



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI BAGIAN UMUM
RSUD MAJALAYA**

Dyah Bayu Framesthi¹, Ade Sudrajat²
dybay1284@gmail.com¹, sudrajatade128@gmail.com²
¹Politeknik Pajajaran ICB, ²Universitas Langlang Buana

Abstrak

Lingkungan kerja yang baik sangat penting, terutama dalam konteks rumah sakit, di mana kualitas layanan dan produktivitas karyawan secara langsung memengaruhi kesehatan dan kesejahteraan pasien.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari lingkungan kerja (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di Bagian Umum RSUD Majalaya Kabupaten Bandung. Data dalam penelitian ini didapatkan dengan melakukan penyebaran kuisisioner pada pegawai yang ada di Bagian Umum RSUD Majalaya Kabupaten Bandung, sehingga data dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Bagian Umum, dengan pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi pada objek penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang semakin baik, akan semakin meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja; Produktivitas Kerja; Karyawan Rumah Sakit

Abstract

A good working environment is crucial, especially in the context of hospitals, where the quality of services and employee productivity directly affect the health and well-being of patients.

This research aims to test the influence of the working environment (X) on the productivity of the work of the staff (Y) in the General Division of RSUD Majalaya district of Bandung. Data in this research is obtained by conducting the dissemination of the questionnaire on the staff who are in the Public Division, so that the data in this study is primary data. The population in this study is the whole employee in the General Division, with sampling in this research is the entire population on the study object.

The results of the analysis show that the working environment has a significant influence on employee productivity. Improving the working environment will increase employee productivity.

Keywords: Work Environment; Work Productivity; Hospital Employees

PENDAHULUAN

berdampak langsung pada kualitas pelayanan, efisiensi operasional, dan keselamatan pasien (Dardi et al., 2023) (Lestari & Agustina, 2020). Karyawan yang produktif dapat memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan ramah kepada pasien, yang meningkatkan kepuasan pasien dan reputasi rumah sakit JOHN HENDRI PURBA. Selain itu, produktivitas yang tinggi membantu mengurangi waktu tunggu pasien (Megawati et al., 2015), mengoptimalkan penggunaan sumber daya, dan meningkatkan alur kerja (Sugesti & Gunawan, 2024), sehingga rumah sakit dapat beroperasi lebih efisien. Dengan karyawan yang produktif, risiko kesalahan medis dapat diminimalkan karena tugas dan prosedur dijalankan dengan lebih hati-hati dan efisien (Yuriski et al., 2022). Produktivitas yang tinggi berarti rumah sakit dapat melakukan lebih banyak dengan sumber daya yang sama, mengurangi biaya operasional dan meningkatkan keuntungan atau alokasi dana untuk peningkatan layanan. Produktivitas yang baik sering kali berhubungan dengan manajemen waktu yang baik dan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan karena karyawan yang produktif dapat menangani lebih banyak pasien dan memberikan berbagai layanan medis dengan lebih efektif. Karyawan yang produktif cenderung lebih proaktif dalam mencari cara untuk meningkatkan proses dan layanan, berkontribusi pada inovasi dan perbaikan berkelanjutan di rumah sakit. Produktivitas karyawan di rumah sakit tidak hanya berpengaruh pada aspek internal operasional tetapi juga berdampak langsung pada pengalaman dan hasil pasien.

Rumah sakit sebagai lembaga penyedia pelayanan kesehatan paripurna harus selalu melakukan inovasi di berbagai bidang untuk memastikan kualitas pelayanan yang tinggi dan memenuhi

kebutuhan pasien (Nurkhalisa et al., 2021)(Hatimatunnisani et al., 2023). Inovasi yang bisa dilakukan antara lain dengan mengadopsi teknologi terbaru dalam peralatan diagnostik dan terapi untuk meningkatkan akurasi dan efektivitas perawatan, mendesain ulang ruang perawatan untuk meningkatkan kenyamanan pasien dan efisiensi perawatan, termasuk penggunaan teknologi canggih seperti monitor vital signs yang terintegrasi, juga dengan mengimplementasikan sistem informasi kesehatan yang terintegrasi untuk mempermudah akses dan manajemen data pasien, meningkatkan koordinasi antar departemen, dan mempercepat proses pengambilan keputusan klinis. Untuk menyediakan konsultasi medis jarak jauh bagi pasien di daerah terpencil atau dalam situasi darurat seperti pandemi, beberapa Rumah Sakit terkemuka saat ini mulai mengembangkan layanan telemedicine. Untuk menemukan dan mengurangi pemborosan dan meningkatkan efisiensi proses operasional, metodologi lean dan six sigma juga digunakan (Rahimallah et al., 2022) (Ismiyarto & DP, 2020) (Veranita & Gunardi, 2023).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang mempengaruhi produktivitas karyawan (Wahyuningsih, 2018) (Sahsabilla et al., 2022) terutama di sektor kesehatan seperti rumah sakit. Dalam konteks rumah sakit, lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga aspek sosial dan psikologis yang dapat memengaruhi kinerja tenaga medis dan staf lainnya. Artikel ini akan membahas bagaimana lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja di rumah sakit, serta tantangan yang dihadapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang optimal. (Albashori, 2020)

Hasil observasi awal dan wawancara dengan karyawan Bagian Umum RSUD Majalaya menunjukkan bahwa karyawan

masih tidak dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Banyak faktor yang dianggap penghambat, diantaranya karena tingkat kedisiplinan karyawan yang belum optimal, tidak adanya pengukuran produktivitas karyawan sehingga tidak dilakukan evaluasi hasil kerja, juga manajemen kerja yang kurang teratur sehingga tidak ada target kerja, namun yang paling banyak dirasakan kurang mendukung produktivitas adalah faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung pekerjaan karyawan. Beberapa fasilitas dalam kantor tersebut masih kurang sesuai dengan jumlah pegawai. Jumlah komputer yang tersedia tidak memenuhi kebutuhan karyawan dan AC yang tidak bekerja dengan baik membuat suhu di tempat kerja menjadi gerah dan tidak nyaman, yang mengurangi produktivitas. Selain itu tata ruang di bagian ini juga dianggap masih belum tertata dengan baik karena luas ruangan yang terbatas. Padahal, lingkungan kerja yang baik sangat membantu produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja termasuk ruangan kerja yang nyaman dan kondusif, desain ruangan yang ergonomis dan nyaman, pencahayaan dan ventilasi yang cukup, ketersediaan peralatan dan teknologi informasi yang mempermudah pekerjaan karyawan, serta ruang istirahat yang nyaman. Latar belakang penelitian ini adalah hal-hal di atas. Peneliti melakukan penelitian ini tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan di Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya.

METODE PENELITIAN

Metodologi, menurut Sugiyono (2017:2), adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data untuk tujuan dan tujuan tertentu. Penelitian ilmiah didasarkan pada prinsip-prinsip rasional, empiris, dan sistematis. Variabel bebas (X): Lingkungan Kerja dan variabel terikat (Y): Produktivitas Kerja

adalah subjek penelitian deskriptif kuantitatif ini. Dalam penelitian ini, seluruh karyawan di Ruang Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya diambil sampling, yang disebut sebagai sampling jenuh.

Sumber primer adalah sumber data yang memberikan data kepada pengumpul data secara langsung; sumber sekunder adalah sumber yang memberikan data kepada pengumpulan data secara tidak langsung, seperti melalui orang lain atau dokumen. Untuk mengumpulkan data, observasi, penyebaran kuesioner, dan studi kepustakaan digunakan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang didapat dari hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya kemudian diolah dan uji dengan:

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
2. Analisis Koefisien Korelasi Rank-Spearman

$$rs = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n di^2}{n(n^2-1)}$$

Ket:

rs = Koefisien Korelasi Rank-Spearman

di = Ranking skor data variabel X dan Y

n = Jumlah Data

3. Koefisien Determinasi: Digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan dalam presentasi. Koefisien determinasi (KD) dapat dihitung dengan mengkuadratkan nilai koefisien dengan menggunakan rumus berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Ket:

KD = Seberapa besar variabel Y dipengaruhi oleh variabel X

r^2 = Koefisien korelasi pearson

100% = Untuk menunjukan satuan variabel

Hasil analisis ini dinyatakan dengan prentase dan batsan-batasan dari determinan, yaitu : $0 \leq r^2 \leq 1$

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel X : Lingkungan Kerja

Hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung setiap pernyataan dibaca pada korelasi pearson. Selanjutnya, nilai dibandingkan dengan nilai r tabel yang diperoleh dari nilai r Moment Product pada taraf signifikan 0,05 dengan uji dua arah dan N=9. Nilai r tabel adalah 0,6664, yang menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.

Menurut uji reliabilitas, instrumen kuesioner ini memiliki koefisien Cronbach Alpha sebesar 0,768, yang lebih tinggi dari 0,60.

Variabel Y : Produktivitas Kerja

Hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung setiap pernyataan dibaca pada korelasi pearson. Selanjutnya, nilai dibandingkan dengan nilai r tabel yang diperoleh dari nilai r Moment Product pada taraf signifikan 0,05 dengan uji dua arah dan N=9. Nilai r tabel adalah 0,6664, yang menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, sehingga semua pernyataan dinyatakan valid.

Menurut uji reliabilitas, instrumen kuesioner ini memiliki koefisien Cronbach Alpha sebesar 0,794, yang lebih tinggi dari 0,60.

Penelitian dilakukan terhadap 9 responden di Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya mengenai korelasi antara Lingkungan Kerja (Variabel X) dan Produktivitas Kerja (Variabel Y) yang disajikan dalam Tabel1:

Tabel 1. Uji Koefisien Korelasi Rank Spearman

Tabel 1. Uji Koefisien Korelasi Rank Spearman

No Resp	Lingkungan kerja (X)	Produktivitas Kerja (Y)	Rangking r (X)	Rangking r (Y)	di (rX-rY)	di ²
1	47	28	6	6	0	0
2	45	26	5	5	0	0
3	50	30	7	7	0	0
4	50	30	7	7	0	0
5	39	25	2	4	-2	4
6	37	23	1	1	0	0
7	40	24	3	2	1	1
8	41	24	4	2	2	4
9	50	30	7	7	0	0
Total						9

Metode korelasi Rank-Spearman digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara dua variabel. Lihat bagaimana variabel X, yang menunjukkan lingkungan kerja, berhubungan dengan variabel Y, yang menunjukkan produktivitas kerja:

$$rs = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n di^2}{n(n^2-1)}$$

$$= 1 - \frac{6(9)}{9(9^2-1)} = 0,92$$

Oleh karena itu, koefisien korelasi Rank-Spearman yang diperoleh dari perhitungan adalah sebesar 0,92. Dengan demikian, nilai koefisien Rank-Spearman dan interpretasi koefisien korelasi dibandingkan untuk menentukan seberapa kuat hubungan antara lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.

Dengan membandingkan koefisien korelasi Rank-Spearman hasil hitung dengan tabel di atas, kami menemukan bahwa koefisien Rank-Spearman sebesar 0,92 berada di sekitar 0,80 hingga 1,000, yang menunjukkan bahwa korelasi sangat erat.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan produktivitas kerja sangat erat terkait. Dengan kata lain, kualitas lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya berkorelasi positif dengan tingkat produktivitas karyawan.

Koefisien determinan (Kd), yang dihitung dengan mengkuadratkan nilai koefisien (rs^2), digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen X (Lingkungan Kerja) terhadap variabel independen Y (produktivitas kerja) yang dinyatakan dalam persentasi.

Uji Koefisiem Korelasi Determinasi

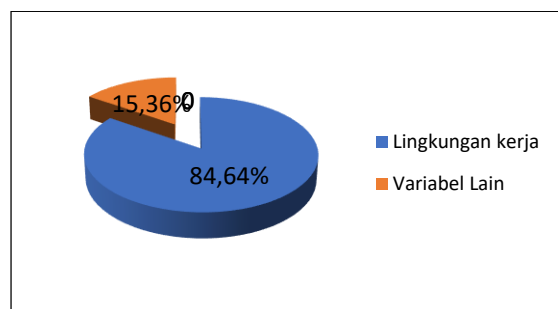
$$\begin{aligned} Kd &= rs^2 \times 100\% \\ Kd &= rs^2 \times 100\% \\ Kd &= (0,92)^2 \times 100\% \\ Kd &= 84,64\% \\ e &= 15,36\% \end{aligned}$$

Keterangan:

e = error/variabel lain diluar lingkungan kerja.

Artinya independen X (lingkungan kerja) dapat mempengaruhi variabel Y (produktivitas kerja) sebesar 84,64%. Dengan demikian masih ada variabel lain di luar Lingkungan kerja yang mempengaruhi Produktivitas kerja sebesar 15,36%.

Gambar 1. Diagram Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya



Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan di bagian umum Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya Kabupaten Bandung mempengaruhi produktivitas kerja mereka secara signifikan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai korelasi rank-spearman sebesar 0,92, yang berada di antara 0,80 dan 1,000, yang dikategorikan sangat kuat.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 84,64%, dengan variabel lain seperti usia karyawan, motivasi, insentif, tunjangan dan lainnya sebesar 15,36%.

Kendala atau Permasalahan yang terjadi pada dasarnya merupakan permasalahan yang terjadi secara berkesinambungan dan saling berhubungan satu sama lain, sepertihalnya efek domino yang akan berimbas pada semua sektor, dapat diartikan kendala/permasalahan yang timbul merupakan kendala yang hanya terjadi pada satu bagian yaitu Bagian Umum, namun berakibat secara langsung kepada pelayanan yang diberikan oleh Bagian Umum RSUD Majalaya bahkan dapat berakibat pada pelayanan pasien dan kepada karyawan di unit lain. Permasalahan mendasar yang dihadapi oleh Bagian Umum RSUD Majalaya adalah lingkungan kerja yang dirasa kurang kondusif dan nyaman sehingga mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja karyawan di Bagian Umum RSUD Majalaya.

Beberapa kendala yang dihadapi berdasarkan hasil observasi adalah permasalahan tentang Temperatur/Suhu

ruangan. Beberapa karyawan mengeluhkan tentang kurang nyamannya ruangan yang terlalu panas sehingga acapkali menyebabkan para karyawan merasa kegerahan dan menimbulkan bau-bau yang cukup mengganggu. Masalah pendingin udara (air conditioner) yang tidak berfungsi dengan baik dapat berdampak signifikan pada kenyamanan dan produktivitas di lingkungan kerja. Ketika AC tidak bekerja optimal, suhu ruangan bisa meningkat, menyebabkan rasa gerah dan tidak nyaman bagi karyawan. Kondisi ini tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan karyawan tetapi juga dapat mengurangi fokus dan efisiensi kerja mereka. Beberapa langkah yang bisa dilakukan untuk mengatasi masalah ini antara lain dengan rutin melakukan pemeriksaan dan pemeliharaan air conditioner untuk mencegah kerusakan dan memastikan kinerja optimal. Hal lain yang bisa dilakukan adalah dengan melakukan pembersihan filter agar tidak menghambat aliran udara dan menurunkan efisiensi AC, memeriksa dan mengisi ulang refrigeran, mengevaluasi apakah sistem AC tersebut masih sesuai dengan kebutuhan ruangan atau harus diganti dengan yang lebih efisien dan memastikan pengaturan suhu AC sesuai dengan kebutuhan agar kinerja AC lebih efisien.

Kondisi di mana jumlah pekerja tidak seimbang dengan beban kerja yang harus diselesaikan bisa menyebabkan keterlambatan dan penurunan produktivitas. Ini juga dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada karyawan karena tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas. Beberapa langkah yang bisa diambil untuk mengatasi masalah ini adalah melakukan penilaian terhadap beban kerja saat ini untuk memahami kebutuhan tenaga kerja yang sebenarnya. Ini bisa melibatkan analisis tugas-tugas yang ada dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Jika evaluasi menunjukkan bahwa jumlah pekerja saat ini tidak memadai,

pertimbangkan untuk menambah jumlah karyawan atau mencari solusi outsourcing untuk tugas-tugas tertentu.

Mempertimbangkan untuk menggunakan alat atau perangkat lunak yang dapat membantu mengotomatisasi beberapa tugas rutin, sehingga beban kerja manual berkurang juga menjadi solusi dalam mengurangi beban kerja karyawan. Mengatasi ketidakseimbangan antara jumlah pekerja dan beban kerja ini penting untuk memastikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan karyawan tetap termotivasi serta produktif.

Kurangnya manajemen yang efektif dapat berdampak negatif pada produktivitas kerja, menyebabkan kesalahpahaman, penundaan, dan beban kerja yang berlebihan. (Maryono, 2020). Beberapa langkah yang bisa dilakukan untuk mengatasi hal ini diantaranya melalui peningkatan kualitas komunikasi, pendelegasian tugas yang efektif, memprioritaskan tugas yang jelas dan jadwal yang realistis. melakukan pemantauan kinerja secara berkala, menyediakan pelatihan tentang manajemen waktu untuk karyawan dan manajemen, agar mereka lebih baik dalam mengatur tugas dan waktu dan jika memungkinkan, meninjau dan menyederhanakan proses kerja yang terlalu kompleks atau membebani, sehingga tugas-tugas bisa diselesaikan dengan lebih efisien (Putri, 2019). Dengan menerapkan manajemen yang lebih terstruktur dan terarah, diharapkan produktivitas kerja akan meningkat, dan masalah-masalah seperti kesalahpahaman atau keterlambatan dalam penyelesaian tugas dapat diminimalisir.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi rank spearman antara lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan adalah sebesar 0,92, dapat

Dyah Bayu Framesthi¹, Ade Sudrajat²

dikategorikan sangat erat. Jadi, pengaruh variabel Independen X (Lingkungan Kerja) terhadap variabel Dependen Y (Produktivitas Kerja) yang dinyatakan dalam persentase sebesar 84,64% menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat produktivitas kerja di ruangan Bagian Umum RSUD Majalaya . Dengan demikian masih ada variabel lain di luar Lingkungan Kerja yang mempengaruhi Produktivitas Kerja sebesar 15,36%.

Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai. Lingkungan kerja yang semakin baik, akan semakin meningkatkan produktivitas karyawan.

Daftar Pustaka

- Albashori, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari. *ALBAMA*, 13(2), 32–48.
- Dardi, S., Appulembang, I., & Dowansiba, A. (2023). Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Perawat Selama Masa Pandemi Covid-19 Di Ruangan Rawat Inap Maminasa Baji Dan Baji Dakka Di Rsud Labuang Baji Makassar. *JOA: JOURNAL OMICRON ADPERTISI*, 2(1), 20–34.
- Hatimatunnisani, H., Veranita, M., & Rochmawati, D. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *COOPETITION Jurnal Ilmiah Manajemen*, 14(2), 275–282.
- Ismiyarto, & DP, H. R. (2020). Inovasi Pelayanan Kesehatan: Studi Kasus Di Provinsi Dki Jakarta Dan Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Anadara Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(2).
- Lestari, N. E. P., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja. *Jurnal Marketing*, 4(1), 263–270.
- Maryono, D. (2020). *PROSIDING Pengaruh Insentif dan Lingkungan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja*. 6681(3), 634–643.
- Megawati, M., Hakim, L., & Irbantoro, D. (2015). Penurunan Waktu Tunggu Pelayanan Obat Rawat Jalan Instalasi Farmasi Rumah Sakit Baptis Batu Waiting Time Shortening on Outpatient Medicine Services at Pharmacy Departement of Baptis Hospital Batu. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*, 28(2), 163–168.
- Nurkhalisa, N., Razak, A. R., & Tahir, M. (2021). Inovasi Pelayanan Pengaduan Hotline Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Jurnal Unismuh*, 2(1).
- Putri, M. W. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Farmasi (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Daerah Majalaya) Mieke Wijaya Putri. *IDEA: Jurnal Humaniora*, 2(2), 171–184.
- Rahimallah, M. T. A., Muslan, M., & Saputra, A. N. (2022). Persepsi Inovasi Pelayanan Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2022. *Musamus Journal Of Public Administration*, V(1).
- Sahsabililla, M., Selfiah, R., & Veranita, M. (2022). Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 4(8.5.2017), 2003–2005.
- Sugesti, M., & Gunawan, A. (2024). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada Perusahaan. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(2), 60–67.
- Veranita, M., & Gunardi, G. (2023). Analisis Lingkungan Internal Dan Eksternal Untuk Perencanaan Strategi Bisnis. *Jurnal E-Bis: Ekonomi-Bisnis*, 7(1), 198–208.
- Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Warta, Universitas Dharmawangsa*, 57.
- Yuriski, N., Ismainar, H., & Abidin, A. R. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Produktivitas Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center Tahun 2022 Factors Related Nurse Work Productivity In The Inpatient Room , Pekanbaru Medical Center In 2022. *ORKES Jurnal Olah Raga Dan Kesehatan*, 1(2).