

Studi pengaruh iklim kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung tahun 1995 = The study of affected climate job's to the job's satisfaction on the paramedic at Emergency Unit of Hasan Sadikin Hospital, 1995

Wawang Setiawan Sukarya, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=81683&lokasi=lokal>

Abstrak

Rumah sakit sebagai suatu organisasi, supaya dapat berkembang dengan sukses dan berhasil dengan baik, selain memerlukan manajemen yang tepat, juga harus memberikan perhatian yang penuh terhadap martabat pekerjaannya terutama terhadap kebutuhan mereka untuk mendapatkan kelayakan dan kesejahteraan yang dianggap memadai. Iklim kerja adalah salah satu faktor yang cukup berpengaruh terhadap kepuasan kerja seseorang. Penelitian-penelitian membuktikan adanya hubungan yang positif antara iklim kerja dan kepuasan kerja. Hasil analisa kuesioner tentang kepuasan kerja di UGDRS. Hasan Sadikin Bandung waktu tugas residensi tahun 1995, menunjukkan jumlah para perawat yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya cukup banyak yaitu sebesar 38.34%. Terdapat berbagai dimensi pengukuran iklim kerja, antara lain adalah pengukuran menurut Likert-Litwin-Stringer dan menurut Litwin-Meyer.

Penulis memilih pengukuran iklim kerja menurut Litwin dan Meyer karena alat ukur dari Litwin dan Meyer belum pernah diteliti, dicoba dan dipergunakan di rumah sakit. Lokasi penelitian dipilih dilakukan di Unit Gawat Darurat karena situasinya yang khusus, yaitu adanya Pelayanan. dalam 24 jam dan pasien yang datang pada umumnya dalam kondisi stres karena menderita penyakit akut atau trauma kecelakaan sehingga perlu memerlukan pelayanan yang serba cepat, akurat dan memuaskan. Situasi seperti ini diduga menyebabkan para pekerja di unit ini mempunyai ketegangan psikofisik yang relatif lebih tinggi dibanding bagian lainnya, sehingga masalah iklim dan kepuasan kerja kemungkinan akan lebih dirasakan. Yang diteliti adalah faktor-faktor yang diduga mempengaruhi iklim kerja menurut Litwin & Meyer yaitu: conformity, responsibility, standard, reward, clarity dan team spirit. Pengukuran ini diharapkan dapat menunjukkan adanya kesenjangan antara iklim kerja yang dirasakan dan iklim kerja yang diharapkan, dan ada tidaknya korelasi antara iklim kerja yang ada dengan derajat kepuasan yang dihayati para perawat dalam melakukan pekerjaannya ; terutama terhadap tujuh faktor kepuasan kerja yang diukur oleh alat ukur dari A.S.I.A (De attitude Schaal voor Industriale-Arbeid) yang meliputi kondisi-kondisi teknis organisatoris, kepemimpinan langsung, sistem upah gaji, ketegangan psikofisik, komunikasi atasar--bawaban, pandangan pekerja terhadap rumah sakit secara union, dan hal otonomi.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk melihat ada tidaknya hubungan antara kesenjangan dari iklim kerja yang dirasakan dan yang diharapkan dengan kepuasan kerja.

Metodologi: Penelitian ini merupakan studi 'Cross Sectional' terhadap 60 paramedis perawat di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Hasan Sadikin Bandung yang memenuhi kriteria penelitian dilihat dari jenis pekerjaan, pendidikan dan lama kerja. Pengambilan sampel dilakukan secara 'proporsional purposive random sampling'. Data IKR dan IKH diperoleh dari jawaban terhadap kuesioner dari Litwin dan Meyer, sedangkan data kepuasan kerja didapat dari kuesioner menurut A.S.I.A. Analisis statistik yang dipergunakan adalah tabel frekuensi, distribusi dan statistik deskriptif untuk analisis univariat, serta uji ANOVA dan analisis korelasi untuk analisis bivariat.

Hasil: Tenaga paramedis perawatan di UGD-RSHS merupakan kelompok tenaga yang potensial selain karena jumlahnya yang besar, juga karena peranannya untuk kelancaran pelayanan kesehatan. Tujuh puluh persen responden terdiri dari golongan II dan yang mempunyai masa kerja > 5 tahun adalah 83.33%. Kelompok yang merasa long puns terhadap kerjanya cukup banyak yaitu 39% dengan ranking kepuasan kerja terendah terhadap hal otonomi. Responden yang merasakan iklim kerja yang dirasakan lebih besar daripada yang diharapkan adalah yang terbanyak, sedangkan yang paling sedikit adalah yang merasakan tidak ada perbedaan. Empat variabel bebas (conformity, responsibility, standard dan team spirit) menunjukkan perbedaan rata-rata kepuasan kerja yang signifikan secara statistik, sedangkan 2 variabel bebas lainnya (reward dan clarity) perbedaan rata-rata tersebut tidak bermakna. Uji korelasi Pearson, menunjukkan 4 variabel bebas tersebut mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja sedangkan faktor reward dan clarity terbukti tidak ada hubungan.

Kesimpulan: Konsep penelitian ternyata tidak mampu membuktikan semua faktor yang menurut Litwin dan Meyer berhubungan dengan kepuasan kerja. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan konsep yang berbeda untuk meneliti faktor-faktor lain yang diduga ada hubungannya dengan kepuasan kerja seperti faktor organisasi, kepemimpinan, tujuan, kontrol, proses pengaruh interaksi, pengambilan keputusan, risiko, warmth, support, conflict, identity dan motivasi komunikasi. Dengan mengetahui iklim kerja dan kepuasan kerja, maka pimpinan rumah sakit dapat melakukan upaya-upaya perbaikan sesuai dengan prioritas, paling tidak terhadap conformity, responsibility, standard dan team spirit dengan tidak mengabaikan kedua faktor lainnya yaitu reward dan clarity. Sebaiknya masalah iklim kerja dan kepuasan kerja dapat dipantau secara berkala.

.....

In order to develop successfully and to be successful, the hospital as an organization needs an appropriate management and have to give full attention to the workers' prestige, especially to their needs in getting enough properness and welfare. Job climate is one of the factors which has enough affect to someone's job satisfaction. Many research proved the positive relationship between job's climate and job's satisfaction. The result of questionnaire analysis about job's satisfaction at Emergency Unit of Hasan Sadikin Hospital in 1995, indicate a great number of nurses who feel less satisfied with their jobs that is 38.34 percent. There are various measurement dimensions of job's climate, for example according to Likert, Litwin-Stringer and Litwin-Meyer.

The writer chooses the job's climate measurement by Litwin and Meyer because the measurement instruments from Litwin and Meyer have never been researched, tried and used at a hospital. The Emergency Unit is chosen as a research site because of its special situation, that is a service in 24 hours & the patient generally come in stress condition because of suffering from acute diseases or accident trauma. So they need a fast, accurate and satisfying service. A condition like this, has affected workers in this unit to have a psychophysical stress which is higher relative to another division, so the climate and job's satisfaction problem may be more felt. Factors which are researched to be affected job's climate according to Litwin and Meyer are conformity, responsibility, standard, reward, clarity and team spirit. These measurements are hoped would be able to indicate the discrepancy between job's climate which is felt and which is hoped, and there are or there aren't the correlation between job's climate exist and the satisfaction degree which is felt by nurses in doing their jobs; especially with seven factors job's satisfaction which is measured by measurement instrument from A.S.I.A (De attitude Schaal voor Industriële-Arbeid) to cover a technical organizational conditions, a direct leadership, a wage/salary system, a psycho-physical stress, a higher-subordinate communication, workers'

opinion about hospital in general, and autonomy problem.

Objectives: The research objectives are to see the connection of discrepancy between job's climate which is felt and which is hoped with job's satisfaction.

Methodology: This research is a form of "Cross Sectional" study to 60 paramedic at Emergency Unit of Hasan Sadikin Hospital Bandung who are fulfill the research's criteria observed from a kind of job, education and the duration of working. The sample taking are done by "proportional purposive random sampling"_ The job's climate which is felt and which is hoped data are found from the answers of questionnaire from Litwin and Meyer and job's satisfaction data from the questionnaire according to A.S_I_A. The statistical analysis uses table of frequency, distribution and descriptive statistic for univariate analyses and ANOVA test and correlation analysis for bivariat analyses.

Result: The paramedics in Emergency Unit are the potential workers because they are in great number and their role in smoothness health services. Seventy percent respondents are coming from the second level group and the most part (83.33 %) have the duration of working more than 5 years. The group who feels less satisfying to their job about 39 percent with the lowest rank of job's satisfaction to the autonomy problem_ Most of respondent group felt the job's climate is higher to the job's climate is hoped. On the other hand, the group which feels nothing different is the least. There are four intervening variables (conformity, responsibility, standard and team spirit)which is pointed out the average differences of job's satisfaction that have meaning statistically, while another two intervening variables (reward and clarity) those average differences have no meaning. The Pearson's correlation test shows those four intervening variables have relationship with job's satisfaction. The reward and clarity factors is proven having no connection with job's satisfaction.

Conclusion: The research concept, are not able to prove all factors according to Litwin and Meyer, have relationship with job's satisfaction. Further research by different concept based on another framework of theory, which has existed, are needed to examine to another factors being estimated have connection with job's satisfaction such as organization factor, leadership, purposes, control, interaction influence process, decision malting, risks, warmth, support, conflict, identity & communication motivation. By knowing job's climate and job's satisfaction, the Board of Direction of the hospital would be able to do improvement efforts which is appropriate with priority, at least direction to conformity, responsibility, standard and team spirit, with no ignore to another two factors like reward and clarity. It is preferable to monitor the job's climate and job's satisfaction problems regularly.