

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT GRHASIA PROPINSI D I Y

Heru Kuncorowati¹
Agus Herliansyah Putra²

¹Dosen STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta

²Alumni STIE Isti Ekatana Upaweda Yogyakarta

Abstract

This research wants to detect to what there work environment influence and working safety towards hospital official work productivity Ghrasia. In this research uses entire populations as sample because population total less than 100. Analyzer that used in this research test t and determination test. Based on research that done so at know that variable has influence significant in official work productivity. Where work environment contribution in influence administration official work productivity at home ill Grhasia Yogyakarta as big as 35,1% and for working safety gives contribution as big as 38,6%.

Keyword: *work environment, working safety and work productivity*

LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya yang penting dalam rumah sakit adalah sumber daya manusianya yaitu orang – orang yang menyediakan tenaga, bakat, kreativitas, dan semangatnya bagi rumah sakit. Namun manusia sebagai salah satu sumber daya tak lepas dari permasalahan. Dari berbagai jenis masalah tenaga kerja, rendahnya produktivitas kerja adalah salah satunya diantaranya. Produktivitas yang tinggi menjadi harapan rumah sakit. Produktivitas menjadi salah satu hal yang tidak boleh dilupakan, karena merupakan hal yang penting bagi rumah sakit agar mampu bersaing.

Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi jabatan dalam mempertahankan kelangsungan hidup rumah sakit agar berkembang. Untuk menciptakan sumber daya manusia pegawai yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian, kesetiaan pada rumah sakit, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan karyawan.

Di kota Yogyakarta banyak bermunculan praktek dokter baru, klinik, balai pengobatan maupun rumah sakit. Tidak kurang 25 rumah sakit telah berdiri, satu

dengan yang lainnya terus saja berbenah diri dan berkembang untuk memenuhi tuntutan masyarakat. Nampaknya bidang kesehatan mempunyai pangsa pasar tersendiri, terbukti tiap praktek dokter, klinik, balai pengobatan maupun rumah sakit selalu penuh pasien.

Sedangkan pengertian produktivitas itu sendiri adalah hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang – barang dan jasa) dengan maksud yang sebenarnya. (Sinungan M). Produktivitas adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan bersama dalam rumah sakit untuk menyelesaikan hasil – hasil. (Paul ,1985)

Rendahnya produktivitas kerja seseorang sering diakibatkan oleh kesalahan penempatan , artinya seseorang itu tidak ditempatkan dalam pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan ketrampilan, sedangkan untuk meningkatkan produktivitas kerja, rumah sakit berusaha melakukan cara seperti : peningkatan disiplin kerja, pengaturan ruang lingkup kerja, yang memadai, pengendalian terhadap lingkungan, upah dan jaminan sosial. Manusia merupakan unsur yang paling menentukan tingkat produktivitas. Seseorang yang masuk kerja juga mempunyai harapan untuk dapat memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan rohani, dilain pihak rumah sakit juga mempunyai tugas dan tujuan. Maka seseorang dalam memenuhi kebutuhannya haruslah diselaraskan dengan tujuan rumah sakit saat ini.

Berdasarkan wacana diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja dan keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Grhasia Yogyakarta. Di mana penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada instansi tersebut dalam perencanaan sumber daya manusia sehingga produktivitas, efisiensi dan efektivitas kerja bisa terwujud.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan cabang dari manajemen yang mengatur manusia sebagai tenaga kerja dengan segala persoalannya, agar dapat bekerja secara maksimal dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Jadi, manajemen sumber daya manusia dalam penerapannya bertujuan mendayagunakan sumber daya yang ada secara efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat

(Flippo, 1990). Sedangkan menurut (Handoko, 2001) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan cabang dari manajemen yang mengatur manusia sebagai tenaga kerja dengan segala persoalannya, agar dapat bekerja secara maksimal dalam usaha mencapai tujuan perusahaan. Jadi, manajemen sumber daya manusia dalam penerapannya bertujuan mendayagunakan sumber daya yang ada secara efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu rumah sakit merupakan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari – hari. (Ahyari, 1986). Selain itu lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. (Nitisemito, 1982). Dampak lingkungan kerja bagi seorang karyawan akan sangat dirasakan karena selama 8 jam, karyawan tersebut harus mengarahkan kemampuan fisik maupun mental secara optimal.

Lingkungan kerja di dalam suatu rumah sakit dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentukan yang lebih terperinci, yaitu (Ahyari, 1986) :

1. Pelayanan Karyawan

Meliputi penyediaan kamar mandi atau kamar kecil.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah kondisi yang dapat dipersiapkan oleh manajemen rumah sakit yang bersangkutan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kondisi kerja yaitu penerangan, pertukaran udara, penggunaan warna ruangan.

3. Hubungan Karyawan .

Secara garis besar, karyawan secara individu mempunyai tiga keinginan individu, yaitu ; keinginan ekonomis, social dan psikologis. Beberapa masalah yang harus diperhatikan di dalam pengarahan karyawan sebagai kelompok antara lain ; kepemimpinan yang baik, informasi yang lancar dan hubungan kerja.

Keselamatan Kerja

Undang- undang kesehatan kerja ditetapkan pada tahun 1970 dan mengganti *veiligheids reglement* tahun 1910. Menurut undang – undang keselamatan kerja, syarat – syarat keselamatan kerja merupakan seluruh aspek pekerjaan yang berbahaya,

berikut jenis – jenis bahaya yang diatur dengan peraturan perundang – undangan. Syarat – syarat tersebut ditetapkan untuk : mencegah dan mengurangi kecelakaan., mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran; mencegah dan mengurangi bahaya peledakan, memberi kesempatan atau jalan penyelamatan diri pada waktu kebakaran atau kejadian – kejadian lain yang berbahaya; memberikan pertolongan pada kecelakaan, memberi alat – alat perlindungan kepada para pekerja; mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebarkan suhu, kelembaban, debu, kotoran, asap, uap, ac, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi dan getaran.; mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja, baik fisik maupun psikis, keracunan, infeksi dan penularan; memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai; menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup; memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban; memperoleh kebersihan antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan kerja, cara dan proses kerja; mengamankan dan memperlancar pengangkutan orang, binatang, tanaman atau barang; mengamankan dan memelihara segala jenis bangunan; mengamankan dan memelihara pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpanan barang; mencegah terkena aliran listrik.

Dari uraian tersebut diatas, maka pada dasarnya usaha untuk memberikan perlindungan keselamatan kerja pada karyawan dilakukan melalui 2 cara, yaitu : (Suprihanto, 1996)

1. Usaha yang bersifat Preventif meliputi : pemakaian alat pelindung dalam melaksanakan pekerjaan untuk melindungi diri dari bahaya tertentu, alat pelindung di tempat kerja, petunjuk dan peringatan di tempat kerja.

2. Usaha bersifat Kuratif

Adapun usaha yang bersifat kuratif berarti mengatasi kejadian yang disebabkan oleh sumber – sumber bahaya yang terdapat di tempat kerja, misalnya terjadi kebakaran. Dalam hal ini usaha yang dilakukan adalah karyawan mampu menggunakan fasilitas yang ada dan bertanggung jawab atas tugasnya masing – masing.

Produktivitas Kerja

Setiap rumah sakit ingin karyawannya memiliki produktivitas yang tinggi ini merupakan keinginan yang ideal bagi rumah sakit yang berorientasi pada profit, sebab bagaimana rumah sakit memperoleh keuntungan apabila di dalamnya diisi orang – orang yang tidak produktif. Akan tetapi, terkadang perusahaan tidak mampu membedakan mana karyawan yang produktif dan mana yang tidak produktif. Hal ini disebabkan memiliki *sense of business* yang menganggap karyawan sebagai investasi

yang akan memberikan *provitabel*. Perusahaan lebih terfokus pada upaya pencapaian target dan keinginan menjadi *market leader*.

Produktivitas pada dasarnya suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa nutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Secara umum “produktivitas” mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang dipergunakan (Ravianto, 1986)

Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk, yaitu jumlah produksi meningkat dengan menggunakan sumber daya yang sama, jumlah produksi yang sama atau meningkat dengan menggunakan sumber daya yang kurang, jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumber daya yang relative lebih kecil. Sumber daya manusia memegang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil karya manusia. Produktivitas tenaga kerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran tenaga kerja persatuan waktu.

Hipotesis

Berdasarkan wanaca dan teori yang telah diuraikan diatas maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Grhasia Yogyakarta baik secara parsial maupun menyeluruh.
2. Keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rumah Sakit Grhasia Yogyakarta baik secara parsial maupun menyeluruh.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai administrasi Rumah Sakit Grhasia Yogyakarta. Dengan jumlah pegawai administrasi yang relatif kecil (kurang dari 100), maka peneliti mengambil seluruh pegawai administrasi Rumah Sakit Grhasia Yogyakarta sebagai sampel.

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Untuk mendapatkan koefisien validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor item total dari masing-masing atribut. Rumus yang digunakan dalam pengujian ini

adalah teknik korelasi *Product Moment*. Di mana tingkat signifikansi yang dipakai adalah $(\alpha) = 5\%$. Pengambilan keputusan dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Ketentuannya, jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Tetapi sebaliknya bila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka H_a diterima.

3.3. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Analisis ini dipakai untuk mengetahui sejauh mana pengukuran data dapat memberikan hasil relative konsisten atau tidak berbeda jika diukur ulang pada subjek yang sama, sehingga dapat diketahui konsistensi atau keterandalan alat ukur kuesioner (Anton Bawono, 2006:63-64). Pengujian reliabilitas menggunakan teknik *Alfa Cronbach* (Sugiyono, 2004:282). Instrumen penelitian disebut reliabel apabila pengujian tersebut alfa lebih besar dari 0,6. (Nunnally, 1969).

Uji Normalitas Data

Statistik Parametris bekerja berdasarkan asumsi bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis berdistribusi normal. Untuk itu sebelum menggunakan statistik parametris, maka kenormalan data harus diuji terlebih dahulu. Bila data tidak normal, maka statistik parametris tidak dapat digunakan, untuk itu perlu digunakan statistik nonparametris (Sugiyono, 2004:73). Pengujian normalitas data menggunakan *Chi Kuadrat* (χ^2).

Rumus dasar Chi Kuadrat (χ^2) (Sugiyono, 2004: 78) adalah sebagai berikut:

$$\chi^2 = \frac{(F_o - F_h)^2}{F_h}$$

Dimana:

χ^2 = Chi Kuadrat, F_o = frekuensi yang diobservasi, F_h = frekuensi yang diharapkan.

Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa komunikasi atasan bawahan dan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai digunakan uji t, yaitu untuk menguji keberartian koefisien regresi parsial dengan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 1999: 184).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

t: harga t yang dicari, r: koefisien korelasi *Product Moment*, n: jumlah anggota sampel

Setelah harga t diketahui melalui perhitungan statistik, maka selanjutnya adalah membandingkan harga t hasil perhitungan dengan harga t pada tabel dengan taraf signifikansi sebesar $\alpha = 5\%$.

Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi ini bertujuan untuk mengukur prosentase sumbangan dari seluruh variabel *independent*. yang terdapat dalam model regresi terhadap variabel *dependent* (y) (Sugiyono, 2004).

$$R_{y(1,2)} = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

Dimana:

R : Besarnya koefisien determinasi, X1: Nilai variabel bebas (lingkungan kerja), X2: Nilai variabel bebas (keselamatan kerja), Y: Nilai variabel terikat (produktivitas kerja pegawai), b : Nilai taksiran koefisien arah regresi variabel bebas.

HASIL ANALISIS DATA

Data Diskriptif

Berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yaitu 57,1%. Sedangkan untuk masa kerja mayoritas mereka telah bekerja lebih dari lima tahun yaitu 68,6% dan yang telah berkeluarga ada 54,3%.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap butir-butir pertanyaan dari ketiga variabel penelitian (lingkungan kerja, keselamatan kerja, dan produktivitas pegawai) tersebut secara keseluruhan butir pertanyaan adalah valid yaitu r-hitung lebih besar dari r-tabel = 0,153.

Uji reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen dapat diketahui bahwa masing-masing variabel yang diuji memiliki Alpha hitung lebih besar dari Alpha pembanding (0,6), dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel, serta dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas yang digunakan yaitu *Chi-square* (χ^2). Maka diketahui data berdistribusi normal karena untuk masing-masing variabel $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ maka data distribusi normal.. Dengan dk (derajat kebebasan) = (b-1).(c-1) = (7-1).(2-1) = 6.1 = 6 pada signifikansi 5% diperoleh $\chi^2_{tabel} = 12,59$.

Analisis regresi linear berganda

TABEL 1
UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Model	Koefisien (B)	Beta	t-hitung	Signifikansi
Konstanta (a)	24,562			
Lingkungan kerja (X1)	0,512	0,351	2,867	0,006
Keselamatan kerja (X2)	0,552	0,386	3,150	0,002

Sumber: Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan tabel 1 diatas maka didapat suatu persamaan regresi yaitu berikut ini:

$$Y = 24,562 + 0,512X_1 + 0,552X_2$$

Persamaan regresi linear berganda secara umum dapat dijelaskan dibawah ini:

- Konstanta (a) sebesar 24,562 artinya jika tidak ada faktor lingkungan kerja, dan keselamatan kerja pegawai maka tingkat produktivitas pegawai sebesar 24,562.
- Koefisien regresi variabel X_1 (lingkungan kerja) sebesar 0,512, artinya lingkungan kerja yang baik atau dengan kata lain terjaganya kondisi lingkungan tempat kerja pegawai, maka akan menaikkan tingkat produktivitas kerja pegawai dengan nilai sebesar 0,512 point.
- Koefisien regresi variabel X_2 (keselamatan kerja) sebesar 0,552, artinya setiap perhatian atas jaminan keselamatan pegawai dalam bekerja, akan menaikkan produktivitas kerja pegawai yaitu sebesar sebesar 0,552.

Uji parsial (t)

1.Variabel Lingkungan Kerja

Uji dilakukan dua sisi pada derajat kepercayaan 95% atau 0,05 diperoleh t_{hitung} : 2,867 > t_{tabel} : 1,667. Disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai administrasi di rumah sakit Grhasia Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya semakin baik lingkungan tempat kerja maka produktivitas pegawai akan meningkat

2.Variabel Keselamatan Kerja

Analisis Lingkungan Kerja dan Keselamatan Kerja terhadap Produktivitas...
(Heru Kuncorowati dan Agus Herliansyah P)

Uji dilakukan dua sisi pada derajat kepercayaan 95% atau 0,05 diperoleh t_{hitung} : 3,150 > t_{tabel} : 1,667. Disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel keselamatan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di rumah sakit Grhasia Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya dengan jaminan atas keselamatan pegawai dalam bekerja maka akan semakin baik produktivitas kerja pegawai tersebut.

Uji Determinasi (R Square)

TABEL 2
UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate
1	0,675	0,455	0,439	4,77899

Sumber: Hasil Analisis Regresi

Berdasarkan table 2 maka 45,5% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan keselamatan kerja atau dengan kata lain lingkungan kerja dan keselamatan kerja pegawai mempunyai kontribusi dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai administrasi di rumah sakit Grhasia Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebesar 45,5%, sedangkan sisanya 54,5% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis atau pengujian yang telah dilakukan, tentang pengaruh lingkungan kerja dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai administrasi di Rumah Sakit Grhasia Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan keselamatan kerja memberikan pengaruh yang cukup signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Rumah Sakit Grhasia. Di mana kontribusi lingkungan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai administrasi di Rumah Sakit Grhasia Yogyakarta sebesar 35,1%. Sedangkan untuk kontribusi keselamatan kerja dalam mempengaruhi produktivitas kerja pegawai administrasi di Rumah Sakit Grhasia Yogyakarta sebesar 38,6%. Berdasarkan penelitian ini maka diharapkan pihak Rumah Sakit Grhasia Yogyakarta dapat lebih memperhatikan kedua faktor tersebut untuk lebih meningkatkan produktivitas pegawainya sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan secara baik dan memuaskan konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

- Engel, Jame F. Roger D, Miniard, Paul W. (1994) *Perilaku Kosumen Edisi 6 Cetakan 1*, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, Hani.T. 1999, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P, Malayu. 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. (1999). *Metode penelitian Bisnis*, Edisi Pertama BPFE: Yogyakarta.
- Kuncoro, Mudrajad, 2002, *Manajemen Perbankan Teori dan Aplikasi*, BPFE, Yogyakarta.
- Somantri, Ating dan Sambas Ali Muhidin, 2006, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Edisi Pertama, CV Pustaka Setia, Bandung.
- Sri, Y. Susilo dkk, 2000, *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*, Salemba Empat, Jakarta.
- Subagyo dkk,2002, *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2004, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- _____, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Ketujuh, Alfabeta, Bandung
- _____, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Keduabelas, Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna, 2007, *Belajar Mudah SPSS Untuk Penelitian Skripsi Tesis Disertasi dan Umum*, Edisi Pertama, Global Media Informasi, Yogyakarta.
- Sulaiman, Wahid, 2004, *Analisis Regresi Menggunakan SPSS Contoh Kasus dan Pemecahannya*, Edisi Pertama, Andi, Yogyakarta.