

Analisis tingkat pemenuhan kebutuhan berdasarkan tingkat kepuasan kerja dan hubungannya dengan karakteristik individu staf Puskesmas Kota Jambi tahun 2002 = Analysis level of need fulfillment on the based level of work satisfaction and related with individual of characteristics staffs of the Kota Jambi Public Health Centre in 2002

Bairizal, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=71015&lokasi=lokal>

Abstrak

Secara umum dapat dikatakan bahwa salah satu penyebab terjadinya penurunan mutu pelayanan di puskesmas disebabkan relatif rendahnya tingkat pemenuhan kebutuhan dan tingkat kepuasan kerja. Selaras dengan hal ini karakteristik individu diduga mempunyai hubungan dengan tingkat pemenuhan kebutuhan dan tingkat kepuasan kerja staf puskesmas.

Penelitian dengan desain cross sectional melalui analisa kuantitatif, dilakukan untuk mengetahui tingkat pemenuhan kebutuhan berdasarkan tingkat kepuasan staf puskesmas, serta mengetahui hubungan karakteristik individu berdasarkan; (umur, pendidikan, jumlah anak, jumlah tugas pokok, jumlah tugas tambahan, lama tugas di puskesmas, golongan pangkat, jumlah penghasilan dari puskesmas, fasilitas dari puskesmas dan tingkat pengetahuan) dengan tingkat pemenuhan kebutuhan dan tingkat kepuasan kerja staf puskesmas kota Jambi.

Beberapa variabel yang diduga sebagai sumber pemenuhan kebutuhan dan sumber kepuasan kerja staf dibatasi pada aspek; finansial, afiliasi sosial, peningkatan karir, aspek pekerjaan, sarana pekerjaan dan aspek keorganisasian dengan pengukuran penelitian adalah total skor variabel dengan menggunakan skala likert pada kategori jawaban; sangat memenuhi kebutuhan, memenuhi kebutuhan, agak memenuhi kebutuhan, tidak memenuhi kebutuhan, sangat tidak memenuhi kebutuhan dan total skor tingkat kepuasan pada kategori jawaban; sangat puas, puas, agak puas, tidak puas, sangat tidak puas. Hasil penelitian ini diperoleh beberapa temuan sebagai berikut :

- 1). Secara umum dapat dikatakan bahwa tingkat pemenuhan kebutuhan staf dapat dikategorikan tinggi, (53,8%) menyatakan memenuhi kebutuhan, dan tingkat kepuasan staf puskesmas dapat dikategorikan sedang, (35,2%) mengatakan agak puas.
- 2). Dari 10 karakteristik individu yang diduga mempunyai hubungan dengan tingkat pemenuhan kebutuhan staf terdapat 5 variabel (umur, lama tugas, golongan pangkat, jumlah anak dan jumlah tugas tambahan) dengan taraf signifikan ($p = 0,0001$).
- 3). Dan terdapat 5 variabel diduga pula mempunyai hubungan dengan tingkat kepuasan kerja staf (umur, lama tugas, golongan pangkat, tingkat pendidikan dan jumlah anak) pada taraf signifikan ($p = 0,0001$).
- 4). Secara bersama terdapat 2 variabel karakteristik individu yang berhubungan bermakna berturut-turut dengan tingkat pemenuhan kebutuhan staf puskesmas yaitu: karakteristik golongan pangkat dan tugas tambahan ($P = 0,001$), Artinya dapat ditafsirkan pula bahwa secara umum tingkat pemenuhan kebutuhan staf puskesmas akan berkurang atau menurun jika golongan pangkat dan tugas tambahan staf puskesmas bertambah.

5). Dan terdapat 2 variabel karakteristik individu yang berhubungan bermakna berturut-turut dengan tingkat kepuasan kerja staf puskesmas yaitu: karakteristik golongan pangkat dan tingkat pendidikan. Artinya dapat ditafsirkan pula bahwa secara umum tingkat kepuasan staf puskesmas akan bertambah tinggi jika tingkat pendidikan staf puskesmas semakin tinggi, tetapi seiring dengan meningkatnya status golongan pangkat staf tingkat kepuasan mereka ditafsir menjadi turun.

Rekomendasi Kebijakan yang penting dari hasil penelitian ini, terutama ditingkat dinas, peningkatan sumber daya manusia melalui rencana peningkatan karir, evaluasi terhadap kinerja dan melakukan beberapa kegiatan pelatihan dan ditingkat operasionalisasi puskesmas, agar selalu dilakukan pemantuan terhadap karakteristik yang diduga mempunyai hubungan dengan tingkat pemenuhan kebutuhan dan tingkat kepuasan kerja sebagai alternatif pemecahan masalah staf.

In general, it can be said that one important factor related to low quality of service in health centre is low level of work satisfaction and their need fulfillment. On the other hand work satisfaction and need fulfillment is also related to individual characteristic.

This study is a cross sectional research with quantitative approach, which is conducted to examine need fulfillment and work satisfaction and to observe relationship between these variables with individual characteristics such as age, level of education, number of children, number of main tasks, additional tasks, years of work experience, level of seniority, salary, facilities to fulfill the job and level of work knowledge.

Both dependent variables (i.e., need fulfillment and work satisfaction) are measured by several indicators such as financial, social affiliations, career development, working condition, organization support, likert scale with 5 level answers were used.

This study showed results as follows:

1. In general, need fulfillment is high (53,8%) and moderate satisfaction level (35,2%).
2. Five characteristics variables are significantly related to need fulfillment at $P=0.0001$ (age, years of experience, seniority, no of child, and additional task).
3. Five characteristics variables are significant related to work satisfactions at $p=0.0001$ (Age, years of experience, seniority, level of education and number of children).
4. Multivariable statistic with linear regression showed 2 variables reversely related to need fulfillment, which are seniority and additional task (at $p=0.0001$). It meant that the high seniority or the more additional task given to the employers will decrease score of need fulfillment.
5. Multivariable statistic with linear regression showed 2 variables very reversely related to need fulfillment, which are seniority and level of education (at $p=0.0001$). It meant that the high seniority or that meant is level of staff work satisfaction, that the high seniority given to employers will decrease score of staff work satisfactions.

This study recommends several important policy and managerial action, as follows: at district level, District Health Organization (DHO) should develop human resource plan that includes career development, valid performance evaluation and training development and at operational level, head of Puskesmas should always monitor level of operating and factor related to it.