

Hubungan kepuasan kerja perawat dengan keikatan terhadap organisasi di RS Puri Cinere tahun 2003

Paramita Puspasari, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=76828&lokasi=lokal>

Abstrak

Sumber Daya Manusia didalam sebuah organisasi menempati kedudukan yang strategis dan vital bagi kemajuan organisasi.

Untuk dapat mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia, rumah sakit perlu memperhatikan kepuasan sumber daya manusianya agar dapat meningkatkan kinerja dan memberikan kepuasan kepada pelanggan .

Keikatan pada organisasi telah menjadi masalah utama yang diperhatikan oleh organisasi sehubungan dengan usaha Untuk menciptakan kualitas hubungan yang memuaskan antara karyawan dan organisasi. Keikatan pada organisasi dianggap sebagai cerminan sikap karyawan terhadap berbagai kondisi dari organisasi. Sehingga adanya sikap negatif dari karyawan yang tampil dalam bentuk rendahnya keikatan organisasi akan menimbulkan dampak negatif yang salah satunya adalah turn over.

Dari rata-rata angka turn over karyawan di rumah sakit Puri Cinere sebesar 10,4 %, ternyata terbesar adalah dari bagian keperawatan, yaitu rata-rata sebesar 54,75%.

Angka turn over perawat yang tinggi merugikan rumah sakit karena akan dibutuhkan proses rekrutmen dan seleksi karyawan baru, program orientasi, pendidikan dan latihan lagi yang akan memakan waktu dan biaya cukup mahal. Apalagi perawat adalah tenaga inti di pelayanan rumah sakit, sehingga bila turn over tinggi, kinerja perawat menjadi turun, pelayanan kepada pasien berkurang dan akhirnya mutu pelayanan medik menjadi turun.

Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh perawat yang telah bekerja lebih dari satu tahun yaitu sejumlah 119 orang dan akan dilihat hubungan antara karakteristik individu yaitu umur, pendidikan, lama kerja, status perkawinan dan tempat kerja dengan kepuasan kerja perawat terhadap enam komponen kepuasan kerja yaitu upah, wewenang, tuntutan tugas, kebijakan organisasi, interaksi dan status profesional.dan hubungan komponen kepuasan kerja perawat dengan keikatan organisasi.

Penelitian ini adalah penelitian survey dengan desain cross sectional , Data yang dikumpulkan adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner pengukuran kepuasan kerja Index of work satisfaction .

Dari hasil penelitian didapatkan tidak ada hubungan yang bermakna dari karakteristik individu dengan kepuasan kerja perawat . Upah dipersepsikan paling penting, tetapi dari tingkat kepuasannya dipersepsikan paling tidak memuaskan. Secara keseluruhan didapatkan 52,1 % responden menyatakan tidak puas.

Dari variable kepuasan kerja, didapatkan komponen upah, tuntutan tugas dan kebijakan organisasi mempunyai hubungan bermakna dengan keikatan organisasi, dan komponen kebijakan organisasi yang paling besar pengaruhnya terhadap keikatan organisasi.

Disarankan agar manajemen rumah sakit memperhatikan dan meninjau kembali sistem kompensasi yang berlaku, bagian keperawatan membuat pedoman test untuk jenjang karier, menyesuaikan tiap perubahan jenjang karier yang telah dibuat dengan sistem kompensasinya, melaksanakan rotasi perawat secara teratur, meninjau kembali struktur organisasi bagian keperawatan sehingga diharapkan dapat meningkatkan keikatan terhadap organisasi perawat di rumah sakit Puri Cinere.

Human resources hold a strategic and vital function in an organization. To optimize the human resources performance, the satisfaction of human resources has to be considered in order to uphold their performance and the customer's satisfaction.

Organizational bonding is one of the issues towards creating a satisfying relationship between the employee and the organization, Organizational bonding is a reflection of its employee in relation with the organization's conditions. A negative attitude in form of low organizational bonding within the employees creates a negative effect such as turnover.

Among the 10.4% of the total turnover in Puri Cinere Hospital, 54.75% were nurses. The alarming rate of the nurse's turnover has to be paid expensively due to the high cost of recruitment, selection, orientation, education and training for new employees, not to mention the time wasted in its process. Since nurses are the major resource in delivering service, a high rate of nurse turnover can trigger a low nurse's performance. This low performance influence the service delivery for patients that can eventually lower the medical services itself.

A cross sectional survey research was carried out by gathering primary data using questionnaire to score work satisfaction using Index of work satisfaction. The research covered 119 nurses that have been working for Puri Cinere Hospital for over one year. The research itself surveys the relationship between individual characteristic (age, length of career, education, marital status and place of work) with the nurse's work satisfaction toward six component of work satisfaction (authority, job demand, organizational policy, interaction and professional status) and the relation of this six component with organizational bonding.

There were no significant relationships between individual characteristics with nurse's work satisfaction. Wage was the most perceptively considered in terms of level of importance, but least perceptively considered in relation with level of satisfaction. There were around 52.1% nurses who find themselves not satisfied with their work.

Wage, job demand and organizational policy were among the variables of work satisfaction that had a significant relationship with organizational bonding where organizational policy came out as the biggest influence.

It is advisable that the hospital management reconsiders the compensation system. Nursing department should create test guidance for career development, adjust changes in career development in line with compensation system, rotate nurse regularly, reconsider the organizational structure in nursing division so that the organizational bonding of nurses in Puri Cinere Hospital can be optimized.</i>