

Analisis hubungan karakteristik perawat dan iklim kerja dengan disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah banyumas jawa tengah tahun 2002

Rasmun, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=97353&lokasi=lokal>

Abstrak

Disiplin perawat saat ini menjadi masalah umum yang dirasakan baik oleh manajer rumah sakit maupun oleh masyarakat penerima jasa pelayanan kesehatan (Ilyas,1999) Berbagai teori menjelaskan bahwa salah satu penyebab dari masalah disiplin kerja perawat adalah iklim kerja atau organisasi ditempat dimana perawat itu bekerja. Rumah sakit umum daerah Banyumas adalah rumah sakit milik pemerintah sampai dengan November 2001 memiliki kapasitas 240 tempat tidur dengan jumlah perawat 193 (PNS dan Kontrak Karya) merupakan RS Type B pendidikan dengan tingkat disiplin kerja baik (Supriyatna, 2001).

Untuk mendapatkan gambaran faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja perawat, penulis melakukan penelitian yang berjudul "Analisis hubungan karakteristik perawat dan iklim kerja dengan disiplin kerja perawat pelaksana di rumah sakit umum daerah Banyumas Jawa Tengah". Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan karakteristik dan iklim kerja dengan disiplin kerja perawat pelaksana, dengan rancangan penelitian analitik kuantitatif cross sectional. Populasi penelitian di 10 ruang rawat inap berjumlah 98 orang perawat status PNS, sampel seluruhnya berjumlah 77 orang. Kuesioner yang digunakan 3 macam yaitu Kuesioner A untuk karakteristik perawat. Kuesioner B untuk iklim kerja dan kuesioner C untuk observasi disiplin kerja. Kuesioner B telah diuji cobakan terhadap 30 orang perawat pelaksana di RSUD Parikesit Tenggarong Kalimantan Timur. Kuesioner B 28 item hasil uji validitas diperoleh nilai valid yaitu $r = < 0,361$ uji realibilitas diperoleh nilai alpha 0,7884 item soal yang tidak reliabel kemudian direvisi redaksionalnya selanjutnya digunakan untuk melakukan penelitian.

Hasil penelitian : dilakukan uji univariat dengan disittibusi frekuensi, uji bivariat dengan Chi-Square sedangkan uji multivariat dengan Regresi logistik sederhana. Melalui uji univariat diperoleh jumlah perawat perempuan 79,2%, sebagian besar umur perawat dibawah atau sama dengan 27 tahun (64,9%), Pendidikan D3 Keperawatan (93,5%), perawat yang mempunyai persepsi baik terhadap iklim kerja (48,1%), perawat yang mempunyai disiplin kerja baik (36,4%). Hasil uji bivariat didapatkan; bahwa dimensi iklim kerja yang mempunyai hubungan yang bermakna dengan disiplin kerja adalah kesesuaian,($Pv=0,000$), tanggungjawab ($Pv=0,009$), penghargaan ($Pv=0,011$), kejelasan (0,000), rekan kerja (0,000), dan kepemimpinan (0,027).

Dari hasil uji multivariat regresi logistik menunjukkan bahwa kejelasan terhadap peran tugas perawat pelaksana di dalam tim keperawatan dan kejelasan terhadap pelaksanaan standar prosedur tindakan keperawatan. Dan rekan kerja merupakan dimensi iklim kerja yang mempunyai kontribusi paling kuat terhadap disiplin kerja perawat. Jika kejelasan diperbaiki dalam sistem manajemen maka mempunyai peluang untuk meningkatkan disiplin kerja sebesar 22,9 kali setelah dikontrol dengan perbaikan hubungan rekan kerja dan faktor lainnya. Sedangkan rekan kerja mempunyai peluang terhadap peningkatan disiplin kerja perawat sebesar 4,7 kali setelah dikontrol dengan variabel dan faktor lainnya.

Kesimpulan: Disiplin kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap adalah 36,4% yang disiplin kerjanya baik. Faktor dimensi iklim kerja yang mempunyai hubungan dengan disiplin kerja adalah kesesuaian, tanggungjawab, penghargaan, kejelasan, rekan kerja dan kepemimpinan. Dari kelima faktor tersebut terdapat dua faktor yang paling besar kontribusinya terhadap disiplin kerja adalah faktor kejelasan dan rekan kerja

Saran yang dibelikan kepada direktur RSUD Banyumas adalah bahwa kejelasan peran dan tugas, standar dan prosedur kerja didalam tim keperawatan merupakan faktor utama yang dapat meningkatkan disiplin kerja perawat oleh karena itu perlunya pihak rumah sakit melakukan kajian terhadap program peningkatan disiplin yang dikaitkan dengan iklim kerja yaitu kejelasan. Mengadakan pertemuan berkala untuk mengevaluasi pelaksanaan prosedur tetap ditingkat perawat pelaksana. Pelatihan pelaksanaan prosedur tetap kepada kepala bidang keperawatan, perlunya mengadakan pengarahan dan pengawasan dalam mengimplementasikan uraian tugas dan prosedur tetap tugas-tugas keperawatan sehari-hari, terutama yang berkaitan dengan koordinasi keterkaitan tugas satu dengan lainnya, kiranya juga dapat melakukan pengarahan dan pengawasan yang efektif terhadap tim kerja agar tercipta hubungan antar perawat yang harmonis saling mendukung dalam melaksanakan tugas-tugas keperawatan. Untuk peneliti ; perlunya melakukan penelitian lanjutan terhadap hubungan iklim kerja dengan disiplin kerja perawat dengan populasi yang diperbesar.

<hr>

Nurse's working discipline has become common problem for manager of the hospital, or by people receiving health care services (Ilyas, 1999). Many theories explain that one of etiology of nursing working discipline is its working climate or organization climate where nurses work. Banyumas Hospital is a government hospital has capacity 240 beds and 193 nurses until November 2001 (PNS dan Kontrak Karya) it is a type B education hospital with good working discipline (Supriyatna, 2001).

To get an overview about factors connected with nurse's working discipline of writer has done research titled: "Analysis connections of nurse's characteristic and working climate with nurse's working discipline in the patient unit of RSUD Banyumas Central Java". The purpose of the research is to analyze connection of nurse's characteristic and working climate with nurse's discipline, the design is a research plan analytic quantitative-cross sectional. "the population got from I0 ward they are 10 are 98 nurses, and they are samples 77 persons.

Questioners for research consist of three model, that Question A for nurse's characteristic data, question B for working climate data and question C for observation nurse's working discipline. Question have the fasted to 30 nurses at RSUD Parikesit Tenggarong, East Kalimantan validity test to have gained $r = 0,361$. and the reliability alpha 0,7884 items test which are not reliable, has been revised.

Research results: for univariate test with frequency and distribution, bivariate analysis used chi-square test and multivariate analysis with logistic regression test. From univariate test gained the sample are 79,2% women nurses. Mostly their ages below or average 27-years old (64,9%). Diploma III nursing education (93%), nurses have good perception of working climate (48,1%), nurses with good working discipline (36,4%). Results of Bivariate analysis using Chi-Square; that there is not connection between all

characteristics of nurses with their work discipline. Work climate dimensions that have significant connection are appropriateness ($Pv=0,000$), responsibility ($PV=0,009$), reward ($Pv=0,011$), clarity ($Pv=0,000$), work partnership ($Pv=0,000$) and leadership ($Pv=0,027$).

Results of multivariate test regression logistic shows that clarity of role and task in the tim work, clarity to standar procedure in nursing inttxvention and work partnership have a Strongest contribution to nurse?s working discipline. If clarity revised on management system there will be a chance to get of working discipline 22,9 times after controlled with revised partnership and other factors. While partnership has chance of increasing nurse?s work discipline about 4,7 times after controlled with variable and other factors.

Result of research; Discipline nurse?s working disoiplineathospitalizing room the gained total 36,4% is the good discipline work. While work climate discipline dimension has mmning connection is exact dimensiopn , nesponsniility, clarity, work partnership and leadership. Suggwtions given to directions of RSUD Banyumas are that clarity is the main factor to increase nurse's work discipline, that's why it is necessary for the hospital to explain its authority and regulations also with discipline program promotion to connected with climate work. Meeting periodic for discused implementation job discription in the patien unit. Top Manager of Nursing needs to efective controlling to tim work, especially those connected with coordination of one job relationship with another- Also able to direct and effectively control the nurses in doing their jobs. To the researcher: the necessary to do continues research of connection between work climate and nurse discipline with a big population.