

Analisis hubungan karakteristik dan kepuasan kerja dengan perilaku kerja (kemangkiran dan keterlambatan) perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Murjani Sampit tahun 2003

Suyoto, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=73419&lokasi=lokal>

Abstrak

Kemangkiran dan keterlambatan adalah perilaku kerja yang dapat menyebabkan inefisiensi, merusak moral staf, dan menurunkan pencapaian kerja. Upaya menurunkan perilaku ini telah dilakukan, tetapi perilaku ini masih banyak ditemukan. Faktor yang berkontribusi terhadap timbulnya perilaku kerja ini penting diidentifikasi. Diantaranya adalah karakteristik individu dan kepuasan kerja. Penelitian dilakukan di RSUD. DM. Sampit pada bulan April 2003. Desain penelitian adalah cross sectional. Pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling, sebanyak 72 perawat pelaksana.

Pengumpulan data menggunakan tiga jenis instrumen yang telah diuji coba, terdiri dari isian data karakteristik responden (DKR), kuesioner kepuasan kerja (KKK), dan kuesioner penilaian perilaku kerja (KPPK). Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berbeda secara bermakna diantara perawat yang berpendidikan SPK/Bidan dan DIII/DIV. ($p < 0,05$). Perawat berpendidikan SPK/Bidan merasa lebih puas terhadap Gaji/Insentif, Kebijakan organisasi, tuntutan tugas, dan status profesional dibanding DIII/DIV ($p < 0,05$). Usia berkorelasi positif dengan perilaku kerja ($r = 0,244, p < 0,05$). Kepuasan kerja berkorelasi negatif dengan perilaku kerja ($r = -0,295, p < 0,05$). Penelitian ini menghasilkan model perilaku kerja yang merupakan fungsi dari variabel kebijakan organisasi ($\text{Beta} = -0,11$), Otonomi ($\text{Beta} = -0,112$), dan Usia ($\text{Beta} = 4,176$) + konstanta (32,237). Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya meningkatkan otonomi perawat dengan melakukan restrukturisasi metode penugasan, memperjelas acuan untuk setiap strata pendidikan, memperbaiki kebijakan pengembangan karier, dan pengendalian kemangkiran dan keterlambatan.

Daftar pustaka 72 (1984 -- 2003)

<hr>

Analysis of Relationship between Characteristic and Job Satisfaction with Job Behavior (Absenteeism and Lateness) Nurses in General District Hospital Dr. Murjani Sampit 2003 Absenteeism and lateness are job behaviors that could cause inefficiency, demoralization of staff and decrease job achievement. Many efforts have been done to decrease these behaviors, but in reality it is still found. The contributing factors to these job behaviors are individual characteristics and job satisfaction important to identify. Research has been done in General District Hospital Dr. Murjani Sampit on April 2003. Research design used cross sectional. Simple random sampling has been used as a sampling method to 72 staff nurses.

Data collection used three instruments which have been testified, includes questionnaire of respondents' characteristic, job satisfaction and evaluation of job behavior. This research revealed that job satisfaction is

significant different among nurses with educational background of SPK/Midwifery, D III/DIV ($p' < 0,05$). Satisfaction to the salary/incentive, organizational policy and professional status are felt more satisfied by nurses who have educational background of SPKIMidwifery compare to D III/D IV ($p < 0,05$). The age of respondent have a positive correlation with job behavior $V_s = 0,244$; $p < 0,05$). The Job satisfaction have a negative correlation with job behavior ($r_s 0,295$; $p < 0,05$). This research produces a job behavior model as a function of organizational policy variable (Beta= -0,11), autonomy (Beta= -0,112), and age (Beta= 0,176). + constant (32,237). The implication of this model is the important of increasing the nurses' autonomy by restructure of nursing care delivery method; clarify the accountability of every nursing educational level; revise career development policy; and control absenteeism and lateness.

References 72 (1984 - 2003)