

Analisis Ketidakpuasan Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam Tahun 2008 = Analysis The Job Unsatisfaction of Employees At Health Office Service District Aceh Barat Daya Province Nanggroe Aceh Darussalam in 2008

Iswadi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20341692&lokasi=lokal>

Abstrak

Kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian organisasi dalam upaya peningkatan kemampuan karyawan di suatu organisasi. Apabila kepuasan kerja mereka terpenuhi, maka, pekerja cenderung akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk pekerja (turnover), ketidakhadiran, pemogokan dan tindakan-tindakan lain yang merugikan organisasi.

Penelitian ini menggunakan desain cross sectional dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam pada bulan Januari dan Maret 2008 dengan sampel 53 karyawan untuk mengetahui gambaran tingkat ketidakpuasan kerja karyawan dan faktor-faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja karyawan yang meliputi aspek insentif kondisi kerja, supervisi, Interaksi sesama rekan kerja, prosedur organisasi, kesesuaian pekerjaan dan promosi karier.

Pendekatan kuantitatif menggunakan alat ukur kuesioner yang selanjutnya diuji melalui uji kai kuadrat dengan batas kemaknaan alpha 5% (0,05) dan Coryindenr Interval (CI) 95% sorta uji regresi logistik ganda. Sedangkan untuk mengeksplorasi informasi penyebab timbulnya ketidakpuasan kerja karyawan dilakukan dengan metode wawancara mendalam terhadap karyawan, Kepala Dinas dan Kepala Sub Dinas sebagai informannya. Dari hasil penelitian diperoleh gambaran tingkat ketidakpuasan kerja karyawan 73,6%, insentif 60,4% tidak adil, kondisi kerja 69,8% tidak mendukung, supervisi 66% kurang baik, interaksi sesama rekan kerja 43,4% tidak mendukung, prosedur organisasi 58,5% tidak mendukung, kesesuaian pekerjaan 64,2% tidak sesuai, promosi karier 50,% tidak adil. Secara statistik menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara insentif (5-value 0,002), kondisi kerja (p-value 0,002), supervisi (p-value 0,049), interaksi sesama rekan kerja (p-value 0,025), prosedur organisasi (p-value 0,003) dan promosi karier (p-value 0,0005) dengan ketidakpuasan kerja karyawan. Sedangkan kesesuaian pekerjaan tidak ada hubungan dengan ketidakpuasan kerja karyawan (p-value 0,336). Analisis multivariat menunjukkan insentif dan kondisi kerja berhubungan secara signifikan dengan ketidakpuasan kerja. Sedangkan supervisi, interaksi sesama rekan kerja, prosedur organisasi, kesesuaian pekerjaan dan promosi karier tidak ada hubungan dengan ketidakpuasan kerja karyawan dan insentif merupakan aspek yang paling dominan mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan.

Untuk itu diharapkan kepada pihak manajemen organisasi supaya menyusun suatu kebijakan atau peraturan tentang sistem 'pemberian insentif' dengan mempertimbangkan beban kerja, tanggung jawab, keterampilan, kemampuan dan prestasi kerja karyawan, mendesain ruangan kerja yang nyaman bagi karyawan, baik aspek lemperatur, kebersihan dan penataan ruangan, melakukan supervisi serta bimbingan secara rutin dan terjadwal terhadap pekerjaan karyawan, meningkatkan keakraban sesama karyawan melalui program budaya silaturahmi, menyusun Tupoksi bagi semua bagian serta untuk semua karyawan, menempatkan dan

memberikan pekenjaan sesuai pendidikan, ketrampilan dan kemampuan karyawan dan melaksanakan sistem promosi karier yang berdasarkan kejujuran, kemampuan dan kecakapan serta sesuai dengan Pemturan Pemerintah (PP) yang berlaku.