

## Hubungan karakteristik individu dan kehadiran dengan kepuasan kerja dosen di Jurusan Keperawatan dan Kebidanan Politeknik Kebidanan Bandung tahun 2003

Suherman, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=77839&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Dalam upaya meningkatkan kemampuan tenaga kesehatan yang handal dan profesional, maka keberadaan dosen yang profesional di institusi pendidikan sangatlah penting. Dosen mempunyai tugas dan tanggung jawab sangat besar dalam menentukan kualitas pendidikan. Oleh karena itu sudah selayaknya bagi institusi untuk memperhatikan kepuasan kerja dosen yang bekerja pada institusinya, karena kepuasan kerja seorang pegawai sering dianggap menggambarkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuan (Siagian, 1997).

Setiap individu akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan yang ada pada dirinya, karena pada dasarnya kepuasan bersifat individual (Robbins, 1998). Sebagai seorang individu yang unik, dosen mempunyai karakteristik yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Karakteristik tersebut diantaranya: umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, pangkat/golongan, dan jumlah tanggungan.

Kehadiran dosen dalam bekerja merupakan salah satu indikator kedisiplinannya dalam bekerja. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja rendah, cenderung memiliki tingkat kehadiran rendah, demikian sebaliknya (Davis, 1996).

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai gambaran karakteristik individu, kehadiran dan kepuasan kerja dosen, selain itu melihat hubungan antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja, kehadiran dengan kepuasan, dan karakteristik individu dengan kehadiran. Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan desain Cross Sectional. Lokasi penelitian di jurusan keperawatan dan kebidanan Poltekkes Bandung. Jumlah responden sebanyak 113 orang. Analisa data terdiri dari analisa univariat, bivariat dan multivariat.

Hasil penelitian ini menunjukkan sebagian dosen berumur <40 tahun (53,1%), jenis kelamin paling banyak perempuan (60,2%), tingkat pendidikan paling banyak adalah D4/S1 (62%), masa kerja setengahnya (56,9%) <17 tahun, sebagian besar adalah pangkat/golongan III (80,5%), setengahnya (51,3%) mempunyai tanggungan <4 orang, separuh lagi jumlah tanggungan >4 orang. Kehadiran dosen dalam bekerja berada di bawah rata-rata kehadiran (III jam) atau memenuhi 86% dan jam seharusnya. Karakteristik dosen yang mempunyai hubungan bermakna dengan kepuasan kerja adalah variabel umur ( $p=0,006$ ) dan jumlah tanggungan ( $p=0,040$ ). Variabel yang berhubungan dengan kehadiran yaitu umur ( $p=0,000$ ), jenis kelamin ( $p=0,025$ ) dan masa kerja ( $p=0,015$ ), hubungan kehadiran dengan kepuasan bermakna ( $p=0,413$ ). Hasil uji multivariat variabel yang paling dominan terhadap kepuasan kerja adalah umur dan jumlah tanggungan.

Disarankan institusi keperawatan dan kebidanan untuk memberikan perhatian kepada dosen yang berumur <40 tahun guna mendapatkan kepuasan dalam bekerja, misalnya pemberian tugas dan tanggung jawab

sesuai bidang keahliannya, diberikan kebebasan dalam mengembangkan diri sesuai kemampuan yang dimiliki. Dilakukan pengawasan jam kehadiran dosen setiap hari, perlu aturan untuk memberikan sanksi bagi dosen yang tidak memenuhi jam kerjanya.

Daftar Pustaka: 34 (1994-2002).

*Relationship between Individual Characteristics and Attendance with Job Satisfactory of Lecturers in Nursery and Midwifery Department of Bandung Polytechnic of Midwifery in 2003* In order to increase ability of health worker, and make them skillful and professional, it is very important the existence of professional lectures in educational institution. Lecturer has great responsibility on education quality. Because of it, it is worthwhile for institution to pay attention on job satisfactory of lecturer, because job satisfactory of a staff often considered as a description of organization effectiveness in achieving the goals (Siagian, 1997).

Every individual has different satisfaction level, as each one needs, because satisfactory is individually (Robbins, 1998). As a unique individual, lecturer has different characteristics such as; age, sex, education, working experience, rank, and number of burdens.

Lecturer's attendance in their jobs is one of indicators of working disciplinary. Employee who has low level in job satisfactory tend to have low in attendance, also in contrast (Davis, 1996).

The objective of this study is to gain information about description of individual characteristics, attendance, and job satisfactory of lecturer, in addition to view relationship between individual characteristics with job satisfactory, attendance with satisfactory and individual characteristics with attendance. This study carried out in Nursery and Midwifery Department of Poltekkes Bandung and use cross-sectional design. Respondents are 113 lecturers. Data analysis use univariate, bivariate, and multivariate analysis.

Result of this study showed that some of lecturer with age  $\geq$  40 years old (53,1%), most of them are women (60,2%), most education level is D41SI (62%), half of them have  $\geq$  17 year work experience, most of them at rank III (80,5), half of them have burdens  $\geq$  4 people (51,3%). Lecture attendance below average attendance (111 jam) or conform 86% of their working hours, Lecturer's characteristics that have significant relationship to satisfactory are age ( $p=0,006$ ) and number of burdens ( $p=0,040$ ). Variable which related to attendance are age ( $p=0,000$ ), sex ( $p=0,025$ ), and working experience ( $p=0,015$ ), relationship attendance with satisfactory is significant ( $p=0,013$ ). The result of multivariate analysis is the most dominant factors on job satisfactory are age and number of burdens.

It is recommended to midwifery and nursery institution to pay more attention to lecturer at age below 40 to satisfy their job, such as; giving their job assignment and responsibility as their specialties, give more flexibility to them to develop their self in their field. To conduct daily attendance monitoring of lecturer, and regulating sanction to those who has not fulfilled their working hours.

References: 34 (1994-2002)