

Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja militer dan sipil Angkatan Darat di Rumah Sakit Rd. Adnan kapau Gani Palembang tahun 2007

Anak Agung Ayu Yuli Indriani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20343078&lokasi=lokal>

Abstrak

**ABSTRAK
**

Pemerintah saat ini telah melakukan berbagai upaya kesehatan dalam rangka penyediaan pelayanan kesehatan yang merata, bermuamalah, dan terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat. Namun upaya kesehatan tersebut belum diselenggarakan secara menyeluruh, sehingga kumung dapat menunjang peningkalan demikian kesehatan masyarakat. Harapan masyarakat agar pelayanan rumah sakit dapat memberikan pelayanan yang efektif dan kepuasan yang optimal bagi setiap orang yang memanfaatkannya, untuk itu dibutuhkan sumberdaya manusia yang handal.

Mengelola Sumber daya manusia bukanlah sesuatu hal yang mudah, karena menyangkut banyak faktor penting yang harus diperhatikan, salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini akan berpengaruh pada kinerja, dan rendahnya kepuasan kerja merupakan satu tanda rusaknya kondisi suatu organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang kepuasan kerja pegawai di rumah sakit dr A K Gani Palcmhang, melalui pengisian kuesioner untuk mengetahui persepsi, dan kepuasan kerja yang dinilai dengan melihat harapan dan kenyataan dari kepemimpinan, pekerjaan, komunikasi dan penghargaan. Wawancara mendalam serta focus group discussion yang dilaksanakan pada kepala ruangan, kepala poliklinik, anggota pelaksana, bertujuan mendapatkan penegasan pada hasil data kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai Mei 2007.

Desain penelitian yang dipilih adalah analitik kuantitatif rancangan cross sectional dengan responden yaitu SCIUIUI militer yang ada sesuai dengan kriteria inklusi sebanyak 50 orang, dan Pegawai Negeri Sipil diambil secara acak sebanyak 100 orang. Hasil penelitian didapatkan adanya perbedaan nilai rata-rata tingkat kepuasan pegawai

Militer dan Pegawai Negri Sipil, yaitu rata-rata tingkat kepuasan Pegawai Negeri Militer sebesar 59,24% yang bervariasi antara 45%-81,82%, sedangkan Pegawai Negeri Sipil rata-rata tingkat kepuasan kerja sebesar 54,58% yang bervariasi antara 44,87%-67,12%, hasil penelitian ini juga membuktikan bahwa pada responden militer terdapat beberapa variabel yang mempunyai hubungan signifikan yaitu, jenis pekerjaan, motivasi, konflik, dan prosedur kerja. Sedangkan pada responden Sipil didapatkan variabel yang berhubungan signifikan dengan kepuasan kerja adalah: masa kerja, pendidikan, peluang promosi dan konflik.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada pegawai Negeri Militer adalah jenis pekerjaan, dan pada Pegawai Negeri Sipil adalah evaluasi kerja. Selain itu ada beberapa hal yang menjadi prioritas dalam

hubungannya dengan kepuasan kexja bagi Militer, yaitu atasan diharapkan melibatkan bawahan dalam memncanakan Sualll pekeljaan (faktor kepemimpinan), perasaan suka akan suatu pekeljaan dibutuhkan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan (P??kClj38I1), dalam menyelesaikan permasalahan dibuhuhkan komunikasi yang. baik_ Sedangkan pada PNS yang menjadi prioritas utama adalah : atasan harus melibatkan bawahandalammerencanakm\suampekmjaan,atasanharusmembanmkenaikan P=111£J<21 b9»WalW1UY°» 35955 d¢?B°11 1fiI1¢1i=11y8 (fakfbr k¢P¢mimPiM11)» dalam menyclwaikan permasalahan dibutuhkan komunikasi yang baik, hasil evaluasi kerja perlu disampdkan (faktor komunikasi),perasaan suka akan suatu pekexjaan dibutuhkan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan, untuk menghilangkan kqienuhan dalam suatu tugas dibuat mtasi mgas, kesesuaian antara tugas dan kemampuan adalah penting (P°=k¢l5H2H)~

Oleh karena itu pimpinan diharapkan dapat membentuk wadah komunikasi temtama untuk komuuikasi dari bawah keatas, misalnya dengan kotak samn, tim kecil tersendiri, membentuk tim pcnilai, memperhatikan sistcm penghargaan dengan biaya minimal, dan memotivasi pegawai meningkaikan kinelja, misalnya mengadakan acara kebeksarnann diluar kantor beserta seluruh stai

<hr>

**ABSTRACT
**

There are so many e&`orts have been done by the government in order to provide a thorough, high quality, and aEordable health services to any level of community in Indonesia. However, the effort has not yet been accomplished comprehensively and can not be optimal to enforce the increasing of the level of community?s health. People?s expectation on the hospital services is that hospital can provide an e&`ective and a satisfaction services to everyone who visit and utilizing the hospital. Therefore, outstanding human resources are needed.

To organize and manage the human resource in the institution is not a simply as turning the palm ofthe hand, as there are so many important factors are related that need to consider. One of the factors is the working mtisfaction. It is known that working satisfaction will influence the working performance, and a low working satisfaction can be a sign of organization devastation

The study has aim on exploring the description on working satisfaction of employees at the DR. A. K. Gani Hospital (AKGH) of Palembang, using self-filling questionnaire in order to know the perception, and working satisfaction that assessed by looking at the expected and facts of leadership, task, communication and reward. In-depth interview and focused group discussion (FGD) are carried out toward head of section, head of poiclinic, and member of implementer, in order to get continuation on the result of quantitative data. The study is carried out between April and May 2007. The design of the study is a cross sectional with quantitative approach. All military employees are included as respondents, but only 100 civil employees are selected randomly. The study result showed that there is a different score on the average of the satisfaction level between military and civil employees. The average of

satisfaction level among military employees is 59.24% with range between 45-81.82%. While among civil employees, the average is 54.58% with range between 44.87-67.12%. Variables that significantly related with working satisfaction among military employees are: type of work, motivation, conflict, and working procedures. But, among civil employees, the variables are: length of working, education, opportunity for increasing level of working rank (promotion), and conflict.

The most dominant variable at the military employees is type of work, but in the civil employees is working evaluation. For military employees, the main priorities in relation to working satisfaction are namely: suppose the chief should involving the employees for planning the work (leadership factor), sense of liking the job/work is needed in order to give a satisfactory on working (work factor), good communication is needed to solve the problem. In the civil employees, the main priorities are: the chief should involve the employees for planning the work and should facilitate the employees to raise their rank based on their performance (leadership factor), good communication is needed to solve the problem and working evaluation should be disseminated (communication factor), sense of liking the job/work is needed in order to give a satisfactory on working, a working rotation can be used to prevent the working boringness, conformity between task and skill is an important thing (work factor). To conclude, the managers should provide a kind of communication pathway, especially from down under to top manager, such as: suggestion box, and independent small team, team evaluator, to consider a reward system with minimal cost, and enforcing motivation towards employee for increasing the work performance.

<hr>