

## Analisis kepuasan kerja perawat di Instalasi rawat inap Rumah Sakit DR. M. Djamil Padang tahun 2006 = Analyses of job satisfactkon for nurses at care unit installation at DR. M. Djamil Hospital Padang in 2006

Yuhartini, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20377439&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara kenyataan dengan harapan atau kepuasan kerja adalah selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang dengan dengan ganjaran yang diyakini seharusnya mereka terima. Seseorang yang tidak puas dalam bekerja akan menunjukkan sifat negatif dalam bekerja. Kepuasan kerja berdampak pada produktifitas, kemangkiran dan keluar masuknya pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit DR. M. Djamil Padang tahun 2006. Penelitian ini memakai rancangan cross sectional, yang dilaksanakan pada bulan April 2006. Pengambilan sampel dilakukan secara stratifikasi proposional dengan jumlah sampel 168 orang perawat di instalasi rawat inap rumah sakit DR. M. Djamil Padang.

Pada penelitian ini variabel dependennya adalah kepuasan kerja perawat dilihat dari aspek insentif dan aspek peluang promosi/pengembangan karir. Sedangkan variabel independennya adalah beban kerja, umur, pendidikan dan masa kerja. Analisis data yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis univariat dengan distribusi frekwensi, untuk variabel dependen juga dilakukan analisis Diagram Kartesius. Analisis bivariat dengan memakai uji Chi Square dan analisis multivariat dengan memakai Regresi Logistik Ganda.

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dilihat dari aspek insentif dan peluang promosi/pengembangan karir masih rendah dengan rata-rata kepuasan kerja pada aspek insentif adalah 52,21 %, dan aspek peluang promosi/pengembangan karir adalah 55,98 % Hasil bivariat menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara beban kerja, umur, pendidikan, masa kerja dengan kepuasan kerja dilihat dari aspek insentif dan aspek peluang promosi/pengembangan karir. Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa variabel beban kerja merupakan variebel yang paling dominam berhubungan dengan kepuasan kerja terhadap aspek insentif. Sedangkan variabel pendidikan merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan kepuasan kerja terhadap aspek peluang promosi/pengembangan karir.

Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja disarankan kepada rumah sakit untuk melakukan Time and Motion Study atau minimal dengan melakukan pencatatan kegiatan sendiri oleh perawat untuk menghitung beban kerja sebagai patokan pemberian insentif. Untuk meningkatkan kepuasan pada aspek peluang promosi/pengembangan karir pada bagian kepegawaian disarankan untuk lebih mensosialisaikan penghitungan angka kerdit dan dan ketepatan waktu dalam pengurusannya. Tim analisis jabatan dan bagian Pengembangan SDM dalam mempromosikan /pengembangan karir karyawan agar melakukan mapping tenaga pelaksana keperawatan yang berdasarkan pendidikan, masa kerja dan kompetensi serta pengembangan dilakukan berdasarkan kebutuhan masing-masing instalsi rawat inap. Untuk memantau

kepuasan kerja perawat bagian Keperawatan dan Kepegawaian perlu melakukan penilaian kepuasan kerja secara berkala.

Job satisfaction is the ratio between reality and expectation or the difference between the amount of reward has been received by someone and the expected amount. Someone who is unsatisfied working would show the negative performance in working. Work satisfaction affect labour productivity, attendance and job motivation.

The aim of this study was to gain the job satisfaction of nurses at care unit installation of DR. M. Djamil Hospital Padang in 2006. The research was done in used cross sectional design. The sampling design used was proportional satisfaction the amount the sample was 168 nurses from the care unit installation of DR. M. DJamil Hospital Padang

The dependent variable was job satisfaction of nurses which their incentive and chance of promotion/career. The independence variable were work load, age, education and time or service. The data then were analysed by univariate and frequency distribution, the dependent variable was analyses by cartecius dagram. The data, then were analysed by bivariate with Chi Square and multivariate with Double Logistic Regression.

The results show that job satisfaction of respondent both from incentive and chance promotion was low i.e, 52,21% Of incentive and 55,98% of chance promotion. The results of bivariate analyses show there was a meaning relationship between work load, age, education, time of service and job satisfaction from both incentive and chance of promotion. The results of multivariate analyses show that the work load is the most dominant variable relate to the incentive. The education is most dominant variable for promotion.

To improve the job satisfaction, it is recommended to the management of the hospital to diving Time and Motion Study or self recording by the nurses for calculating the incentive with work load base. To improve the work satisfaction by promotion the labour administration section should do more socialization on credit system. To monitor the job satisfaction both the nursing section and labour administration should do regular job satisfaction analyses.