

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA, KUALITAS DAN KECENDERUNGAN PERILAKU DOKTER SPESIALIS MERAWAT PASIEN DI INSTALASI RAWAT INAP UTAMA RSUP FATMAWATI

THE RELATION OF JOB SATISFACTION, QUALITY AND BEHAVIOR TENDENCY OF SPECIALIST DOCTORS TO TAKE CARE PATIENT AT THE FIRST CLASS HOSPITALIZATION INSTALLATION OF FATMAWATI HOSPITAL

Retno Handayani Setyawati¹, Makmuri Muchlas²

¹Direktorat Rumah Sakit Umum Dan Pendidikan, Dep.Kes.RI., Jakarta

²Magister Manajemen Rumahsakit Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

ABSTRACT

Background: The objective of this study is to show the relation between job satisfaction, quality of specialist doctors towards their behavior tendency to take care of their patients from their private practice to the First Class Hospitalization Installation of Fatmawati Hospital. **Method:** The design of this study was a cross - sectional study wicth the subject were 83 specialist doctors. The data collected were' primary data obtained by using self administered questioner.

Result: This result showed the presence of the significants correlation between job satisfaction, specialist doctors quality towards their behavior tendency are 0.47 with F regression 11,32 ($p < 0.01$) and contribution 22.06%. Job satisfaction was the highest ranked, 20.73%, followed by the specialist doctors quality 1.28% towards specialist doctors behavior tendency. Analysis towards performance valued by each factors, showed that the highest score was supportive working condition (19.63%), followed by equitable rewards (10.61%), supportive colleagues (4.06%), increasing knowledge (3.56%), capability (2.40%), result of work done (1.30%) and work enthusiasm (0.41%), towards specialist doctors behavior tendency. There are no significants correlation between sociodemografic towards job satisfaction, specialist doctors quality and specialist doctors behavior tendency. This result also showed that the specialist doctors had high behavior tendency (57,80%) to take care of their patients from their private practice to the First Class Hospitalization Installation of Fatmawati Hospital.

Key words: job satisfaction, person quality, attitude, behavior.

PENGANTAR

Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati merupakan rumah sakit vertikal kelas B Pendidikan, telah berhasil memperoleh akreditasi penuh pada tahun 1997. Jumlah tenaga dokter seluruhnya 238 orang, terdiri dari dokter umum 87 orang, dokter gigi 14 orang dan dokter spesialis 137 orang.

Instalasi Rawat Inap Utama Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati, memiliki 66 tempat tidur. Pemilihan Instalasi Rawat Inap Utama sebagai tempat penelitian karena Instalasi Rawat Inap

Utama (IRIU) merupakan salah satu sentral bisnis unit bagi rumah sakit dan dokter spesialis merupakan salah satu modal rumah sakit. Data pasien rawat inap di Instalasi Rawat Inap Utama RSUP Fatmawati sejak Juli 1995 sampai dengan Agustus 1997, jumlah pasien rawat inap IRIU rata-rata 226 orang per bulan, sekitar 95 orang (42,00%) pasien Askes dan pasien umum 131 orang (58,00%). Rujukan pasien Instalasi Rawat Inap Utama sebagian besar berasal dari rujukan Instalasi Rawat Darurat, sekitar 191 orang (84,50%), rujukan

dokter sekitar 11 orang (4.90%), rujukan Poliklinik sekitar 21 orang (9.30%) dan rujukan RS lain sekitar 3 orang (30%). Apabila dilihat dari jumlah dokter spesialis yang ada, maka perlu dipertanyakan mengenai kecilnya jumlah rujukan dokter untuk dirawat di (IRIU) Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati.

Pembagian jasa pelayanan Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati, jasa pelayanan yang diperuntukkan bagi dokter spesialis adalah 85% dari pendapatan jasa pelayanan (IRIU) (44% dari pendapatan rumah sakit). Pembagian jasa medis ini, menurut pengamatan dapat merupakan salah satu faktor penyebab ketidakpuasan para dokter, utamanya dokter spesialis.

Menurut Nawawi dan Mimi¹ perjuangan manusia hidup pada akhirnya akan sampai pada perbedaan antar manusia yang satu dengan lainnya dalam perbedaan tingkat kesejahteraan material. Kesiediaan bekerja keras, tekun dan gigih dapat mengantarkan manusia mencapai sukses sampai pada tingkat kesejahteraan hidup yang diinginkan, keadaan ini sangat dipengaruhi oleh kualitas diri manusia.

Menurut teori psikologi, perilaku mempunyai alasan-alasan tertentu yang mungkin berhubungan dengan kebutuhan manusia dan atau sebagai konsekuensi dari tindakan-tindakannya. Dalam masalah kebutuhan, mereka termotivasi oleh keinginan-keinginannya sendiri, bukan oleh perkiraan mengenai apa-apa yang dibutuhkannya^{2,3}.

Suatu model hubungan perilaku menyatakan bahwa perilaku adalah fungsi karakteristik individu dan lingkungan. Karakteristik individu tersebut meliputi berbagai variabel seperti motif, nilai-nilai, sifat kepribadian dan sikap yang saling berinteraksi satu sama lain serta berinteraksi pula dengan faktor-faktor lingkungan dalam menentukan perilaku. Faktor lingkungan berpengaruh besar terhadap perilaku dirumuskan oleh Lewin dan Brigham⁴.

Muchlas⁵ dan Robbins² menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja merupakan selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima

seorang pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya mereka terima. Variabel-variabel yang berkaitan dengan kepuasan kerja antara lain adalah: 1) kerja yang secara mental menantang, 2) penghargaan atau ganjaran yang pantas, 3) kondisi kerja yang mendukung dan 4) rekan kerja yang mendukung.

Menurut Soejadi⁶, variabel-variabel yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja adalah variabel kepuasan pegawai rumah sakit terhadap pekerjaannya, yaitu: penghargaan (*reward*), dukungan kondisi kerja, dan tanggapan/penilaian terhadap pekerjaan dan dukungan teman sekerja.

Perkataan kualitas menunjukkan kondisi sesuatu dibandingkan dengan suatu ukuran tertentu berdasarkan norma-norma atau nilai-nilai terbaik mengenai sesuatu itu. Ukuran yang menyentuh persoalan nilai atau norma-norma itu pada dasarnya bersifat abstrak, namun tidak mustahil untuk di konkritkan dengan mempergunakan simbol-simbol tertentu. Usaha mengkonkritkan cenderung bersifat mengkuantitatifkan ukuran yang dipergunakan.

Faktor yang digunakan untuk menilai kualitas dokter spesialis pada penelitian ini adalah berdasarkan kualitas psikologis, kualitas kemandirian dan kualitas sebagai makhluk sosial, faktor-faktor tersebut adalah: (a) hasil kerja, (b) semangat kerja, (c) kemampuan kerja dan (d) penambahan atau penyegaran pengetahuannya¹.

Sosiodemografik merupakan karakteristik biografis atau karakteristik pribadi berupa usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan, penghasilan, masa kerja dari seorang karyawan. Data ini mudah didapat dan mempunyai dampak pada produktivitas, absensi, tingkat keluarnya karyawan dan kepuasan karyawan². Robbins² dan Muchlas³ menyatakan bahwa tidak cukup studi yang dilakukan untuk diambil kesimpulan mengenai hubungan antara status perkawinan, jumlah tanggungan dan produktivitas kerja. Penelitian yang konsisten membuktikan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya dan makin banyak tanggungan, makin banyak pula absen kerjanya (terutama untuk karyawan).

Hubungan antara sikap dan perilaku menurut penelitian terdahulu merupakan hubungan sebab akibat, artinya sikap yang dipegang oleh seseorang akan menentukan apa yang mereka lakukan. Teori disonans kognitif menyebutkan adanya suatu ketidaksesuaian antara dua sikap atau lebih, atau antara perilaku dan sikap. Sikap dapat mempengaruhi perilaku. Makin banyak pengalamannya, maka akan makin besar hubungan antara sikap dan perilaku dikemukakan oleh Leon Festinger²¹.

Tujuan penelitian adalah meneliti seberapa besar hubungan kepuasan kerja, kualitas dokter spesialis dan kecenderungan perilaku mereka dalam merawat pasien dari golongan menengah ke atas di Instalasi Rawat Inap Utama RSUP Fatmawati.

BAHAN DAN CARA PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, pengujian kemaknaan menggunakan uji statistik regresi linier, program SPSS. Perancangan yang digunakan *cross sectional*. Alat yang digunakan berupa kuesioner yang diisi sendiri oleh objek penelitian (*self administered questionnaire*).

Populasi penelitian adalah seluruh dokter spesialis yang bertugas sebagai tenaga fungsional di Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati. Jumlah responden 83 orang. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas terdiri dari:
 - a. Variabel kepuasan kerja, dengan faktor-faktornya (subvariabel) adalah ganjaran/penghargaan, dukungan kondisi kerja dan tanggapan/penilaian terhadap pekerjaan dan dukungan teman sekerja.
 - b. Variabel kualitas Dokter spesialis, dengan faktor-faktornya (subvariabel) adalah hasil kerja, semangat kerja, kemampuan kerja dan pengetahuan.

2. Variabel tergantung, adalah Kecenderungan Perilaku Dokter spesialis.
3. Variabel pengganggu adalah sosiodemografik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis kuantitatif dari kepuasan kerja, kualitas dokter spesialis dan kecenderungan perilaku dokter spesialis, memberikan hasil sebagai berikut:

A. Hubungan Variabel Kepuasan Kerja, Kualitas Dokter Spesialis Dan Kecenderungan Perilaku Dokter Spesialis

Secara bersama analisis regresi antara variabel kepuasan kerja, kualitas dokter spesialis dan kecenderungan perilaku dokter spesialis, menghasilkan R 0,47; F regresi 11,32 dan sumbangan efektif sebesar 22,06%.

Dari hasil analisis korelasi didapatkan koefisien korelasi antara Kepuasan Kerja terhadap Kecenderungan Perilaku Dokter spesialis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan nilai $r_{xy} = 0,47$ dan nilai kemaknaan $p < 0,01$. Artinya Kepuasan Kerja mempengaruhi Kecenderungan Perilaku Dokter spesialis, semakin baik Kepuasan Kerja seorang Dokter spesialis maka akan mempengaruhi Kecenderungan Perilaku Dokter spesialis yang semakin baik pula, hal ini didukung dengan besarnya sumbangan terhadap Kecenderungan Perilaku Dokter spesialis secara efektif 20,73%. Hasil analisis korelasi antara Kualitas Dokter spesialis dengan Kecenderungan Perilaku Dokter spesialis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan nilai $r_{xy} = 0,19$ dan nilai $p < 0,05$, artinya Kualitas Dokter spesialis berpengaruh terhadap Kecenderungan Perilaku Dokter spesialis. Semakin baik Kualitas Dokter spesialis maka akan semakin baik pula pengaruhnya terhadap kecenderungan perilaku mereka, hal ini didukung dengan sumbangan efektif sebesar 1,28% (Tabel 1).

Tabel 1. Hubungan Antara Kepuasan Kerja, Kualitas Dokter Spesialis Dan Kecenderungan Perilaku Dokter spesialis

	Variabel	Kecenderungan Perilaku Dokter Spesialis		
		R	p	Sumbangan efektif (%)
1.	Kepuasan kerja	0,47	<0,01	20,73
2.	Kualitas	0,19	<0,05	1,28

Sumber: Data Primer yang diolah

Dari analisis tersebut di atas sesuai dengan ganjaran/penghargaan, kondisi lingkungan kerja, teori disonans kognitif yaitu adanya suatu ketidaksesuaian antara dua sikap atau lebih, atau antara perilaku, sikap, dan sikap dapat mempengaruhi perilaku. Hubungan antara sikap dan perilaku menurut penelitian terdahulu merupakan hubungan sebab-akibat. Pada penelitian yang lebih baru dinyatakan bahwa hubungan antara sikap dan perilaku ini dapat diperbaiki dengan memperhatikan variabel-variabel pengganggu, dinyatakan oleh Leon Festinger².

B. Hubungan Antara Faktor-Faktor Dari Kepuasan Kerja, Kualitas Dokter spesialis Dengan Kecenderungan Perilaku Dokter spesialis

Dari Tabel 2 terlihat bahwa analisis regresi antara masing-masing faktor ganjaran/penghargaan, kondisi lingkungan kerja, tanggapan terhadap pekerjaan dan dukungan teman sekerja, hasil kerja, semangat kerja, kemampuan kerja, pengetahuan terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis sebesar 0,64 dengan F regresi sebesar 7,52 ($p < 0,01$), berarti secara bersama-sama ganjaran/penghargaan,

Tabel 2. Hubungan antara faktor-faktor dari kepuasan kerja dengan kecenderungan perilaku dokter spesialis

Faktor-faktor (Subvariabel)	Kecenderungan Perilaku Dokter Spesialis		
	r	p	Sumbangan Efektif (%)
1. Ganjaran/penghargaan	0,46	<0,01	10,61
2. Kondisi Lingkungan Kerja	0,54	<0,01	19,63
3. Tanggapan terhadap Pekerjaan	0,19	>0,05	4,06

Sumber Data Primer yang dialog

Besarnya sumbangan efektif, sangat dipengaruhi oleh banyak variabel yang digunakan untuk pengukuran kepuasan kerja. Pengukuran kepuasan kerja mempunyai variabel yang luas, sebagaimana dikemukakan oleh Herzberg *et al.*: Hulin & Smith; Elbert; Voydanoff; U.S. General Accounting Office⁶. Merujuk pada pendapat para ahli tersebut di atas, maka besarnya sumbangan efektif yang kurang dari 50% tersebut di atas, dapat disebabkan oleh kurangnya jumlah dan jenis variabel yang digunakan pada penelitian ini.

kondisi lingkungan kerja, tanggapan terhadap pekerjaan dan dukungan teman sekerja, hasil kerja, semangat kerja, kemampuan kerja, pengetahuan memberikan kontribusi terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis sebesar 41,25%. Maka dapat disimpulkan faktor-faktor tersebut menyumbang secara efektif terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis sebesar 41,25%.

Apabila dilihat hubungan antara ganjaran/penghargaan, kondisi lingkungan kerja, tanggapan terhadap pekerjaan dan dukungan teman sekerja

yang merupakan faktor dari kepuasan kerja terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis, maka didapatkan hasil sebagai berikut:

- a) Hubungan antara faktor ganjaran/penghargaan terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis.

Hasil analisis korelasi antara ganjaran/penghargaan terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan nilai $r_{xy} = 0,46$ dan nilai kemaknaan $p < 0,01$. Artinya antara ganjaran/penghargaan terdapat hubungan terhadap

dokter spesialis yang semakin baik pula. Hal ini didukung dengan besarnya sumbangan terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis secara efektif sebesar 19,63%.

- c. Hubungan antara tanggapan terhadap pekerjaan dan dukungan teman sekerja terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis.

Hasil analisis korelasi antara tanggapan terhadap pekerjaan dan dukungan teman sekerja terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang

Tabel 3. Hubungan antara faktor-faktor kualitas dokter spesialis dengan kecenderungan perilaku dokter spesialis

Faktor-faktor (Subvariabel)	Kecenderungan Perilaku Dokter Spesialis		
	r	p	Sumbangan Efektif (%)
Hasil kerja	0,21	>0,05	1,30
Semangat Kerja	-0,11	>0,05	0,41
Kemampuan Kerja	0,13	>0,05	2,40
Kemampuan Kerja	0,24	>0,05	3,56

Sumber Data Primer yang diolah

kecenderungan perilaku dokter spesialis, semakin baik ganjaran/penghargaan seseorang akan memberikan kontribusi terhadap perilaku dokter spesialis yang semakin baik pula. Hal ini didukung dengan besarnya sumbangan terhadap perilaku dokter spesialis secara efektif 10,61% (Tabel 3).

- b) Hubungan antara kondisi lingkungan kerja terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis.

Hasil analisis korelasi antara kondisi lingkungan kerja terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan nilai $r_{xy} = 0,54$ dan nilai kemaknaan $p < 0,01$. Artinya antara kondisi lingkungan kerja terdapat hubungan terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis, semakin baik kondisi lingkungan kerja seseorang akan memberikan kontribusi kecenderungan perilaku

signifikan dengan nilai $r_{xy} = 0,19$ dan nilai kemaknaan $p < 0,05$. Artinya antara tanggapan terhadap pekerjaan dan dukungan teman sekerja terdapat hubungan dengan perilaku dokter spesialis, semakin baik tanggapan terhadap pekerjaan dan dukungan teman sekerja seorang dokter spesialis akan memberikan kontribusi terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis yang semakin baik pula. Hal ini didukung dengan besarnya sumbangan terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis secara efektif sebesar 4,06%.

Pada penelitian ini kondisi lingkungan kerja menempati tempat teratas, diikuti dengan ganjaran/penghargaan dan tanggapan terhadap pekerjaan dan dukungan teman sekerja. Hasil ini tidak sesuai dengan penemuan DeSantis and Durst⁷ yang menyatakan bahwa *monetary* dan *non monetary*

rewards merupakan alasan utama ketidakpuasan diikuti dengan karakteristik tugas (memanfaatkan kesempatan, keahlian, kondisi kesehatan) karakteristik pekerjaan (lingkungan kerja, rekan kerja, atasan) dan karakteristik pribadi (usia, jenis kelamin, pendidikan).

Hasil analisis hubungan antara faktor-faktor hasil kerja, semangat kerja, kemampuan kerja, pengetahuan terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis:

a) Hubungan antara hasil kerja terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis.

Hasil analisis korelasi antara hasil kerja terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,21$ dan nilai kemaknaan $p < 0,05$. Artinya antara hasil kerja terdapat hubungan terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis, semakin baik hasil kerja seorang dokter spesialis akan memberikan kontribusi kecenderungan perilaku dokter spesialis yang baik pula, namun sumbangan terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis ini kecil yaitu sebesar 1,30%.

b) Hubungan antara semangat kerja terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis.

Dari hasil analisis korelasi antara semangat kerja terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,11$ dan nilai kemaknaan $p > 0,05$. Artinya antara semangat kerja tidak berhubungan secara langsung terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis. Hal ini didukung dengan kecilnya sumbangan terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis secara efektif 0,41%

c. Hubungan antara kemampuan kerja terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis.

Dari hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,13$ dan nilai kemaknaan $p > 0,05$. Artinya antara kemampuan kerja tidak berhubungan secara langsung terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis. Hal tersebut didukung dengan kecilnya sumbangan efektif (2,40%) terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis.

Tabel 4 Koefisien Korelasi Faktor-Faktor Sosiodemografik Terhadap Kepuasan Kerja, Kualitas Dokter Spesialis Dan Kecenderungan Perilaku Dokter Spesialis

Faktor Variabel	Kepuasan Kerja		Kualitas dokter Sp		Kecenderungan Perilaku	
	r	p	r	p	r	p
1. Lama lulus	-0.21	<0.05	0.00	>0.05	-0.11	>0.05
2. Lama kerja	-0.13	>0.05	-0.06	>0.05	-0.05	>0.05
3. Jenis kelamin	-0.02	>0.05	0.13	>0.05	0.03	>0.05
4. Usia	0.13	>0.05	0.04	>0.05	0.05	>0.05
5. Pendapatan	0.14	>0.05	0.17	>0.05	-0.01	>0.05
6. Tanggungan	-0.19	>0.05	-0.11	>0.05	-0.12	>0.05
7. Rujukan	-0.05	>0.05	0.14	>0.05	0.05	>0.05

Sumber data primer yang diolah

- d) Korelasi antara pengetahuan terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis. Dari hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,24$ dan nilai kemaknaan $p < 0,05$. Artinya antara pengetahuan berhubungan secara langsung terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis, semakin baik pengetahuan seorang dokter spesialis akan memberikan kontribusi kecenderungan perilaku dokter spesialis yang semakin baik pula, akan tetapi sumbangan efektif terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis ini termasuk kecil yaitu 3,56%.

Dari hasil analisis korelasi tersebut di atas, tampak bahwa kepuasan kerja menempati peringkat yang lebih tinggi (20,73%) daripada kualitas dokter spesialis (1,28%) terhadap kecenderungan perilaku dokter spesialis. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memegang peranan yang lebih penting dalam mendorong kecenderungan perilaku dokter spesialis di RSUP Fatmawati dalam hal minat merawat atau merujuk pasien dari praktek pribadinya ke IRIU RSUP Fatmawati.

C. Sosiodemografik

Hasil analisis data sosiodemografik didapatkan hasil sebagai berikut: (Tabel 4)

Analisis data sosiodemografik yang menunjukkan korelasi signifikan negatif terjadi antara lama kelulusan dengan kepuasan kerja. Artinya semakin berpengalaman seseorang dalam keahliannya maka akan semakin menurun tingkat kepuasan kerjanya, hal ini disebabkan karena

semakin tinggi keahlian seseorang maka akan semakin tinggi pula tingkat penghargaan yang diharapkan. Akan tetapi antara lama kelulusan dengan kualitas dokter spesialis dan kecenderungan perilaku dokter spesialis tidak terdapat hubungan yang signifikan. Masa kerja di Rumah Sakit Umum Fatmawati, jenis kelamin, usia responden, tingkat pendapatan dan jumlah tanggungan, tidak terdapat korelasi yang signifikan dengan kepuasan kerja, kualitas dokter spesialis dan kecenderungan perilaku dokter spesialis.

Tidak adanya korelasi yang signifikan antara data sosiodemografik dengan variabel kepuasan kerja, kualitas dokter spesialis dan kecenderungan perilaku ini sesuai dengan pendapat Robbins² dan Muchlas¹ menyatakan bahwa tidak cukup studi yang dilakukan untuk diambil kesimpulan mengenai hubungan antara status perkawinan, jumlah tanggungan dan produktivitas kerja. Penelitian yang konsisten membuktikan bahwa karyawan yang menikah lebih sedikit absensinya dan makin banyak tanggungan, makin banyak pula absen kerjanya (terutama untuk karyawan).

Hasil analisis antara jumlah rujukan pasien dengan kecenderungan perilaku dokter spesialis, ternyata dokter yang mempunyai kecenderungan perilaku tinggi 48 orang (57,80%) dan 35 orang (42,20%) kecenderungan perilakunya rendah (Tabel 5).

Dokter spesialis yang tidak pernah merujuk pasienpun mempunyai kecenderungan perilaku atau minat yang tinggi untuk merawat pasien di IRIU.

Tabel 5. Hubungan antara Jumlah Rujukan Pasien Dengan Kecenderungan Perilaku Dokter Spesialis

Rujukan	Kecenderungan Perilaku Dokter Spesialis			
	Tinggi		Rendah	
N	%	N	%	%
0	23	27,70	21	25,30
<5 orang	22	26,50	14	16,90
5 - 10 orang	3	3,60	0	0,00

Sumber: data primer yang dialog

Hal ini sangat menarik apabila dilihat bahwa dari hasil penelitian ini terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kecenderungan perilaku untuk merawat pasien tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja, kualitas dokter spesialis dan kecenderungan perilaku dokter spesialis merawat pasien di IRIU RSUP Fatmawati. Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang lebih besar dengan kecenderungan perilaku dokter spesialis, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain adalah (1) kondisi lingkungan kerja dan tanggapan terhadap pekerjaan, (2) ganjaran/penghargaan dan (3) dukungan teman sekerja.

Perbedaan sosiodemografik tidak memberikan hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, kualitas dokter spesialis dan kecenderungan perilaku dokter spesialis merawat pasien di IRIU RSUP Fatmawati.

Hubungan antara jumlah pasien yang dirujuk dan kecenderungan perilaku dokter spesialis memperlihatkan bahwa dokter spesialis memiliki kecenderungan perilaku merawat pasien di IRIU yang tinggi, baik bagi dokter yang tidak pernah merujuk, merujuk kurang dari 5 orang maupun 5-10 orang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Diperlukan penelitian lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja para dokter spesialis, terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja maupun perilaku dokter spesialis. Diusulkan untuk diteliti faktor-faktor iklim kerja, komitmen kerja, pengaruh kepemimpinan, ganjaran baik yang bersifat *monetary* maupun *non monetary* (misalnya promosi, umpan balik, penghargaan) untuk mengungkapkan lebih rinci faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan perilaku.
2. Bagi pihak manajemen rumah sakit, untuk meningkatkan kinerja di RSUP Fatmawati terutama kinerja dokter spesialis hendaknya

dilakukan upaya untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja utamanya hubungan antara atasan dan bawahan baik di masing-masing satuan medis fungsional maupun antara direksi dan para dokter spesialis, misalnya dengan mengupayakan forum komunikasi.

3. Agar pihak manajemen RSUP Fatmawati mengupayakan suatu sistem pemberian penghargaan bagi pegawai terutama para dokter spesialis atas keberhasilan tugasnya, apabila memungkinkan secara rutin melalui sistem informasi manajemen memberikan umpan balik tentang hasil kerja para dokter spesialis baik informasi atas keberhasilan maupun kegagalan serta pemecahan masalahnya.
4. Agar manajemen RSUP Fatmawati lebih memperhatikan pengaturan jasa medis bagi para dokter spesialis agar lebih kompetitif dengan rumah sakit lain terutama rumah sakit swasta.

KEPUSTAKAAN

1. Nawawi, H. dan Mimi, M., Manusia Berkualitas, Cetakan pertama, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 1994.
2. Robbins, P.S., Organizational Behavior: Concepts - Controversies - Applications, Seventh Edition, Prentice Hall Inc., New Jersey, 1996.
3. Muchlas, M., Perilaku Organisasi, Jilid I, Program Pendidikan Pascasarjana Magister Manajemen Rumahsakit Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 1994.
4. Azwar, S., Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya, Edisi 2, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 1997.
5. Soejadi, Pedoman Penilaian Kinerja Rumahsakit Umum, Katiga Bina, Jakarta, 1996.
6. Misener, T.R., Haddock, K.S., Gleaton, J.U., Abu Ajamieh, A.R., 1996, Toward an International Measure of Job Satisfaction, Nursing Research; 1996, 45 (2):87-91.
7. DeSantis, V.S. and Durst, S.L., Comparing Job Satisfaction Among Public and Private Sector Employees, American Review of Public Administration; 1996, 26 (3):327-345.