang rawat inap A RSUD Kota Dumai, 31 perawat (55,4%) memiliki produktivitas kerja yang kurang baik. Analisis menunjukkan bahwa penerapan keselamatan dan kesehatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja ( $p\text{-value} = 0,135$ ). Sebaliknya, lingkungan kerja dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan, dengan  $p\text{-value}$  masing-masing 0,002 dan 0,003. Lingkungan kerja menjadi faktor dominan dengan  $p\text{-value}$  0,021 dan peluang 4,949 kali terhadap produktivitas kerja. Usia dan masa kerja tidak berpengaruh signifikan ( $p\text{-value}$  0,743 dan 0,430). Selain itu, variabel confounding teridentifikasi pada usia dan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak terkait, terutama pihak RSUD Kota Dumai yang telah memberikan kesempatan dan meluangkan waktunya kepada peneliti untuk melakukan penelitian sehingga peneliti bisa menyelesaikan penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aprilyanti, S. (2017). *Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja ( Studi Kasus : PT . OASIS Water International Cabang Palembang )*. 1(2), 68–72.
- Azizah, W., Sididi, M., Ulfa, N., & Kurnaersih, E. (2024). *Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Perawat RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar*. 5(1), 9–17.
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Aris, M. (2023). *Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia*. *Jurnal Sahmiyya*, 2(1), 198–204.
- Febrina. (2020). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam*. 3, 7.
- Handarizki, H., & Krisnugraha, F. (2019). *Analisis Beban Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Sidoarjo*. 2(3), 39–47.
- Hermanto, B. (2015). *Pengaruh Prestasi, Motivasi, dan Masa Kerja Teknisi di Bengkel Nissan Yogyakarta, Solo dan Semarang*. 8.
- Kandou, G. D., & Kawatu, P. A. T. (n.d.). *Hubungan antara Beban Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon*. 113–118.
- Maryo, E., & Muflih. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Perawat di Rumah Sakit Influence*. 4(4), 536–539.
- Napitupulu, M. R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kecamatan Sipahutar*. 1–37.
- Nurchalisa. (2023). *Hubungan beban kerja dan kepuasan kerja dengan produktivitas kerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit mulya kute bener meriah*. 4, 6347–6355.
- 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), 183–190.

- Sarbiah, A. (2023). *Penerapan Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja ( K3 ) pada Karyawan*. 15(2), 1–11.
- Shinta, L. (2023). *Hubungan Masa Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Petugas Rekam Medis di RS Panti Waluya Sawahan Malang*. 7(2), 78–84.
- Wahyuni, N., Suyadi, B., & Hartanto, W. (2018). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia ( Studi Kasus Pada PT . Kutai Timber Indonesia Kota Probolinggo ). *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 12, 99–104. <https://doi.org/10.19184/jpe.v12i1.7593>