

## Analisis kepuasan kerja karyawan rumah sakit umum daerah lubuklinggau kabupaten musirawas propinsi sumatera selatan tahun 2003

Agus S. Widodo, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=73613&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Pada era kompetisi yang semakin meningkat, meningkatkan produktivitas, komitmen terhadap organisasi dan kepuasan kerja karyawan merupakan masalah kritis bagi para pengelola, terutama dalam organisasi pelayanan kesehatan. Sebagai usaha untuk mendapatkan kejelasan tentang masalah ini di RSUD Lubuklinggau diadakan penelitian tentang kepuasan kerja karyawan karena belum pernah dilakukan sebelumnya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran tentang kepuasan kerja karyawan RSUD Lubuklinggau. Tujuan khusus meliputi ; (1) Diketahuinya kepuasan kerja karyawan; (2) Diketahuinya hubungan antara karakteristik individu, faktor penunjang dan faktor motivasi dengan kepuasan kerja; (3) Diketahuinya faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Penelitian kuantitatif ini menggunakan metode cross sectional dan dilaksanakan satu bulan dari tanggal 15 April 2003 sampai dengan 15 Mei 2003. Jumlah responden sebanyak 184 orang, semuanya pegawai negeri sipil rumah sakit. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis meliputi analisis univariat, analisis bivariat, dan analisis regresi.

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu rata-rata kepuasan kerja karyawan RSUD Lubuklinggau masih rendah yaitu 51%. Faktor lama kerja, pengawasan, kondisi kerja, kelompok kerja, penghargaan dan kesempatan berkembang mempunyai hubungan bermakna dengan kepuasan kerja. Faktor pengawasan, kondisi kerja, penghargaan dan kesempatan berkembang merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Model penentu kepuasan adalah model tanpa interaksi.

Kepada RSUD Lubuklinggau disarankan untuk meningkatkan kemampuan pengawas dengan mengikuti pelatihan kepemimpinan, memperbaiki kondisi kerja diantaranya mengganti peralatan medis dan penunjang medis yang telah usang, menentukan kriteria pemberian penghargaan serta jenis dan jumlahnya yang dapat memuaskan karyawan dan memberikan kesempatan berkembang dengan menyediakan dana dan mempermudah perizinan.

Daftar bacaan : 25 (1991- 2002)

*Employee Job Satisfaction Analysis Of Lubuklinggau District General Hospital, Musirawas Sumatera Selatan, 2003* In an era of increasing competition, maximizing employees productivity, commitment to the organization, and job satisfaction is a critical issue for administrators, especially in healthcare organization. For that reason, this research was conducted in Lubuklinggau District General Hospital because it has never been done before.

The purpose of this research was to get information about job satisfaction of the employee of Lubuklinggau District General Hospital, Musi Rawas. Specific purposes include :(1) to get a description of employees job satisfaction ;(2) to know the relationship between personal characteristics, supporting factors, motivation factors and job satisfaction; (3) to know the dominant factors that determine job satisfaction.

This quantitative research used the cross sectional method and was conducted over a period of one month from 15th April 2003 until 15'h May 2003,

The respondents were 184 , all government employees of the hospital. The data were obtained by administering questionnaire . The analysis techniques include univariate, bivariate and regression analysis.

The result of the research has shown the average job satisfaction of the employee of Lubuklinggau District General Hospital, Musi Rawas was low only 51%. The number of years of working, supervision, working condition, work group, reward and career opportunity factors had significant relationship with job satisfaction. Supervision, working condition, reward and career opportunity factors are dominant factors that determine job satisfaction. Determinant model of the job satisfaction is the model without interaction.

To Lubuklinggau District General Hospital, it is recommended to improve supervisor capability by leadership training, to improve work condition such as modernizing the old medical and supporting medical instrument, determine the criteria, variety and sum of reward that will satisfy the employee and give an opportunity to develop to the employee by preparing fund and facilitating allowance.

Reading : 25 (1991 - 2002)</i>