

Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga Pelaksana Gizi Sub Instalasi Pengolahan dan Penyaluran Makanan Instalasi Gizi RSUPN Dr.Cipto Mangunkusumo, Jakarta

Hilma Umar, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=72867&lokasi=lokal>

Abstrak

Pelayanan gizi rumah sakit (PGRS) sebagai salah satu sub sistem dalam sistem kesehatan paripurna di rumah sakit, dalam upaya peningkatan mutu pelayanannya haruslah ditunjang oleh sumber daya manusia yang memadai. Dalam salah satu kegiatan PGRS yaitu penyediaan, pengolahan dan penyaluran makanan, tenaga pelaksana gizi merupakan komponen utama, dan motivasi kerja mereka yang tinggi akan sangat mendukung keberhasilan PGRS.

Motivasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu yang bersumber dari dalam diri seseorang (umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, jumlah anak, status perkawinan, status kepegawaian) dan faktor yang bersumber dari luar seperti kebijakan organisasi, hubungan pribadi dengan sesama/atasan, kondisi lingkungan kerja, imbalan dan pengawasan.

Untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja tenaga pelaksana gizi di Sub Instalasi Pengolahan dan Penyaluran Makanan (STPP), dilakukan penelitian studi observasional dengan metode cross-sectional pada seluruh (72 orang) tenaga pelaksanaan gizi di SIPP. Pengambilan data primer dilakukan melalui wawancara langsung dengan menggunakan alat bantu berupa kuesioner.

Untuk melihat kemaknaan hubungan antara masing-masing dari 12 variabel bebas dengan tingkat motivasi kerja dilakukan uji chi-square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor status perkawinan, status kepegawaian dan imbalan mempunyai hubungan bermakna dengan motivasi kerja. Dari hasil tersebut disampaikan saran untuk meningkatkan motivasi kerja tenaga pelaksana gizi SIPP yaitu mengembangkan program motivasi dan penampilan kerja bagi tenaga pelaksana gizi ; menyediakan kondisi dan lingkungan kerja yang layak ; membentuk sistem supervisi untuk setiap tingkatan kegiatan dan mengembangkan standar _penampilan kerja ; mengembangkan sistem reward bagi pegawai negeri sipil (PNS) sesuai kebijakan rumah sakit ; mengembangkan dan menerapkan sistem kontrak kerja yang dilengkapi dengan spesifikasi kerja dan imbalan bagi tenaga bukan PNS ; serta menganalisis dan meningkatkan sistem insentif/penggajian secara bertahap dan berkala.

Daftar bacaan: 32 (1984 - 1999)

<hr>

Nutritional care service is one of the sub systems of comprehensive health care system in the hospital. Human Resources are one of the important inputs to support the effectiveness of the whole operation of the system. Food service management system which compose namely the preparation, production, distribution of food component is the biggest working unit in nutrition department which has more than fifty percents of the total personnel's in nutrition department.

Motivation at work is influenced by many factors either the internal factor of the person (age, sex, education background, period/years of work, member of the family, marital status, employee status), or the external factors such as policy, organization, personnel relationship to others sub ordinate, working condition, reward and supervision system.

An observational cross sectional study has been conducted in June 2000 in order to identify the relationship between motivation at work and related factors on seventy two Dr. Cipto Mangunkusumo Hospital food service personnel's. The primary data was collected through interviewed using closed questionnaire.

The relationship between motivation at work and 12 independent variables were assessed using chi-square test. The study shown that marital status, employee status and incentive reward has a significant relationship with motivation at work Based in this founding, the writer recommends some aspects as followed: Develop the motivation and work performances program for food service personnel's. Provide appropriate condition and working environment.

Formulate the supervision system for each level of activities and develop work performance standard of food service personnel's. Develop reward system for the government's employee according to the policy of the hospital. Develop and apply the contract system with work specification and appointed salary for auxiliary personnel's. Analyze and improve the incentive/salary system gradually and periodically.

Bibliography: 32 (1984 -1999)