

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas kerja karyawan sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri. Hal ini terjadi dalam berbagai macam bidang, tak terkecuali bidang kesehatan. (Wirawan, Haris, & Suwena, 2019).

Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan merupakan isu yang terus menjadi perhatian. Perawat sebagai garda terdepan dan menjadi ujung tombak dalam memberikan pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat krusial dan strategis. Produktivitas kerja perawat dalam menjalankan kewenangannya menjadi faktor penentu keberhasilan pemberian asuhan keperawatan. Namun berbagai faktor seperti beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan kurangnya dukungan manajemen dapat menurunkan produktivitas kerja perawat.

Masalah-masalah umum yang sering dihadapi perawat terkait produktivitas yaitu beban kerja yang tinggi (jam kerja yang panjang, jumlah pasien yang banyak, tugas tambahan perawat), lingkungan kerja yang tidak mendukung (kurangnya fasilitas, stres kerja, kurangnya otonomi), dukungan manajemen yang kurang (kurangnya pelatihan, kurangnya pengakuan, kurangnya komunikasi), dan faktor personal (kondisi kesehatan, motivasi yang rendah, konflik peran).

Produktivitas kerja perawat (individu) adalah kondisi bagaimana individu atau perawat melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja (*Job Performance*) (Wahyudi & Septiawan, 2019). Kontribusi pelayanan keperawatan sangat penting terhadap peningkatan mutu pelayanan kesehatan dan salah satu cara untuk menilai

keberhasilan pada pelayanan keperawatan dilihat dengan seberapa besarkah produktivitas perawat saat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien serta keluarganya (Emulyani et al., 2021).

Perawat adalah salah satu pelaku kegiatan yang terbanyak dan terpenting dalam memberikan pelayanan di layanan rumah sakit, oleh karenanya perawat secara langsung dihadapkan dengan kesehatan dan nyawa pasien. Bahkan perawat tidak hanya merawat orang sakit tetapi juga berhadapan dengan orang-orang sehat. Oleh karenanya dibutuhkan kemampuan dan profesionalisme perawat dalam mendukung semua kegiatannya. Untuk mendapatkan keterampilan yang baik, perawat harus menempuh pendidikan dan juga mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan, dan semua itu membutuhkan dana, waktu dan juga dukungan. Jika perawat merasa nyaman, merasa dimiliki dan dihargai maka mereka akan bertahan bekerja, lebih produktif dan kinerja akan meningkat. Kinerja perawat dapat dilihat dari hasil survei yang diberikan kepada pasien apakah pasien puas atau tidak dengan pelayanan yang diberikan, juga dapat dilihat dari peningkatan jumlah pasien pada setiap tahunnya, serta dilihat dari performa dan juga ketepatan waktu perawat dalam bekerja, misalnya melakukan *handover* tepat pada waktunya dan tidak meninggalkan pekerjaan kepada shift berikutnya. Berikut adalah data jumlah SDM Keperawatan yang masuk dan keluar lima tahun terakhir.

Tabel 1. 1 Jumlah Perawat dan Bidan RS Karang Tengah Medika

BULAN	JUMLAH SDM KEP AWAL THN	JUMLAH SDM KEP AKHIR THN	JUMLAH PERAWAT MASUK	JUMLAH PERAWAT KELUAR
2019	32	40	20	12
2020	40	47	14	7
2021	47	52	14	9
2022	52	52	8	8
2023	52	54	12	10

Sumber: Data dari HRD RSKTM

Dari Tabel 1.2 ini terdapat beberapa fenomena dan masalah yaitu ketidakseimbangan antara jumlah perawat masuk dan keluar. Terdapat fluktuasi

pada jumlah perawat yang masuk dan yang keluar setiap tahunnya, seperti pada tahun 2019 ada 20 perawat baru yang masuk tetapi ada 12 perawat yang keluar. Sedangkan pada tahun 2023 perawat yang masuk adalah 12, namun yang keluar mencapai 10. Ketidakseimbangan ini menunjukkan adanya pergantian tenaga kerja yang cukup sering, yang berdampak pada stabilitas dan produktivitas tenaga kerja di RSKTM.

Masalah yang kedua, terlihat adanya penurunan jumlah rekrutmen perawat baru. Pada tahun 2019 hingga 2023 jumlah perawat yang direkrut menurun secara bertahap yaitu dari 20 perawat di tahun 2019 menjadi 12 perawat di tahun 2023. Hal ini menunjukkan adanya kendala dalam rekrutmen perawat baru.

Dilihat dari jumlah perawat yang keluar setiap tahunnya berkisar antara 7 hingga 12 perawat, menunjukkan adanya tingkat *turnover* yang konsisten. Hal ini bisa menjadi indikasi masalah seperti rendahnya kepuasan kerja, peluang karir yang terbatas atau lingkungan kerja yang kurang mendukung, selain itu juga hal ini dapat mengganggu operasional RS dan membebani proses orientasi bagi tenaga baru.

Pertumbuhan SDM yang lambat meskipun ada rekrutmen setiap tahunnya, pertumbuhan jumlah perawat tidak signifikan, terlihat dari tahun 2019 hingga 2023, jumlah total SDM hanya bertambah dari 40 menjadi 54 perawat. Hal ini menunjukkan bahwa jumlah perawat yang keluar hampir selalu mendekati jumlah yang masuk. Hal ini menunjukkan adanya retensi tenaga kerja, yang mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja, sehingga membuat perawat memilih meninggalkan RS.

Produktivitas kerja diukur melalui tiga indikator utama yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Ketiga indikator ini menunjukkan sejauh mana seorang pekerja atau organisasi memenuhi target yang telah ditetapkan. (Simamora, 2020)

Pada pra survei produktivitas kerja perawat yang dilakukan di dapat hasil seperti di Tabel 1.2. Dari pernyataan tersebut ditemukan fenomena bahwa meskipun mayoritas responden mungkin merasa produktif dan puas, masih terdapat kelompok kecil yang merasa tidak produktif, kurang dihargai, dan kurang didukung oleh lingkungan kerja. Hal ini bisa menjadi bahan evaluasi bagi organisasi/ RS untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Tabel 1.2 Pra Survei Produktivitas Kerja Perawat RS Karang Tengah Medika

NO	PERNYATAAN	HASIL				Σ SAMPEL
		SS	S	TS	STS	
1	Saya merasa dapat bekerja dengan produktif di tempat kerja saya saat ini.	7	24	4	0	35
		20%	69%	11%	0%	100%
2	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	12	23	0	0	35
		34%	66%	0%	0%	100%
3	Saya merasa pekerjaan saya memberikan kontribusi positif bagi organisasi.	8	25	2	0	35
		23%	71%	6%	0%	100%
4	Produktivitas saya didukung oleh kondisi tempat kerja yang baik.	8	21	6	0	35
		23%	60%	17%	0%	100%
TOTAL		35	93	12	0	140
		25%	66%	9%	0%	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan analisis produktivitas kerja perawat di rumah sakit UKI tahun 2023, yang mana studinya mengidentifikasi bahwa variabel seperti motivasi, bakat, kepribadian, lingkungan kerja, dan batas minimal performansi memiliki hubungan signifikan dengan produktivitas kerja perawat. Sebaliknya tidak ditemukan hubungan signifikan antara minat, kecerdasan, imbalan, pelatihan dan pengembangan, serta peralatan dan teknologi dengan produktivitas kerja perawat.

Produktivitas suatu Rumah Sakit dapat dilihat dari tingkat kunjungan pasien setiap tahunnya. Produktivitas perawat juga turut berperan dalam mengani peningkatan jumlah pasien secara efektif.

RS Karang Tengah Medika menunjukkan tren peningkatan jumlah kunjungan pasien dari tahun 2019 hingga 2023. Data ini mencerminkan peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pelayanan RS.

Produktivitas tenaga medis dan non medis juga turut berperan dalam menangani peningkatan jumlah pasien secara efektif. Dengan pertumbuhan jumlah kunjungan juga menimbulkan tantangan dalam mempertahankan kualitas layanan, terutama jika tidak seimbang dengan kapasitas sumber daya seperti tempat tidur, fasilitas, dan jumlah tenaga kerja. Lonjakan jumlah pasien dapat mempengaruhi produktivitas perawat jika terjadi kelelahan kerja akibat beban kerja yang tinggi dan sumber daya yang terbatas.

Tabel 1.3 Jumlah Kunjungan Pasien RS Karang Tengah Medika

THN	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGU	SEP	OKT	NOV	DES	Total
2019	1120	1938	1913	1233	1097	1016	1282	1215	909	1207	1482	1690	16102
2020	2646	2427	3498	1312	908	1606	2034	2356	2508	2640	2714	2963	27612
2021	3870	2720	1893	1901	2873	4246	4386	1991	1766	1716	1034	1310	29706
2022	1810	6283	2124	1983	1686	2228	2663	2924	2550	2771	3702	3140	33864
2023	2556	2208	3056	2595	4313	3189	3197	3404	3411	3527	3491	3458	38405
Jumlah	12002	15576	12484	9024	10877	12285	13562	11890	11144	11861	12423	12561	145689

Sumber: Data diolah oleh peneliti

RS Karang Tengah Medika menunjukkan tren peningkatan jumlah kunjungan pasien dari tahun 2019 hingga 2023. Data ini mencerminkan peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pelayanan RS. Produktivitas tenaga medis dan non medis juga turut berperan dalam menangani peningkatan jumlah pasien secara efektif. Dengan pertumbuhan jumlah kunjungan juga menimbulkan tantangan dalam mempertahankan kualitas layanan, terutama jika tidak seimbang dengan kapasitas sumber daya seperti tempat tidur, fasilitas, dan jumlah tenaga kerja. Lonjakan jumlah pasien dapat mempengaruhi produktivitas perawat jika terjadi kelelahan kerja akibat beban kerja yang tinggi dan sumber daya yang terbatas.

Pada tahun 2023, RS Karang Tengah Medika memiliki 54 tenaga perawat dan bidan yang bertanggung jawab melayani 3.458 pasien rawat inap dan rawat jalan. Dengan kapasitas 100 Tempat Tidur, setiap bulan melayani rata- rata 288 pasien, yang berarti setiap perawat dan bidan harus menangani sekitar 288 pasien setiap bulannya.

Berdasarkan informasi terhadap jumlah pasien dan tenaga perawat dan bidan, terdapat kesenjangan dimana jumlah pasien yang menerima perawatan tidak sesuai dengan jumlah tenaga perawat dan bidan. Dengan jumlah pasien setiap tahunnya meningkat. Hal ini menyebabkan beban kerja perawat dan bidan semakin berat. Untuk memenuhi kebutuhan pelayanan pasien, tenaga perawat dan bidan bagian rawat inap dibagi menjadi tiga shift, yang menambah jam kerja mereka di luar jam kerja. Kondisi ini tentu saja berdampak negatif terhadap kinerja tenaga perawat, baik secara fisik maupun mental.

Selain ketidaksesuaian jumlah pasien dengan tenaga perawat, penulis mendapatkan informasi bahwa tenaga medis seperti perawat dan bidan, harus melakukan tugas tambahan. Tugas tambahan ini merupakan bagian dari pekerjaan dan harus diselesaikan dengan cara yang sama dengan pekerjaan utama. Namun, jika ada lebih banyak tugas tambahan, maka beban akan bertambah, begitu juga dengan tanggung jawab pekerjaan yang harus dipenuhi. Beberapa tugas tambahan yang dilakukan tenaga perawat yakni harus membuat laporan kegiatan bulanan untuk masing-masing kepala bidang dan kepala ruangan/ unit. Perwakilan tenaga perawat dari setiap unit harus menghadiri rapat selama jam kerja selain memberikan asuhan keperawatan pada pasien. Sementara itu, ada perawat harus menggantikan pekerjaan rekan mereka yang juga menambah beban kerja. Tugas tambahan lainnya meliputi konseling atau penyuluhan dan mengajari siswa perawat.

Dengan demikian, permasalahan yang terjadi saat ini adalah terdapat ketidakseimbangan antara jumlah pasien dan tenaga perawat dan setiap tahunnya serta adanya tugas tambahan yang harus dilakukan oleh para tenaga perawat yang mengakibatkan beban kerja meningkat.

Kemudian (Rahmawati et al., 2023) menyatakan kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. (E. A. Hasibuan & Afrizal, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat mendukung tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dengan efisien, sehat, aman, dan nyaman. Apabila didukung dengan kondisi lingkungan yang mendukung maka perawat mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan hasil yang terbaik.

Adanya keluhan ruang perawatan seperti kamar mandi yang kotor, lantai

vinyl banyak yang pecah di beberapa ruangan. Selain keluhan terkait lingkungan kerja fisik, tenaga medis juga mengalami masalah lingkungan kerja non fisik, salah satunya jam kerja yang tidak teratur. Konflik antara sesama tenaga perawat dan bidan karena kurangnya keterusterangan dan koordinasi. Konflik ini sering terjadi ketika ada pergantian shift, misalnya ketika ada tenaga medis yang datang terlambat atau tidak dapat bekerja sama dengan baik. Seperti menunda-nunda pekerjaan dan kurangnya konsentrasi dikarenakan menumpuknya pekerjaan yang belum diselesaikan. Hal ini dapat berdampak pada kinerja tim serta menyebabkan penurunan produktivitas, peningkatan stres, dan bahkan kesalahan medis.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, kesempatan berprestasi, manajemen dan status gizi (Sedarmayanti, 2011). Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas.

Menurut Mardiyana et al. (2019:103) komitmen organisasi bisa diartikan sebagai suatu situasi dimana seorang karyawan berpihak pada organisasi tertentu dengan tujuan serta keinginan dalam mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Pandangan tersebut lebih menekankan bahwa komitmen organisasi, yaitu sebagai suatu ikatan emosional dan psikologis seorang karyawan terhadap organisasinya.

Dan berikut data pra survei yang dilakukan terhadap 35 perawat tentang komitmen organisasi:

Tabel 1. 4 Hasil Pra Survei Komitmen Organisasi

NO	PERNYATAAN	HASIL				£
		SS	S	TS	STS	SAMPEL
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini.	8	24	3	0	35
		23%	69%	9%	0%	100%
2	Saya merasa sulit meninggalkan organisasi ini karena saya sudah terbiasa dengan budaya kerja di sini.	3	25	7	0	35
		9%	71%	20%	0%	100%
3	Saya merasa loyal kepada organisasi ini karena saya ingin memberikan yang terbaik.	5	24	6	0	35
		14%	69%	17%	0%	100%
4	Saya merasa bekerja di organisasi ini adalah bentuk pengabdian yang harus saya jalani.	6	26	3	0	35
		17%	74%	9%	0%	100%
TOTAL		22	99	19	0	140
		16%	71%	14%	0%	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas yang berisi hasil pra-survei mengenai komitmen organisasi terhadap 35 perawat dan bidan di RS Karang Tengah Medika, terdapat beberapa temuan utama. Pada pernyataan pertama, “Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini,” sebanyak 8 responden (23%) sangat setuju, 24 responden (77%) setuju, dan 3 responden (9%) tidak setuju. Untuk pernyataan kedua, “Saya merasa sulit meninggalkan organisasi ini karena sudah terbiasa dengan budaya kerja di sini,” sebanyak 3 responden (9%) sangat setuju, 25 responden (71%) setuju, dan 7 responden (20%) tidak setuju. Pada pernyataan ketiga, “Saya merasa loyal kepada organisasi ini karena ingin memberikan yang terbaik,” terdapat 5 responden (14%) yang sangat setuju, 24 responden (69%) setuju, dan 6 responden (17%) tidak setuju. Sementara itu, dalam pernyataan

keempat, “Saya merasa bekerja di organisasi ini adalah bentuk pengabdian yang harus saya jalani,” sebanyak 6 responden (17%) sangat setuju, 26 responden (74%) setuju, dan 3 responden (9%) tidak setuju.

Dapat dilihat dari jawaban para responden, dari pernyataan pertama terdapat 3 (9%) responden menyatakan tidak setuju pada pernyataan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi. Pada pernyataan kedua terdapat 7 (20%) responden menyatakan tidak setuju jika mereka merasa sulit meninggalkan organisasi karena sudah terbiasa dengan budaya kerjanya. Pernyataan ketiga terdapat 6 (17%) responden menyatakan tidak setuju pada pernyataan merasa loyal kepada organisasi ini karena ingin memberikan yang terbaik. Dan pernyataan ke empat terdapat 3 (9%) responden menyatakan tidak setuju pada pernyataan merasa bekerja di organisasi ini adalah bentuk pengabdian yang harus saya jalani.

Dari pernyataan di atas ditemukan fenomena bahwa komitmen organisasi di RS. Karang Tengah Medika terdapat fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kurangnya rasa dibanggakan kemungkinan adanya masalah terkait dengan lingkungan kerja, komunikasi internal, atau persepsi terhadap nilai organisasi yang membuat sebagian orang tidak merasa bangga. Faktor-faktor yang menjadi keraguan dalam memberikan yang terbaik seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan, atau ketidakjelasan tujuan organisasi dapat menyebabkan keraguan. Adanya perbedaan persepsi terhadap pengabdian, kemungkinan adanya perbedaan dalam memahami makna pengabdian atau adanya perasaan dimanfaatkan. terdapat adanya ketimpangan distribusi beban kerja, tingkat kelelahan cukup tinggi sehingga perawat merasa beban kerja mereka tidak proporsional dengan kemampuan atau kapasitas mereka. sehingga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Beban kerja adalah hasil dari interaksi antara tuntutan tugas, kondisi lingkungan kerja, serta keterampilan, perilaku, dan persepsi pekerja (Hart dan Staveland dalam Tarwaka, 2015).

Dan berikut data pra survei yang dilakukan terhadap 35 perawat tentang beban kerja:

Tabel 1.5 Hasil Pra Survei Beban Kerja

NO	PERNYATAAN	HASIL				Σ SAMPEL
		SS	S	TS	STS	
1	Saya merasa beban kerja saya terlalu berat	1	13	20	1	35
		3%	37%	57%	3%	100%
2	Saya sering merasa kelelahan setelah bekerja.	1	21	13	0	35
		3%	60%	37%	0%	100%
3	Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu.	5	30	0	0	35
		14%	86%	0%	0%	100%
4	Beban kerja yang saya terima sesuai dengan kapasitas saya.	2	27	5	1	35
		6%	77%	14%	3%	100%
	TOTAL	9	91	38	2	140
		6%	65%	27%	1%	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas yang merangkum hasil pra-survei mengenai beban kerja terhadap 35 perawat dan bidan di RS Karang Tengah Medika, didapatkan beberapa temuan. Pada pernyataan pertama, “Saya merasa beban kerja saya terlalu berat,” terdapat 1 responden (3%) yang sangat setuju, 13 responden (37%) setuju, sementara 20 responden (57%) tidak setuju, dan 1 responden (3%) sangat tidak setuju. Pernyataan kedua, “Saya sering merasa kelelahan setelah bekerja,” menunjukkan bahwa 1 responden (3%) sangat setuju, 21 responden (60%) setuju, dan 13 responden (37%) tidak setuju. Pernyataan ketiga, “Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas saya tepat waktu,” mendapatkan tanggapan 5 responden (14%) sangat setuju dan 30 responden (86%) setuju. Pada pernyataan keempat, “Beban kerja yang saya terima sesuai dengan kapasitas saya,” terdapat 2 responden (6%) yang sangat setuju, 27 responden (77%) setuju, 5 responden (14%) tidak

setuju, dan 1 responden (3%) sangat tidak setuju.

Secara keseluruhan, masih terdapat 14 responden (40%) yang merasa bahwa beban kerja mereka terlalu berat, dengan 13 responden (37%) setuju dan 1 responden (3%) sangat setuju. Sebanyak 22 responden (63%) menyatakan mengalami kelelahan setelah bekerja, dengan 21 responden (60%) setuju dan 1 responden (3%) sangat setuju. Sementara itu, 6 responden (17%) merasa bahwa beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan kapasitas mereka, terdiri dari 5 responden (14%) yang tidak setuju dan 1 responden (3%) yang sangat tidak setuju pada pernyataan beban kerja yang diterima sesuai dengan kapasitas.

Dari pernyataan di atas ditemukan fenomena bahwa terdapat adanya ketimpangan distribusi beban kerja, tingkat kelelahan cukup tinggi sehingga perawat merasa beban kerja mereka tidak proporsional dengan kemampuan atau kapasitas mereka, sehingga dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Organisasi mengetahui bahwa sumber daya manusia dan peningkatan produktivitas dan juga kemajuan dan kekuatan dari sebuah organisasi dan menghargai kekuatan dari komitmen para pekerja secara langsung maupun tidak langsung. Beban kerja merupakan pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan berdasarkan skill atau keahlian dari masing-masing karyawan. Beban kerja yang berlebihan akan berdampak negative bagi karyawan yang menyebabkan kelelahan fisik dan juga mental. Apabila beban kerja nya sedikit dan pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus akan menimbulkan kebosanan bagi karyawan dan juga dapat mengurangi kinerja karyawan dalam bekerja. Beban kerja karyawan yang berlebihan dan beban kerja meningkat terkadang memiliki masalah (Siska, I Ketut, et Al.,2020), termasuk sebab bagi karyawan yang rentan mengalami *burnout* karena beban kerja.

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada pada sekitar para karyawan dimana jika bekerja akan merasa lebih baik sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya,

seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus, dan lain-lain (Darmadi, 2020).

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka sehingga setiap perusahaan haruslah mengupayakan lingkungan kerja yang baik sehingga dapat memberikan dampak positif terhadap karyawan yang melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja juga dapat di artikan sebagai segala sesuatu yang berada pada sekitar karyawan atau pekerja yang dapat mempengaruhi pribadinya dalam menjalankan tugas yang sudah di embankan kepadanya (Sofyan, Diana. 2013).

Lingkungan kerja di RS.Karang Tengah Medika didasarkan pada tabel pra survei yang dilakukan.

Tabel 1. 6 Hasil Pra Survei Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	HASIL				£
		SS	S	TS	STS	SAMPEL
1	Fasilitas ditempat kerja saya memadai	2	21	12	0	35
		6%	60%	34%	0%	100%
2	Hubungan kerja antar perawat dan tenaga medis lainnya sangat baik.	8	25	2	0	35
		23%	71%	6%	0%	100%
3	Suasana kerja ditempat saya nyaman dan mendukung produktivitas.	6	23	6	0	35
		17%	66%	17%	0%	100%
4	Saya mendapatkan dukungan yang cukup dari manajemen RS.	2	22	10	1	35
		6%	63%	29%	3%	100%
TOTAL		18	91	30	1	140
		13%	65%	21%	1%	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas pra survei mengenai lingkungan kerja yang dilakukan terhadap 35 orang perawat dan bidan RS.Karang Tengah Medika, pada pernyataan pertama fasilitas di tempat kerja saya memadai” terdapat 2 responden (6%) perawat yang menyatakan bahwa sangat setuju , 21 responden (60 %) setuju, sedangkan 12 responden (34%) menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut, Pernyataan kedua”hubungan kerja antar perawat dan tenaga medis lainnya sangat baik” terdapat 8 responden (23%) menyatakan sangat setuju, 25 responden (71%) setuju, sedangkan 2 responden (6%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan ketiga “suasana kerja ditempat kerja saya nyaman dan mendukung produktivitas” terdapat 6 responden (17%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (66%) menyatakan setuju sedangkan 6 responden (17%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan keempat “saya mendapatkan dukungan yang cukup dari manajemen RS” terdapat 2 responden (6%) menyatakan sangat setuju, 22 responden (63%) menyatakan setuju sedangkan 10 responden (29%) menyatakan tidak setuju, 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju.

Dilihat dari jawaban para responden yaitu masih terdapat 12 responden (34%) pernyataan yang menyatakan tidak setuju pada pernyataan fasilitas kerja memadai, 2 responden (6%) pernyataan yang menyatakan tidak setuju pada pernyataan hubungan kerja antar perawat dan tenaga medis lainnya sangat baik. Enam responden (17%) pernyataan yang menyatakan tidak setuju pada pernyataan suasana kerja ditempat saya nyaman dan mendukung produktivitas. Sepuluh responden (29%) pernyataan yang menyatakan tidak setuju pada pernyataan saya mendapatkan dukungan yang cukup dari manajemen RS.

Dari data di atas didapatkan fenomena bahwa fasilitas kerja yang dirasakan kurang memadai, suasana kerja kurang mendukung dan dukungan dari manajemen RS yang dirasa masih kurang oleh sebagian perawat. Hal ini dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat di RS. Karang Tengah Medika.

Dukungan manajemen merupakan apa saja yang diberikan dan ditetapkan perusahaan untuk menunjang proses kerja, antara lain: pelatihan dan

pengembangan, standar kinerja, peralatan dan teknologi. (Mathis dan Jackson 2004).

Dukungan manajemen di RS Karang Tengah Medika didasarkan pada tabel pra survei yang dilakukan.

Tabel 1. 7 Hasil Pra Survei Dukungan Manajemen

NO	PERNYATAAN	HASIL				£ SAMPEL
		SS	S	TS	STS	
1	Manajemen memberikan arahan yang jelas dalam menjalankan tugas.	4	18	13	0	35
		11%	51%	37%	0%	100%
2	Saya merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan saya.	3	23	8	1	35
		9%	66%	23%	3%	100%
3	Manajemen memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap kinerja saya.	2	20	12	1	35
		6%	57%	34%	3%	100%
4	Komunikasi dengan manajemen berjalan dengan baik.	2	23	10	0	35
		6%	66%	29%	0%	100%
TOTAL		11	84	43	2	140
		8%	60%	31%	1%	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel di atas berdasarkan pra survei mengenai dukungan manajemen yang dilakukan terhadap 35 orang perawat dan bidan RS.Karang Tengah Medika, pada pernyataan pertama “manajemen memberikan arahan yang jelas dalam menjalankan tugas” terdapat 4 responden (11%) perawat yang menyatakan bahwa sangat setuju, 18 responden (51 %) menyatakan setuju,13 responden (37%) menyatakan tidak setuju. Pernyataan kedua ”saya merasa mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan saya” terdapat 3 responden (9%)

menyatakan sangat setuju, 23 responden (66%) menyatakan setuju, sedangkan 8 responden (23%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju. Pernyataan ketiga “manajemen memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap kinerja saya”terdapat 2 responden (6%) menyatakan sangat setuju, 20 responden (57%) menyatakan setuju.sedangkan ada 12 responden (34%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju. Pernyataan keempat “komunikasi dengan manajemen berjalan dengan baik” terdapat 2 responden (6%) menyatakan sangat setuju, 23 responden (66%) menyatakan setuju sedangkan 10 responden (29%) menyatakan tidak setuju.

Dapat dilihat dari jawaban para responden yaitu masih terdapat 13 responden (37%) pernyataan yang menyatakan tidak setuju pada pernyataan manajemen memberikan arahan yang jelas dalam setiap menjalankan tugas. Delapan responden (23%) pernyataan yang menyatakan tidak setuju dan 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju pada pernyataan mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan. 12 responden (34%) menyatakan tidak setuju dan 1 responden (3%) menyatakan sangat tidak setuju pada pernyataan manajemen memberikan umpan balik yang konstruktif terhadap kinerja perawat. Sepuluh responden (29%) menyatakan tidak setuju pada pernyataan komunikasi dengan manajemen berjalan baik.

Dari kesimpulan di atas didapatkan fenomena bahwa perawat merasa kurang mendapat dukungan dari atasan, umpan balik yang kurang konstruktif dan komunikasi yang kurang baik dengan manajemen. Ini berdampak pada motivasi, produktivitas dan kepuasan kerja perawat.

Berdasarkan hasil kajian beberapa permasalahan dan kesenjangan (*gap*) penelitian serta uraian teori di atas maka peneliti akan menguji bagaimana pengaruh dan dampak yang diakibatkan jika beban kerja, lingkungan kerja dan dukungan manajemen dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebagai variabel intervening dan dampaknya terhadap penurunan produktivitas perawat. Oleh karena itu peneliti mengambil judul:

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Manajemen Terhadap Produktivitas Kerja Perawat dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di RS. Karang Tengah Medika.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang ditemukan dan latar belakang penelitian di atas dimana terdapat ketidakpuasan perawat terhadap beban kerja yang diberikan dan juga kurangnya komitmen hal ini terlihat dari data perawat setiap bulannya pada 5 tahun terakhir, selalu ada yang resign. Maka identifikasi masalah adalah:

1. Ketidak seimbangan antara jumlah perawat masuk dan keluar. Ketidakseimbangan ini menunjukkan adanya pergantian tenaga kerja yang cukup sering, yang berdampak pada stabilitas dan produktivitas tenaga kerja di RSKTM.
2. Perawat merasa kurang dihargai atau tidak memahami dampak dari pekerjaan mereka.
3. Terjadi kelelahan kerja akibat beban kerja yang tinggi dan sumber daya yang terbatas.
4. Ketidakseimbangan antara jumlah pasien dan tenaga perawat dan setiap tahunnya serta adanya tugas tambahan yang harus dilakukan oleh para tenaga perawat yang mengakibatkan beban kerja meningkat.
5. Kurangnya konsentrasi perawat dikarenakan menumpuknya pekerjaan yang belum diselesaikan
6. Terdapat adanya ketimpangan distribusi beban kerja, tingkat kelelahan cukup tinggi sehingga perawat merasa beban kerja mereka tidak proporsional dengan kemampuan atau kapasitas mereka
7. Fasilitas kerja yang dirasakan kurang memadai, suasana kerja kurang mendukung dan dukungan dari manajemen RS yang dirasa masih kurang oleh sebagian perawat.

8. Perawat merasa kurang mendapat dukungan dari atasan, umpan balik yang kurang konstruktif dan komunikasi yang kurang baik dengan manajemen.
9. Kurangnya program pengembangan dan pelatihan bagi perawat yang dapat meningkatkan keterampilan serta kesiapan mereka dalam menghadapi beban kerja yang semakin kompleks.
10. Sistem kompensasi dan insentif yang kurang kompetitif, sehingga menyebabkan kurangnya motivasi dan potensi perawat untuk mencari peluang kerja di tempat lain.
11. Kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, menyebabkan stres yang berkepanjangan serta menurunkan kepuasan kerja perawat.
12. Ketidakjelasan jenjang karir dan sistem promosi, sehingga perawat merasa tidak memiliki prospek jangka panjang dalam pengembangan profesional mereka.
13. Ketidakcukupan jumlah tenaga administrasi pendukung, sehingga beban pekerjaan administratif juga dibebankan kepada perawat, yang seharusnya lebih fokus pada pelayanan pasien.
14. Kurangnya sistem evaluasi beban kerja yang objektif, menyebabkan pembagian tugas yang tidak merata dan meningkatkan risiko burnout di kalangan perawat.
15. Perubahan kebijakan rumah sakit yang kurang dikomunikasikan dengan baik, sehingga menimbulkan kebingungan dan ketidakpastian dalam pelaksanaan tugas perawat.
16. Tingkat konflik kerja yang cukup tinggi, baik antar sesama perawat maupun dengan tenaga kesehatan lain, akibat tekanan kerja yang tinggi serta kurangnya koordinasi dalam tim.

1.3 Batasan Masalah

Sehubungan dengan keterbatasan sumber daya dan agar penelitian ini tetap terfokus pada masalah, maka dari sejumlah identifikasi masalah di atas faktor yang

diteliti dan menjadi masalah adalah yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat di atas, ada 3 (tiga) faktor yang akan diteliti yaitu Beban Kerja (X1) sebagai variabel bebas kesatu, Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel bebas kedua dan Dukungan Manajemen (X3), sebagai variabel bebas ketiga, Produktivitas kerja perawat (Y) sebagai variabel terikat. Dan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi di RS.Karang Tengah Medika?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi di RS.Karang Tengah Medika?
3. Apakah Dukungan Manajemen berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi di RS.Karang Tengah Medika?
4. Apakah beban kerja memiliki dampak langsung terhadap produktivitas kerja perawat di RS Karang Tengah Medika?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja Perawat RS.Karang Tengah Medika?
6. Apakah Dukungan Manajemen berpengaruh langsung terhadap Produktivitas Kerja Perawat RS.Karang Tengah Medika?
7. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Perawat RS.Karang Tengah Medika?
8. Apakah Beban Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Produktivitas Kerja melalui Komitmen Organisasi ?
9. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh tidak langsung terhadap Produktivitas Kerja melalui Komitmen Organisasi ?

10. Apakah Dukungan Manajemen berpengaruh tidak langsung terhadap Produktivitas Kerja melalui Komitmen Organisasi?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian didasarkan untuk mengetahui pengaruh-pengaruh variabel endogen dan variabel eksogen dan juga keterlibatan variabel intervening. Dengan mengikuti penjelasan di atas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap komitmen organisasi di RS.Karang Tengah Medika.
- b. Untuk memahami dan menganalisis dampak lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi di RS Karang Tengah Medika.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Dukungan Manajemen terhadap komitmen organisasi di RS.Karang Tengah Medika.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Perawat RS.Karang Tengah Medika.
- e. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Perawat RS.Karang Tengah Medika.
- f. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Dukungan Manajemen terhadap Produktivitas Kerja Perawat RS.Karang Tengah Medika.
- g. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Perawat RS.Karang Tengah Medika.
- h. Untuk memahami dan menganalisis dampak beban kerja terhadap produktivitas kerja melalui komitmen organisasi di RS Karang Tengah Medika.
- i. Untuk memahami dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja melalui Komitmen Organisasi di RS.Karang Tengah Medika.

- j. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Dukungan Manajemen terhadap Produktivitas Kerja melalui Komitmen Organisasi di RS.Karang Tengah Medika.

1.6 Kegunaan Penelitian

Bagi penulis manfaat penelitian ini adalah sebagai sarana untuk mempraktekkan teori-teori yang dipelajari di bangku kuliah, sehingga penulis dapat menambah pengetahuan praktis tentang permasalahan yang dihadapi perusahaan dan juga untuk penyusunan tesis yang diperlukan atau kewajiban dalam memenuhi syarat kelulusan.

Manfaat bagi Akademisi dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam kaitannya dengan beban kerja, lingkungan kerja, dukungan manajemen, produktivitas kerja dan komitmen organisasi.

Manfaat bagi Praktisi, diharapkan dapat memperluas pengetahuan peneliti tentang komitmen organisasi sebagai mediasi untuk meningkatkan produktivitas perawat. Diharapkan juga dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi penelitian bidang keperawatan, khususnya penelitian manajemen sumber daya manusia, yang dapat dijadikan referensi dan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya produktivitas kerja perawat.