

Analisis hubungan antara iklim kerja, etos kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat pelaksana non militer di RSAL dr. Ramelan Surabaya = The relationship analyses between work climate, ethos, and discipline and work productivity of non military nurses at RSAL dr. Ramelan Surabaya

Setiadi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=125425&lokasi=lokal>

Abstrak

Kontribusi pelayanan keperawatan terhadap mutu pelayanan kesehatan tergantung dari manajemen keperawatan, dan salah satu ukuran keberhasilan pelayanan keperawatan, adalah seberapa besar produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang baik kepada klien dan keluarganya. Untuk mencapai pertumbuhan produktivitas kerja yang optimal diperlukan beberapa faktor pendukung antara lain adalah adanya iklim kerja yang harmonis, etos kerja yang baik dan disiplin kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara iklim kerja, etos kerja, dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja para perawat pelaksana non militer di RSAL dr. Ramelan Surabaya.

Desain penelitian menggunakan deskriptif korelatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel iklim kerja, etos kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja perawat non militer di RSAL dr. Ramelan Surabaya. Jumlah sampel 170 orang dari 302 populasi yang diambil dengan sistematis random sampling. Untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen digunakan analisis data dengan uji univariat, bivariat dan multivariat.

Dengan tingkat kepercayaan =0,05, didapatkan hasil yang berhubungan signifikan dengan produktivitas kerja adalah iklim kerja ($p=0,032$), dimensi psikologis ($p=0,00$), dimensi sosial ($p=0,012$), etos kerja ($p=0,035$), disiplin kerja ($0,038$), kepatuhan terhadap waktu kerja ($p=0,014$), kepatuhan terhadap tata tertib ($p=0,000$), kepatuhan terhadap standart ($p=0,024$) dan kepatuhan terhadap atasan ($p=0,014$). Analisis multivariat menunjukkan bahwa umur ($p=0,000$) merupakan variabel yang paling berhubungan dengan produktivitas kerja.

Rekomendasi untuk kepala dan manajemen keperawatan RSAL dr. Ramelan Surabaya, perlu dikembangkan lebih lanjut standart kinerja dan standart asuhan keperawatan, standart disiplin kerja, pengembangan team sharing dan pemberlakuan sistem penghargaan yang adil bagi yang berprestasi dan hukuman bagi yang melanggar. Dengan dilaksanakan program ini, pada gilirannya diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, sebagai tujuan akhir dari persoalan manajemen, termasuk didalamnya manajemen keperawatan.

.....Contribution of nursing service to the quality of health service depended upon nursing management, and one of the indicator of excellence in nursing is how much the productivity of the staff nurse in providing a good care to client and family. To achieve the optimal productivity growth needs some supporting factor includes conducive work, climate work, good work ethos and high discipline. This research aims at identifying the relationship between work climate, ethos, and discipline with work productivity of non military nurses at RSAL dr. Ramelan Surabaya".

The design of this research was a descriptive correlation. The number of sample was 170 of 302 total population, obtained through a systematic random sampling technique. The univariate, bivariate and multivariate analysis were utilized to identify the correlation between the independent and dependent

variables.

Using the level of significance ($\alpha=0,05$), the bivariate analysis identified a relationship between work productivity and work climate ($p=0,032$), psychological ($p=0,00$), and social dimensions ($p=0,012$), ethos ($p=0,035$), discipline ($p=0,028$), compliance to the schedule ($p=0,014$), local policy ($p=0,00$), standard ($p=0,024$) and direct superior ($p=0,014$). The multivariate analysis showed that age ($0,000$) represents most related to work productivity.

Recommendation is directed to the director and nursing manager at dr. Ramelan Surabaya Hospital, that performance of nursing care, work discipline standards and team building development, fair reward system for high work performance and penalty for low work performance need to be developed further. In turn, all components mentioned above will improve work productivity as a final goal of management especially nursing management.