

## Faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja dokter spesialis di rumah sakit Mohammad Ridwan Meuraksa Jakarta

Evi Alwini, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=73357&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi performa organisasi atau kualitas pelayanan rumah sakit. Sebagian besar kegiatan suatu organisasi kesehatan atau organisasi pelayanan kesehatan berlangsung melalui proses interaksi antara petugas dengan kliennya (pasien). Kualitas interaksi yang terjadi akan dipengaruhi oleh sikap kerja petugasnya dalam memberikan pelayanan (sikap positif petugas terhadap seluruh aktivitas organisasi). Dengan kata lain kualitas interaksi tadi akan dipengaruhi oleh kepuasan kerja petugas (dokter spesialis).

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja dokter spesialis, yang meliputi : gambaran karakteristik individu, komitmen pada organisasi dan kepuasan kerja dokter spesialis serta mengetahui hubungan antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja, hubungan antara komitmen pada organisasi dengan kepuasan kerja, dan hubungan antara karakteristik individu dengan komitmen pada organisasi dokter spesialis di rumah sakit Mohammad Ridwan Meuraksa, Jakarta.

Tingkat kepuasan kerja dilihat secara umum dan dari masing-masing dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, kondisi kerja, supervise, rekan kerja, organisasi dan manajemen. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Analisis statistik dilakukan secara univariat, bivariat dan multivariat.

Hasil dari analisis univariat menunjukkan bahwa dokter spesialis lebih banyak yang puas pada dimensi pekerjaan itu sendiri, promosi, supervisi, rekan kerja, serta organisasi dan manajemen. Sedangkan untuk dimensi gaji dan kondisi kerja lebih banyak yang tidak puas sebesar (53,3% dan 53,3%). Dari proporsi komitmen total dan komponen komitmen afektif sama antara yang baik dan kurang sebesar (50,0% dan 50,0%). Sedangkan komponen komitmen kontinuans dan komponen komitmen normative yang menyatakan komitmen baik lebih sedikit sebesar (46,7% dan 40,0%).

Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa hanya ada satu karakteristik individu yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu status kepegawaian, ada dua komponen komitmen yang berhubungan dengan kepuasan kerja dokter spesialis yaitu komitmen kontinuans dan komitmen normative serta tidak ada hubungan antara karakteristik individu dengan komitmen pada organisasi.

Hasil multivariat menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dokter spesialis adalah komponen komitmen normative.

Disarankan agar dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan maka perlu lebih ditingkatkan kepuasan

kerja dokter spesialis dengan sistem pembagian jasa pelayanan yang lebih baik dan memperbaiki kondisi lingkungan serta melengkapi peralatan yang sesuai dengan kebutuhan, yang tentunya harus diikuti oleh komitmen dokter spesialis di rumah sakit Mohammad Ridwan Meuraksa.

.....

The Factors Related to Job Satisfaction of Specialist Doctors in the Mohammad Ridwan Meuraksa Jakarta Hospital Job satisfaction is the important factor that influences organization performance or hospital quality service. Most of health service organization activities are carried out as personal interaction of provider and patients as the client. The interaction quality is influenced by positive employee attitude in the whole organization. In the hospital, quality interaction is most influenced by the job satisfaction of specialist doctor.

This research purpose is to know the factors related to the job satisfaction of specialist doctors in the Mohamad Ridwan Meuraksa Jakarta Hospital, which comprise of individual characteristics, commitment to hospital organization and the work satisfaction of specialist doctors. Furthermore, the purposes are to reveal the relationship between: individual characteristics and job satisfaction, commitment to organization and job satisfaction, and individual characteristics and commitment to organization.

The job satisfaction level is generally refer to each of job satisfaction dimensions, which comprise of the work itself, wages, promotion, work conditions, supervision, colleague, organization and management. This research uses quantitative analyze and cross sectional approach. Therefore, statistic analyze is conducted in univariate, bivariate and multivariate way.

Univariate analyze shows that many specialist doctors are satisfied in the work it self, promotion, supervision, colleague, and organization and management dimension. Whereas, many of them are not satisfied in the wages and the work conditions dimension (53,3% and 53,3%). The proportion of total commitment and affective commitment component is equally between the good and poor (50% and 50%). Whereas in the continuants commitment component and normative commitment component, the good commitment is little more than the poor (46,7% and 40,0%).

Bivariate analyze reveals that are: only one of individual characteristics, employee status that related to job satisfaction; two commitment component, continuants commitment and normative commitment, which related to job satisfaction; and no relationship between individual characteristics and commitment to the hospital. Multivariate analyzes reveals that the dominant factor in the job satisfaction of specialist doctors is normative commitment component.

The suggestion in the quality service improvement is necessary to increase the job satisfaction of specialist doctors. Some ways can be done, increase the merit system sharing, workplace renovation, complete the appropriate work equipments, which are followed by the commitment of specialist doctors in the Mohammad Ridwan Meureksa Jakarta Hospital.