

Peran iklim kerja terhadap ketidakpuasan kerja karyawan di RSUD. Lubuk Linggau th.2005

Muhammad M, Asep

Deskripsi Lengkap: <https://lib.fkm.ui.ac.id/detail.jsp?id=11298&lokasi=lokal>

Abstrak

Pendahuluan: Ketidakpuasan kerja menjadi kajian penting ketika dampak isu globalisasi dan otonomi membawa perubahan berbagai kebijakan pemerintah daerah atas rumah sakit umum daerah (RSUD). Produktivitas sumber daya manusia (SDM) menjadi isu strategis keberlangsungan kualitas jasa pelayanan rumah sakit. Kondusifitas iklim kerja dapat menjamin optimalisasi produktivitas kerja dan menekan ketidakpuasan kerja karyawan pada level terendah. Peran faktor pembentuk iklim kerja menjadi cukup relevan untuk diteliti. Tujuan: Tujuan penelitian adalah diketahuinya peranan iklim kerja serta faktor-faktor yang berhubungan terhadap ketidakpuasan kerja. Metode: Disain yang digunakan adalah cross sectional dan indepth interview. Analisis data menggunakan Chi-square dan Logistic regression. Jumlah sampel yang diolah sebanyak 162 responden dan 4 orang informan. Penelitian dilaksanakan di RSUD Lubuk Linggau Sumatera Selatan, selama Januari hingga Agustus 2005. Hasil: Hasil penelitian mendapatkan tingkat ketidakpuasan kerja karyawan sebesar 54,9%. Variabel kondisi komunikasi, kondisi kepemimpinan, kondisi psikologis pekerjaan dan jumlah tanggungan, adalah variabel yang berperan terhadap angka ketidakpuasan kerja itu. Kondisi komunikasi adalah variabel dengan keeratan hubungan paling dominan. Hasil kajian kualitatif mendapatkan otonomi pengelolaan keuangan dan SDM sebagai kendala pokok manajemen rumah sakit; proses perumusan visi, misi maupun konsep mutu layanan rumah sakit belum berjalan sebagaimana mestinya; rumusan rencana strategis (2004-2009) baru sebatas upaya pemenuhan ketentuan formal birokrasi; perubahan iklim kerja organisasi menjadi harapan sebagian besar informan. Kesimpulan: angka ketidakpuasan kerja karyawan RSUD Lubuk Linggau adalah cukup tinggi (54,9%) dan terdapat empat faktor yang secara signifikan berperan terhadap tingginya ketidakpuasan kerja. Kebijakan otonomi yang belum terealisasi adalah kendala pokok manajemen rumah sakit. Perubahan iklim kerja organisasi menjadi harapan sebagian besar informan. Saran: Saran untuk menekan ketidakpuasan kerja: teguran kepada karyawan diiringi dengan solusi; penghargaan terhadap karyawan berprestasi disampaikan secara khusus oleh pimpinan atau atasannya; diklat diprogramkan sesuai tuntutan pekerjaan karyawan; rancang sistem promosi jabatan bagi karyawan berprestasi; diseminasi informasi kewenangan masing-masing posisi karyawan dilakukan secara terbuka; kejelasan tugas, wewenang dan tanggung jawab disosialisasikan secara terpadu. Saran untuk perbaikan manajemen: mengagendakan realisasi otonomi secara terencana, konsisten dan terukur; optimalisasi dan diseminasi transparansi informasi yang menyangkut kepentingan karyawan; memulai pembicaraan guna menyepakati visi dan komitmen bersama atas perubahan yang diharapkan; mengaktifkan dan menempatkan personel berkompeten dalam satuan pengawas intern (SPI); penelitian ini sebaiknya dilanjutkan dengan penelitian kualitatif untuk menggali faktor-faktor yang berperan membentuk komunikasi kondusif; mengukur ketidakpuasan kerja karyawan secara periodik. Kata Kunci: Ketidakpuasan Kerja, Produktivitas, Iklim Kerja Organisasi

Background: Work dissatisfaction has been the important study when the impact of globalization and autonomy bring the changes for some regional government upon the regional general hospital. The productivity of the human resource becomes the

strategic issue for the quality sustainability of the hospital service. The conducive work climate can ensure the optimization of work productivity and lessen the employees work dissatisfaction in to the lowest level. The role of factor in forming the work climate becomes relevant enough to be researched. Objective: Objective of the research is the identified role of work climate either its factor correlates to the work dissatisfaction. Methods: The applied designs are cross sectional and in-depth interview. Data analysis uses chi square and logistic regression. The amount of samples processed as many of 162 respondents and 4 informants. The research is conducted at RSUD Lubuk Linggau in South Sumatra during January through August 2005. Results: Result of the research produces the dissatisfaction level of employees work as much of 54,9%. Condition variable of communication, psychological condition of work, and the amount of burdens are the factors perform to the level of work dissatisfaction. Condition of communication is a variable within close relationship that is the most dominant one. Result of qualitative study produces financial management autonomy and the human resource as the major constrain of the hospital management. Formulating process of vision, mission, also the quality concept of the hospital service not run as well, formulation of strategic planning, (2004-2009) is just an effort of determination fulfillment of formal bureaucracy; climate change of organizational work has become the expectation of most informants. Conclusion: Dissatisfaction level of employees work at RSUD in Lubuk Lingau is quite high (54,9%) and there are four factors significantly perform to the high work dissatisfaction. Autonomy policy that is unrealized yet is the major constrain of hospital management. Climate change of organizational work has become the expectation of most informants. Suggestion: Suggestion for decreasing the work dissatisfaction: Admonishment to the employees accompanied by its solution; Appreciation to the employees in achievement, delivered in special way by the director or the upper level; Education and training programmed based on the claims of employees work; Design a system of job promotion for successful employees; Dissemination of discretion information for each employees position conducted closely, the clarity of task, discretion and responsibility are socialized integrally. Suggestion for management rehabilitation: Realization of autonomy is put on agenda that is planned well, consistent and measurable; Optimalization and dissemination of information transparency in order to employees importance; to approve the vision and altogether commitment for the expected changes; To activate and put the personnel that is competent in to the unit of internal supervisor (SPI); this research should be continued within a qualitative research to dig up the factors that perform in forming a conducive communication; to measure the employees dissatisfaction periodically. Key Words: Job Dissatisfaction, Productivity, Climate work of Organization