PENGARUH PEMBAGIAN JAM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP
(Studi Pada RS Syuhada' Haji Blitar)

SKRIPSI

Oleh :
TSALITS RAHMAYANI
02410033

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2007

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PENGARUH PEMBAGIAN JAM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP
(Studi Pada RS Syuhada' Haji Blitar)

SKRIPSI

Diajukan Kepada Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh:
TSALITS RAHMAYANI
NIM: 02410033

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG
2007

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH PEMBAGIAN JAM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP

(Studi Pada RS Syuhada' Haji Blitar)

SKRIPSI

Oleh:
TSALITS RAHMAYANI
NIM: 02410033

Telah Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing

Endah Kurniawati P, M. Psi
NIP. 150 300 643

Tanggal 11 Juni 2007
Mengetahui
Dekan

Drs. H. Mulyadi, M.Pd. I
NIP. 150 206 243

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PENGARUH PEMBAGIAN JAM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP (Studi Pada RS Syuhada' Haji Blitar)

SKRIPSI

Oleh:
TSALITS RAHMAYANI
NIM: 02410033

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Tanggal 19 Juni 2007

SUSUNAN DEWAN PENGUJI	TANDA TANGAN
1. Tristiardi Ardi Ardani, M. Si, Psikolog (Ketua / Penguji)	_____
	NIP. 150 295 153
2. Endah Kurniawati. P, M. Psi (Sekertaris/ Pembimbing/ Penguji)	_____
	NIP. 150 300 643
3. Drs. H Mulyadi, M. Pd.I (Penguji Utama)	_____
	NIP. 150 206 243

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi

Drs. H. Mulyadi, M.Pd. I
NIP. 150 206 243

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Tsalits Rahmayani
NIM	: 02410033
Fakultas	: Psikologi
Judul	: Pengaruh Pembagian Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Bagian Rawat Inap RS Syuhada' Haji Blitar

Menyatakan bahwa skripsi tersebut adalah karya saya sendiri dan bukan karya orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah tesebutkan sumbernya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia mendapat sanksi akademis

Malang, 11 Juni 2007

Yang Menyatakan,

Tsalits Rahmayani

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

MOTTO

وَٱلۡعَصۡرِ ۝١ إِنَّ ٱلۡإِنسَٰنَ لَفِي خُسۡرٍ

۝٢ إِلَّا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلۡحَقِّ

وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلصَّبۡرِ ۝٣

Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.

Q. S Al 'Ashr: 1-3

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan untuk orang-orang yang kucintai, yang selalu bersamaku dalam suka maupun duka

Bapak dan ibuku tercinta, Ni'mah, Nur dan Mas Aan.

Terima kasih atas do'a, dukungan, semangat, bantuan dan semuanya yang diberikan kepadaku

I love you all

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil a'alamin. Segala puji penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayahnya berupa kekuatan baik fisik maupun mental sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan baik. Shalawat serta salam selalu tercurah kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya ke jalan yang terang benderang yaitu Ad-Dinnul Islam.

Dalam kegiatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih atas segenap bantuan baik material meupun spiritual kepada:

1. Bapak Prof. Dr.H. Imam Suprayogo selaku Rektor UIN Malang.
2. Bapak Drs. H. Mulyadi M. Pdi selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Malang.
3. Ibu Endah Kurniawati P, M. Psi, selaku dosen pembimbing yang dengan rela telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya di tengah kesibukannya, untuk membimbing dan memberikan yang terbaik bagi penulisan skripsi ini.
4. Bapak Zainul Arifin M. Ag yang telah memberikan masukan untuk penulisan kajian ke-Islaman dalam penulisan skripsi ini.
5. Dr.H. Mafrurrochim Hasyim, MARS selaku Direkur RS Syuhada' Haji Blitar yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian di RS Syuhada' Haji Blitar.
6. Bapak Hendro, Bu Singgih, Bu Risty, dan seluruh perawat RS Syuhada' Haji, terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya.
7. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Psikologi UIN Malang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

8. Bapakku Fauzan dan Ibundaku Umayah tercinta atas segala pengorbanan, perhatian dan kasih sayang baik spirit maupun materi yang tak pernah bisa penulis balas hingga akhir zaman.
9. Adek-adek ku Ni'mah dan Nur, kalian adalah adek2ku yang manies. Semoga kalian kelak menjadi orang yang berguna.
10. Keluarga Blitar, Bapak Asror Arifin dan Ibu Sri Sugiarti, Kiki, Upi yang telah memberikan dukungan, motivasi dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi.
11. Nizar Nusvianto yang telah menemaniku dan mewarnai kehidupanku sekian lama dalam suka maupun duka terima kasih atas semuanya. Semoga perjuangan dan kebersamaan kita tidak sia-sia dan berakhir bahagia.
12. Sahabatku Yusrin, Mb' Rini, Yayuk Feny dan teman2 kost SA 10 yang tidak bisa disebutkan satu persatu terima kasih atas kebersamaan yang kita jalani.
13. Teman-temanku Desi, Suci, Fika, Sipul, Masykur, Zuan, Eka yang telah memberikan motivasi dan bantuannya dalam penyelesain skripsi.
14. Semua teman2 psikologi 2002 yang telah memberi warna pada masa kuliah.

Demikianlah ucapan terima kasih penulis, semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi peneliti dan pembaca pada umumnya dan penulis khususnya. Dan dengan segala kerendahan hati penulis berharap akan adanya penelitian lanjutan yang bisa menyempurnakan penyusunan terhadap penulisan skripsi ini

Penulis

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
LEMBAR PERSETUJUAN iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
SURAT PERNYATAAN v
MOTTO vi
PERSEMBAHAN vii
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GRAFIK xiii
ABSTRAK xiv
BAB I : PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan Penelitian 10
D. Manfaat Penelitian 10
BAB II : KAJIAN TEORI 12
A. PEMBAGIAN JAM KERJA 12
1. Pengertian Pembagian Jam Kerja 12
2. Alasan Menggunakan Pembagian Jam Kerja 13
3. Pembagian Jam Kerja Dan Efeknya 14
4. Pembagian Jam Kerja Dalam Perspektif Islam 17
B. PRODUKTIVITAS KERJA 25
1. Konsep Produktivitas Secara Umum 25
2. Produktivitas Kerja Karyawan 28
3. Pegawai Yang Produktif 32
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja 34
5. Pengukuran Produktivitas Kerja 40
6. Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Islam 43

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

C. PENGARUH PEMBAGIAN JAM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA 51
D. HIPOTESA 57
BAB III : METODE PENELITIAN 58
A. Rancangan Penelitian 58
B. Identifikasi Variabel 58
C. Definisi Operasional 59
D. Populasi dan Sampel 62
E. Teknik Sampling 63
F. Metode Pengumpulan Data 63
G. Uji Coba Angket 70
H. Validitas Dan Reliabilitas 70
I. Metode Analisa Data 72
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 76
A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN 76
1. Sejarah Berdirinya RS Syuhada' Haji Blitar 76
2. Gambaran Umum Dan Fasilitas Yang Dimiliki 77
3. Visi, Misi Dan Motto RS Syuhada' Haji Blitar 79
4. Lokasi RS Syuhada' Haji 79
5. Aktivitas Perusahaan 80
B. UJIVALIDITAS DAN RELIABILITAS 83
C. PAPARAN DESKRIPSI DATA HASIL PENELITIAN 88
D. PEMBAHASAN 95
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN 105
A. KESIMPULAN 105
B. SARAN 106
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR TABEL

TABEL 1 Jumlah Pasien RS Syuhada' Haji Blitar Tahun 2006 9
TABEL 2 Pembagian Jam Kerja Menurut Islam 23
TABEL 3 Produktivitas kerja Dalam Islam 50
TABEL 4 Blue Print Produktivitas Kerja 64
TABEL 5 Fasilitas RS Syuhada' Haji Blitar 77
TABEL 6 Kelas Dan Jumlah Tempat Tidur RS Syuhada Haji Blitar 78
TABEL 7 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja 84
TABEL 8 Rangkuman Uji Reliabilitas 87
TABEL 9 Kategori Produktivitas Kerja 91
TABEL 10 Korelasi Antar Shift Kerja Dan Produktivitas Kerja 92
TABEL 11 Pengaruh Antara Pembagian Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja 93
TABEL 12 Jadwal Pembagian Jam Kerja 97

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR GRAFIK

GRAFIK 1 Jenis Kelamin Responden 88
GRAFIK 2 Jumlah Responden Berdasarkan Pembagian Jam Kerja 89

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ABSTRACT

Rahmayani, Tsalits. 2007. *The Influence of the Distribution of Working Hours to Nurse Working Productivity in Opname Division in Syuhada' Haji Blitar Hospital.* Thesis. Faculty of Psychology. The State Islamic University of Malang.
The Advisor : Endah Kurniawati P, M. Psi
Key Words : the division of working hours, working productivity

Working productivity is an essential factor for economic and social development since by presenting of high productivity, it can be increase the prosperity. The existence of productivity can be free from human resourcement, capital and technology that produce services and comodities. In resulting a high productivity , there are many factors that influence one of it that is working attitude embracing the willingness to work by turning each other (shift work). The distribution of working hours that is applied by enterprise that operates for 24 hours. It is done in order to not happen any emptiness hours. In this case, the time schedule divided into three hours working, i.e. morning, afternoon, and night.

The distribution of working hours is scheduling working hours head for increasing the production. Meanwhile, working productivity is brainwork can be gained the enterprise by exploiting resourcementeffectively and efficiently. Therefore, the indocator of working productitivity uses the most exact methods to chain the maximum result, and uses equipments that appropriate with the methods were choosen, whereas, the use of methods and equipments reducing working obstacle and it has not any risks so every individual has creativity, initiative and exact working attitude.

Therefore, the purpose of this research is to know is there any influences between two variables, namely free variable : the distribution of working hours and bound variable : working productivity? Menwhile, the kind of this research is quantitative research (non- experiment) and this research is done in Syuhada' Haji Blitar Hospital. The population is 49 nurses in opname divisions, then the sample is divided by totl cluster sampling technique. And the supporting data in this research is gained through interview and documentations. While, data collection technique that used is likert scale questionnaire, and the data analysis uses ANAREG and ANAVA.

Based on the result of the research and the discussion, it was gained that the distribution of working hours covering: moorning shift, afternoon shift and night shift. For maximum working productivity level is 7 persons or 14, 28 %, meanwhile medium working productivity is 31 persons or 63, 27 % and minimum working productivity is 11 persons or 22, 45 %. Based on the hypothesis test was gained the result of t_{count} smaller than t_{table} (1, 795 < 2, 021); sig 0, 079 > 0, 05 means that morning shift not influence to working productivity. And for afternoon shift t_{count} bigger t_{table} (2, 754 > 2, 021); sig 0, 008 < 0, 05 means that afternoon shift influenced nurses working productivity in opname divisions Syuhada' Haji Blitar Hospital.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL i
HALAMAN JUDUL ii
LEMBAR PERSETUJUAN iii
HALAMAN PENGESAHAN iv
SURAT PERNYATAAN v
MOTTO vi
PERSEMBAHAN vii
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GRAFIK xiii
ABSTRAK xiv
BAB I : PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan Penelitian 10
D. Manfaat Penelitian 10
BAB II : KAJIAN TEORI 12
A. PEMBAGIAN JAM KERJA 12
1. Pengertian Pembagian Jam Kerja 12
2. Alasan Menggunakan Pembagian Jam Kerja 13
3. Pembagian Jam Kerja Dan Efeknya 14
4. Pembagian Jam Kerja Dalam Perspektif Islam 17
B. PRODUKTIVITAS KERJA 25
1. Konsep Produktivitas Secara Umum 25
2. Produktivitas Kerja Karyawan 28
3. Pegawai Yang Produktif 32
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja 34
5. Pengukuran Produktivitas Kerja 40
6. Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Islam 43

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

C. PENGARUH PEMBAGIAN JAM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA 51
D. HIPOTESA 57
BAB III : METODE PENELITIAN 58
A. Rancangan Penelitian 58
B. Identifikasi Variabel 58
C. Definisi Operasional 59
D. Populasi dan Sampel 62
E. Teknik Sampling 63
F. Metode Pengumpulan Data 63
G. Uji Coba Angket 70
H. Validitas Dan Reliabilitas 70
I. Metode Analisa Data 72
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 76
A. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN 76
1. Sejarah Berdirinya RS Syuhada' Haji Blitar 76
2. Gambaran Umum Dan Fasilitas Yang Dimiliki 77
3. Visi, Misi Dan Motto RS Syuhada' Haji Blitar 79
4. Lokasi RS Syuhada' Haji 79
5. Aktivitas Perusahaan 80
B. UJIVALIDITAS DAN RELIABILITAS 83
C. PAPARAN DESKRIPSI DATA HASIL PENELITIAN 88
D. PEMBAHASAN 95
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN 105
A. KESIMPULAN 105
B. SARAN 106
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR TABEL

TABEL 1 Jumlah Pasien RS Syuhada' Haji Blitar Tahun 2006 9
TABEL 2 Pembagian Jam Kerja Menurut Islam 23
TABEL 3 Produktivitas kerja Dalam Islam 50
TABEL 4 Blue Print Produktivitas Kerja 64
TABEL 5 Fasilitas RS Syuhada' Haji Blitar 77
TABEL 6 Kelas Dan Jumlah Tempat Tidur RS Syuhada Haji Blitar 78
TABEL 7 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja 84
TABEL 8 Rangkuman Uji Reliabilitas 87
TABEL 9 Kategori Produktivitas Kerja 91
TABEL 10 Korelasi Antar Shift Kerja Dan Produktivitas Kerja 92
TABEL 11 Pengaruh Antara Pembagian Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja 93
TABEL 12 Jadwal Pembagian Jam Kerja 97

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR GRAFIK

GRAFIK 1 Jenis Kelamin Responden 88
GRAFIK 2 Jumlah Responden Berdasarkan Pembagian Jam Kerja 89

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pertambahan penduduk semakin lama berkembang dengan pesat seiring dengan perkembangan masalah-masalah kehidupan yang semakin komplek. Setiap manusia dalam suatu masyarakat pasti mempunyai masalah yang harus dipecahkan, dalam menyelesaikan masalah itu pasti berhubungan dengan manusia lain. Karena itu manusialah yang merupakan sumber daya yang sangat penting dalam kehidupan, sebab disadari atau tidak dalam segala aktivitas untuk mencapai tujuan manusialah yang memegang peranan. Kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bermacam-macam, berkembang dan berubah. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang tidak dicapainya dan orang tersebut berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya dalam suatu keadaan yang memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dalam diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan yang akan dicapai dan dipenuhinya. Demi tercapainya tujuan-tujuan itu orang terdorong untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang disebut bekerja.

Setiap orang tentunya mempunyai alasan bersedia melakukan jenis pekerjaan tertentu. Atas dasar alasan inilah yang menyebabkan perbedaan dalam bekerja. Hal ini menyebabkan mengapa orang satu bekerja dengan giat sementara yang satunya bekerja dengan biasa. Sehingga untuk mencapainya diusahakan para

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

karyawan dapat bekerja dengan baik dan bisa menghasilkan suatu hasil yang maksimal.

Dengan adanya penemuan-penemuan baru yang diterapkan dalam industri menunjukan keberhasilan menciptakan kemudahan bagi peningkatan kualitas dan kuantitas produksi. Oleh karena itu setiap karyawan yang bekerja dituntut untuk menambah sumber daya yang dimiliki. Namun demikian keberhasilan itu menuntut kemampuan dan cara kerja yang lebih khusus, sehingga dibutuhkan hukum untuk terciptanya suasana tentram, aman dan menyenangkan untuk bekerja. Dengan demikian pihak perusahaan mengharapkan karyawan yang bekerja agar bekerja sesuai dengan aturan tertentu, supaya hal yang menjadi tujuan perusahaan bisa tercapai. Oleh sebab itu untuk mewujudkannya diperlukan suatu pengaturan kerja yang terstruktur agar tidak ada kekosongan waktu. Waktu yang ada dapat digunakan sebaik-baiknya.

Jadwal giliran kerja yang digunakan adalah dengan cara membagi kerja karyawan secara bergilir yaitu waktu kerja pagi, siang dan malam. Pembagian jam kerja *(shift work)* adalah bagian dari penjadwalan di dalam suatu kelompok karyawan dalam mencapai suatu tingkatan produksi yang tinggi dan beroperasi secara terus menerus. Para karyawan dalam menjalani pekerjaannya selalu dibagi-bagi berdasarkan shift masing-masing.

Rumah Sakit, sebagai salah satu perusahaan yang bersifat sosial dan memberikan pelayanan kepada orang-orang yang tidak sehat, maka Rumah Sakit harus beroperasi selama 24 jam secara terus menerus. Agar tidak terjadi kekosongan waktu dalam bekerja maka diterapkan sistem pembagian jam kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dengan membagi kerja karyawan secara bergilir yaitu waktu kerja pagi, siang dan malam. Sistem kerja dimulai pada *shift* kerja pagi jam 07.00 – 14.00, *shift* siang pada jam 14.00 – 21.00 dan *shift* malam jam 21.00 -07.00. Sistem *shift* kerja ini seringkali menimbulkan persoalan bagi para karyawan dimana mereka harus bisa mengatur waktu dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu perawat bagian rawat inap RS Syuhada' Haji Blitar, dikatakan bahwa pembagian jadwal giliran kerja terkadang menimbulkan persoalan, terutama bagi perawat yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak yang masih kecil. Saat mereka memperoleh jadwal kerja pagi yang dimulai pukul 07.00 WIB, mereka harus bisa mengatur waktu dengan baik antara pekerjaan dan keluarga. Sebagai ibu rumah tangga, saat di rumah mereka harus menyiapkan sarapan untuk keluarga, mengantarkan anaknya ke sekolah dan melakukan tugas-tugas yang lain. Sehingga terkadang mereka terlambat sampai di rumah sakit sekitar 5-10 menit.

Di samping itu, bagi perawat yang berdomisili jauh dari rumah sakit harus menghadapi kemacetan lalu lintas di pagi hari. Hal tersebut dikarenakan pada saat jam-jam tersebut harus bersamaan dengan orang-orang yang memulai aktivitas baik untuk bekerja ataupun untuk bersekolah. Lebih merepotkan lagi apabila perawat tersebut tidak memiliki kendaraan sendiri sehingga mereka harus naik kendaraan umum, yang terkadang harus antri ataupun menunggu penumpang sehingga menyebabkan mereka terlambat sampai di rumah sakit.

Pada tingkat kesibukan terdapat perbedaan dalam bekerja antara shift pagi, siang dan malam. Dari hasil wawancara dengan kepala perawat RS Syuhada Haji

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Blitar dikatakan bahwa tingkat kesibukan paling tinggi biasanya terjadi ketika bekerja pagi yaitu jam 07.00 -14.00. hal tersebut dikarenakan fasilitas-fasilitas penunjang medik seperti laboratorium, rontgen dan instruksi-instruksi dari dokter diberikan pada jam-jam tersebut. Sehingga saat banyak pasien maka tugas seorang perawat akan semakin banyak. Tugas lain seorang perawat adalah mengantar kunjungan dokter, memberikan suntikan-suntikan, mencatat perkembangan kesehatan pasien, menyiapkan segala keperluan pasien yang akan dioperasi seperti cukur rambut, puasa dan lain-lain.

Apabila perawat mempunyai pasien yang menderita penyakit kronis, maka tugasnya lebih ditekankan dalam hal observasi kepada kesehatan pasien. Saat malam hari perawat mempunyai tanggung jawab yang besar karena pasien harus sering dikontrol sehingga apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan dapat segera diketahui dan diberikan penanganan secepatnya.

Seorang perawat dalam melaksanakan pekerjaan diharuskan menjalin kerja sama yang baik dengan bagian lain di Rumah Sakit seperti kerjasama dengan dokter, perawat lain, pasien atau dengan keluarga pasien. Selain itu seorang perawat diharapkan memiliki bio psiko spiritual yang tinggi, agar selalu tepat dalam melakukan pekerjaannya dikarenakan yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari adalah orang yang sakit.

Keluhan yang paling banyak dialami perawat dalam melaksanakan pekerjaan adalah mengahadapi psikis pasien dan keluarga pasien. Karena pada dasarnya ketika mengalami sakit, pasien atau keluarga pasien akan diliputi rasa cemas dan khawatir terhaadap kondisi kesehatannya. Sehingga menjadi salah satu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tugas seorang perawat adalah bagaimana menenangkan pasien dan keluarganya dari rasa cemas dan khawatir agar tercipta kondisi yang lebih stabil

Penerapan pembagian jam kerja mempunyai efek jangka panjang terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Dalam hal ini muncul permasalahan yaitu efektivitas dari bekerja siang hari dan malam hari serta efek adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi secara berkala di dalam siklus kerja (Anastasi, 1989:275).

Riset mengenai efek kerja secara bergilir *(shift work)* di bidang industri telah banyak dilakukan disejumlah negara. Pada umumnya karyawan melaporkan bahwa mereka mengalami gangguan tidur, makan dan pencernaan. Masalah yang paling banyak adalah mereka tidak mempunyai waktu tidur yang cukup karena silau cahaya siang, keramaian dan konflik dengan kebiasaan hidup keluarga atau teman. Juga disebutkan adanya gangguan dalam hubungan keluarga, aktivitas sosial serta rekreasi. Walaupun keluhan semacam ini banyak dijumpai namun ada beberapa kalangan yang lebih menyukai bekerja pada waktu malam hari karena berbagai alasan pribadi, mulai dari berkurangnya kemacetan lalu lintas pada saat berangkat dan pulang dari kerja sampai pada alasan situasi yang lebih menyenangkan di malam hari serta mereka merasa bahwa produktivitas kerja terasa lebih besar selama bekerja malam hari daripada siang hari (Anastasi, 1989:276).

Filosofi tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan *(The will)* dan upaya *(effort)* manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

bidang. Pada dasarnya produktivitas adalah konsep universal yang berlaku bagi semua sistem karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaannya. Selain itu produktivitas juga mencakup sikap mental bahwa kehidupan dan cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil yang dicapai hari esok harus lebih banyak dari yang diperoleh hari ini.

Paul Mali dalam Sedarmayanti (2001:57) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien. Oleh karena itu produktivitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya.

Untuk mencapai produktivitas kerja maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Bekerja di Rumah Sakit, seorang perawat harus mempunyai jiwa sosial yang lebih tinggi agar menghasilkan pelayanan yang optimal. Karena yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari adalah orang sakit yang membutuhkan pendekatan kemanusiaan yang lebih bila dibandingkan bekerja di perusahaan yang bersifat non sosial.

Kondisi lingkungan kerja yang sehat akan sangat mendukung karyawan untuk bisa memenuhi target produksi baik secara kualitas maupun kuantitas. Tetapi untuk dapat memenuhi target secara baik tidaklah mudah, sebab

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

bagaimanapun juga keberhasilan proses produksi harus disertai kerja keras dan semangat yang tinggi baik dari para karyawan maupun dari pimpinan perusahaan.

Rumah Sakit mempunyai kedudukan yang sangat penting di masyarakat. Hal tersebut dikarenakan keberadaan Rumah Sakit sebagai sarana umum memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. RS Syuhada' Haji merupakan salah satu rumah sakit yang ada di Blitar, yang mempunyai ciri khas yang tidak dimiliki Rumah Sakit lainnya yaitu nuansa Islam yang mewarnai RS Syuhada' Haji. Pelayanan yang tersedia di RS Syuhada' Haji meliputi pelayanan rawat jalan, pelayanan rawat inap, pelayanan operasi, pelayanan penunjang medik serta pelayanan umum. Karena pada prinsipnya rumah sakit sebagai salah atau unit pelayanan sosial maka lebih mengutamakan kualitas jasa dan pelayanan, maka pihak manajemen rumah sakit berusaha dalam meningkatkan pelayanan untuk mencapai kepuasan kepada pasien.

Pelayanan operasi yang tersedia di RS Syuhada' Haji adalah: operasi gigi dan mulut, operasi telinga dan hidung, operasi mata, operasi kebidanan, operasi bedah umum dan bedah tulang. Selain itu rumah sakit juga dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas penunjang medik meliputi laboratorium klinik, laboratorium patologi anatomi, farmasi/ apotek, dapur/ gizi, konsultasi gizi, radiologi dan fisioterapi.

RS Syuhada' Haji juga menyediakan pelayanan umum yaitu penyediaan *ambulance* untuk antar jemput pasien yang akan di rawat di RS Syuhada' Haji Blitar dan juga *ambulance* jenazah. Selain itu terdapat pula pelayanan santunan jenazah serta pengurusan pengangkutan jenazah.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pelayanan rawat jalan bersifat melayani pasien-pasien yang berobat jalan di mana kondisi kesehatannya tidak memerlukan suatu pelayanan yang intensif. Kegiatan ini dapat melayani berbagai macam pengobatan yang dibagi atas beberapa klinik yaitu: klinik bedah, penyakit dalam, kebidanan, anak-anak, THT, gigi dan klinik umum.

Bentuk lain pelayanan Rumah Sakit Syuhada' Haji adalah pelayanan rawat inap. Pelayanan ini diperuntukan bagi pasien-pasien yang membutuhkan perawatan secara teratur dan intensif agar penyakit yang diderita pasien dapat dikontrol dan diobati secara maksimal. Jumlah pasien yang menjalani rawat inap di Rumah Sakit Syuhada' Haji dalam setiap bulannya bervariasi. Berikut ini disajikan data jumlah pasien yang menjalani rawat inap perbulannya dari tahun 2006.

TABEL 1

JUMLAH PASIEN RS SYUHADA' HAJI BLITAR TAHUN 2006

No	Bulan	Jumlah Pasien
1	Januari-februari 2006	812 pasien
2	Maret 2006	387 pasien
3	April 2006	316 pasien
4	Mei 2006	352 pasien
5	Juni 2006	301 pasien
6	Juli 2006	298 pasien
7	Agustus 2006	286 pasien
8	September 2006	331 pasien
9	Oktober 2006	298 pasien
10	November 2006	308 pasien
12	Desember 2006	294 pasien
13	Januari 2007	395 pasien

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Karena beban-beban pekerjaan yang menuntut rasa kemanusiaan yang lebih tinggi maka para karyawan yang bekerja di Rumah Sakit (dalam hal ini perawat) harus mempunyai jiwa pelayanan yang tulus dan ikhlas dalam merawat pasien yang mengalami penderitaan. Untuk menumbuhkan jiwa pelayanan dalam bekerja diperlukan motivasi yang tinggi agar tercapai produktivitas kerja yang tinggi pula. Disisi lain untuk menciptakan perawat yang bekerja dengan produktivitas tinggi tidaklah mudah, banyak faktor yang mempengaruhi seperti adanya sikap kerja yang mencakup kesediaan untuk bekerja secara bergiliran *(shift work)*

Bekerja dengan shift pagi, shift siang dan shift malam sangat berbeda situasi dan kondisinya. Perbedaan-perbedaan ini misalnya tingkat kesibukan, perbedaan tingkat pengawasan dan perbedaan kondisi fisik karyawan yang tentunya mempunyai pengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan permasalahan di atas peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam tentang **" Pengaruh Pembagian Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Bagian Rawat Inap RS Syuhada' Haji Blitar"**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka secara spesifik permasalahan ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pembagian jam kerja perawat di bagian rawat inap RS Syuhada' Haji Blitar?

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Bagaimana produktvitas kerja perawat di bagian rawat inap RS. Syuhada' Haji Blitar?
3. Bagaimana pengaruh pembagian jam kerja terhadap produktivitas kerja perawat di bagian rawat inap RS Syuhada' Haji Blitar?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana pembagian jam kerja perawat di bagian rawat inap RS Syuhada' Haji Blitar
2. Untuk mengetahui bagaimana produktivitas kerja perawat di bagian rawat inap RS Syuhada' Haji Blitar
3. Untuk mengetahui pengaruh pembagian jam kerja terhadap produktivitas kerja perawat di bagian rawat inap RS Syuhada' Haji Blitar

D. MANFAAT PENELITIAN

Dengan diadakannya penelitian ini, diharapkan hasil yang diperoleh bermanfaat bagi:

D.1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk bahan pengembangan keilmuan psikologi industri khususnya mengenai produktivitas kerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

D.2. Secara Praktis

a. Bagi penulis

Sebagai tambahan wawasan serta pengetahuan selama belajar di bangku kuliah. Selain itu juga sebagai bahan perbandingan antara teori yang telah dipelajari dengan praktek yang terjadi di lapangan.

b. Bagi instansi terkait

Sebagai bahan informasi yang berkaitan dengan pembagian jam kerja. Dan dari informasi tersebut dapat digunakan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi pihak lain

Dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi para peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. PEMBAGIAN JAM KERJA

1. Pengertian Pembagian Jam Kerja

Produktivitas kerja karyawan dapat diusahakan dengan melakukan pembagian kerja sesuai dengan waktu kerja atau biasa diistilahkan dengan *shift work*. Penyusunan jadwal tenaga kerja ialah usaha untuk mengurangi biaya kerja seminimal mungkin dan untuk memberikan standar pelayanan tertentu untuk menciptakan suasana kompromi yang memuaskan antara biaya kerja dan pembagian layanan. Sebelum diuraikan lebih lanjut mengenai giliran kerja, terlebih dahulu membahas apa pengertian dari kerja. Menurut Chaplin (1999:541) kerja secara fisik merupakan kegiatan suatu kekuatan yang bertindak melawan suatu perlawanan, atau secara fisiologis berarti pengeluaran energi selama kegiatan secara jasmaniyah dan secara psikologis berarti penyelesaian suatu tugas. Jewel dan Siegal (1998:309) pembagian jam kerja adalah strategi penjadwalan jam kerja sedemikian rupa sehingga kelompok karyawan tetap yang berbeda, melakukan tugas pekerjaan yang sama dalam jangka waktu yang berbeda selama 24 jam.

Pembagian jam kerja menurut Anastasi (1993: 275) adalah suatu variasi dalam pengaturan kerja secara bergilir untuk menjangkau berbagai tingkat operasional dan berjenis-jenis ketrampilan yang luas. Sedangkan menurut Ronald (1990: 45) pembagian jam kerja merupakan bagian dari suatu penjadwalan di

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dalam suatu kelompok karyawan dalam perusahaan untuk mencapai suatu tingkat produksi yang tinggi dengan beroperasi secara terus menerus. Bridger (1995: 279) menyatakan bahwa pembagian jam kerja merupakan suatu cara yang dilakukan secara terus menerus atau kontinyu sepanjang hari dari pagi hingga malam. Sedangkan menurut Kromer (1994:317), pembagian jam kerja adalah suatu sistem kebiasaan kerja yang dilakukan secara terus menerus di perusahaan pada waktu yang berbeda (pagi, siang, malam).

Dari uraian pendapat tokoh di atas dapat disimpulkan bahwa pembagian jam kerja adalah suatu penjadwalan jam-jam kerja yang telah ditetapkan dalam perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan hasil produksi yang lebih tinggi.

2. Alasan Menggunakan Pembagian Jam Kerja

Dalam suatu perusahaan yang baik tentunya tidak hanya mempertahankan kondisi psikologis kerjanya, tetapi juga kondisi temporal dari karyawan, yaitu pengaturan jam kerja atau penjadwalan waktu kerja setiap hari. Banyak perusahaan besar menggunakan lima sampai sembilan jam kerja per hari. Menurut Ronald (1990:45) ada beberapa alasan mengapa pembagian jam kerja digunakan dalam perusahaan yaitu: banyak perusahaan berorientasi, bahwa perusahaan harus beroperasi sepanjang waktu memenuhi kebutuhan barang atau jasa yang mereka hasilkan, hal ini memerlukan 38 jam waktu kerja.

Swalayan, restaurant atau usaha pelayanan lainnya kebanyakan sering memperpanjang waktu kerja sampai dengan tengah malam, bahkan ada yang sehari semalam, berarti diperlukan lebih dari satu kelompok kerja untuk pekerjaan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tersebut. Bahkan baru-baru ini disejumlah besar pusat kota dan perdagangan yang utuh telah menggunakan pembagian jam kerja, hal ini diharapkan pada karyawan tetap konsisten saat berada di waktu puncak pekerjaan.

Rumah Sakit merupakan salah satu bentuk dari suatu perusahaan yang bergerak di bidang sosial, di mana terdapat perbedaan-perbedaan yang mendasar dibandingkan dengan perusahaan pada umumnya. Rumah Sakit memberikan pelayanan selama 24 jam penuh sehingga dalam hal ini sangat diperlukan adanya pembagian jam kerja, agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara terus menerus dan maksimal.

3. Pembagian Jam Kerja Dan Efeknya

Perusahahan yang beroperasi selama 24 jam, mengklarifikasikan pembagian jam kerja menjadi tiga, yaitu jam kerja pagi, jam kerja siang dan jam kerja malam. Menurut Anastasi (1993:276) tipe-tipe penjadwalan jam kerja dan efeknya terhadap karyawan yaitu:

a. Jam kerja pagi

Jam kerja pagi di mulai pada jam 06.00 pagi sampai 14.00 siang. Pada jam-jam ini biasanya para karyawan memiliki kondisi fisik yang segar dan sangat produktif. Mereka tidak mempunyai banyak konflik baik dalam diri individu maupun lingkungan sosialnya. Apabila terdapat waktu istirahat pada waktu tengah hari atau jam 12.00 maka setelahnya karyawan lebih tinggi produktivitasnya terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakannya, namun ada beberapa kalangan individu yang mengeluh

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

karena faktor kemecetan dan kebisingan, pada waktu pagi hari juga jumlah waktu tidur yang dirasakan belum memadai maka mempengaruhi kondisi kerjanya.

b. Jam kerja siang

Jam kerja siang di mulai pada jam 14.00 sampai 22.00 malam. Dalam waktu kerja sore hingga malam ini mulai ada keluhan-keluhan dari karyawan yang menyangkut efektifitas bekerja dan efek adaptasi terhadap perubahan yang terjadi secara berkala dalam siklus kerja. Juga terdapat aktivitas fisiologis yang menggangu produktivitas karyawan, seperti suhu badan yang mencapai titik tinggi pada siang hari menuju malam hari. Hal itu juga terjadi dalam tekanan darah, denyut nadi, komposisi kimiawi darah, aktivitas kelenjar endokrin serta fungsi fisiologis lainnya.

c. Jam kerja malam

Jam kerja malam di mulai pada jam 22.00 malam sampai 06.00 pagi. Penelitian oleh Landy 1985, Zedeck, dkk. 1983 dalam Ronald (1990:416) mengatakan bahwa ada indikasi jam kerja malam bisa mengacaukan kebiasaan waktu tidur dan pergantian irama pekerjaan tubuh bahkan bisa ke arah aspek fisiologi dan menjadi maslah bagi tubuh individu seperti stress yang tinggi, keletihan, ketidakpuasan kerja, dan penampilan kerja yang salah. Namun ada beberapa pekerja yang lebih menyukai jam kerja malam karena berbagai masalah pribadi, mulai dari berkurangnya kemacetan lalu lintas saat berangkat dan pulang kerja sampai pada alasan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

situasi yang menyenangkan di malam hari sehingga mereka lebih memilih kerja pada malam hari.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh Colquhon, De La Mare dan Walker, 1968: Malaviya dan Ganesh, 1977 dalam Anastasi (1993:276) mengemukakan bahwa efek kerja bergilir di bidang industri telah banyak dilakukan di sejumlah negara selama kurun waktu beberapa dekade. Pada umumnya keramaian dan konflik dengan kebiasaan hidup keluarga atau teman, adanya gangguan dalam hubungan keluarga, aktivitas sosial serta rekreasi. Perputaran atau rotasi giliran membutuhkan penyesuaian kembali dalam ritem fisiologis secara berkala dan nampaknya lebih merugikan daripada giliran yang sudah tetap. Perkiraan selama ini bertolak dari catatan-catatan mengenai keadaan kerja, termasuk di dalam kesalahan dalam jumlah kecelakaan yang terjadi dan juga efek-efek yang merugikan bagi kesehatan. Perubahan dari pekerjaan siang ke bekerja malam mungkin membutuhkan kurun waktu yang lebih lama untuk adaptasi fisiologis. Biasanya para karyawan diberi periode istirahat selama dua puluh empat jam atau lebih diantara perubahan giliran guna memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengadakan penyesuaian kembali. Mengenai perputaran giliran inipun terdapat perbedaan individu, ada karyawan yang menyukai variasi seperti itu dan tetap mampu berfungsi secara efektif dalam kondisi yang berbeda. Cara mengatur yang optimal tergantung pada sifat pekerjaan, lingkungan kerja, karakteristik fisik dan fisiologis dan sistem nilai maupun gaya hidup si pekerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. Pembagian Jam Kerja Dalam Perspektif Islam

Pembagian jam kerja adalah suatu penjadwalan jam-jam kerja yang telah ditetapkan di tempat kerja, yang bertujuan untuk menghasilkan hasil produksi yang lebih tinggi. Artinya, dibutuhkan berbagai hal yang dapat meningkatkan hasil dan kinerja pekerja, sesuai dengan kondisi *bio-psikososial*-nya.

Realitasnya, kelelahan dalam bekerja misalnya menjadi berbahaya jika mencapai batas di luar kewajaran. Pada pekerjaan-pekerjaan yang menuntut pekerja mengeluarkan tenaga besar dan terus menerus, jam istirahat yang tepat sangat membantu menghilangkan pengaruh kelelahan. Sedangkan, pada pekerjaan-pekerjaan yang memeras otak terkadang pekerja merasakan kelelahan otak yang tidak dapat diatasi dengan memberikan jam istirahat yang pendek, sebab mungkin saja kelelahan menyebabkan rasa pusing, penglihatan berkunang-kunang dan sulit berkonsentrasi.

Cukup jelas di sini, terdapat hubungan antara jumlah jam kerja atau pembagiannya terhadap kelelahan. Hasil penelitian menunjukkan, produktivitas kerja tidak berpengaruh secara negatif oleh pengurangan jam kerja. Pada umumnya, tidak meningkatnya produktivitas disebabkan oleh infektivitas kerja harian dan tambahnya hari atau jadwal jam kerja. Pengurangan tingkat kelelahan dapat dilakukan dengan cara memberi kesempatan istrirahat secara periodik dari jadwal kerja yang sudah ditentukan. Dari berbagai hasil penelitian tersebut, disebutkan:

1. Terdapat perbedaan batas maksimal waktu istirahat dan tempatnya antara satu jenis pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2. Waktu yang paling tepat untuk memberikan kesempatan istirahat (termasuk cuti) adalah sebelum terjadi penurunan tingkat produktivitas kerja secara langsung (Mursi, 1997: 81).

Berbagai pertimbangan di atas, juga menutut pekerja untuk dapat bekerja secara profesional dan disiplin, ketika sejumlah ketentuan yang berkaitan dengan kenormalan kerja sudah dilakukan. Salah satu faktor yang turut membantu kenikmatan bekerja adalah memberikan kesempatan kepada individu untuk mendayagunakan kemampuan dan pengalamannya. Karena pekerjaan yang membutuhkan berbagai persiapan khusus lebih memuaskan, daripada yang lebih banyak namun bersifat rutinitas (Mursi, 1997: 22).

Dalam konsep Islam, pandangan tentang hal ini dalam al-Qur'an telah disebutkan bahwa untuk memilih pekerjaan yang mulia dan menjadikannya sebagai sumber rezeki yang halal.

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ ١٠٥

Artinya: "Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan" (Q.S. (at-Taubah: 105).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجۡرَ مَنۡ أَحۡسَنَ عَمَلًا ٣٠

Artinya: "Sesunggunya mereka yang beriman dan beramal saleh, tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan (nya) dengan yang baik" (al-Kahfi: 30).

مَنۡ عَمِلَ صَٰلِحٗا مِّن ذَكَرٍ أَوۡ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤۡمِنٞ فَلَنُحۡيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةٗ طَيِّبَةٗۖ وَلَنَجۡزِيَنَّهُمۡ أَجۡرَهُم بِأَحۡسَنِ مَا كَانُواْ يَعۡمَلُونَ ٩٧

Artinya: "Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman. Maka, sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan" (an-Nahl: 97).

وَلِكُلّٖ دَرَجَٰتٞ مِّمَّا عَمِلُواْۖ وَلِيُوَفِّيَهُمۡ أَعۡمَٰلَهُمۡ وَهُمۡ لَا يُظۡلَمُونَ ١٩

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan" (al-Ahqaf: 19).

وَءَايَةٞ لَّهُمُ ٱلۡأَرۡضُ ٱلۡمَيۡتَةُ أَحۡيَيۡنَٰهَا وَأَخۡرَجۡنَا مِنۡهَا حَبّٗا فَمِنۡهُ يَأۡكُلُونَ ٣٣ وَجَعَلۡنَا فِيهَا جَنَّٰتٖ مِّن نَّخِيلٖ وَأَعۡنَٰبٖ وَفَجَّرۡنَا فِيهَا مِنَ ٱلۡعُيُونِ ٣٤ لِيَأۡكُلُواْ مِن ثَمَرِهِۦ وَمَا عَمِلَتۡهُ أَيۡدِيهِمۡۖ أَفَلَا يَشۡكُرُونَ ٣٥

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Artinya: “Dan suatu tanda (kekuasaan Allah yang besar) bagi mereka adalah bumi yang mati. kami hidupkan bumi itu dan kami keluarkan dari padanya biji-bijian, maka daripadanya mereka makan. Dan kami jadikan padanya kebun-kebun kurma dan anggur dan kami pancarkan padanya beberapa mata air. Supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur? (Yasin: 33-35).

Islam menetapkan hak setiap individu untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman dan potensi yang dimiliki. Hak kerja dalam Islam didasarkan atas kemampuan atau profesionalisme, mengingat Islam sangat menekankan prestasi kerja. Rasulullah SAW, bersabda:

> “Barangsiapa diberi kuasa melaksanakan urusan orang-orang Islam, lalu ia menugaskan seseorang padahal ia menemukan orang lain yang lebih baik darinya, maka ia telah berkhianat kepada Allah dan Rasul-Nya”.

Dalam pandangan Islam, menyerahkan urusan kepada orang yang tidak menguasainya, maka itu adalah tanda-tanda kehancuran. Rasulullah SAW, bersabda:

> “Jika amanah telah disia-siakan, tunggulah kehancuran. Lalu sahabat bertanya, ya Rasulullah, bagaimana menyia-nyiakannya? Rasulullah menjawab, jika urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya” (Mursi, 1997: 158).

Sedangkan, hak cuti dan libur kerja biasanya dimasukkan dalam ketentuan jam kerja dan hari libur. Dalam al-Qur’an Allah berfirman:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

لَا يُكَلِّفُ ٱللَّهُ نَفۡسًا إِلَّا وُسۡعَهَاۚ لَهَا مَا كَسَبَتۡ وَعَلَيۡهَا مَا ٱكۡتَسَبَتۡۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذۡنَآ إِن نَّسِينَآ أَوۡ أَخۡطَأۡنَاۚ رَبَّنَا وَلَا تَحۡمِلۡ عَلَيۡنَآ إِصۡرٗا كَمَا حَمَلۡتَهُۥ عَلَى ٱلَّذِينَ مِن قَبۡلِنَاۚ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلۡنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِۦۖ وَٱعۡفُ عَنَّا وَٱغۡفِرۡ لَنَا وَٱرۡحَمۡنَآۚ أَنتَ مَوۡلَىٰنَا فَٱنصُرۡنَا عَلَى ٱلۡقَوۡمِ ٱلۡكَٰفِرِينَ ٢٨٦

Artinya: Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami tersalah. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. beri ma'aflah Kami; ampunilah Kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, Maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir."

يُرِيدُ ٱللَّهُ أَن يُخَفِّفَ عَنكُمۡۚ وَخُلِقَ ٱلۡإِنسَٰنُ ضَعِيفٗا ٢٨

Artinya: “Allah hendak memberikan keringanan kepadamu dan manusia dijadikan bersifat lemah” (an-Nisa’: 28).

Budaya kerja Islami bertumpu pada *akhlakul karimah*, umat Islam akan menjadikan akhlak sebagai energi batin yang terus menyala dan mendorong setiap langkah kehidupannya dalam koridor jalan yang lurus. Semangat dirinya adalah *minallah, fi sabilillah. Ilallah* (dari Allah, dijalan Allah dan untuk Allah). Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja dan pemanfaatan jam kerja muslim yang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

baik adalah cara seseorang menghayati, memahami dan merasakan betapa berharganya waktu. Satu detik berlalu tidak mungkin dia kembali. Waktu merupakan deposito paling berharga yang dianugerahkan Allah SWT secara gratis dan merata kepada setiap orang. Apakah dia akan kaya atau miskin. Waktu adalah sehelai kertas kehidupan yang harus ditulis dengan deretan kalimat kerja dan prestasi. Dia akan merasakan kehampaan yang luar biasa apabila waktu yang dilaluinya tidak diisi dengan kreasi, kalimat kerjanya terputus atau dia akan merasakan kekosongan jiwa apabila ada waktu yang kosong serta tidak mempunyai nilai apapun.

Bagi orang muslim dan Islam waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan disadari bahwa sedetik yang lalu tak pernah akan kembali kepadanya. Baginya waktu adalah aset Ilahiah yang sangat berharga, adalah ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal saleh untuk diolah serta dipetik hasilnya pada waktu dan kesempatan yang lain. Waktu adalah kekuatan, mereka yang mengabaikan waktu berarti menjadi budak kelemahan. Bila John F. Kenedy berkata, "*The full use of your powers along lines of excellence*" atau memanfaatkan seluruh kekuatan maka anda sedang menuju puncak kehidupan, seorang muslim berkata, "waktu adalah kekuatan. Bila memanfaatkan seluruh waktu, berarti kita sedang berada di atas jalan keberuntungan. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT:

وَٱلۡعَصۡرِ ۝١ إِنَّ ٱلۡإِنسَٰنَ لَفِي خُسۡرٍ ۝٢ إِلَّا ٱلَّذِينَ ءَامَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلۡحَقِّ وَتَوَاصَوۡاْ بِٱلصَّبۡرِ ۝٣

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Artinya: “Demi masa, sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian. Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran” (al-Ashr: 1-3).

Seorang muslim bagaikan kecanduan waktu. Dia tidak mau ada waktu yang hilang dan terbuang tanpa makna. Jiwanya merintih bila ada satu detik berlalu tanpa makna. Baginya, waktu adalah rahmat yang tidak terhitung. Pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar atas kemuliaan hidupnya. Sebagai konsekuensinya, dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas. Ada semacam bisikan dalam jiwanya agar jangan melewatkan barang sedetik pun kehidupan ini tanpa memberi waktu (Tasmara, 2002: 73-76).

Sadar untuk tidak memboroskan waktu, setiap pribadi muslim yang memiliki etos kerja tinggi akan segera menyusun tujuan, membuat perencanaan kerja atau pembagian jam kerja dan kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerjanya. Jadi, bagi seorang muslim bekerja dan pembagian jadwalnya adalah upaya yang sungguh-sungguh dengan menggerakkan seluruh potensi pikir (*profesionalisme*), dzikir dan beramal shaleh, benar–benar ikhlas beribadah untuk Allah SWT dan menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang pandai bersyukur dan bermanfaat bagi sesamanya (*khairu al-ummah*).

TABEL: 2

PEMBAGIAN JAM KERJA MENURUT ISLAM

No.	Jam Kerja	Ayat al-Qur’an
1.	Waktu	Al-Ashr: 1-3
2.	Aktivitas	At-Taubat: 105

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		Al-Kahfi: 30 An-Nisa': 28
3.	Optimalisasi	Yasin: 33-35 Al-Ashr: 3 Al-Baqaraoh: 110
4.	Hasil	An-Nahl: 97 Al-Ahqaf: 19

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa konsep pembagian jam kerja dalam Islam, merupakan:

a. Penuntutan nilai-nilai profesional dan disiplin
b. Untuk memilih pekerjaan yang mulia lagi halal
c. Memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pengalaman dan potensi dan untuk tidak menyerahkan urusan kepada yang tidak menguasainya.
d. Untuk memberikan dan menentukan hak cuti dan libur secara adil dan proposional.
e. Sebagai bentuk budaya kerja Islami yang bertumpu pada aplikasi akhlakul karimah sebagai energi batin.
f. Memahami waktu adalah aset Ilahiah, yang sangat berharga adalah ladang subur yang membutuhkan ilmu dan amal saleh.
g. Waktu adalah kekuatan, bila memanfaatkan seluruh waktu berarti sedang berada di atas jalan keberuntungan.
h. Upaya yang sungguh-sungguh dengan menggerakkan seluruh potensi pikir (*profesionalisme*), dzikir dan beramal shaleh, benar–benar ikhlas beribadah untuk Allah SWT dan menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang pandai bersyukur.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

B. PRODUKTIVITAS KERJA

1. Konsep Produktivitas Secara Umum

Produktivitas berasal dari bahasa inggris *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive* yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability to make ar crate; creative*. Perkataan itu dipergunakan dalam bahasa Indonesia menjadi produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu.

Pada dasarnya produktivitas adalah konsep universal yang berlaku bagi semua sistem karena setiap kegiatan memerlukan produktivitas dalam pelaksanaanya. Selain itu produktivitas juga mencakup sikap mental bahwa kehidupan dan cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil yang dicapai hari esok harus lebih banyak dari yang diperoleh hari ini.

Menurut Encyclopedia Britanica dalam Sedarmayanti (2001:56) disebutkan bahwa produktivitas dalam ekonomi berarti rasio dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu.

Sedangkan menurut formulasi National Productivity Board (NPB) Singapore, dikatakan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan.

Perwujudan sikap mental, dalam berbagai kegiatan antara lain yang berkaitan dengan diri sendiri dan yang berkaitan dengan pekerjaan. Yang berkaitan dengan diri sendiri dapat dilakukan melalui peningkatan pengetahuan, ketrampilan, disiplin, upaya pribadi dan kerukunan kerja. Sedangkan yang berkaitan dalam pekerjaan dapat dilakukan melalui: manajemen dan metode kerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

yang baik, penghematan biaya, ketepatan waktu serta sistem dan teknologi yang baik. Dengan mengadakan perbaikan-perbaikan tersebut diharapakan akan dapat menghasilkan barang dan jasa yang bermutu tinggi.

Sinungan (2005:1) mengatakan bahwa produktivitas pada dasarnya adalah mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis. Selanjutnya dikatakan pula oleh Sinungan (1992:12) bahwa produktivitas itu mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam produksi barang-barang, namun produktivitas kadang-kadang juga dipandang sebagai penggunaan yang lebih intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin jika diukur secara tepat akan benar-benar menunjukan suatu penampilan atau efisiensi.

Paul Mali dalam Sedarmayanti (2001:57) mengutarakan bahwa produktivitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Whitmore dalam Sedarmayanti (2001:58) memandang bahwa produktivitas sebagi suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai ratio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Sinungan (200:16) mengelompokan pengertian produktivitas menjadi tiga yaitu:

a. Rumusan tradisional bagi keseluruhan produktivitas tidak lain ialah ratio daripada apa yang dihasilkan *(output)* terhadap keseluruhan peralatan produksi yang digunakan *(input)*

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini lebih baik daripada kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.

c. Produktivitas merupakan interaksi terpadu secara serasi dari tiga faktor esensial, yakni: investasi termasuk penggunaan pengetahuan dan teknologi serta riset; manajemen; dan tenaga kerja.

Dalam doktrin pada konfrensi Oslo, 1984, tercantum definisi produktivitas semesta yaitu: produktivitas adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan barang dan jasa untuk lebih banyak manusia, dengan menggunakan sumber-sumber riil yang makin sedikit.

Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara produktivitas untuk menggunakan sumber secara efisien, dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi.

Produktivitas mengikutsertakan pendayagunaan secara terpadu sumber daya manusia dan ketrampilan, barang modal teknologi, manajemen, informasi, energi dan sumber-sumber lain menuju kepada pengembangan dan peningkatan standar hidup untuk seluruh masyarakat, melalui konsep produktivitas semesta.

Sikap yang diuraikan seperti di atas tentunya sangat diperlukan untuk menjawab berbagai tantangan dalam melakukan berbagai aktivitas dan diharapkan dapat menciptakan suasana kehidupan kerja dan prosedur kerja yang lebih baik serta dapat menciptakan metode dan sistem kerja yang produktif sehingga dapat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menghindari pemborosan yang pada akhirnya akan mendatangkan kerugian bagi pihak perusahaan.

2. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, tetapi juga penting untuk diperhatikan adalah kualitas unjuk kerjanya.

Bila kita berbicara masalah produktivitas kerja tentunya akan tertuju pada *output* atau hasil pekerjaan yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya, berikut ini akan dikemukakan beberapa pengertian produktivitas kerja menurut beberapa orang ahli.

Menurut Dharma (1991:14) *output* tersebut berarti bahwa segala yang telah dihasilkan dari proses, produk, jasa atau laporan pelaksanaan tugas dan sebagainya.

Winardi (1986:393) dalam kamus ekonomi menyatakan bahwa produktivitas kerja ialah jumlah yang dihasilkan setiap pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Hal tersebut tergantung kepada perkembangan teknologi alat-alat produksi, organisasi dan manajemen, syarat-syarat kerja dan banyak faktor kerja lainnya.

Nawawi (1990:97) membedakan pengertian produktivitas kerja yaitu bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh *(output)* dengan jumlah kerja yang dipergunakan *(input*). Tolok ukur dari produktivitas kerja ini adalah uang, sehingga untuk perhitungan produktivitas ini

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

setiap sumber kerja yang dipergunakan harus dinilai dengan uang. Produktivitas dikatakan tinggi jika hasil yang diperoleh lebih besar daripada sumber kerja yang digunakan sebaliknya produktivitas dikatakan rendah jika hasil yang diperoleh lebih kecil daripada sumber kerja yang digunakan.

Selanjutnya menurut Nawawi (1990:98) produktivitas kerja yang diukur dari daya guna (efisiensi) penggunaan personel sebagai tenaga kerja. Produktivitas ini digambarkan dari ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Hasil yang diperoleh bersifat non material yang tidak dapat dinilai dengan uang, sehingga prodiktivitas hanya dapat digambarkan melalui efisiensi personel dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya. Produktivitas seperti ini ditemui di lingkungan organisasi kerja yang volume dan beban kerjanya berbentuk pelayanan kepada masyarakat, yaitu penggunaan sumber kerja *(input)* dan hasilnya *(output)* tidak dapat dinilai dengan uang. Produktiviatas kerja dapat diperoleh gambarannya dari dedikasi, loyalitas, kesungguhan, disiplin, ketepatan penggunaan metoda atau cara kerja dan lain-lain.

Whitmore dalam Sedarmayanti (2001:58) memandang bahwa produktivitas sebagai suatu ukuran atas penggunaan sumber daya dalam suatu organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai ratio dari keluaran yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengertian produktivitas mempunyai dua dimensi yaitu efektifitas dan efisiensi. Dimensi efektifitas berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Sedangkan dimensi efisiensi berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

Ravianto (1990:9), mengartikan produktivitas kerja sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta karyawan kesatuan waktu. Hasil yang dimaksud dapat berupa barang atau fisik dalam unit atau nilai uang dan berupa non fisik dalam bentuk pelayanan atau service, sedangkan waktu dapat berupa tahun, bulan, minggu, harian atau jam tergantung dari keinginan organisasi.

Adapun yang simaksud produktivitas kerja menurut Zainun (1984:92) adalah sebagai daya atau kemampuan kerja untuk menghasilkan suatu produk. Produktivitas kerja senantiasa terkait pada efisiensi dan efektivitas. Efisiensi mengarah kepada pemanfaatan sumber daya kerja secara maksimal sedangkan efektivitas lebih bertujuan pada upaya mencapai sasaran.

Dengan demikian produktivitas kerja juga dimaksudkan sebagai sarana untuk melaksanakan prinsip ekonomi dalam arti mencapai hasil maksimal dengan masukan yang minimal dan diharapkan mampu mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki menjadi masukan *(input)* yang berdaya guna dan berhasil guna untuk menghasilkan keluaran *(output)* yang diinginkan

Sehingga dapat diperoleh pengertian bahwa manusia sebagai tenaga kerja merupakan faktor utama yang menentukan produktivitas kerja. Karyawan memegang peranan penting dalam kegiatan proses produksi karena didasari peralatan mesin dan peralatan lainnya serta tehnologi yang pada hakekatnya hanya merupakan faktor manusia. Sedangkan faktor-faktor produksi lainnya dapat

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

dikendalikan oleh tenaga manusia. Pada organisasi perusahaan yang bergerak di bidang industri barang dan jasa peranan sumber daya manusia selalu dituntut agar dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien guna menghasilkan produk berupa barang dan jasa.

Berdasarkan hal tersebut di atas berarti segalanya tidak lepas dari prestasi seseorang, karena pada dasarnya pada diri pekerja terdapat faktor-faktor yang melekat yaitu skill, dimana kadar tinggi rendahnya skill seseorang tidak akan menjamin secara pasti bahwa mereka akan menunjukan produktivitas yang sangat tinggi.

Produktivitas sangat berkaitan dengan prestasi kerja, karena dengan produktivitaas yang tinggi berarti karyawan tersebut memiliki prestasi kerja yang tinggi. Untuk mencapai produktivitas yang tinggi perlu adanya kreativitas, yang maksudnya bahwa individu tersebut tidak malas, penuh imajinasi, inovatif dan penuh gaya kreatif. Untuk itu diperlukan suatu teknik-teknik tertentu bagi seorang manajer bagaimana ia memotivasi dan menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas, karena peralatan produksi, teknologi serta sistem manajemen pada hakekatnya adalah hasil karya manusia. Adanya penggunaan tenaga kerja yang besar dibutuhkan untuk kerja sama antar tingkat jabatan, secara musyawarah untuk meningkatkan mutu. Untuk itu diperlukan adanya kebijaksanaan pengawasan karyawan oleh pimpinan dalam memotivasi karyawan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

yang ada dalam perusahaan, agar karyawan mau berusaha untuk menggunakan kemampuan dan keahlian seoptimal mungkin.

3. Pegawai Yang Produktif

Produktivitas dapat ditinjau berdasarkan tingkatannya dengan tolok ukur masing-masing. Tolok ukur produktivitas kerja dapat dilihat dari kinerja pegawai. Untuk melihat sejauh mana produktivitas pegawai, diperlukan penjelasan tentang dimensi, unsur, indikator dan kriteria yang menyatakan produktivitas pegawai. Dimensi produktivitas yang menyangkut masukan, proses dan produk atau keluaran. Masukan merujuk kepada pelaku produktivitas dan produk sedangkan keluaran berkaitan dengan hasil yang dicapai.

Indikator produktivitas dikembangkan dan dimodifikasi dari pemikiran yang disampaikan oleh Gilmore dan Erich Fromm dalam Sedarmayanti (2001:79), tentang individu yang produktif, yaitu:

a. Tindakannya konstruktif
b. Percaya pada diri sendiri
c. Bertanggung jawab
d. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaan
e. Mempunyai pandangan ke depan
f. Mampu mengatasi persoalan dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah-ubah
g. Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya (kreatif, imajinatif dan inovatif)

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

h. Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensinya

Selain itu, produktivitas pegawai perlu memperhatikan usaha yang dilakukan pegawai dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya melalui berbagai kegiatan yang berkesinambungan, dengan maksud untuk meningkatkan kemampuan dirinya sesuai dengan tuntunan tugas.

A. Dale Timple (2001:80) mengungkapkan tentang ciri umum pegawai yang produktif yaitu:

a. Cerdas dan dapat belajar cepat
b. Kompeten secara profesional atau teknis selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya
c. Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan dan keanekaragaman
d. Memahami pekerjaan
e. Belajar dengan cerdik, menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan. Selalu mempertahankan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya dan jadwal
f. Selalu mencari perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti menyempurnakan
g. Dianggap bernilai oleh pengawasnya
h. Memiliki catatan potensi yang berhasil
i. Selalu meningkatkan diri

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi, orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imajinatif dan inovatif serta mempunyai kepandaian dalam mencapai tujuan hidupnya. Dan pada saat yang bersamaan selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan).

Pribadi yang produktif adalah pribadi yang yakin akan kemampuan dirinya, yang memiliki rasa percaya diri *(self confidence)*, harga diri *(self esteem)* dan konsep diri *(self concept)* yang tinggi. Sehingga orang yang dapat dikatakan sebagai orang yang mampu mengaktualisasikan dirinya

Sebagaimana diungkapkan Fromm dalam Sedarmayanti (2001:81) bahwa individu yang produktif adalah orang yang memiliki kasih sayang, kecakapan untuk menggunakan kemampuannya dan dapat merelisasikan potensi yang ada pada dirinya.

4. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivias Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan.

Menurut Anoraga (1992:56), faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah hal-hal yang diinginkan oleh para karyawan, yaitu:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Pekerjaan yang menarik

Rasa senang atau tertarik terhadap suatu pekerjaan merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, karena apabila seseorang mengerjakan pekerjaan dengan senang karena pekerjaan tersebut disukainya maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada mengerjakan suatu pekerjaan yang tidak disukai.

b. Upah yang baik

Pada dasarnya seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik. Disamping itu seseorang akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan dan ia membutuhkan pekerjaan itu, sehingga ada rasa timbal balik yang selaras.

c. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan

Yang dimaksud keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan adalah bekerja pada pekerjaan yang memerlukan perlindungan tubuh, ataupun juga memberikan training sebelumnya untuk pekerjaan yang akan dilakukannya. Dan dengan adanya jaminan atas pekerjaan tersebut, maka dalam bekerja tidak akan ada lagi perasaan was-was ataupun ragu-ragu

d. Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan

Cara untuk menemukan rasa penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan adalah dengan memberitahu si pekerja akan kegunaan dari hasil produk yang dikerjakannya, baik dengan cara langsung menunjukan kegunaannya ataupun dengan cara mengambil sample. Dengan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

mengetahui kegunaan dari pekerjaan yang dikerjakannya maka pekerja akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

e. Lingkungan atau suasana kerja yang baik

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada semua pihak, baik kepada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya. Oleh karena itu para pemimpin harus tahu dengan pasti bagaimana menyesuaikan tempat kerja. Agar hal-hal yang tidak diinginkan seperti kebisingan, sirkulasi udara yang tidak lancar dan lain-lain dapat dihindari.

f. Promosi dan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan

Seorang pekerja akan merasa bangga bila perusahaan di mana ia bekerja mengalami kemajuan yang pesat, karena hal itu akan mengangkat derajat kebanggaan pada diri si pekerja akan pekerjaannya. Selain itu merupakan keuntungan bagi perusahaan, karena secara langsung atau tidak, si pekerja tadi membawa promosi perusahaan dan menjaga citra perusahaan agar tetap baik dimata masyarakat.

g. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi

Dengan adanya keterlibatan dalam organisasi di mana para pekerja itu bekerja, ia akan merasakan bahwa benar-benar dibutuhkan dalam perusahaan. Dan ia merasa memiliki perusahaan. Dengan timbulnya kecintaan dalam dirinya terhadap perusahaan maka si pekerja akan lebih meningkatkan produktivitas kerjanya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

h. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi.

Dengan adanya perhatian dari pemimpin atas persoalan pribadinya, maka pekerja akan merasa diberi perhatian yang besar oleh pimpinannya. Hal ini akan mendorong motivasi pekerja untuk lebih giat dalam bekerja.

i. Kesetiaan pimpinan pada diri si pekerja

Kesetiaan pimpinan pada diri pekerja juga merupakan dasar rasa kepercayaan pekerja terhadap perusahaan di mana ia bekerja. Kesetiaan pimpinan juga merupakan suatu wibawa dari perusahaan. Hancur tidaknya perusahaan tergantung juga pada sikap seorang pemimpin.

j. Disiplin kerja yang keras

Pada dasarnya manusia mempunyai ego yang tinggi, sehingga tidak ingin di kekang dengan peraturan-peraturan yang ketat. Demikian pula pekerja, ia akan merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari perusahaan.

Menurut Balai Pengembangan Produktivitas Daerah, enam faktor utama yang menentukan produktivitas tenaga kerja adalah:

1. Sikap kerja, seperti: kesediaan untuk bekerja secara bergiliran *(shift work)*, dapat menerima tambahan tugas dan bekerja dalam suatu tim.
2. Tingkat ketrampilan, yang ditentukan oleh pendidikan, latihan dalam manajemen supervisi serta ketrampilan dalam teknik industri.
3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu.

4. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas.
6. Kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha dan berada dalam jalur yang bsenar dalam berusaha.

Direktorat Bina Produktivitas Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja RI (1994) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas yang dibagi dalam dua tingkat yaitu tingkat makro dan tingkat mikro.

a. Tingkat makro yang meliputi stabilitas politik dan keamanan; kondisi sumber daya berupa manusia, tanah, energi dan bahan mentah; kegiatan pemerintah yang stabil; kondisi infrastruktur yang berupa sarana transportasi dan komunikasi; perubahan struktur dalam sidang sosial dan budaya, keadaan ekonomi dan keamanan internasional; kebijakan internasional
b. Tingkat mikro meliputi:
    1) Faktor internal: produk, pabrik, teknologi, manajemen, metoda kerja, bahan dan energi, sumber daya manusia, organisasi dan sistem

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

2) Faktor eksternal: kebijakan pemerintah, tersedianya sumber daya, keadaan politik sosial ekonomi dan Hankam.

Sedangkan Bernardin dan Russel (1993) menyebutkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap produktivita tenaga kerja adalah pengetahuan, ketrampilan, abilitas, sikap dan perilaku karyawan.

Menurut Martoyo (1994:131) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas terutama di negara berkembang adalah sebagai berikut:

a. Motivasi

b. Kepuasan kerja

Kepuasan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Masalah kepuasan berpengaruh terhadap tingkat absensi karyawan, perputaran karyawan, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis dan berakibat frustasi, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosi tidak stabil dan sebagainya.

c. Tingkat stress

Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan sehingga mengganggu pelaksanaan tugas yang berarti akan mengganggu produktivitas kerja.

d. Kondisi fisik pekerja

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

e. Sistem kompensasi

Produktivitas karyawan merupakan faktor yang penting atas penilaian prestasi karyawan. Sedangkan prestasi kerja karyawan merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi, sehingga produktivitas karyawan ikut mempengaruhi pelaksanaan pemberian kompensasi

f. Aspek-aspek ekonomi dan aspek-aspek teknis

g. Perilaku-perilaku lainnya

Dari beberapa pendapat diatas dapat dipahami bahwa produktivitas kerja karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor dari dalam yaitu manusia sendiri dan faktor dari luar.

Di tingkat tenaga kerja, menurut Putra dalam Sudriamunawar (1988:214) menegaskan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lain seperti pendidikan, pelatihan, ketrampilan, disiplin sikap dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, peralatan dan teknologi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi.

5. Pengukuran Produktivitas Kerja

Pengukuran produktivitas bertujuan untuk melihat tingkat maupun perubahan produktivitas yang terjadi dalam perjalanan kurun waktu tertentu.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Pengukuran ini bersifat netral artinya memberikan informasi yang bermanfaat bagi tujuan analisis kemampuan kerja dan meneliti faktor-faktor keluaran dan masukan apa yang menyebabkan kenaikan atau penurunan produktivitas. Oleh karena, itu pengukuran produktivitas di tingkat perusahaan harus dikaitkan dengan perusahaan aktual yang ada di industri maupun ekonomi secara keseluruhan.

Pengukuran tingkat produktivitas merupakan suatu alat manajemen untuk membantu mengevaluasi pelaksanaan dari suatu perencanaan perkembangan kegiatan dari suatu periode ke periode berikutnya.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya produktivitas, maka diperlukan cara pengukuran, yang menurut Dharma (1991:6) ada tiga cara pengukuran yaitu:

a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus dihasilkan

b. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan

c. Ketetapan waktu sesuai tidaknya dengan waktu yang digunakan.

Russel (1993:383) menyatakan bahwa ada enam kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur produktivitas yaitu:

a. *Quality* (kualitas)

   Tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan ataupun tujuan yang diharapkan.

b. *Quantity* (kuantitas)

   Jumlah yang dihasilkan, seperti jumlah rupiah, jumlah unit dan jumlah siklus kegiatan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c. *Timelines* (ketepatan waktu)

Tingkat sejauh mana kegiatan dapat diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain.

d. *Cost effectiveness* (efektifitas biaya)

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan bahan) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari tiap unit pengguna sumber daya.

e. *Needs of supervision* (kebutuhan akan pengawasan)

Sejauh mana karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang signifikan.

f. *Interpersonal impact* (dampak interpersonal)

Tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan sekerja, atasan maupun bawahan.

Untuk organisasi kerja yang tugas pokoknya memberikan pelayanan kepada masyarakat yang sulit diukur produktivitasnya dari segi perhitungan masukan dan keluaran karena hasil kerja pada umumnya bersifat non material maka untuk produktivitas kerjanya lebih ditekankan pada ukuran daya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang menyentuh aspek ketepatan, kecermatan dan sikap terhadap pekerjaan. Nawawi (1990: 109) menyatakan bahwa produktivitas yang tinggi mengandung indikator-indikator sebagai berikut:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Metode atau cara bekerja yang dipergunakan sesuai dengan prosedur dan mekanisme yang benar, cermat dan tepat untuk mencapai hasil yang maksimum dari segi kuantitas dan kualitas
b. Peralatan yang digunakan merupakan yang terbaik dengan metode atau cara kerja yang dipilih. Peralatan itu telah dipelihara dan dipergunakan secara maksimal dan tanggung jawab, sehingga memungkinkan tercapainya hasil terbaik dari segi kuantitas dan kualitas
c. Penggunaan cara kerja dan alat tersebut dapat memperkecil hambatan kerja
d. Penggunaan metode dan alat kerja tidak mengandung resiko yang merugikan dan hasilnya memiliki jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
e. Personel pelaksana memiliki kreativitas, inisiatif dan sikap bekerja yang tepat, terutama bila menghadapi hambatan yang timbul selama bekerja.
f. Memiliki disiplin yang tinggi, memiliki loyalitas dalam pekerjaan serta mempunyai semangat kerja personel dalam bekerja.

6. Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Islam

Pekerjaan merupakan hak, kewajiban dan kehidupan. Diantaranya, hak bagi penduduk memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan potensi, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Ia harus mengeluarkan tenaga yang optimal dalam bekerja sehingga mampu merealisasikan kelayakan produktivitas.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sesungguhnya kelayakan produktivitas merupakan tujuan esensial bagi setiap masyarakat produksi, dan mereka berusaha merealisasikan tujuan tersebut.

Kelayakan produktivitas tercermin pada besarnya produksi, kualitas produk, efektivitas dan efesiensi serta realisasi kepuasan para pekerja pada tingkat maksimal. Karena itu, sebaiknya masyarakat diarahkan pada perkembangan kepribadian yang produktif sehingga kelayakan produksi dapat tercapai (Mursi, 1997: 43).

Dari sudut pandang kerja, literatur-literatur psikologi menyebutkan bahwa kepribadian yang produktif mempunyai keistemewaan, sebagai berikut:

1. Produksi yang dihasilkan bernilai tinggi secara kuantitatif dan kualitatif. Unit-unit produksi dihasilkan dalam jumlah besar dan terbaik.
2. Fenomena-fenomena negatif yang dapat memperkecil tingkat produksi dapat ditekan semaksimal mungkin. Misalnya, absen dan keterlambatan, pemakaian bahan-bahan baku dan peralatan produksi secara inefektif dan inefesien, penyimpangan-penyimpangan dalam bekerja, sakit-sakitan, konflik dan sebagainya.
3. Jika ditugaskan untuk memimpin, membimbing dan mengelola, maka ia akan melakukannya dengan baik dan bertanggung jawab.

Ciri-ciri khusus kepribadian produktif, adalah:

1. Kesesuaian kemampuan, keahlian, keterampilan dan pengalaman khusus kepribadian ini pada tuntutan kesuksesan kerja. Setiap pekerjaan mengharuskan adanya kemampuan, keahlian keterampilan dan pengalaman pelakunya sehingga tercapailah kelayakan produksi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Kemampuan, keahlian dan keterampilan para pekerja berbeda-beda. Ciri-ciri khusus yang dimilikinya pun berbeda-beda.

2. Banyaknya ragam kecenderungan psikis kepribadian ini untuk menjalankan suatu profesi. Orang tersebut memprioritaskan suatu pekerjaan dengan senang hati. Ia bekerja penuh motivasi, semangat dan kepuasan.
3. Tingginya kadar kesesuaian kesehatan mental pada kepribadian ini. Kemampuan bekerja dan berproduksi terkait dengan kesehatan mental individu. Bila kesehatan mentalnya baik, maka ia akan bekerja dengan baik pula.

Kelayakan produksi sangat tergantung pada profesionalisme kerja individu. Profesionalisme tidak tergantung hanya pada keahlian dan keterampilan kerja individu atau situasi kerja yang kondusif tetapi juga pada faktor-faktor psikis. Misalnya, minat individu pada pekerjaan dan rasa terlibat dengan profesi dan lembaga. Hal itu bergantung pada pemahaman individu terhadap nilai kerja, urgensi dan peranannya dalam produksi dan hubungannya dengan strategi umum produksi (Mursi, 1997: 55).

Dalam Islam, sebagaimana Allah SWT berfirman:

وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّن دَعَآ إِلَى ٱللَّهِ وَعَمِلَ صَٰلِحًا وَقَالَ إِنَّنِى مِنَ ٱلْمُسْلِمِينَ

﴿٣٣﴾

Artinya: "Siapakah yang lebih baik perkataannya daripada orang yang menyeru kepada Allah, mengerjakan amal yang saleh, dan berkata:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

"Sesungguhnya Aku termasuk orang-orang yang menyerah diri?" (Fushilat: 33).

Amal pekerjaan pada ayat ini dan berbagai ayat lain, meliputi: amal keagamaan yakni melaksanakan syariah dan amal lainnya, terutama pekerjaan industrial sebagaimana dipahami berdasarkan kaidah-kaidah ijtihad dalam syariah dan lain-lain. Balasan bagi amal yang baik adalah juga meliputi materi dalam kehidupan di dunia, meskipun balasan itu juga akan dinikmati di akhirat. Bahkan, mungkin indikasi balasan materi di dunia lebih kuat. Sementara datangnya balasan bersifat ukhrawi dimaksudkan sebagai petunjuk terhadap balasan materi di dunia. Allah SWT berfirman:

لِيَأۡكُلُواْ مِن ثَمَرِهِۦ وَمَا عَمِلَتۡهُ أَيۡدِيهِمۡۖ أَفَلَا يَشۡكُرُونَ ٣٥

Artinya: "Supaya mereka dapat makan dari buahnya, dan dari apa yang diusahakan oleh tangan mereka. Maka mengapakah mereka tidak bersyukur? (Yaasin: 35).

وَأَقِيمُواْ ٱلصَّلَوٰةَ وَءَاتُواْ ٱلزَّكَوٰةَۚ وَمَا تُقَدِّمُواْ لِأَنفُسِكُم مِّنۡ خَيۡرٖ تَجِدُوهُ عِندَ ٱللَّهِۗ إِنَّ ٱللَّهَ بِمَا تَعۡمَلُونَ بَصِيرٞ ١١٠

Artinya: "Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahala nya pada sisi Allah. Sesungguhnya Alah maha melihat apa-apa yang kamu kerjakan" (al-Baqarah: 110).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

وَمَا تَكُونُ فِي شَأْنٍ وَمَا تَتْلُوا مِنْهُ مِن قُرْءَانٍ وَلَا تَعْمَلُونَ مِنْ عَمَلٍ إِلَّا كُنَّا عَلَيْكُمْ شُهُودًا إِذْ تُفِيضُونَ فِيهِ ۚ وَمَا يَعْزُبُ عَن رَّبِّكَ مِن مِّثْقَالِ ذَرَّةٍ فِي ٱلْأَرْضِ وَلَا فِي ٱلسَّمَآءِ وَلَآ أَصْغَرَ مِن ذَٰلِكَ وَلَآ أَكْبَرَ إِلَّا فِي كِتَٰبٍ مُّبِينٍ ﴿٦١﴾

Artinya: "Kamu tidak berada dalam suatu keadaan dan tidak membaca suatu ayat dari al-Qur'an dan kamu tidak mengerjakan suatu pekerjaan, melainkan kami menjadi saksi atasmu di waktu kamu melakukannya. tidak luput dari pengetahuan. Tuhanmu biarpun sebesar zarrah (atom) di bumi ataupun di langit. tidak ada yang lebih kecil dan tidak (pula) yang lebih besar dari itu, melainkan (semua tercatat) dalam Kitab yang nyata (lauh mahfuzh) (Yunus: 61).

وَلِكُلٍّ دَرَجَٰتٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَٰلَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: "Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan" (al-Ahqaf: 19).

وَقَالُوا ٱلْحَمْدُ لِلَّهِ ٱلَّذِي صَدَقَنَا وَعْدَهُۥ وَأَوْرَثَنَا ٱلْأَرْضَ نَتَبَوَّأُ مِنَ ٱلْجَنَّةِ حَيْثُ نَشَآءُ ۖ فَنِعْمَ أَجْرُ ٱلْعَٰمِلِينَ ﴿٧٤﴾

Artinya: "Dan mereka mengucapkan: "Segala puji bagi Allah yang telah memenuhi janji-Nya kepada kami dan telah (memberi) kepada kami tempat Ini sedang kami (diperkenankan) menempati tempat dalam syurga di mana saja yang kami kehendaki; maka syurga itulah sebaik-baik balasan bagi orang-orang yang beramal" (az-Zumar: 74).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Seorang muslim dituntut dan seharusnya sangat menghayati makna yang difirmankan Allah, yang dengan sangat tegas melarang sikap mubazir karena sesungguhnya kemubaziran itu adalah benar-benar temannya setan. Dengan penghayatan ini, tumbuhkanlah sikap yang konsekuen dalam bentuk perilaku yang selalu mengarah pada cara kerja yang efisien (hemat energi) dan memanfaatkan waktu dengan sebaik-baiknya dalam bekerja.

Sikap seperti ini merupakan modal dasar dalam upaya untuk menjadikan dirinya sebagai manusia yang selalu berorientasi kepada nilai-nilai produktif. Selalu berhitung efisien, artinya selalu membuat perbandingan antara jumlah yang dia keluarkan (produktivitas: keluaran yang dihasilkan berbanding dengan masukan dalam bentuk waktu dan energi). Demikianlah, kerena setiap pribadi muslim sangat menghayati arti waktu sebagai aset, dia tidak mungkin membiarkan waktu berlalu tanpa arti.

Levine (1984), Guru Besar Psikologi dari California State University, melakukan penelitian dengan mengamati kecepatan para pejalan kaki lewat studi perbandingan di beberapa negara, diantaranya Tokyo dan Briston (Inggris), New York dan Rochester (AS), serta Jakarta dan Solo (Indonesia). Perspektif waktu menurut survei yang dilakukan dan dimuat di majalah *Psychology Today* (1985), berpengaruh luas terhadap proses psikologis mulai dari motivasi, emosi dan spontanitas sampai pada kesiapan menempuh resiko, kreativitas dan penyelesaian persoalan. Di setiap kota, Levine dan asistennya Keth Bartlett, menguji 15 jam mengamati 100 pejalan kaki. Pejalan kaki yang diamati hanya orang yang berjalan sendirian di tengah jam sibuk pada cuaca terang.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Hasil penelitiannya, diperoleh fakta bahwa untuk menempuh 100 kaki (23,8 meter) ternyata Jepang tampil sebagai juaranya. Dari hasil penelitian tersebut, tampaknya bahwa Jepang adalah negara yang paling dapat menghargai waktu dan hal itu dapat dilihat dari kecepatan berjalan dan kecepatan melakukan suatu pekerjaan. Kecepatan waktu dan kecepatan berjalan mempunyai korelasi positif dengan produktivitas dan efisiensi. Hal ini membuktikan bahwa produktivitas Jepang paling tinggi dibandingkan dengan enam negara yang diteliti tersebut.

Penelitian yang dilakukan secara ilmiah tersebut, cukuplah bagi kita untuk memperteguh kembali sebuah keyakinan bahwa pribadi muslim adalah manusia yang sangat memperhatikan produktivitas. Dirinya merasa dikejar oleh suatu "utang" yang harus segera di bayar apabila kehidupannya tanpa makna, apalagi tidak produktif. Seorang muslim sadar bahwa Allah menciptakan langit dan bumi sebagai ujian, siapakah diantara manusia yang paling prestatif amalnya (Tasmara, 2002: 128-131).

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى ٱلْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۝٧

Artinya: "Sesungguhnya kami Telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya" (al-Kahfi: 7).

Substansi yang di syari'atkan Islam adalah bahwa kerja produktif adalah kewajiban dan tanggung jawab bagi orang muslim, bekerja secara optimal dan tidak menyia-nyiakan waktu, bekerja sesuai dengan bidang dan keahliannya,

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

ikhlas beribadah untuk Allah SWT, jujur dan tidak berusaha dholim kepada diri, keluarga dan orang-orang disekitranya dalam mempersiapkan kehidupan yang lebih baik, di dunia dan akherat.

TABEL: 3

PRODUKTIVITAS KERJA DALAM ISLAM

No.	Produktivitas Kerja	Ayat al-Qur'an
1.	Pelayanan	az-Zumar: 74 al-Baqarah: 110
2.	Kepuasan	al-Ahqaf: 19
3.	Profesionalisme	Fushilat: 33
4.	Efesiensi/Efektivitas	Yunus: 61
5.	Manajemen	al-Kahfi: 7
6.	Hasil/Produksi: a. Kuantitas b. Kualitas c. Ketepatan waktu	Yasin: 35

Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa konsep produktivitas kerja dalam Islam, merupakan:

1. Perlunya kesesuaian kemampuan, keahlian, keterampilan dan pengalaman khusus kepribadian ini pada tuntutan kesuksesan kerja. Setiap pekerjaan mengharuskan adanya kemampuan, keahlian keterampilan dan pengalaman pelakunya sehingga tercapailah kelayakan produksi.
2. Produktivitas membutuhkan profesionalisme, keahlian, keterampilan (*bio-psikososial*).
3. Amal pekerjaan pada ayat ini dan berbagai ayat lain, meliputi: amal keagamaan yakni melaksanakan syariah dan amal lainnya, terutama pekerjaan industrial sebagaimana dipahami berdasarkan kaidah-kaidah ijtihad dalam syariah dan lain-lain.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

4. Seorang muslim dituntut dan seharusnya sangat menghayati makna yang difirmankan Allah, yang dengan sangat tegas melarang sikap mubazir karena sesungguhnya kemubaziran itu adalah benar-benar temannya setan.
5. Substansi yang di syari'atkan Islam adalah bahwa kerja produktif adalah kewajiban dan tanggung jawab bagi orang muslim, bekerja secara optimal dan tidak menyia-nyiakan waktu, bekerja sesuai dengan bidang dan keahliannya, ikhlas beribadah untuk Allah SWT, jujur dan tidak berusaha dholim kepada diri, keluarga dan orang-orang di sekitaranya dalam mempersiapkan kehidupan yang lebih baik, di dunia dan akherat.

C. PENGARUH PEMBAGIAN JAM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Pembagian jam kerja berhubungan erat dengan pemakaian tenaga kerja. Saat ini perusahaan banyak yang memakai jadwal kerja dengan waktu kerja kurang lebih delapan jam dikurangi jam istirahat. Rumah Sakit merupakan salah satu bentuk dari suatu perusahaan yang bergerak di bidang sosial, dimana terdapat perbedaan-perbedaan yang mendasar dibandingkan dengan perusahaan pada umumnya. Rumah Sakit memberikan pelayanan selama 24 jam penuh sehingga di sini sangat diperlukan adanya pembagian jam kerja, agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara terus menerus dan maksimal.

Bekerja pada pagi hari biasanya para karyawan memiliki kondisi fisik yang segar dan sangat produktif. Mereka tidak mempunyai banyak konflik baik dalam diri individu maupun lingkungan sosialnya. Apabila terdapat waktu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

istirahat pada waktu tengah hari atau jam 12.00 maka setelahnya karyawan lebih tinggi produktivitasnya terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakannya, namun ada beberapa kalangan individu yang mengeluh karena faktor kemecetan dan kebisingan (Anastasi, 1993:276).

Pada siang hari terdapat aktivitas fisiologis yang menggangu produktivitas karyawan, seperti suhu badan yang mencapai titik tinggi pada siang hari menuju malam hari. Hal itu juga terjadi dalam tekanan darah, denyut nadi, komposisi kimiawi darah, aktivitas kelenjar endokrin serta fungsi fisiologis lain

Jam kerja malam menurut penelitian oleh Landy 1985, Zedeck, dkk 1983 dalam Ronald (1990:416) mengatakan bahwa ada indikasi jam kerja malam bisa mengacaukan kebiasaan waktu tidur dan pergantian irama pekerjaan tubuh bahkan bisa ke arah aspek fisiologi dan menjadi masalah bagi tubuh individu seperti stress yang tinggi, keletihan, ketidakpuasan kerja, dan penampilan kerja yang salah. Namun ada beberapa pekerja yang lebih menyukai jam kerja malam karena berbagai masalah pribadi, mulai dari berkurangnya kemacetan lalu lintas saat berangkat dan pulang kerja sampai pada alasan situasi yang menyenagkan di malam hari sehingga mereka lebih memilih kerja pada malam hari.

Sistem seperti ini tentunya tidak menjadi persoalan bagi tenaga kerja yang menjadikan mereka terbiasa dengan irama kerja yang tetap. Namun jika suatu perusahaan menerapkan sistem pembagian jam kerja maka sering timbul persoalan bagi pekerja, dimana mereka harus bisa mengatur waktunya dengan baik. Dalam suatu perputaran giliran waktu kerja terdapat perbedaan individual, ada tenaga kerja yang menyukai variasi seperti itu dan tetap mampu berfungsi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

secara efektif dalam kondisi yang berbeda. Pada saat jam kerja seharusnya karyawan memiliki kondisi yang fit dan sangat produktif dan mampu beradaptasi dengan lingkungannya

Erat kaitannya antara pembagian jam kerja dengan produktivitas kerja karyawan di tempat kerja, perusahaan atau instansi. Dalam Islam keterkaitan atau pengaruh antara keduanya, terbentuk dalam hubungan sebab-akibat. Kalau memang bagi seorang muslim bekerja dan pembagian jadwalnya adalah upaya sungguh-sungguh dengan seluruh potensi pikir (*profesionalisme*), dzikir dan beramal shaleh atau keikhlasan beribadah kepada Allah SWT, sedang produktivitas adalah bentuk kewajiban dan tanggung jawab untuk kehidupan dunia dan akhirat. Maka, akibat yang ditimbulkan dari konsekuensi ini adalah sikap konsisten (*istiqamah*), disiplin, kreatif, sikap bertanggung jawab dan sebagainya. Demikian terjadi, karena adanya rutinitas yang ikhlas dan tujuan selalu berprestasi untuk Tuhannya (*hablum minallah wa hablim minannas*).

Pribadi muslim yang profesional dan berakhlak memiliki sikap konsisten (*consistere*), yaitu kemampuan untuk bersikap secara taat asas, pantang menyerah dan mampu mempertahankan prinsip serta komitmennya walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif. Tetap teguh pada komitmen, positif dan tidak rapuh kendati berhadapan dengan situasi yang menekan. Sikap konsisten (*istiqamah*) telah melahirkan kepercayaan diri yang kuat dan memiliki intergritas serta mampu mengelola stres dengan tetap penuh gairah.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sebuah penelitian, ditemukan bahwa mereka yang mampu mengelola stres dengan tabah dan keuletan, memandang tekanan bukan sebagai beban, melainkan tantangan yang menyenangkan dan memandang perubahan sebagai kesempatan untuk berkembang, ternyata mereka lebih mampu mengatasi kesulitan, lebih adaptif dan berhasil.

Artinya, dalam Islam pribadi yang *istiqamah* tidak mudah berbelok arah betapapun godaan untuk mengubah tujuan begitu memikatnya. Dia tetap pada niat semula, ucapan *insya Allah* yang sering dijadikan hiasan bibir kita seharusnya diberikan makna yang lebih menggigit dan lebih membumi. *Istiqamah* berarti berhadapan dengan segala rintangan masih tetap *qiyam* berdiri. Konsisten berarti tetap menapaki jalan lurus walaupun sejuta halangan menghadang. Ini bukan idealisme, tetapi sebuah karakter yang melekat pada jiwa setiap pribadi muslim yang memiliki semangat tauhid *laa ilaaha illallah*.

Kita harus mampu mengambil sikap keteladanan dari Rasulullah dalam hal keteguhan beliau membawa misi risalah dakwahnya. Suatu saat, Abu Thalib membujuk Rasulullah SAW, agar berhenti berdakwah. Rasul dengan penuh percaya diri dan teguh pendirian menjawab, "*Wahai pamanku, demi Allah, kalau mereka meletakkan matahari di tangan kananku dan rembulan di tangan kiriku, agar aku meninggalkan urusan agama ini (dakwah), tidaklah aku akan meninggalkannya sehingga Allah memberi kemenangan agama ini atau aku hancur di dalamnya* (*hatta yudhirahullahu aw uhlaka fiihi*)". Jadi, sikap konsisten atau *istiqamah* dalam Islam adalah pengorbanan lahir batin untuk urusan yang benar diridhai-Nya.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Terdapat hubungan dengan konsisten adalah sikap berdisiplin (*disciple*), yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi yang berdisiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya. Mata hati dan profesinya terarah pada hasil yang akan diraih (*achievement*), sehingga mampu menyesuaikan diri dalam situasi yang menantang. Mereka pun memiliki daya adaptabilitas atau keluwesan untuk menerima inovasi atau gagasan baru.

Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli (*new and original*), sehingga diharapkannya hasil kinerja dapat dilaksanakan scera efisien tetapi efektif. Mereka yang beragama Islam sangat memahami ayat pertama yang diterima Rasulullah SAW, yaitu kata *iqra'* yang berarti tidak hanya dalam pengertian membaca, tetapi juga mengumpulkan dan merangkum data menjadi satu arti. Seorang yang kreatif pun bekerja dengan informasi, data dan mengolahnya sedemikian rupa sehingga memberikan hasil atau manfaat yang besar. Hidup bagaikan kanvas lukisan yang mendorong dan memanggil nuraninya untuk melukiskan gambar-gambar yang paling indah. Setiap hari bagi pribadi muslim kreatif adalah sebuah kegairahan untuk menjadikan dirinya memetik manfaat (Tasmara, 2002: 86-90).

Senapas dengan kata konsisten (*istiqamah*), disiplin dan kreatif adalah iman yang terambil dari kata *ammun* yang berarti keamanan atau ketentraman, sebagai lawan kata dari khawatir, cemas atau takut. Sesuatu yang merupakan milik orang lain dan berada di tangan kita disebut sebagai amanah karena

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

keberadaanya di tangan kita tidak membuat khawatir, cemas atau takut bagi pemiliki barang tersebut, ia merasa tentram bahwa kita akan memeliharanya dan bila diminta kita rela menyerahkannya.

Untuk menumbuhkembangkan karyawan yang amanah, dibutuhkan paradigma, sikap mental serta cara berpikir yang benar-benar menghujam ke dalam kalbunya. Sikap tersebut kita kenal dengan kata *takwa*, sebuah kata yang telah menjadi kosakata di lingkungan kita. Takwa merupakan bentuk rasa tanggung jawab yang dilaksanakan dengan penuh rasa cinta dengan menunjukkan amal prestatif di bawah pengharapan ridha Allah, sehingga sadarlah kita bahwa dengan bertakwa berarti menunaikan amanah sebagai rasa tanggung jawab yang mendalam atas kewajiban-kewajiban kita sebagai hamba Allah.

Tanggung jawab, yaitu menanggung dan memberi jawaban berarti bentuk tindakan takwa, yang dapat didefinisikan sebagai sikap dan tindakan seseorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah dengan penuh rasa cinta, ia ingin menunaikannya dalam bentuk pilihan-pilihan yang melahirkan amal prestatif. Bagi seorang muslim amanah adalah titipan yang menjadi tanggungan, bentuk kewajiban atau utang yang harus dibayar dengan cara melunasinya sehingga merasa aman atau terbebas dari segala tuntutan. Harta, jabatan bahkan hidup ini harus kita persepsi sebagai manah karena di dalamnya ada muatan tanggung jawab untuk meningkatkan dan mengembangkannya lebih baik lagi.

Karena bekerja itu ibadah dan berprestasi itu indah, maka sikap amanah dalam pribadi orang Islam dengan mempertahankan prinsip dan kemudian bertanggung jawab untuk melaksanakan prinsip-prinsipya tersebut dengan tetap

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

menjaga keseimbangan dan melahirkan nilai manfaat yang berkesesuain (saleh). Sangat besar kaitan atau pengaruh antara pembagian jadwal kerja dengan produktivitas kerja seseorang, maka dari itu Islam telah memberikan batasan yang lebih jauh seperti yang telah diuraikan di atas, dari yang pernah digariskan oleh Mahatma Gandhi tentang daftar tujuh dosa orang-orang yang menodai prinsip atau mengkhianati nuraninya, yaitu:

1. Kekayaan tanpa kerja (*wealth without work*)
2. Kenikmatan tanpa suara hati (*pleasure without conscience*)
3. Pengetahuan tanpa karakter (*knowledge without character*)
4. Perdagangan tanpa etika (*commerce without morality*)
5. Ilmu pengetahuan tanpa kemanusiaan (*science without humanity*)
6. Agama tanpa pengorbanan (*relegion without sacrifice*)
7. Politik tanpa prinsip (*politic without principle*) (Tasmara, 2002: 91-95).

D. HIPOTESA

Hipotesa merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan penelitian (Azwar: 2004: 49). Sesuai dengan hasil uraian di atas maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah: " Ada pengaruh pembagian jam kerja terhadap produktivitas kerja".

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB III

METODE PENELITIAN

A. RANCANGAN PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini terdapat beberapa pendekatan dan rancangan penelitian tertentu. Pendekatan penelitian yang digunakan sesuai dengan pola pikir yang dimiliki oleh peneliti.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk melakukan pengujian kebenaran hipotesis. Penelitian ini menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Penelitian kuantitatif banyak dituntut menggunakan angka.

Pendekatan penelitian ini termasuk penelitian korelasional yang bertujuan untuk mendeteksi sejauhmana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor lain berdasarkan koefisien korelasi (Suryabrata, 1998: 24)

B. IDENTIVIKASI VARIABEL

Menurut Sutrisno Hadi dalam Arikunto (2002 ; 94) variabel adalah gejala yang bervariasi, misalnya : jenis kelamin, berat badan, dan sebagainya. Gejala adalah objek penelitian sehingga variabel adalah objek penelitian yang bervariasi. Dalam penelitian ini variabel yang akan digunakan adalah dua variabel, yaitu:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1. Variabel bebas (*independent variable*) atau variabel X adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Dapat pula dikatakan bahwa variabel bebas adalah variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui. Variabel ini dipilih dan sengaja dimanipulasi oleh peneliti agar efeknya terhadap variabel lain tersebut dapat diamati dan diukur (Azwar, 2004 ; 62).
2. Variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel Y adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Besar efek tersebut diamati dari ada-tidaknya, timbul-hilangnya, besar-mengecilnya, atau berubahnya variasi yang tampak sebagai akibat perubahan pada variabel lain termaksud (Azwar, 2004 ; 62)

Adapun pembagian variabel yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah :

a) Variabel Bebas (X): Pembagian jam kerja
b) Variabel terikat (Y): Produktivitas kerja

C. DEFINISI OPERASIONAL

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstrak dengan cara memberikan arti atau menspesifikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstrak atau variable (Nasir, 1998: 152).

Untuk menghindari kesalahpahaman serta menyamakan persepsi dalam menafsirkan variable-variabel yang digunakan dalam penelitian, berikut ini dijelaskan definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

penelitian. Yang kemudian dijabarkan dalam aspek-aspek yang diukur disebut sebagai indikator yang dijelaskan sebagai dasar membuat item-item sebagai berikut:

a. Pembagian jam kerja: suatu penjadwalan jam-jam kerja yang telah ditetapkan dalam perusahaan yang bertujuan meningkatkan hasil produksi yang lebih tinggi. Pembagian jam kerja ini meliputi: *shift* pagi pada jam 07.00 – 14.00, *shift* siang pada jam 14.00 – 21.00 dan *shift* malam pada jam 21.00 – 07.00 WIB.
b. Produktivitas kerja: hasil kerja yang diperoleh perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien yang mengandung aspek ketepatan, kecermatan dan sikap terhadap pekerjaan. Aspek ketepatan dan kecermatan dilihat dari ketrampilan dan keahlian perawat dalam mempergunakan metode atau cara kerja dan peralatan yang tersedia sehingga dicapai hasil yang maksimal dari segi kuantitas dan kualitas. Sedangkan aspek sikap terhadap pekerjaan tampak dari kreativitas, inisiatif dan sikap bekerja yang tepat, terutama bila menghadapi hambatan yang timbul selama bekerja

Untuk organisasi kerja yang tugas pokoknya memberikan pelayanan kepada masyarakat seperti halnya Rumah Sakit yang sulit diukur produktivitasnya dari segi perhitungan masukan dan keluaran karena hasil kerja pada umumnya bersifat non material maka untuk produktivitas kerjanya lebih ditekankan pada ukuran daya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang menyentuh aspek ketepatan, kecermatan dan sikap terhadap pekerjaan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dalam penelitian ini produktivitas kerja yang diambil adalah konsep menurut Nawawi (1990: 109) yaitu yang mengandung aspek ketepatan penggunaan metode atau cara kerja dan alat yang tersedia, sehingga volume dan beban kerja dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang tersedia. Aspek-aspek tersebut mempunyai indikator-indikator sebagai berikut:

g. Metode atau cara bekerja yang dipergunakan merupakan yang terbaik atau yang paling tepat, untuk mencapai hasil yang maksimal dari segi kualitas dan kuantitas
h. Peralatan yang digunakan merupakan yang terbaik atau paling serasi dengan metode atau cara bekerja yang dipilih. Peralatan itu telah dipelihara dan dipergunakan secara maksimal dan tanggung jawab, sehingga memungkinkan tercapainya hasil terbaik dari segi kuantitas dan kualitas
i. Penggunaan metode atau cara kerja dan alat tersebut dapat memperkecil hambatan kerja sehingga hasil maksimal dapat diwujudkan
j. Penggunaan metode dan alat kerja tidak mengandung resiko yang merugikan dan hasilnya memiliki jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja
k. Personel pelaksana memiliki kreativitas, inisiatif dan sikap bekerja yang tepat, terutama bila menghadapi hambatan yang timbul selama bekerja.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

D. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian (Azwar, 2004 ; 77). Populasi juga didefinisikan sebagai keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2002 ; 108). Populasi yang dimaksud adalah seluruh perawat bagian rawat inap RS Syuhada' Haji Blitar yang berjumlah 49 perawat.

Sampel adalah sebagian dari populasi. Karena ia merupakan bagian dari populasi, tentulah ia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya (Azwar, 2004 ; 79). Adapun pedoman yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil, adalah apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua, akan tetapi jika jumlah subjeknya besar maka jumlah sampel yang diambil adalah antara 10-15% atau 20-25%, setidaknya tergantung dari :

1. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana
2. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek, karena hal ini menyangkut sedikit banyaknya data.
3. Besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar tentu saja jika sampelnya besar, maka hasilnya akan lebih baik. (Arikunto, 2006 ; 134).

Sesuai dengan pedoman diatas maka dalam penelitian ini, peneliti mengambil seluruh sampel yang berjumlah 49 orang sehingga penelitian ini menjadi penelitian populasi.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

E. TEKNIK SAMPLING

Metode sampling adalah pembicaraan bagaimana menata berbagai teknik dalam penarikan atau pengambilan sampel penelitian, bagaimana kita merancang tata cara pengambilan sampel agar menjadi sampel yang representatif. (Sigit,1999:61)

Sesuai dengan pernyataan Arikunto (2006:112) jika subyek kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Sesuai pedoman diatas maka dalam penelitian ini, peneliti mengambil seluruh populasi yang berjumlah 49 orang sehingga penelitian ini menjadi penelitian populasi.

Teknik yang digunakan adalah teknik *total cluster sampling*. Dimana seluruh populasi yang berjumlah 49 dibagi menjadi 3 kelompok berdasarkan pembagian jam kerja yaitu kelompok *shift* pagi jam 07.00-14.00, kelompok *shift* siang jam 14.00-21.00 dan kelompok *shift* malam jam 21.00-07.00 WIB.

F. METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data adalah cara pengambilan data atau disebut dengan instrument. Menurut Arikunto instrument penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data. Instrument pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis metode angket, metode dokumentasi, observasi dan wawancara

1. Angket

Angket adalah sejumlah pernyataan tertulis yang dilakukan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya dan hal-hal

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

lain yang ia ketahui. (Arikunto, 2002: 128). Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode angket tertutup, yaitu daftar pernyataan atau pertanyaan yang harus di jawab oleh subyek, dimana dalam menjawab subyek harus memilih jawaban yang telah disediakan oleh peneliti.

Adapun alasan dipergunakan angket dalam penelitian ini adalah:

a. Subyek adalah yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
b. Apa yang dinyatakan oleh subyek tentang pernyataan-peryataan yang diajukan adalah benar dan dapat dipercaya.
c. Interpretasi subyek tentang penyataan yang diajukan adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti (Hadi, 1990:85).

Untuk variabel produktivitas kerja terbagi menjadi tiga tingkatan yaitu tinggi, sedang dan rendah sesuai dengan rumus. Dalam skala likert ini terdapat pernyataan favourabel dan unfavourabel. Secara rinci dapat dilihat dalam tabel berikut

TABEL 4

BLUE PRINT PRODUKTIVITAS KERJA

Aspek	Indikator	Deskriptor	No Item
Produktivitas kerja	Menggunakan metode atau cara bekerja yang paling tepat untuk mencapai hasil maksimal	• Favourabel 1. Perawat mengetahui jenis-jenis penyakit 2. Perawat mengetahui cara penanganan suatu penyakit	1,2 3,4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		3. Perawat mengetahui keadaan penyakit pasien • Unfavourabel 1. Tidak dapat membedakan jenis-jenis penyakit 2. Tidak mengetahui tindakan penanganan suatu penyakit 3. Tidak mengetahui perkembangan kesehatan pasien	5,6 7,8 9,10 11,12
	Menggunakan peralatan yang sesuai dengan metode atau cara kerja yang dipilih	• Favourabel 1. Perawat mengetahui macam-macam peralatan medis 2. Perawat bisa mengoperasikan peralatan medis 3. Perawat mengetahui peralatan medis yang harus digunakan sesuai dengan jenis penyakit • Unfavourabel 1. Tidak mengetahui tentang macam-macam peralatan medis 2. Tidak dapat mengoperasikan peralatan medis 3. Perawat bingung menggunakan peralatan	13,14 15,16 17,18 19,20 21,22 23,24

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		medis yang tepat untuk suatu jenis penyakit	
	Penggunaan metode atau cara kerja dan alat tersebut telah memperkecil atau meniadakan hambatan kerja	• Favourabel 1. Memahami instruksi-instruksi yang diberikan oleh dokter 2. Cara kerja yang digunakan tidak menyulitkan perawat lain 3. Alat kerja yang digunakan dapat membantu mempercepat kesembuhan pasien • Unfavourabel 1. Tidak mengerti instruksi yang diberikan oleh dokter 2. Cara kerja yang digunakan justru menjadi hambatan bagi perawat lain 3. Adanya peralatan yang banyak dan canggih, perawat merasa bingung mana peralatan yang tepat untuk pasien	25,26 27,28 29,30 31,32 33,34 35,36
	Penggunaan metode atau cara bekerja dan alat tersebut tidak mengandung resiko yang merugikan dalam proses bekerja dan hasilnya memberi jaminan	• Favourabel 1. Teknik pengobatan yang digunakan aman untuk pasien 2. Peralatan yang digunakan steril sehingga aman bagi	37,38 39,40

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	terhadap keselamatan dan kesehatan kerja	pasien 3. Perawat mengetahui peralatan mana yang sudah tidak layak pakai • Unfavourabel 1. Teknik pengobatan yang digunakan beresiko tinggi terhadap keselamatan pasien 2. Peralatan yang digunakan tidak steril sehingga dapat membahayakan kesehatan pasien 3. Perawat terus menggunakan peralatan yang sudah tidak layak pakai	41,42 43,44 45,46 47,48
	Individu memiliki kreatifitas, inisiatif dan sikap bekerja yang tepat terutama bila menghadapi hambatan yang timbul selama bekerja	• Favourabel 1. Perawat memberi motivasi kepada pasien/ keluarga pasien agar cepat sembuh sehingga mereka tidak merasa cemas 2. Perawat bersedia dan memiliki kemampuan untuk memperbaiki alat jika mengalami kerusakan agar tetap berfungsi secara maksimal 3. Memiliki semangat kerja tinggi	49,50 51,52 53,54

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		• Unfavourabel 1. Tidak perduli terhadap kecemasan yang dialami pasien/keluarga pasien 2. Bermalas-malasan ditempat kerja 3. Selalu datang terlambat kerumah sakit	55,56 57,58 59,60

Instrumen ini mempunyai empat alternatif jawaban dan responden harus memilih salah satu dari empat alternatif jawaban yang disediakan. Alternatif jawaban yang disediakan adalah: sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pemberian skor dari jawaban yang dipilih untuk setiap butir pernyataan favourabel adalah:

a. Untuk respon sangat setuju diberi skor 4
b. Untuk respon setuju diberi skor 3
c. Untuk respon tidak setuju diberi skor 2
d. Untuk respon sangat tidak setuju diberi skor 1

Pemberian skor dari jawaban yang dipilih untuk setiap butir pernyataan unfavourabel adalah:

a. Untuk respon sangat tidak setuju diberi skor 4
b. Untuk respon tidak setuju diberi skor 3

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

c. Untuk respon setuju diberi skor 2

d. Untuk respon sangat setuju diberi skor 1

2. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah metode pengumpulan data yang diperoleh dari sejumlah dokumen atau laporan tertulis atau gambar tentang keadaan subyek penelitian. Pada penelitian kali ini, peneliti menggunakan data-data dokumen yang menunjang penelitian. Metode ini dipakai untuk menggali data tentang ketenagakerjaan dan jumlah pasien rawat inap RS Syuhada' Haji Blitar.

3. Observasi

Observasi adalah pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, yang bertujuan untuk mendeskripsikan setting yang diteliti, orang-orang yang terlibat dalam aktivitas yang berhubungan dengan permasalahan yang diangkat oleh peneliti serta aktivitas-aktivitas yang berlangsung di Rumah Sakit yang berkaitan dengan penggunaan metode atau cara bekerja perawat dan penggunaan peralatan medis untuk mencapai hasil maksimal

4. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab yang dikerjakan secara sistematik dan berlandaskan kepada tujuan penelitian. (Hadi, 1993 dalam Rahayu Tri, 2004 ; 63).

Wawancara adalah perbincangan yang menjadi sarana untuk mendapatkan informasi tentang orang lain, dengan tujuan penjelasan atau pemahaman tentang orang tersebut dalam hal tertentu.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Informasi yang diperoleh dari hasil wawancara dapat menjelaskan tentang suatu fenomena yang diangkat oleh peneliti. Metode ini dipakai untuk mengetahui tentang pembagian jam kerja yang ada di RS Syuhada' Haji Blitar.

G. UJI COBA ANGKET

Penelitian ini menggunakan angket uji coba terpakai. Hal ini berarti bahwa hasil uji cobanya langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Penggunaan uji coba ini dipakai berdasarkan pada pertimbangan bahwa dengan menggunakan cara uji coba ini peneliti tidak perlu membuang-buang waktu, tenaga dan biaya untuk keperluan uji coba semata. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian sebelumnya harus dilakukan uji coba untuk memenihi syarat-syarat sebagai alat ukur yang baik yaitu valid dan reliabel (Hadi, 2000 ;138).

H. VALIDITAS DAN RELIABILITAS

a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006 ; 168).

Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left\{N\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right\}\left\{N\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right\}}}$$

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi produk moment

N = jumlah subjek

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total

b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Dimana instrumen tersebut tidak bersifat tendesius sehingga bisa mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Arikunto, 2002 ; 178).

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabitias adalah menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1-\frac{\sum\sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

I. TEKNIK ANALISA DATA

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik, sehingga dapat diambil kesimpulan. Statistik berarti cara-cara ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan dan menganalisa data penelitian yang berbentuk angka-angka dan diharapkan dapat menyediakan dasar-dasar yang dapat dipertanggung jawabkan untuk menarik kesimpulan-kesimpulan yang besar dan untuk mengambil keputusan-keputusan yang baik. Adapun metode analisa yang digunakan adalah :

1. Analisa Prosentase

Untuk tingkat produktivitas kerja perawat peneliti melakukan pengkategorian. Produktivitas kerja terbagi menjadi tiga tingkatan yaitu tinggi, sedang dan rendah. Klasifikasi kategori ini menggunakan harga mean dan standar deviasi.

Adapun rumus pengkategorian ini adalah

Untuk Tingkat Produktivitas Kerja

Tinggi : X > (Mean + 1 SD)

Sedang : (Mean – 1 SD) < X ≤ Mean + 1SD

Rendah : X < (Mean – 1 SD)

Sedangkan rumus mean adalah (Hadi, 1987; 247)

$$\text{Mean} = \frac{\sum FX}{N}$$

Keterangan :

$\sum$ FX = Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing.

N = Jumlah Subjek

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dan rumus Standar Deviasi adalah

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx}{N}\right)^2}$$

Setelah diketahui harga mean dan SD, selanjutnya dilakukan perhitungan prosentase masing-masing tingkatan dengan menggunakan rumus :

$$P = \frac{F}{N} 100\ \%$$

Keterangan :

F = Frekuensi

N = Jumlah Subjek.

2. Analisis Varian dan Analisis Regresi

Penelitian ini menggunakan dua metode analisa data yaitu analisis regresi (ANAREG) dan analisis varian (ANAVA). ANAREG digunakan untuk mengetahui mana diantara variabel bebas yaitu pembagian jam kerja (shift pagi, siang dan malam) dengan variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Sedangkan ANAVA digunakan untuk mengetahui perbandingan antara komposisi tingkat pembagian jam kerja dengan produktivitas kerja.

Rumus regresi adalah sebagai berikut:

$$\bar{Y} = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 .....n$$

keterangan:

$\bar{Y}$ = Nilai taksiran y

b_0 = Nilai y pada perpotongan antara garis linier dengan sumbu vertikal y

$b_1 X_1$ = Nilai variable independent c

$b_2 X_2$ = Kemiringan yang berhubungan dengan variable $x_{1\ dan}\ x_2$

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Setelah diketahui mana dari variabel bebas yang berpengaruh pada produktivitas kerja maka dilakukan analisis varian. Melalui analisis varian ini bisa diketahui perbandingan komposisi tingkat shift pagi, siang dan malam dengan produktivitas kerja.

Analisis varian termasuk dalam analisis komparatif. Fungsinya adalah untuk menguji apakah perbedaan rerata antara kelompok yang satu dengan kelompok yang lainnya signifikan apa tidak. Dalam hal ini akan dilakukan Uji T yang merupakan uji berpasangan yaitu uji perbedaan rerata antara dua kelompok.

Adapun rumus uji T adalah:

$$T - tes = \frac{\sum m_1 - m_2}{\sqrt{\left(\frac{SD_1^{\,2}}{N_1 - 1}\right) + \left(\frac{SD_2^{\,2}}{N_2 - 1}\right)}}$$

keterangan:

m_1 = Mean 1

m_2 = Mean 2

$SD_1^{\,2}$ = Nilai sampel pada distribusi

$SD_2^{\,2}$ = Nilai varian pada distribusi

N_1 = Jumlah sampel 1

N_2 = Jumlah sampel 2

Dari hasil analisa data tersebut akan dibuat kesimpulan yaitu:

a. Bila Rho hitung > Rho tabel, maka H_1 terima artinya ada pengaruh antar variabel atau terdapat pengaruh signifikan pembagian jam kerja terhadap produktivitas kerja perawat.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Bila Rho hitung < Rho tabel, maka H_0 ditolak artinya tidak ada pengaruh antar variabel atau tidak terdapat pengaruh signifikan pembagian jam kerja terhadap produktivitas kerja perawat.

Untuk mengetahui signifikan (P) dari suatu hasil statistik (hipotesa tes), maka digunakan signifikan 0,05 (5%).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya RS Syuhada' Haji Blitar

Berdirinya RS Syuhada' Haji berawal dari musibah yang terjadi pada hari Rabu tanggal 4 Desember 1974, dimana sebuah pesawat carter milik perusahaan penerbangan Martin Air Belanda yang mengangkut 182 orang jama'ah calon haji Indonesia menabrak puncak gunung Tujuh Dara di Srilanka Colombo. Seluruh penumpang pesawat wafat dan sulit dikenali identitasnya. Dari 182 korban dan 11 crew pesawat tersebut, 111 diantaranya adalah jama'ah dari Blitar.

Mengingat warga Blitar jumlah korbannya paling banyak, maka beberapa keluarga almarhum calon jama'ah haji pada tanggal 5 Januari 1975 sepakat membentuk wadah "koordinator keluarga Syuhada' Haji Blitar", dan menunjuk Drs. Imam Muhadi sebagai ketua koordinator dan Drs. Zein Amirudin sebagai sekretaris.

Selanjutnya untuk menindaklanjuti dari penderian wadah keluarga korban kecelakaan haji, para koordinator sepakat untuk mendirikan monumen Syuhada' Haji yang berwujud masjid Syuhada' Haji di jalan Pahlawan kota Blitar. Dari kedua sarana umum tersebut diharapkan akan bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya dan khususnya bagi keluarga korban kecelakaan haji tersebut diatas agar teringat akan keluarganya yang sahid dalam menunaikan ibadah haji.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Sebagai embrio didirikannya Rumah Sakit, dengan memanfaatkan bangunan gudang, untuk dimanfaatkan sebagai balai pengobatan umum, yang pada tahapan selanjutnya berkembang menjadi RS Syuhada' Haji.

RS Syuhada' Haji adalah Rumah Sakit swasta yang memiliki nuansa islami dalam manajemen pengelolaannya. Pemilik RS Syuhada' Haji adalah yayasan monumen Syuhada' Haji yang didirikan pada tanggal 6 September 1975 sesuai denan akta pendirian yayasan No. 1/ 75 yang dikeluarkan oleh Notaris W. Soetomo, SH; Notaris yang berkedudukan di Blitar.

2. Gambaran Umum Dan Fasilitas Yang Dimiliki

RS Syuhada' Haji berkedudukan di Jl Mojo No 12 Kota Blitar. Di wilayah Kota Blitar dan Kabupaten Blitar, terdapat beberapa rumah sakit Yang bersifat kompetitor. Hal ini tidak terlalu riskan bagi RS Syuhada' Haji dalam melakukan peningkatan skala operasinya, mengingat RS Syuhada' Haji memiliki ciri khas yang tidak dimiliki oleh Rumah Sakit lainnya, yaitu nuansa Islam yang mewarnai RS Syuhada' Haji.

A. Fasilitas yang dimiliki

TABEL 5

FASILITAS RS SYUHADA' HAJI BLITAR

No	Uraian	Keterangan
1	Fasilitas pelayanan medis a. Rawat Jalan 1) Poli Umum 2) Poli Paru 3) Poli Gigi	

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

	4) Poli THT	
	5) Poli Kesehatan Haji	
	6) Poli Bedah	
	7) Poli Kandungan	
	8) Poli Gawat Darurat	6 Tempat Tidur
	b. Rawat Inap	
	1) Ruang Perawatan Umum	29 Tempat Tidur
	2) Ruang Perawatan Bersalin	24 Tempat Tidur
	3) Ruang Perawatan Anak	39 Tempat Tidur
	4) Ruang Perawatan Isolasi	4 Tempat Tidur
2	Fasilitas pelayanan penunjang medis dan umum	
	a. Laboratorium	
	b. Farmasi/ Apotek	
	c. Radiologi	
	d. Fisioterapi	
	e. Konsultasi Gigi	
	f. Dapur/ Gizi	
	g. Ambulance	

B. Kelas dan jumlah tempat tidur

TABEL 6

KELAS DAN JUMLAH TEMPAT TIDUR

No	Kelas	Jumlah	Keterangan
1	Kelas I A (paviliun)	4 TT	Umum
2	Kelas I B	6 TT	Umum
3	Kelas I C	2 TT	Umum
4	Kelas II	41 TT	Umum
		4 TT	Post Op
		4 TT	Isolasi

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

5	Kelas III	24 TT	Umum
6	Ruang bayi	1 TT	Sinar terapi 24 jam
		2 TT	Inkubator khusus
		2 TT	Inkubator biasa
		3 TT	Box biasa

3. Visi, Misi Dan Motto RS Syuhada' Haji

A. Visi

Melalui pelayanan kesehatan menjadikan Rumah Sakit Syuhada' Haji sebagai pusat syi'ar Islam untuk daerah Blitar dan sekitarnya.

B. Misi

Memberikan upaya promotif, kuratif dan rehabilitatif bagi umat tanpa dibatasi suku, ras, agama dan golongan guns meningkatkan produktivitas dan kehidupan yang lebih mulia dikemudian hari.

C. Motto

Kami merawat, anda berdo'a, Tuhan yang menyembuhkan.

4. Lokasi RS Syuhada' Haji

RS Syuhada' Haji terletak di Jl Mojo No 12. Tlp (0342) 803118-801607 PO BOX 17 Blitar.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

5. Aktivitas Perusahaan

RS Syuhada' Haji sebagai perusahaan yang bergerak di bidang sosial dan bergerak di bidang jasa menyediakan pelayanan-pelayanan kesehatan yang meliputi:

a. Pelayanan Rawat Jalan

Pelayanan ini bersifat melayani pasien-pasien yang berobat jalan di mana kondisi kesehatannya tidak memerlukan suatu pelayanan yang intensif. Kegiatan ini dapat melayani berbagai macam pengobatan penyakit yang dibagi atas beberapa klinik yaitu:

1) Klinik bedah
2) Klinik penyakit dalam
3) Klinik kebidanan
4) Klinik anak-anak
5) Klinik THT
6) Klinik gigi
7) Klinik umum

b. Pelayanan Rawat Inap

Kegiatan ini bersifat melayani pasien-pasien yang membutuhkan pelayanan secara teratur dan intensif. Pasien dirawat di dalam ruangan sesuai dengan:

1) Jenis penyakit yang diderita
2) Kemampuan atau permintaan pasien dan keluarganya

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Ruang perawatan ini dibagi menjadi beberapa bangsal yaitu:

1) Bangsal Mekah dengan kapasitas 16 TT, terdiri dari:
    a) Kelas pavilliun
    b) Kelas I
2) Bangsal Medinah dengan kapasitas 20 TT, terdiri dari:
    a) Kelas II
    b) Ruang perawatan operasi
3) Bangsal Jedah I dengan kapasitas 31 TT, terdiri dari:
    a) Kelas III
    b) Ruang perawatan isolasi
4) Bangsal Jedah II dengan kapasitas 10 TT, terdiri dari:
    a) Kelas III anak
    b) Ruang perawatan isolasi anak
5) Ruang bersalin dengan kapasitas 16 TT
6) Ruang bayi dengan kapasitas 8 TT
7) UGD (Unit Gawat Darurat) dengan kapasitas 6 TT

c. Pelayanan Operasi

Pelayanan operasi yang tersedia di RS Syuhada' Haji adalah:

1) Operasi gigi dan mulut
2) Operasi telingan dan hidung
3) Operasi mata
4) Operasi kebidanan
5) Bedah umum dan bedah tulang

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

d. Pelayanan Penunjang Medik

Pelayanan penunjang medik yang tersedia di RS Syuhada' Haji terdiri dari:

1) Laboratorium klinik
2) Laboratorium patologi anatomi
3) Farmasi/ apotek
4) Dapur/ gizi
5) Konsultasi gizi
6) Radiologi
7) Fisioterapi

e. Pelayanan Umum

Jenis pelayanan yang tersedia adalah:

1) Penyediaan *ambulance* untuk antar jemput pasien yang akan dirawat di RS Syuhada' Haji Blitar dan *ambulance* jenazah
2) Pelayanan santunan jenazah serta pengurusan pengangkutan jenazah

Rumah Sakit pada prinsipnya merupakan unit pelayanan sosial yang mengutamakan pelayanan jasa sehingga dalam beroperasi selalu mengutamakan kualitas jasa pelayanan kepada pasien, maka pihak Rumah Sakit berusaha meningkatkan kualitas pelayanan untuk mencapai kepuasan pasien dan keluarganya. Sebagai perusahaan sosial dan beroperasi secara terus menerus selama 24 jam maka digunakanlah pembagian jam kerja. Penggunaan dan pembagian jam kerja ini meliputi:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1) Bagian Umum/ Kantor

Mulai hari senin sampai dengan hari sabtu pukul 07.00 sampai jam 14.00 WIB

2) Bagian Pelayanan

a) Semua klinik dibuka jam 07.00 setiap hari kerja sampai jam 14.00 WIB

b) Pelayanan gawat darurat di UGD buka selama 24 jam

c) Pelayanan diagnostik/ uji medik dan tindakan dibuka setiap hari selama dalam jadwal sesuai dengan perjanjian setelah dilakukan sebelumnya

d) Pelayanan kasir rawat inap atau sub bagian administrasi pasien, senin sampai dengan sabtu mulai pukul 07.00 sampai dengan 14.00 WIB

3) Pelayanan Penunjang Medik

a) Laboratorium klinik

Pukul 07.00 s.d 20.00 WIB setiap hari kerja

Hari libur pukul 07.00 s.d 20.00 WIB

b) Konsultasi gizi

Pukul 07.00 s.d 14.00 WIB setiap hari kerja

c) Radiologi

Pukul 07.00 s.d 21.00 WIB setiap hari kerja

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau keshahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi (Arikunto: 2002: 144).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - \left(\sum X\right)\left(\sum Y\right)}{\sqrt{\left\{N\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\right\}\left\{N\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi produk moment

N = jumlah subjek

X = jumlah skor item

Y = jumlah skor total

Dari uji validitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 11. 5 for windows, dari 60 item pertanyaan untuk variabel produktivitas kerja terdapat 12 item yang gugur, yaitu pada nomor 2, 3, 7, 10, 17, 20, 33, 36, 49, 53, 57 dan 60. Adapun kesimpulan tersebut diambil berdasarkan (Aritonang, 2005 ; 63), yaitu :

1. Apabila taraf signifikansi < 0,05
2. Apabila nilai rxy > r tabel.

Berikut adalah penjelasan item gugur dalam bentuk tabel. Adapun untuk lebih rinci dalam bentuk print out dapat dilihat pada lampiran.

TABEL 7

HASIL UJI VALIDITAS PRODUKTIVITAS KERJA

No	Variabel	Indikator	Item Valid	Item Gugur	N
1	Produktivitas kerja	Menggunakan metode atau cara bekerja yang paling tepat untuk mencapai hasil	1, 4, 5, 6, 8, 9, 11, 12	2,3,7,10	4

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

		maksimal			
		Menggunakan peralatan yang sesuai dengan metode yang dipilih	13, 14, 15, 16, 18, 19, 21, 22, 23, 24	17, 20	2
		Penggunaan metode dan alat tersebut telah memperkecil hambatan kerja	25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 34, 35	33, 36	2
		Penggunaan metode dan alat tersebut tidak mengandung resiko	37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48	-	0
		Individu memiliki kreativitas, inisiatif dan sikap bekerja yang tepat	50, 51, 52, 54, 55 , 56, 58, 60	49, 53, 57, 59	4
∑			48	12	60

Suatu instrumen penelitian (angket/kuesioner), dapat dikatakan representatif bila semua indikator sudah terwakili dalam pertanyaan, sekurang-kurangnya satu. Sedangkan, untuk memperoleh tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen dapat mempertimbangkan langkah-langkah penyusunan instrumen dan usaha kehati-hatian dengan cara-cara yang benar, sehingga akan dicapai suatu tingkat validitas yang dikehendaki. Valid atau tidaknya suatu item instrument, dapat diketahui dengan cara membandingkan indeks korelasi *product moment spearman*, dengan level signifikansi 5% (0,05) atau nilai rxy > r tabel. Instrumen bentuk angket atau kuesioner, dapat dikatan mewakili apa yang hendak diukur untuk

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

variabel-variabelnya, apabila memiliki jumlah validitas 50% - 90% dari uji coba (*try out*) instrumen untuk keseluruhan item soal atau pertanyaan yang telah dibuat (Arikunto, 2002:131-147).

Atas dasar tersebut di atas, maka kevalidan instrumen dalam penelitian ini sudah dapat dikatakan representatif atau bisa mewakili apa yang hendak diukur. Didapatkan 80% dari keseluruhan jumlah validitas pertanyaan, semua indikator sudah terwakilkan dalam pertanyaan-pertanyaan dan masing-masing memiliki nilai signifikansi < 0,05, meski masing-masing indikator tidak memiliki jumlah item kevalidan yang sama, karena sulit untuk mendapatkan perimbangan yang benar-benar ideal dalam instrumen penelitian atas berbagai hal yang turut berpengaruh.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis atau analisa data, terlebih dahulu dilakukan proses editing, coding, tabulating, scoring, penilaian, klasifikasi, sekaligus memetakan data-data yang bersifat nominal dan ordinal. Untuk hasil lebih baik, disarankan data-data dalam masing-masing variabel bersifat linier atau seimbang (nominal-nominal/ordinal-ordinal), sehingga mudah untuk dilakukan analisa data atau pengujian hiptesis. Bila hal ini, tidak dilakukan akan sedikit mengganggu proses analisis dan hasil akhir yang kurang memuaskan (Arikunto, 2002: 69 & 212).

b. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

instrumen tersebut sudah baik. Dimana instrumen tersebut tidak bersifat tendesius sehingga bisa mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu (Arikunto, 2002 ; 178).

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur reliabitias adalah menggunakan rumus Alpha, sebagai berikut

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1-\frac{\sum\sigma_b^2}{\sigma_t^2}\right)$$

Keterangan:

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

Suatu alat tes dikatakan reliabel jika memiliki nilai alpha ≤ 0,05. Dan dari uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS 11.05 for windows, diperoleh hasil, yaitu 0,910 pada angket produktivitas kerja. Berikut rangkuman uji reliabilitas dalam bentuk tabel. Sedangkan untuk lebih rincinya dalam bentuk print out dapat dilihat pada lembar lampiran.

TABEL 8

RANGKUMAN UJI RELIABILITAS

Var	Alpha	r Tabel	Ket	Kesimpulan
Produktivitas Kerja	0.910	0, 281	Alpha ≥ r Tabel	Reliabel

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

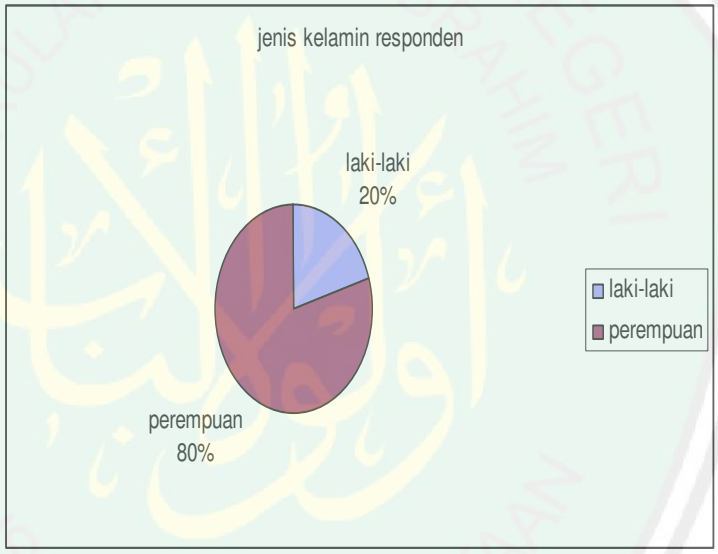
C. Paparan Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Pembagian Jam Kerja

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil responden sebanyak 49 perawat bagian rawat inap RS Syuhada' Haji Blitar dengan deskripsi sebagai berikut:

a. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

GRAFIK 1

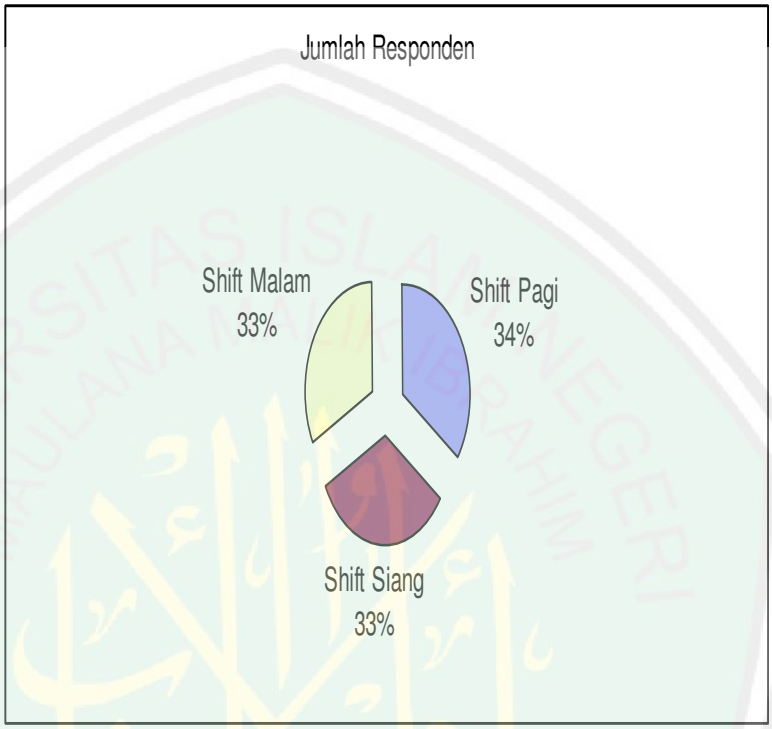


Pada grafik di atas demografi responden berdasarkan jenis kelamin adalah 39 orang atau 80% perempuan dan 10 orang atau 20% laki-laki. Maka dari perincian data tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden adalah perempuan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

a. Jumlah Responden Berdasarkan Pembagian Jam Kerja

GRAFIK 2



Pada penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 49 perawat bagian rawat inap, yang telah dikelompokkan berdasarkan pembagian jam kerja. Jika dilihat dari grafik di atas, maka demografi responden berdasarkan pembagian jam kerja adalah 17 orang atau 34% pada jam kerja pagi atau *shift* pagi, 16 orang atau 33% pada jam kerja siang atau *shift* siang, dan 16 orang atau 33% pada jam kerja malam atau *shift* malam.

Pembagian jam kerja untuk perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Syuhada' Haji Blitar meliputi:

a. Shift Pagi

Shift pagi dimulai pukul 07.00-14.00 WIB

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

b. Shift Siang

Shift siang dimulai pukul 14.00-21.00 WIB

c. Shift Malam

Shift malam dimulai pukul 21.00-07.00 WIB

2. Produktivitas Kerja

Setelah angket yang telah disebarkan dan di isi oleh respondenb dan dikelompokan berdasarkan shift masing-masing maka langkah selanjutnya adalah memberi skor pada masing-masing jawaban. Kemudian data yang diperoleh dapat dianalisis dengan berbagai teknik sesuai dengan kebutuhan kita. Adapun pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kategorisasi dari setiap subjek serta korelasi antara dua variabel yaitu pembagian jam kerja dan produktivitas kerja

Untuk mengetahui kategorisasai dari dua variabel tersebut, maka dilakukan perhitungan norma-norma terlebih dahulu sehingga dapat diketahui kecenderungan produktivitas kerja pada perawat bagian rawat inap RS Syuhada' Haji Blitar berdasarkan pembagian jam kerja. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung norma adalah diperoleh dengan cara mencari nilai mean dan standart deviasi terlebih dahulu. Berikut adalah rumusnya, yaitu:

$$\text{Mean} = \frac{\sum FX}{N}$$

Keterangan :

$\sum$ FX = Jumlah nilai yang sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing.

N = Jumlah Subjek

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dan rumus Standar Deviasi adalah

$$SD = \sqrt{\frac{\sum fx^2}{N} - \left(\frac{\sum fx}{N}\right)^2}$$

Adapun untuk pengkategorisasian variabel produktivitas kerja, maka digunakan norma sebagai berikut:

a) Produktivitas Tinggi = (Mean + 1 SD) ≤ X

= 194,47 + 12,42 = ≤ 206,89

b) Produktivitas Sedang = (Mean – 1 SD ≤ X < mean + 1 SD)

= 194,47 - 12,42 ≤ X < 194,47 + 12,42

= ≤ 182,05 dan ≥ 206,89

c) Produktivitas Rendah = (X < mean – 1SD)

= 194,47– 12,42

= ≥ 182,05

TABEL 9

TABEL KATEGORI PRODUKTIVITAS KERJA

No.	Kategori	Norma	Interval	f	%
1	Tinggi	(Mean + 1 SD) ≤ X	≥ 207	7	14,28%
2	Sedang	(Mean – 1 SD ≤ X < mean + 1 SD)	182 – 206	31	63,27%
3	Rendah	(X < mean – 1SD)	≤ 181	11	22,45%
	∑			49	100%

Dari data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa prosentase kategori produktivitas kerja terbanyak barada pada posisi sedang yaitu 31 orang atau

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

63,27%, sedangkan untuk kategori produktivitas kerja rendah mencapai 11 orang atau 22,45%. Begitu juga dengan kategori produktivitas kerja tinggi hanya mencapai 7 orang atau 14,28%.

3. Pengaruh Pembagian Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Pada penelitian ini, peneliti mengajukan hipotesis H1 yaitu terdapat pengaruh yang positif antara pembagian jam kerja dengan produktivitas kerja

Adapun uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu pembagian jam kerja dan produktivitas kerja. Data yang diperoleh adalah berupa nominal dan interval. Adapun metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah metode statistik dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu SPSS 11,5 for windows. Berikut adalah hasil analisis dari data penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

TABEL 10

KORELASI ANTAR SHIFT KERJA DAN PRODUKTIVITAS KERJA

Correlations

		X1	X2	X3
X1	Pearson Correlation	1	,773**	,645**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
	N	49	49	49
X2	Pearson Correlation	,773**	1	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
	N	49	49	49
X3	Pearson Correlation	,645**	,681**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
	N	49	49	49

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dari table di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan (Sig < 0,05) antara pembagian jam kerja pagi, siang dan malam dengan produktivitas kerja.

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan uji t, yaitu untuk menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan dijelaskan sebagai berikut:

TABEL 11

PENGARUH ANTARA PEMBAGIAN JAM KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,706[a]	,499	,477	2,506

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287,593	2	143,796	22,896	,000[a]
	Residual	288,897	46	6,280		
	Total	576,490	48			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constan	12,699	4,530		2,803	,007			
	X1	,286	,159	,295	1,795	,079	,645	,256	,187
	X2	,437	,159	,453	2,754	,008	,681	,376	,287

a. Dependent Variable: Y

dari hasil analisa data dapat disimpulkan bahwa:

a. Uji t terhadap varibel pembagian jam kerja untuk jadwal pagi (X_1) didapatkan t_{hitung} sebesar 1,795 dengan signifikansi t sebesar 0,079. Karena t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} (1,795 < 1,993) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% (0,079 > 0,05), maka secara parsial variabel pembagian jam kerja untuk jadwal pagi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap varibel produktivitas kerja perawat (Y). Dengan kata lain, pembagian jam kerja untuk jadwal pagi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat bagian rawat inap di RS Syuhada' Haji Blitar.

b. Uji t terhadap varibel pembagian jam kerja untuk jadwal siang (X_2) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,754 dengan signifikansi t sebesar 0,008. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} (2,754 > 1,993) atau signifikansi t lebih besar dari 5% (0,008 <0,05), maka secara parsial variabel pembagian jam kerja untuk jadwal siang (X_2) berpengaruh signifikan terhadap varibel produktivitas kerja perawat (Y). Dengan kata lain, pembagian jam kerja untuk jadwal siang berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat bagian rawat inap di RS Syuhada' Haji Blitar.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dalam penelitian ini, karena data-data untuk masing-masing variabelnya tidak seimbang (linier), pada varibel X bersifat nominal dan pada variabel Y bersifat ordinal. Maka, untuk analisa datanya mengambil dari variabel Y ($Y_{1,2,3}$) saja yang dinilai sudah memuat indikator pada variabel X. Tentang produktivitas kerja (Y) untuk masing-masing shift pembagian jadwal kerja yang sudah ditentukan (pagi, siang, malam). Sehingga, hasil yang bisa dideskripsikan hanya dua (shift pagi dan siang) dari tiga shift yang ada pada varibel Y dan shift malamnya menggantikan variabel Y, untuk mengetahui adakah pengaruh pembagian jam kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

D. PEMBAHASAN

1. Pembagian Jam Kerja

Berdasarkan data yang diperoleh, Rumah Sakit sebagai salah satu perusahaan yang bersifat sosial dan memberikan pelayanan kepada orang-orang yang tidak sehat, maka Rumah Sakit harus beroperasi selama 24 jam secara terus menerus. Pada prinsipnya Rumah Sakit merupakan unit pelayanan sosial yang mengutamakan pelayanan jasa maka dalam beroperasi selalu mengutamakan kualitas jasa dan pelayanan kepada para pasien. Oleh karena itu agar tidak terjadi kekosongan waktu dalam bekerja maka diterapkan sistem pembagian jam kerja dengan membagi kerja perawat secara bergilir.

Pada Rumah Sakit Syuhada' Haji Blitar pembagian jam kerja diatur sedemikian rupa agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada para pasien. Pembagian jam kerja di Rumah Sakit Syuhada' Haji yaitu:

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

1) Bagian Umum/ Kantor

Mulai hari senin sampai dengan hari sabtu pukul 07.00 sampai jam 14.00 WIB

2) Bagian Pelayanan

a) Semua klinik dibuka jam 07.00 setiap hari kerja sampai jam 14.00 WIB

b) Pelayanan gawat darurat di UGD buka selama 24 jam

c) Pelayanan diagnostik/ uji medik dan tindakan dibuka setiap hari selama dalam jadwal sesuai dngan perjanjian setelah dilakukan sebelumnya

d) Pelayanan kasir rawat inap atau sub bagian administrasi pasien, senin sampai dengan sabtu mulai pukul 07.00 sampai dengan 14.00 WIB

3) Pelayanan Penunjang Medik

a) Laboratorium klinik

Pukul 07.00 s.d 20.00 WIB setiap hari kerja

Hari libur pukul 07.00 s.d 20.00 WIB

b) Konsultasi gizi

Pukul 07.00 s.d 14.00 WIB setiap hari kerja

c) Radiologi

Pukul 07.00 s.d 21.00 WIB setiap hari kerja

Salah satu bentuk pelayanan yang disediakan Rumah Sakit adalah pelayanan rawat inap. Kegiatan ini bersifat melayani pasien-pasien yang membutuhkan pelayanan secara teratur dan intensif. Selain itu pasien akan dirawat di dalam ruangan sesuai dengan jenis penyakit yang diderita serta kemampuan atau permintaan pasien dan keluarganya. Ruang perawatan untuk para pasien di

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

bagi menjadi beberapa bangsal yaitu bangsal Mekah, bangsal Medinah dan bangsal Jeddah. Selain itu terdapat ruangan bersalin, ruang bayi dan UGD (unit gawat darurat). Rumah Sakit Syuhada' Haji sebagai Rumah Sakit swasta maka untuk tenaga kerjanya diatur seefisien mungkin. Untuk perawat bagian rawat inap, pihak rumah sakit telah melakukan pembagian jam kerja yang meliputi:

1) Shif Pagi

   Shif pagi dimulai pukul 07.00- 14.00 WIB

2) Shift Siang

   Shift siang dimulai pukul 14.00-21.00 WIB

3) Shift Malam

   Shift malam dimulai pukul 21.00-07.00 WIB

Para perawat bagian rawat inap mempunyai minggu kerja dengan jumlah 42 jam. Para perawat bagian rawat inap memperoleh giliran kerja yaitu *shift* pagi selama 3 hari atau 2 hari, *shift* siang 3 hari dan *shift* malam 2 hari. Dan ketika akan mendapat *Shift* malam, perawat mendapatkan 1 hari libur dan setelahnya mendapatkan 2 hari libur. Untuk lebih rincinya dapat dilihat pada tabel berikut:

TABEL 12

JADWAL PEMBAGIAN JAM KERJA

No	Shift Kerja	Waktu
1	Pagi	3 Hari
2	Siang	3 Hari
3	Libur	1 Hari
4	Malam	2 Hari
5	Libur	2 Hari

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Dalam giliran kerja terdapat permasalahan yang menyangkut efek adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi secara berkala di dalam siklus kerja. Dengan mengikuti irama kerja yang berlaku, manusia menciptakan semacam ritme dalam aktivitas-aktivitas fisiologis. Aktifitas-aktifitas fisiologis seperti suhu badan yang mencapai titik rendah antara pukul 2 dan 5 pagi dan titik tinggi terjadi pada tengah hari. Siklus serupa juga terjadi dalam tekanan darah, denyut nadi, komposisi kimiawi darah, aktifitas kelenjar endokrin serta fungsi-fungsi fisiologis lainnya. Dengan mengubah jadwal hidup sehari-hari, semua siklus ini dapat digeser ke depan atau ke belakang sampai beberapa jam atau bahkan diputar sepenuhnya seperti halnya bekerja waktu siang dan malam.

Perputaran atau rotasi giliran dalam bekerja tentunya membutuhkan penyesuaian kembali dalam ritem fisiologis secara berkala daripada perusahaan yang menetapkan jadwal kerja yang sudah tetap. Perubahan dari bekerja siang ke bekerja malam hari mungkin membutuhkan kurun waktu yang lama untuk adaptasi fisiologis. Para perawat diberi periode istirahat selama 24 jam atau lebih diantara perubahan giliran guna memberi kesempatan bagi mereka untuk mengadakan penyesuaian kembali.

Pada Rumah Sakit Syuhada' Haji terdapat perbedaan jumlah personel antara ruangan satu dengan yang lainnya. Hal tersebut tergantung ruangan yang ditempati. Jumlah personel perawat dalam satu hari berkisar antara 6 sampai 8 personel.

Setiap memperoleh giliran kerja, masing-masing perawat diberi waktu istirahat untuk memulihkan kondisi fisik akibat kelelahan selama bekerja. Periode

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

istirahat diberikan pada saat jam-jam pelaksanaan sholat 5 waktu, dengan tetap bergiliran antara perawat satu dengan perawat lain dalam satu ruangan agar tetap ada perawat yang berada di ruangan jaga.

Saat-saat istirahat biasanya merupakan kesempatan untuk memulihkan kesegaran, menggerakan badan atau berjalan-jalan santai sambil mengobrol dengan orang lain, atau berganti suasana dan lingkungan barang sejenak. Lama istirahat yang optimal bergantung pada jenis kerja dan ketrampilan, pengalaman serta faktor-faktor personal pada diri pekerja. Pekerjaan berat atau tugas yang menyerap konsentrasi tinggi pada umumnya memerlukan waktu istirahat lebih panjang daripada tugas yang ringan dan lebih rutin.

Periode-periode istirahat akan mendatangkan manfaat maksimal apabila diberikan pada saat penampilan kerja atau minat mulai mengendor. Jika istirahat diberikan terlampau awal, waktu demikian bisa mengganggu pelaksanaan kerja yang sedang berada pada tingkat puncak dan dengan begitu akan memerlukan pemanasan baru lagi ketika pekerjaan tersebut dilanjutkan. Di sisi lain, jika saat istirahat ditunda terlalu lama, para karyawan akan terus melakukan pekerjaan pada saat mencapai kelelahan dan tidak akan memanfaatkan waktu dan tenaga mereka dengan sebaik-baiknya.

Prinsip-prinsip yang mendasari efisiensi kerja berlaku bagi setiap situasi yang melibatkan pelaksanaan kerja oleh manusia. Pada dasarnya konsep efisiensi menunjuk pada perbandingan atau rasio antara masukan dan keluaran. Konsep ini apabila dikenakan pada kerja manusia maka akan lebih banyak faktor yang perlu dipertimbangkan baik dari segi masukan atau keluaran. Jadi di samping waktu

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

yang diperlukan untuk mengerjakan suatu tugas, maka harus dipertimbangkan energi yang dikeluarkan oleh pekerja.

2. Produktivitas Kerja

Produktivitas pada dasarnya adalah konsep universal yang berlaku bagi semua sistem. Produktivitas merupakan perbandingan dari hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu. Selain itu juga mencakup sikap mental bahwa kehidupan dan cara kerja hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hasil yang dicapai hari esok harus lebih banyak dari yang diperoleh hari ini. Tolok ukur produktivitas kerja pada perusahaan yang bergerak di bidang industri adalah uang. Sehingga untuk perhitungan produktivitas ini setiap sumber kerja yang dipergunakan harus di nilai dengan uang. Sedangkan untuk perusahaan yang volume dan beban kerjanya berbentuk pelayanan seperti halnya Rumah Sakit, maka produktivitas kerjanya di ukur dari daya guna (efisiensi) penggunaan personel sebagai tenaga kerja. Produktivitas kerja dapat diperoleh gambarannya dari dedikasi, loyalitas, kesungguhan, disiplin, ketepatan penggunaan metoda tau cara kerja dan lain-lain.

Berdasarkan hasil perhitungan norma kategorisasi dari data yang diperoleh, maka menunjukan bahwa prosentase kategori produktivitas kerja mayoritas barada pada posisi sedang yaitu 31 orang atau 63,27%, sedangkan untuk kategori produktivitas kerja rendah mencapai 11 orang atau 22,45%. Begitu juga dengan kategori produktivitas kerja tinggi hanya mencapai 7 orang atau 14,28%.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Banyak faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Adanya 7 orang atau 14,28% dalam kategori produktifitas kerja tinggi menggambarkan adanya aspek ketepatan, kecermatan dan sikap terhadap pekerjaan yang baik dari seorang perawat. Mereka mampu dan memiliki ketrampilan serta keahlian dan mempunyai sikap terhadap pekerjaan yang tampak dari disiplin, loyalitas, semangat kerja daan kreatifitas. Mereka berhasil mengerahkan kemampuan maksimal dalam mempergunakan metode atau cara kerja dan peralatan yang tersedia sehingga dicapailah hasil yang maksimal dari segi kualitas dan kuantitas. Hal ini merupakan keberhasilan manajemen perusahaan dalam memberikan fasilitas-fasilitas, kondisi lingkungan yang nyaman ataupun kompensasi yang sesuai untuk mendapatkan produktivitas yang maksimal. Di samping itu terdapat respon positif dari personel. Individu menggambarkan sebagai pribadi yang produktif yang yakin akan kemampuan dirinya dan mempunyai rasa percaya diri, harga diri, dan konsep diri yang tinggi.

Pada kategori produktivitas sedang yang mencapai prosentase paling tinggi daripada kategori lain, yaitu sebanyak 31 orang atau 63,27%, menggambarkan bahwa produktivitas kerja yang dicapai oleh perawat dari waktu ke waktu adalah tetap atau sama.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja perawat bagian rawat inap, maka sebuah Rumah Sakit harus melakukan berbagai strategi, agar kategori produktivitas kerja sedang dapat meningkat menjadi perawat yang sangat tinggi produktivitas kerjanya. Adapun strategi tersebut dapat dilakukan dengan cara

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

lebih memperhatikan motivasi kerja dari perawat. Produktivitas kerja yang tinggi dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kecakapan tanpa motivasi atau motivasi tanpa kecakapan tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Selain itu perlu adanya perhatian dari manajemen. Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staf atau karyawannya. Apabila manajemennya tepat maka akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong perawat untuk melakukan tindakan yang produktif.

Sementara itu adanya 11 orang atau 22,45% yang berada pada kategori produktivitas kerja rendah. Hal ini menunjukkan perawat yang tidak mengerahkan seluruh kemampuannya dalam bekerja. Dalam aspek ketepatan, kecermatandan sikap terhadap pekerjaan mereka tergolong rendah. Aspek ketepatan dan kecermatan yang dilihat dari ketrampilan dan keahlian perawat dalam menggunakan metode atau cara kerja serta keahlian dalam menggunakan peralatan yang tersedia di Rumah Sakit masih belum maksimal. Perawat yang termasuk dalam kategori ini belum terampil dalam menggunakan metode atau cara kerja untuk penanganan suatu penyakit dan mengalami kesulitan dalam mempergunakan alat medis. Di lain waktu mereka terkadang mengalami kebingungan dalam menghadapi pasien. Untuk meningkatkan produktifitas kerja pada kelompok ini salah satu cara yang dapat dilakukan adalah peningkatan pendidikan dan pelatihan agar perawat mampu mengemban tugas atau pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Dengan adanya pelatihan, maka perawat akan lebih mampu bekerja serta mampu menggunakan fasilitas kerja dengan lebih

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

baik. Perawat akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) yang cukup

3. Pengaruh Pembagian Jam Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis Uji t terhadap varibel pembagian jam kerja untuk jadwal pagi (X_1) didapatkan t_{hitung} sebesar 1,795 dengan signifikansi t sebesar 0,079. Karena t_{hitung} lebih kecil t_{tabel} (1,795 < 1,993) atau signifikansi t lebih kecil dari 5% (0,079 > 0,05), maka secara parsial variabel pembagian jam kerja untuk jadwal pagi (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap varibel produktivitas kerja perawat (Y). Dengan kata lain, pembagian jam kerja untuk jadwal pagi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat bagian rawat inap di RS Syuhada' Haji Blitar. Pada jam-jam ini biasanya perawat memang melakukan pekerjaan seperti halnya karyawan perusahaan lain yang mempunyai jadwal kerja tetap. Pada jam-jam ini seharusnya perawat memiliki kondisi fisik yang segar dan produktif. Namun dari hasil analisis ternyata tidak ada pengaruh antara pembagian jam kerja pagi dengan produktivitas kerja. Karena produktivitaas kerja ini lebih banyak menyangkut faktor manusia maka dalam hal perputaran giliran inipun terdapat perbedaan individual. Hal ini dapat disebabkan karena kondisi mental yang tidak stabil ketika akan memulai bekerja di pagi hari. Selain itu aktivitas bekerja pada jadwal pagi hari adalah sangat banyak, mulai dari *visite* dokter, mengobservasi pasien ataupun pemeriksaan di laboratorium. Sehingga apabila kegiatan yang dikerjakan banyak maka dapat menyebabkan

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

kelelahan sehingga menyebabkan produktivitas kerja menurun. Selain itu suhu tubuh mencapai titik tinggi pada tengah hari.

Hasil uji t terhadap varibel pembagian jam kerja untuk jadwal siang (X_2) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,754 dengan signifikansi t sebesar 0,008. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} (2,754>1,993) atau signifikansi t lebih besar dari 5% (0,008<0,05), maka secara parsial variabel pembagian jam kerja untuk jadwal siang (X_2) berpengaruh signifikan terhadap varibel produktivitas kerja perawat (Y). Dengan kata lain, pembagian jam kerja untuk jadwal siang berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat bagian rawat inap di RS Syuhada' Haji Blitar.

Shift kerja siang hari dimulai pukul 14.00- 21.00WIB. bekerja pada saat siang hari kemungkinan disukai oleh beberapa individu. Hal tersebut dikarenakan mereka lebih tenang ketika menyelesaikan pekerjaan di rumah sakit karena tidak terganggu dengan aktivitas saat dirumah waktu pagi hari. Bagi perawat yang sudah berkeluarga mereka akan lebih leluasa meluangkan waktu untuk mengurus keperluan keluarga sehingga saat memulai bekerja mereka dalam keadaan emosi yang stabil.

Suasana tenang di sekitar Rumah Sakit dapat juga meningkatkan produktivitas kerja perawat sehingga mereka dpat konsentrasi dalam menangani pasien yang sakit. Selain itu dalam hal beban pekerjaan tidak sebanyak dengan saat bekerja di pagi hari. Aktivitas pada siang hari adalah jika ada pasien yang akan di operasi maka perawat akan mempersiapkan segala kebutuhan pasien seperti cukur rambut, puasa dan lain-lain.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini dapat di tarik beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Pembagian jam kerja bagi perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Syuhada' Haji Blitar meliputi: shift pagi pukul 07.00-14.00 WIB, shift siang pukul 14.00-21.00 WIB dan shift malam pukul 21.00-07.00 WIB. Lama minggu kerja perawat adalah 42 jam. Perawat mendapatkan giliran kerja yaitu shift pagi selama 3 hari, shift siang selama 3 hari kemudian libur 1 hari, kemudian dilanjutkan dengan shift malam selama 2 hari. Setelah itu mendapat libur selama 2 hari. Kemudian mendapat giliran kerja seperti yang telah dijelaskan.
2. Untuk kategori produktivitas kerja terbagi menjadi tiga kategori yaitu produktivitas kerja tinggi, produktivitas kerja sedang dan produktivitas kerja rendah. Pada perawat bagian rawat inap Rumah Sakit Syuhada' Haji Blitar, terdapat 7 orang atau 14,28% berada pada kategori produktivitas kerja tinggi, 31 orang atau 63,27% berada pada kategori produktivitas kerja sedang, semantara itu 11 orang atau 22,45% berada pada kategori produktivitas kerja rendah. Dari perincian data di atas maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas terdapat produktivitas kerja perawat bagian

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

rawat inap RS Syuhada' Haji Blitar berada pada kategori sedang mencapai 63,27%

3. Sedangkan dari uji hipotesis dapat diperoleh hasil bahwa pembagian jam kerja untuk jadwal pagi diperoleh t_{hitung} sebesar 1,795 dengan signifikasi t sebesar 0,079. karena t_{hitung} lebih keci t_{tabel} (1,795 < 2,021); sig 0,017 > 0,05. Dengan kata lain pembagian jam kerja untuk jadwal pagi tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat bagian rawat inap RS Syuhada' Haji Blitar. Untuk pembagian jam kerja jadwal siang didapatkan t_{hitung} sebesar 2,754 dengan signifikasi t sebesar 0,008. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} (2,754 > 2,021); sig 0,008 < 0,05, maka secara parsial pembagian jam kerja untuk jadwal siang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan kata lain, pembagian jam kerja siang berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat bagian rawat inap RS Syuhada' Haji Blitar.

B. SARAN

1. Bagi Pihak Rumah Sakit

   Dengan prosentase sebesar 14,28% atau 7 perawat dengan produktivitas kerja tinggi; 63,27% atau 31 perawat dengan produktivitas kerja sedang dan 22,45% atau 11 perawat yang memiliki produktivitas rendah, maka produktivitas kerja seperti yang diinginkan perusahaan hanya tercapai 14,28% untuk perawat bagian rawat inap, untuk itu bagi pihak rumah sakit hendaknya lebih meningkatkan produktivitas kerja. Salah satunya dengan melalui Total Quality Control (TQC) atau

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pengendalian mutu terpadu sebagai suatu sistem manajemen. Untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien. TQC adalah sebagi suatu sistem produktivitas yang didukung oleh semua faktor penunjang yang mengikutsertakan seluruh anggota organisasi dengan penerapan teknik kendali mutu untuk mencapai tingkat produksi optimal. TQC dengan alat pelaksana QCC memerlukan ketrampilan manajerial dan ketrampilan teknis tenaga kerja, baik tenaga kerja yang berperan sebagi manajer atau pimpinan perusahaan ataupun para karyawan. Untuk menerapkan TQC diperlukan beberapa persyaratan seperti keterbukaan manajemen, penghasilan yang memadai, jaminan sosial yang menjamin, dan motivasi kerja yang jelas dan berencana serta didukung oleh ketrampilan manajemen dalam memperbaiki pelayanan. Keseluruhan unit yang menjalankan QCC dipantau hasil dan perkembangannya dalam periode tertentu, misalnya tiap triwulan. Dan hasil pemantauan ini di evaluasi pada setiap semester atau akhir tahun.

2. Bagi Perawat Bagian Rawat Inap

Untuk perawat bagian rawat inap hendaknya lebih meningkatkan produktivitas kerjanya, terutama untuk *shift* pagi. Walupun beban kerja untuk *shift* pagi lebih banyak dari *shif* siang dan sore karena kebanyakan pasien dan fasilitas Rumah Sakit buka pada jam-jam ini. Untuk Shift pagi, dalam hal kedisiplinan hendaknya lebih diperhatikan. Karena pada pagi hari perawat harus memulai pekerjaannya dengan disiplin, tepat waktu juga dengan kondisi yang benar-benar produktif. Artinya perawat harus

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

pandai membagi waktu antara kerja dan keluarga (untuk yang sudah berkeluarga).

3. Bagi Peneliti selanjutnya.

   Hasil penelitian ini mungkin kurang baik dan jauh dari kesempurnaan, maka untuk selanjutnya disarankan lebih mendetail, misalnya: lebih tajam dan mendetail dalam menggali faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja untuk perawat sehingga mampu mencapai berbagai aspek, menambah kajian pustaka, mempertajam indikator serta menambah jumlah responden.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

DAFTAR PUSTAKA

Alqur'an Dan Terjemahannya, Edisi Revisi. 1992. Bandung: Gema Risalah Press.

Anoraga, Panji. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Anastasi, Anne. 1989. *Bidang-Bidang Psikologi Terapan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Reneka Cipta. Jakarta.

Azwar, Saifuddin. 2004. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.

Bridger. 1995. *Introduction To Ergonomics*. MC Graw Hill International Edition.

Chaplin. 1999. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Darma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja Pedoman Praktis Bagi Pemula Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*. Jakarta. Rajawali.

Hadi, Sutrisno. 2000. *Metedologi Research Jilid 2* . ANDI. Jakarta.

_____. 1987. *Statistik Jilid II*. Fakultas Psikologi UGM. Yogyakarta.

Mangkuatmodjo, S. 2004. *Statistika Lanjutan*. Jakrata: Rineka Cipta.

Martoyo, Susilo. 1998. *Manajemn Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.

Muqoliqoti, Arbaina. 2004. *Perbedaan Semangat Kerja Karyawan Ditinjau Dari Shift Kerja (Studi Pada PT Gudang garam, Tbk. Kediri Bagian Produksi Batangan Filter*. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.

Mursi, Abdul Hamid. 1997. SDM Yang Produktif Pendekatan Al- Qur'an & Sains. Jakarta: Gema Insani Press

Moelyono, Mauled. 2004. *Penerapan Produktivitas Dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nawawi, H & Hadari, M. 1990. *Administrasi Personel Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Haji Masagung.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Rahayu. Tri. & Ardi Tristiadi. 2004. *Observasi dan Wawancara.* Bayumedia. Malang

Ravianto, J. 1990. *Produktivitas Dan Pengukuran*. Jakarta: Lembaga Sarana Informasi.

Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sigit, Soehardi. 1999. *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis-Manajemen*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Sinungan, Muchdarsyah. 2005. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sudriamunawar, Haryono. 2006. *Kepemimpinan, Peran Serta Dan Produktivitas*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono & Wibowo E. 2004. *Statistika Untuk Penelitian dan aplikasinya dengan SPSS Ver 10.0 For Windows*. Bandung: ALFABETA

Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.

Winardi. 1986. *Kamus Ekonomi (Inggris-Indonesia)*. Bandung: Alumni.

Zainun, Bukhori. 1989. *Manajemen Dan Motivasi*. Jakarta: Balai Pustaka.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Lampiran 1: Angket produktivitas kerja

Identitas Responden

Nama :

Usia :

Jenis kelamin : 1. laki-laki 2. perempuan

Shift :

Petujuk pengisian angket

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama
2. Isilah semua nomor dengan memilih satu diantara empat alternatif jawaban dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang sudah disediakan
3. Alternatif jawaban adalah:
   SS : Sangat Setuju
   S : Setuju
   TS : Tidak Setuju
   STS : Sangat Tidak Setuju
4. Apabila ada kekeliruan dalam memilih alternatif jawaban dalam menjawab, berikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang telah dibuat, kemudian beri tanda silang pada jawaban yang baru.
5. Semua jawaban dan pilihan anda adalah benar, asalkan anda menjawabnya dengan jujur. Oleh karena itu jawablah semua peryataan yang ada tanpa ada yang terlewati
6. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan

Selamat mengerjakan dan sebelumnya saya ucapkan terimakasih atas waktu yang telah diberikan.

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Angket Produktifitas Kerja

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Pekerjaan saya menuntut saya untuk mengetahui berbagai macam penyakit dan penularannya				
2	Untuk menambah wawasan tentang jenis penyakit dan cara penularannya saya sering mengikuti seminar atau kegiatan serupa				
3	Untuk mengganti cairan tubuh yang hilang pada penderita diare sebaiknya diberikan segelas air dicampur gula dan garam				
4	Ketika ada pasien yang mengalami sesak nafas maka harus dipasang alat oksigen				
5	Saat pasien menderita demam pertama kali yang saya lakukan adalah memeriksa suhu tubuh pasien dengan termometer				
6	Setiap bertugas saya selalu mengontrol tekanan darah pasien				
7	Karena keluhan pasien bermacam-macam saya terkadang bingung dengan jenis penyakit pasien dalam tahap diagnosa keperawatan				
8	Menurut saya seorang perawat tidak perlu mengetahui jenis penyakit secara mendetail karena itu adalah tugas dokter				
9	Saya tidak tahu apa yang harus saya lakukan ketika ada pasien yang kambuh sedangkan dokter yang menanganinya belum datang				
10	Terkadang saya melakukan kesalahan dalam menangani seorang pasien				
11	Saya tidak mengetahui perkembangan kesehatan pasien karena tugas saya hanya memberikan obat dari dokter secara teratur				
12	Saya sering tidak tahu kalau ternyata pasien yang saya rawat sudah diizinkan pulang karena sudah sembuh				
13	Saya mengetahui macam-macam peralatan untuk pasien yang mengalami kecelakaan dan harus menjalani rawat luka				
14	Saya tahu jika ada jenis peralatan medis baru				
15	Saya bisa mengoperasikan tensimeter untuk memeriksa tekanan darah pasien				

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

16	Saya bisa menggunakan termometer untuk mengukur suhu tubuh				
17	Setelah diketahui jenis penyakit pasien saya selalu memasang peralatan medisnya				
18	Saya tahu alat medis apa yang digunakan jika ada seorang pasien yang mengalami sesak nafas				
19	Saya tidak mengetahui alat-alat medis yang ada di ruang ICU				
20	Peralatan di ruang operasi terlalu banyak sehingga tidak mungkin saya menghafalnya				
21	Saya terkadang lupa bagaimana cara mengoperasikan tensimeter				
22	Saya tidak bisa memasang alat bantu pernafasan untuk pasien				
23	Saya sering bertanya kepada rekan saya tentang peralatan medis apa yang digunakan untuk penderita stoke				
24	Saya sering bingung menggunakan peralatan medis yang tepat untuk penderita diabetes				
25	Saya selalu menjalankan instruksi dokter untuk memantau tekanan darah pasien				
26	Saya selalu menjalankan instruksi dokter untuk menginjeksi pasien				
27	Saya jarang mengalami kesulitan dalam memasang infus				
28	Ketika cairan darah dalam selang infus naik karena pasien banyak bergerak, saya mampu mengatasinya sendiri				
29	Untuk pasien yang mengalami patah tulang ringan sebaiknya ditolong dengan diperban dan digips				
30	Untuk pasien yang mengalami dehidrasi maka ditolong dengan diberi cairan infus				
31	Saya pernah salah melaksanakan instruksi dari dokter untuk menginjeksi pasien				
32	Terkadang saya salah dalam melaksanakan instruksi dokter				
33	Saya sering tidak bisa menghentikan luka perdarahan sehingga menyulitkan perawat lain				

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

34	Saya merasa banyak melakukan kesalahan dalam memasang jarum infus sehingga dapat mengganggu pekerjaan perawat lain				
35	Saya pernah melakukan kesalahan saat merawat luka pasien				
36	Dengan beragamnya peralatan medis, saya sering bingung paralatan mana yang tepat untuk penderita jantung				
37	Saya selalu berhati-hati dalam merawat luka pasien yang mengalami kecelakaan				
38	Ketika pasien korban kecelakaan mengalami perdarahan, maka saya segera membersihkannya dan menghentikan perdarahan tersebut				
39	Saya selalu mencuci semua peralatan medis dengan alkohol agar steril				
40	Saya selalu menggunakan sarung tangan ketika memeriksa pasien				
41	Alat injeksi yang telah dipakai maka harus dibuang				
42	Saya selalu memilah-milah peralatan diruang operasi untuk mengetahui bahwa alat tersebut masih berfungsi				
43	Untuk pasien yang mengalami patah tulang serius akibat kecelakaan, pengobatannya cukup dipasang gips saja.				
44	Untuk penderita diabetes pengobatannya cukup dipasang infus dan diperiksa tekanan gulanya saja				
45	Terkadang saya langsung menggunakan peralatan bekas pakai karena tidak sempat membersihkannya				
46	Terkadang saya menggunakan gunting atau pinset yang tidak steril untuk pasien rawat luka				
47	Karena keterbatasan fasilitas RS saya masih menggunakan peralatan yang ada walaupun alat tersebut tidak berfungsi dengan baik				
48	Terkadang saya tetap menggunakan jarum suntik bekas pakai untuk pasien saya				
49	Saya sering menceritakan pasien-pasien yang terdahulu yang sudah sembuh karena semangat hidupnya tinggi				
50	Saya sering mengatakan kepada pasien bahwa segala penyakit pasti ada obatnya				

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

51	Ketika selang infus tidak berfungsi dengan lancar saya bisa memperbaikinya sendiri				
52	Apabila ada peralatan yang rusak saya sering memperbaikinya sendiri				
53	Setiap hari saya datang ke rumah sakit lebih awal dari jam yang telah ditentukan				
54	Walaupun ada rasa capek dan mengantuk saya harus memberikan pelayanan terbaik kepada pasien				
55	Saya tidak perduli terhadap kecemasan yang dialami pasien atau keluarga pasien saat pasien akan menjalani operasi				
56	Saya bersikap cuek dan acuh tak acuh ketika penyakit pasien bertambah kritis				
57	Saya pura-pura sibuk jika diminta untuk mengobservasi pasien				
58	Terkadang saya berlama-lamaan di kantin karena bosan dengan rutinitas saya yang melelahkan				
59	Kamacetan lalu lintas selalu saya jadikan alasan setiap kali saya datang terlambat ke rumah sakit				
60	Karena sering kerja lembur mengakibatkan saya sering terlambat datang ke rumah sakit				

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

LAMPIRAN 2
ANALISA DATA

Correlations

		X1	X2	X3
X1	Pearson Correlation	1	,773**	,645**
	Sig. (2-tailed)	.	,000	,000
	N	49	49	49
X2	Pearson Correlation	,773**	1	,681**
	Sig. (2-tailed)	,000	.	,000
	N	49	49	49
X3	Pearson Correlation	,645**	,681**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	.
	N	49	49	49

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,706[a]	,499	,477	2,506

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287,593	2	143,796	22,896	,000[a]
	Residual	288,897	46	6,280		
	Total	576,490	48			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	12,699	4,530		2,803	,007			
	X1	,286	,159	,295	1,795	,079	,645	,256	,187
	X2	,437	,159	,453	2,754	,008	,681	,376	,287

a. Dependent Variable: Y

CENTRAL LIBRARY OF MAULANA MALIK IBRAHIM STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF MALANG