

Analisis ketidakpuasan kerja karyawan di Dinas Kesehatan kabupaten Aceh Barat Daya Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam tahun 2008

Iswadi

Deskripsi Lengkap: <https://lib.fkm.ui.ac.id/detail.jsp?id=64034&lokasi=lokal>

Abstrak

A B S T R A K Kepuasan dan ketidakpuasan kerja karyawan merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian organisasi dalam upaya peningkatan kemampuan karyawan disuatu organisasi. Apabila kepuasan kerja mereka terpenuhi, maka pekerja cenderung akan memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk pekerja (turned over), ketidakhadiran, pemogokan dan tindakan-tindakan lain yang merugikan organisasi. Penelitian ini menggunakan desain cross sectional dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dilakukan di Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Barat Daya Propinsi Nanggroe Aceh Darussalam pada bulan Januari dan Maret 2008 dengan sampel 53 karyawan untuk mengetahui gambaran tingkat ketidakpuasan kerja karyawan dan faktor-faktor yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja karyawan yang meliputi aspek insentif, kondisi kerja, supervisi, interaksi sesama rekan kerja, prosedur organisasi, kesesuaian pekerjaan dan promosi karier. Pendekatan kuantitatif menggunakan alat ukur kuesioner yang selanjutnya diuji melalui uji kai kuadrat dengan batas kemaknaan alpha 5% (0,05) dan Confident Interval (CI) 95% serta uji regresi logistik ganda. Sedangkan untuk mengeksplorasi informasi penyebab timbulnya ketidakpuasan kerja karyawan dilakukan dengan metode wawancara mendalam terhadap karyawan, Kepala Dinas dan Kepala Sub Dinas sebagai informannya. Dari hasil penelitian diperoleh gambaran tingkat ketidakpuasan kerja karyawan 73,6%, insentif 60,4% tidak adil, kondisi kerja 69,8% tidak mendukung, supervisi 66% kurang baik, interaksi sesama rekan kerja 43,4% tidak mendukung, prosedur organisasi 58,5% tidak mendukung, kesesuaian pekerjaan 64,2% tidak sesuai, promosi karier 50,% tidak adil. Secara statistik menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara insentif (p-value 0,002), kondisi kerja (p-value 0,002), supervisi (p-value 0,049), interaksi sesama rekan kerja (p-value 0,025), prosedur organisasi (p-value 0,003) dan promosi karier (p-value 0,0005) dengan ketidakpuasan kerja karyawan. Sedangkan kesesuaian pekerjaan tidak ada hubungan dengan ketidakpuasan kerja karyawan (p-value 0,336). Analisis multivariat menunjukkan insentif dan kondisi kerja berhubungan secara signifikan dengan ketidakpuasan kerja. Sedangkan supervisi, interaksi sesama rekan kerja, prosedur organisasi, kesesuaian pekerjaan dan promosi karier tidak ada hubungan dengan ketidakpuasan kerja karyawan dan insentif merupakan aspek yang paling dominan mempengaruhi ketidakpuasan kerja karyawan. Untuk itu diharapkan kepada pihak manajemen organisasi supaya menyusun suatu kebijakan atau peraturan tentang sistem pemberian insentif dengan mempertimbangkan beban kerja, tanggung jawab, keterampilan, kemampuan dan prestasi kerja karyawan, mendesain ruangan kerja yang nyaman bagi karyawan, baik aspek temperatur, kebersihan dan penataan ruangan, melakukan supervisi serta bimbingan secara rutin dan terjadwal terhadap pekerjaan karyawan, meningkatkan keakraban sesama karyawan melalui program budaya silaturahmi, menyusun Tupoksi bagi semua bagian serta untuk semua karyawan, menempatkan dan memberikan pekerjaan sesuai pendidikan, ketrampilan dan kemampuan karyawan dan melaksanakan sistem promosi karier yang berdasarkan kejujuran, kemampuan dan kecakapan serta sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) yang berlaku.

Daftar bacaan : 38 (1985 – 2008)</p><hr /><p>A B S T R A C T Satisfaction and unsatisfaction of employees on working condition is the important aspect that needs to have an organization in increasing the employees’ ability within the organization. When their satisfaction on working condition has been fulfilled, then the workers inclined to have a high motivation to work. On contrary, unsatisfaction raising the worker’s turned over, absenteeism, strike and others that inflicted a loss upon the organization. The research has been done health office district Aceh Barat Daya Province Nanggroe Aceh Darussalam on January and March 2008. This research using cross sectional design qualitative and quantitative approach covered 53 respondents the aim of research is to find out the picture of employees unsatisfaction level on their job and factors related to that matter including, incentive aspects, working condition, supervision, workers interaction, the procedures on the organization, job compatibility and career promotion. For quantitative approach, those respondents were interviewed by using questionnaires, examined with chi square for alpha 5% (0,05), confident interval (CI) 95% and double logistic regression. Deep interviewed has been done to employees, head office and heads of sub office as the informant in exploring the causal information of employees unsatisfaction. The result of picture obtained 73,6% of employees are unsatisfaction, the [1] in incentive is 60,4%, working condition is 69,8% not supportive, supervision is 66%, workers interaction is 43,4% not supportive, organization procedure is 58,5% not supportive, the job compatibilityof is 64,2% the is a significant relationship between incentive (p-value 0,002), working condition (p-value 0,002), supervision (p-value 0,049), workers interaction (p-value 0,025), the procedures of organization (p-value 0,003) and promotion on career (p-value 0,0005) with employee’s unsatisfaction while there is no relationship between the compatibility of the job with employees unsatisfaction (p-value 0,336). Multivariate analysis shows there is a significant relationship between incentive the job employees unsatisfaction. While there is no relationship between supervision, workers interaction, the procedure of the organization, job nature, career promotion with employees satisfaction. The incentive is the most dominant aspects that influencing the employee’s unsatisfaction. There for, the management of the organization should arrange the policy or regulation about the system with the consideration on job load, responsibility, skill, ability and the working achievements. The management should design the comfortable working places with the consideration on the temperature, cleanliness and room ordering. Increasing the familiarity among the workers through the program of silaturahmi’s culture and implementing the career promotion system based on honesty, ability, skill. and in accordance with government regulation that go into effect. References : 38 (1985 – 2008) </p><br clear="all" />
<p> </p>