

# Analisis hubungan kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pegawai administrasi instalasi rawat jalan dan laboratorium RSUD Budhi Asih Tahun 2008 = corelation analysis on quality of work life and employees organizational commitment of out patient's and laboratory's administration employees of RSUD Budhi Asih on the year of 2008

Ratikh Pranita, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20340036&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Dalam rangka mewujudkan prinsip efisiensi dan produktivitas pada pengelolaan RSUD Budhi Asih, dibutuhkan pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi, Menurut Greenberg dan Baron (2000:), pegawai dengan komitmen yang tinggi akan menunjukkan sikap dan keinginan yang tinggi pula untuk berbagi dan mempersembahkan sesuatu yang dibutuhkan organisasi. Komitmen yang kuat dapat dicapai dengan meningkatkan kualitas kehidupan kerja (quality of work life). Para ahli telah mengembangkan program-program peningkatan kualitas kehidupan kerja untuk meningkatkan motivasi, kepuasan, dan komitmen pegawai, yang mana faktor-faktor ini berperan dalam meningkatkan performa organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Alvin (2006) waktu kerja produktif pegawai administrasi RSUD Budhi Asih hanya 64.6%. Selain itu, aspek-aspek kualitas kehidupan kerja di RSUD Budhi Asih masih kurang dikembangkan, dengan kondisi kerja seperti ini, dikhawatirkan akan terjadi penurunan komitmen organisasi pegawai yang akan berdampak buruk bagi Rumah Sakit. Permasalahan utama yang diajukan dalam penelitian ini adalah gambaran hubungan aspek kualitas kehidupan kerja berdasarkan Cassio (2006) yang terdiri dari partisipasi karyawan, pengembangan karir, rasa bangga terhadap perusahaan, lingkungan kerja, penyelesaian masalah dan komunikasi, dengan komitmen organisasi pegawai administrasi instalasi Rawat Jalan bagian front office dan Laboratorium RSUD Budhi Asih. Komitmen organisasi dilihat dari masing-masing komponen berdasarkan Allen dan Meyer (1990), yaitu komitmen efektif, komitmen rasional, dan komitmen normatif. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini, penulis berupaya memperoleh jawaban atau informasi mendalam dari pegawai administrasi instalasi Rawat Jalan bagian front office dan Laboratorium RSUD Budhi Asih yang seluruhnya berjumlah 37 orang. Untuk memperoleh data digunakan instrumen berupa pedoman wawancara mendalam dan dokumen yang berhubungan dengan topik penelitian. Hasil wawancara mendalam menunjukkan bahwa dari 37 pegawai terdapat 11 orang dengan kualitas kehidupan kerja tinggi, 23 orang sedang, dan 3 orang rendah. Untuk komitmen, didapatkan hasil, yaitu: 3 orang komitmen afektif, 29 orang komitmen rasional, dan 5 orang komitmen normatif. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pegawai. Tidak berhubungannya kedua variabel dalam penelitian kurangnya validitas internal pada instrumen penelitian. Bagi pihak manajemen rumah sakit, disarankan untuk melakukan program-program peningkatan kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi pegawai. Untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai, dapat dilakukan peningkatan partisipasi pegawai terhadap program dan kegiatan rumah sakit melalui pembagian angket/kuesioner, serta perwakilan pegawai pelaksana dalam rapat besar. Perlu diadakan rekreasi dan kegiatan kekeluargaan non formal, menegakkan sistem reward dan punishment, mempertimbangkan program pendidikan dan pelatihan bagi

pegawai front office, memperbaiki situasi ruang kerja front office dari segi keamanan dan keselamatan kerja dan mengadakan program konseling bagi pegawai. Untuk meningkatkan komitmen organisasi, sebaiknya pihak manajemen mengetahui kebutuhan-kebutuhan dominan pegawai melalui pembagian angket, yang selanjutnya hal ini dapat menjadi masukan bagi pihak manajemen untuk peningkatan motivasi pegawai. Pembinaan dan pengembangan kompetensi juga perlu dilakukan, sehingga pegawai merasakan adanya dukungan dan kemudahan dalam bekerja. Untuk peneliti yang akan datang, sebaiknya meningkatkan validitas internal instrumen penelitian dengan disesuaikan budaya informan, yaitu dengan melakukan pengelompokan berdasarkan karakteristik pribadi. ....In order to fulfill the efficiency and productivity principles on the running of RSUD Budhi Asih, it is necessary to find employees with high organizational commitment. According to Greenberg and Baron (2000), employees with high organizational commitment will show some good manner and high needs to share and give the best to the organization. A strong commitment can be obtain by improving the quality of work life. Many experts have developed quality of work life improvement programs to improve motivation, satisfaction, and employees' commitment by which these factors take a very crucial part on the performance improvement scenario of the organization. Based on the research done by Alvin (2006), productive work time of RSUD Budhi Asih, clerical employees is only 64.6%. Besides, their quality of work life is not yet well-developed. With this working condition, it is possible that there will be some organization commitment degradation in the future which may affect baldy for the hospital. The main problem proposed by this research is the description of possible conection between the quality of work life aspects based on Cassio (2006) ? employee participation, carer development, pride, equitable, compensation, job security, wellness, safe environment, conflict resolution, and communication with organizational commitment of Out Patient's front office and Laboratory employees of RSUD B udhi Asih. Organizational commitment, rational commitment, and normative commitment. This research is done with some qualitative and quantitative approach. The researcher is trying to gather in-depth answer or information from front officers and Laboratory clerical employees which sum up for a total of 37 persons. To gain data the researcher used in-dept interview and documents related to research topic. In-depth interview showed that II out of 37 employees have high quality of work life. Commitment, that is: 3 people with affective commitment, 29 people with rational commitment, and 5 people with normative commitment. Analysis output showed that there is no significant relation between the quality of work life and employee's organizational commitment. This fact ls caused by the lack of internal validity on the research instruments. As for the hospital, it is suggested to do some employees commitment and quality of work life improvement programs. To improve the employee?s quality of work life, hospital management suggested to improve the employees participation on hospital programs and activities, and representativeness of employees on hospital meeting's. Hospital suggested to make recreation programs and non\*formal activities. establish reward an punishments front officers, fix the situation of front officers working area related to safety environment. and make a counsellng's program for employees. To improve the employee's organizational commitment, hospital management should find the employee's dominant needs by questionnaire, this way can be useful for hospital's management to improve employee's motivation. Competency improvement is important also, in order to support and make the job easy. For future research., it is suggested to improve internal validity on the research instruments, depend on the informans culture, by categorized the informans based on their internal characteristics.