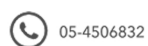


PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN
JURURAWAT HOSPITAL KERAJAAN DAN SWASTA
KABUPATEN MALANG JAWA TIMUR

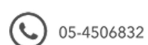
SYAMSUL BACHRI

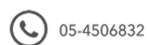


TESIS DIKEMUKAKAN BAGI MEMENUHI SYARAT UNTUK MEMPEROLEH
IJAZAH DOKTOR FALSAFAH
PENGURUSAN SUMBER MANUSIA

FAKULTI PENGURUSAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI PENDIDIKAN SULTAN IDRIS

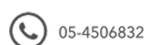
2016





ABSTRAK

Tujuan kajian ini adalah untuk meneliti faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen jururawat di hospital kerajaan dan swasta Kabupaten Malang, Jawa Timur. Objektif kajian ini untuk menentukan pemboleh ubah yang mempengaruhi kepuasan kerja jururawat yang memberi impak terhadap penampilan layanan di hospital. Reka bentuk kajian ialah kajian kuantitatif. Data keratan rentas dikumpulkan dengan menggunakan soal selidik yang telah diedarkan kepada jururawat hospital kerajaan dan hospital swasta di daerah kajian. Analisis data menggunakan statistik deskriptif, ujian t bebas dan Analisis Laluan (*Path Analysis*). Dapatan kajian menunjukkan hubungan yang positif antara tingkat kepuasan kerja dengan komitmen jururawat. Walau bagaimanapun, tidak terdapat perbezaan yang signifikan bagi pemboleh ubah komitmen antara jururawat yang bertugas di hospital kerajaan dan swasta. Analisis laluan menunjukkan bahawa faktor pengembangan diri adalah faktor kepuasan kerja yang utama menyumbang kepada komitmen kerja jururawat dengan nilai koefisien 0.57 atau 50.92% di hospital kerajaan dan 0.53 atau 47.41% di hospital swasta. Bagi memastikan bahawa tahap komitmen yang tinggi dalam kalangan jururawat, pihak kerajaan dan hospital harus memperkuat elemen pengembangan diri dalam latihan dan pembangunan staf.



**IMPACT OF JOB SATISFACTION FACTORS TOWARDS NURSES’
COMMITMENT IN THE GOVERNMENT AND THE PRIVATE HOSPITALS
IN THE DISTRICT MALANG EAST OF JAWA**

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the job satisfaction factors that can affect commitment of nurses at public and private hospital in Malang, District East Java. This study is to identify the variables that can affect job satisfaction among nurses. This study uses quantitative studies. Cross-sectional data are collected by using a survey approach that has been circulated to nurses at the public and private hospital. The method of data analysis includes the descriptive statistics, independent sample *t* test and the path analysis. The finding suggests the existence of a positive relationship between levels of satisfaction with work commitment among nurses. However, there is no significant different of nurse’s commitment between the public and the private. The Path Analysis shows that the self-development is the main satisfaction factor in which contribute to the commitment among nurses. The value self-development coefficient is 0.57 or is equivalent to 50.92% in the public hospital, and 0.53, or is equivalent to 47.41% in the private hospital. Therefore, the authorities should consider self-development factor as one of the important area in the education, the training and the development of human capital, especially for nurses.

KANDUNGAN

Muka Surat

PENGAKUAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KANDUNGAN	vi
SENARAIJADUAL	vii
SENARAI RAJAH	viii

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	3
1.3 Pernyataan Masalah	18
1.4 Kerangka Kajian	21
1.4.1 Kerangka Konseptual Kajian	22
1.5 Tujuan Kajian	25
1.6 Objektif Kajian	25
1.7 Persoalan Kajian	26
1.8 Hipotesis Kajian	27

1.9	Kepentingan Kajian	30
1.10	Batasan Kajian	31
1.11	Definisi Istilah	32
1.11.1	Kepuasan Kerja	32
1.11.2	Tempoh Bekerja	33
1.11.3	Pihak Pengurusan	34
1.11.4	Pembangunan Kerjaya	35
1.11.5	Insentif	35
1.11.6	Komitmen	36
1.12	Definisi Operasional	37
1.12.1	Komitmen	38
1.12.2	Kepuasan Kerja	40
1.12.3	Rakan Sejawat	42
1.12.4	Tempoh Bekerja	44
1.12.5	Insentif	45
1.12.6	Rakan Sejawat	46
1.12.7	Pengurusan	46
1.12.8	Pembangunan Kerjaya	48
1.13	Rumusan	49

BAB 2 TINJAUAN LITERATUR

2.1	Pengenalan	50
2.2	Perawatan	51
2.3	Kerangka Teori Komitmen dan Kepuasan kerja	54

2.3.1	Komitmen	54
2.3.2	Kepuasan kerja	59
2.4	Motivasi	75
2.5	Tinjauan Komitmen dan Kepuasan kerja	79
2.6	Rumusan	97
 BAB 3 METODOLOGI KAJIAN		
3.1	Pengenalan	98
3.2	Reka Bentuk Kajian	99
3.3	Populasi Kajian	101
3.4	Lokasi kajian	102
3.5	Instrumen Kajian	102
3.5.1	Bahagian A: Demografi	103
3.5.2	Bahagian B: Instrumen Kajian	103
3.6	Kajian Rintis	109
3.7	Ukuran/Skala Ukuran	110
3.8	Kaedah Pengumpulan Data	112
3.9	Analisis Deskriptif	116
3.9.1	Deskriptif Statistik/Keratan Rentas Deskriptif	118
3.10	Kebolehpercayaan	119
3.11	Ujian Kesahan	121
3.11.1	Ujian Kesahan di Hospital Kerajaan	123
3.11.2	Ujian Kesahan di Hospital Swasta	125
3.12	Ujian Statistik t	128
3.13	Analisis Lintas (<i>Path Analysis</i>)	130

3.14	Urutan dalam Analisis Lintas	134
------	------------------------------	-----

05-4506832	pustaka.upsi.edu.my	Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah	PustakaTBainun	ptbupsi	140
------------	---------------------	--	----------------	---------	-----

BAB 4 DAPATAN KAJIAN

4.1	Pengenalan	141
-----	------------	-----

4.2	Demografi Jururawat	142
-----	---------------------	-----

4.3	Identifikasi Hasil Soal Selidik Hospital Kerajaan	152
-----	---	-----

4.3.1	Tempoh Bekerja (X_A)	152
-------	--------------------------	-----

4.3.2	Insentif(X_B)	153
-------	-------------------	-----

4.3.3	Rakan Sejawat(X_C)	155
-------	------------------------	-----

4.3.4	Pengurusan (X_D)	156
-------	----------------------	-----

4.3.5	Pembangunan Kerjaya (X_E)	157
-------	-------------------------------	-----

05-4506832	Kepuasan Kerja	Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah	PustakaTBainun	ptbupsi	159
------------	----------------	--	----------------	---------	-----

4.3.7	Komitmen (Y)	160
-------	--------------	-----

4.4	Identifikasi Hasil Soal Selidik Hospital Swasta	161
-----	---	-----

4.4.1	Tempoh bekerja (X_A)	161
-------	--------------------------	-----

4.4.2	Insentif (X_B)	162
-------	--------------------	-----

4.4.3	Rakan Sejawat (X_C)	164
-------	-------------------------	-----

4.4.4	Pengurusan(X_D)	165
-------	---------------------	-----

4.4.5	Pembangunan Kerjaya (X_E)	167
-------	-------------------------------	-----

4.4.6	Kepuasan Kerja (X)	168
-------	--------------------	-----

4.4.7	Komitmen (Y)	169
-------	--------------	-----

4.5	Analisis Dapatan	170
-----	------------------	-----

05-4506832	4.5.1 Berbezaan Komitmen Jururawat yang Bekerja diHospital Kerajaan dengan Jururawat di Hospital Swasta	pustaka.upsi.edu.my	Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah	PustakaTBainun	ptbupsi	171
------------	---	---------------------	--	----------------	---------	-----

4.5.2	Perbezaan Kepuasan kerja Jururawat yang Bekerja di Hospital Kerajaan dengan yang di Hospital Swasta	172
4.6	Hubungan antara Pemboleh ubah Bebas denganKepuasan KerjaJururawat yang Bekerja di Hospital Kerajaan dan Swasta	173
4.6.1	Hubungan antara Lama Kerja/Masa Kerja atau Tempoh bekerja dengan kepuasan dan komtmen kerja Jururawat yang Bekerja di Hospital Kerajaan	173
4.6.2	Hubungan antara Insentif dengan Kepuasan Kerja Jururawat yang Bekerja di Hospital Kerajaan	175
4.6.3	Hubungan antara Rakan sejawat dengan Kepuasan dan Komitmen kerja jururawat yang bekerja di hospital Kerajaan	177
4.6.4	Hubungan antara Pengurusan dengan Kepuasan dan Komitmen kerja Jururawat yang bekerja di hospital Kerajaan	179
4.6.5	Hubungan antara Pembangunan kerjaya dengan Kepuasan dan Komitmen Kerja Jururawat yang Bekerja di Hospital Kerajaan	179
4.6.6	Hubungan antara Tempoh Bekerja dengan Kepuasan dan Komitmen Kerja Jururawat yang Bekerja di Hospital Swasta	181
4.6.7	Hubungan antara Insentif dengan Kepuasan dan Komitmen Kerja Jururawat yang Bekerja di Hospital Swasta	182
4.6.8	Hubungan antara Rakan Sejawat dengan Kepuasan dan Komitmen Kerja Jururawat yang Bekerja di Hospital Swasta	184
4.6.9	Hubungan antara Pengurusan dengan Kepuasan dan Komitmen kerja Jururawat yangBekerja di Hospital Swasta	185
4.6.10	Hubungan antara Pembangunan Kerjaya dengan Kepuasan dan Komitmen Kerja Jururawat yang Bekerja di Hospital Swasta	187
4.7	Analisis Laluan (<i>PathAnalysis</i>)	188
4.8	Ringkasan Keputusan Hipotesis Kajian	201
4.9	Rumusan	203

BAB 5 PERBINCANGAN, IMPLIKASI, KESIMPULAN DAN SARANAN

5.1	Pengenalan	204
5.2	Kaedah Penyelidikan	205
5.3	Analisis Komponen Variabel Komitmen	205
5.3.1	Analisis Komponen Variabel Komitmen di Hospital Kerajaan	206
5.3.2	Analisis Komponen Variabel Komitmen di Hospital Swasta	209
5.4	Perbezaan Komitmen Jururawat di Hospital Kerajaan dan Swasta	211
5.5	Perbezaan Kepuasan Kerja Jururawat di Hospital Kerajaan dan Swasta	212
5.6	Analisis lintas Hospital Kerajaan	212
5.7	Analisis Lintas Hospital swasta	214
5.8	Implikasi Kajian kepada Pihak Berkepentingan	215
5.9	Kesimpulan dan Saranan	221
RUJUKAN		223
LAMPIRAN A		230
LAMPIRAN B		236

SENARAI JADUAL

No. Jadual	Muka Surat
Jadual 3.1 Aras Signifikan	120
Jadual 3.2 Nilai Kebolehpercayaan (<i>Reliability</i>)	121
Jadual 3.3 Nilai Ujian Kesahan Lama Kerja	123
Jadual 3.4 Nilai Ujian Kesahan Insentif	123
Jadual 3.5 Nilai Uji Kesahan Rakan Sejawat	124
Jadual 3.6 Nilai Uji Kesahan Pembangunan	124
Jadual 3.7 Nilai Ujian Kesahan Pembangunan Kerjaya	125
Jadual 3.8 Nilai Ujian Kesahan Tempoh Bekerja	125
Jadual 3.9 Nilai Ujian Kesahan Insentif	126
Jadual 3.10 Nilai Ujian Kesahan Rakan Sejawat	127
Jadual 3.11 Nilai Ujian Kesahan Pengurusan	127
Jadual 3.12 Nilai Uji Kesahan Pembangunan kerjaya	128
Jadual 4.1 Taburan responden berdasarkan jantina di Hospital Kerajaan dan Hospital Swasta	142
Jadual 4.2 Taburan responden berdasarkan usia di Hospital Kerajaan dan hospital swasta	143
Jadual 4.3 Taburan responden berdasarkan status perkahwinan di Hospital Kerajaan dan swasta	144
Jadual 4.4 Taburan responden berdasarkan bilangan anak di Hospital Kerajaan dan swasta	145

Jadual 4.5	Taburan responden berdasarkan status kepegawaian di Hospital Kerajaan dan swasta	145
Jadual 4.6	Taburan responden berdasarkan ruangan tempat bekerja di Hospital Kerajaan dan swasta	146
Jadual 4.7	Taburan Responden berdasarkan pendidikan akhir di Hospital Kerajaan dan swasta	147
Jadual 4.8	Taburan responden berdasarkan jabatan di Hospital Kerajaan dan Swasta	148
Jadual 4.9	Taburan responden berdasarkan penghasilan di Hospital Kerajaan dan swasta	148
Jadual 4.10	Taburan responden berdasarkan jam kerja di Hospital Kerajaan dan swasta	149
Jadual 4.11	Taburan responden berdasarkan tempat tinggal di Hospital Kerajaan dan swasta	150
Jadual 4.12	Taburan responden berdasar jarak rumah dengan tempat kerja di Hospital Kerajaan dan swasta	150
Jadual 4.13	Taburan responden berdasarkan kenderaan yang digunakan di Hospital Kerajaan dan swasta	151
Jadual 4.14	Skor Min Bagi Tempoh bekerja	153
Jadual 4.15	Min Skor bagi Insentif	154
Jadual 4.16	Min Skor bagi Rakan sejawat	155
Jadual 4.17	Skor Min Bagi Pengurusan	157
Jadual 4.18	Skor Min Bagi Pembangunan kerjaya	158
Jadual 4.19	Skor Min Bagi kepuasan Kerja	161
Jadual 4.20	Skor Min Bagi Komitmen	162
Jadual 4.21	Skor Min Bagi Tempoh bekerja	162
Jadual 4.22	Min Bagi Insentif	163
Jadual 4.23	Skor Min Bagi Rakan Sejawat	164
Jadual 4.24	Skor Min Bagi Pengurusan	166

Jadual 4.25	Skor Min Bagi Pembangunan kerjaya	167					
 05-4506832	 pustaka.upsi.edu.my	 Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah	 PustakaTBainun	 ptbupsi	Jadual 4.26	Skor Min Bagi kepuasan	168
Jadual 4.27	Skor Min Bagi Komitmen	170					
Jadual 4.28	Ujian tKomitmen	171					
Jadual 4.29	Ujian t bebas Kepuasan	172					
Jadual 4.30	Analisis Korelasi Antara tempoh bekerja dengan Kepuasan dan Komitmen Kerja Jururawat yang Bekerja di Hospital Kerajaan	174					
Jadual 4.31	Analisis Korelasi Antara Insentif dengan Kepuasan dan Komitmen Kerja Jururawat yang bekerja di Hospital Kerajaan	176					
Jadual 4.32	Analisis Korelasi Antara Rakan Sejawat dengan Kepuasan dan Komitmen Kerja Jururawat yang bekerja di Hospital Kerajaan	177					
Jadual 4.33	Analisis Korelasi Antara Pengurusan dengan Kepuasan dan Komitmen Kerja Jururawat yang bekerja di Hospital Kerajaan	179					
Jadual 4.34	Analisis Korelasi Antara Pembangunan kerjaya dengan Kepuasan dan Komitmen Kerja Jururawat yang bekerja di Hospital Kerajaan	180					
 05-4506832	 pustaka.upsi.edu.my	 Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah	 PustakaTBainun	 ptbupsi	Jadual 4.35	Analisis Korelasi Antara tempoh bekerja dengan Kepuasan dan Komitmen Kerja Jururawat yang bekerja di Hospital Swasta	182
Jadual 4.36	Analisis Korelasi Antara Insentif dengan Kepuasan dan Komitmen Kerja Jururawat yang bekerja di Hospital Swasta	183					
Jadual 4.37	Analisis Korelasi Antara Rakan Sejawat dengan Kepuasan dan Komitmen Kerja Jururawat yang bekerja di Hospital Swasta	185					
Jadual 4.38	Analisis Korelasi Antara pengurusan dengan Kepuasan dan Komitmen Kerja Jururawat yang bekerja di Hospital Swasta	186					
Jadual 4.39	Analisis Korelasi Antara Pembangunan kerjaya dengan Kepuasan dan Komitmen Kerja Jururawat yang bekerja di Hospital Swasta	188					
Jadual 4.40	Uji Koefisien Korelasi X_A, X_B, X_C, X_D, X_E Terhadap Y	190					
Jadual 4.41	Matrix Koefisien Korelasi Antara Komponen bebas	190					
Jadual 4.42	Matriks Invers Koefisien Korelasi Antara Komponen bebas	191					
 05-4506832	 pustaka.upsi.edu.my	 Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah	 PustakaTBainun	 ptbupsi			

Jadual 4.43	Perhitungan Koefisien Lintas Vektor Lajur Koefisien Korelasi Antar Komponen bebas dan Variabel bersandar (r)	191
Jadual 4.44	Vektor Lajur Koefisien-Koefisien Lintas ($P = R_x^{-1} X r$)	192
Jadual 4.45	Uji Koefisien Korelasi X_A, X_B, X_C, X_D, X_E Terhadap Y	196
Jadual 4.46	Matriks Koefisien Korelasi Antar komponen-komponen tak bersandar (R_{ABCD})	197
Jadual 4.47	Matriks Inversi Koefisien Korelasi Antara komponen tak bersandar (R_{ABCD}^{-1})	198
Jadual 4.48	Perhitungan Koefisien Lintas Vektor Lajur Koefisien Korelasi Antara Variabel bersandar dan Komponen tak bersandar (r)	198
Jadual 4.49	Vektor Lajur Koefisien-koefisien Lintas ($P = R_x^{-1} X r$)	199
Jadual 4.50	Ringkasan Keputusan Hipotesis Kajian	202



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my

Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah

PustakaTBainun



ptbupsi

SENARAI RAJAH

No. Rajah

Muka Surat

Rajah 1.4	Diagram Kerangka Konsep Penyelidikan	22
Rajah 3.1	Diagram Lintas Variabel Bebas (X1)Langsung ke Variabel tak bebas	135
Rajah 4.1	Analisis Laluan	189
Rajah4.2	Model Diagram Lintas	193
Rajah4.3	Diagram Lintas Variabel Bebas (Xi) Langsung ke Variabel Tak Bebas (Y)	195
Rajah 4.4	Model Diagram Lintas	200



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my

Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah

PustakaTBainun



ptbupsi



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my

Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah

PustakaTBainun



ptbupsi

BAB 1

PENDAHULUAN



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my

Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah

PustakaTBainun



ptbupsi

1.1 PENGENALAN

Sumber manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi yang besar maupun yang kurang besar. Apabila sumber manusianya memiliki pendidikan dan keahlian yang rendah dan kurang profesional, ini sangat mempengaruhi kepuasan dan komitmen kerjanya, walaupun tetap akan berjaya namun agak susah kejayaan itu bertahan lebih lama. Faktor kepuasan kerja dan komitmen kerja sumber manusia sangat mempengaruhi kejayaan organisasi tersebut. Organisasi yang memiliki pekerja yang kurang cekap menyebabkan organisasi itu tidak boleh berkembang dengan cepat. Sebaliknya, organisasi yang mempunyai pekerja yang memberi komitmen yang tinggi dapat membantu prestasi organisasi tersebut dengan komitmen yang lebih baik. Oleh sebab itu, kepentingan sumber manusia dalam



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my

Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah

PustakaTBainun



ptbupsi

organisasi merupakan modal utama produktiviti organisasi tersebut, boleh membuat

organisasi itu cepat berjaya dan dapat pula menghambat kejayaan organisasi untuk berkompetisi dengan organisasi lain. Disebabkan hal tersebut banyak organisasi berhati-hati dalam memilih pekerja, terutama pekerja-pekerja tidak formal dan tidak profesion, sehingga organisasi itu boleh berkembang dan sukses di dalam dunia usahasecara cepat dan boleh tetap kekal berjaya. Daripada cabaran di atas organisasi sering kali berfikir maju ke muka dalam mencari cara bagaimana hubungan antara kepuasan kerja daripada pekerja terhadap komitmen mereka dalam bekerja untuk kejayaan organisasinya. Sangat diperlukan suatu cara atau siasat yang baik dan jitu mengikuti kemajuan serta perkembangan dunia usaha baik di dalam negara mahupun di luar negara.

Hal yang seperti ini sudah banyak terbukti di dalam suatu organisasi yang kurang memperhatikan sumber manusianya dan faktor-faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi komitmen pekerjanya.

1.2 LATAR BELAKANG KAJIAN



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my

Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah

PustakaTBainun



ptbupsi

Berdasarkan hasil kajian awal, seramai 10 jururawat di bahagian kepegawaian hospital swasta diperoleh data yang tidak boleh dimaklum kepada khalayak atau ke masyarakat awam bahawa, ramai jururawat berhenti bekerja dari hospital tersebut. Tetapi data mengenai jururawat itu secara langsung boleh didapati daripada 10 jururawat yang berhenti tersebut. Beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain adalah: lama/masa bekerja, insentif, pentakbiran/atasan, rakan kerja dan pengembangan diri. Adanya pergantian daripada jururawat tersebut mempengaruhi perkhidmatan hospital kepada pesakit. Sebaliknya, keadaan seperti di atas tidak pernah berlaku di hospital kerajaan, jarang atau tidak ada jururawat yang berhenti daripada pekerjaannya di hospital/rumah sakit



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my

Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah

PustakaTBainun



ptbupsi

Berdasarkan hasil soal selidik awal tersebut dibuatlah kajian mengenai kepuasan kerja dan komitmen jururawat di hospital swasta, dan membandingkannya dengan hospital kerajaan di Kabupaten Malang Jawa timur.

Kepuasan dan komitmen adalah sikap yang dipegang oleh individu yang terlibat dalam sebuah organisasi pada satu-satu masa, yang mana sikap individu tersebut merujuk kepada aspek pekerjaan atau bidang yang diceburi. Pada tahap ini biasanya, individu tersebut menolak bidang yang tidak diminatinya. Prestasi kerja seseorang akan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki.



05-4506832



pustaka.upsi.edu.my

Perpustakaan Tuanku Bainun
Kampus Sultan Abdul Jalil Shah

PustakaTBainun



ptbupsi

Kepuasan kerja seseorang atau pekerja sebuah organisasi biasanya dipengaruhi

oleh faktor dalaman dan luaran. Bagi faktor dalaman, kepuasan kerja seseorang akan berkaitan komitmennya terhadap pekerjaan, baik komitmen profesional mahupun komitmen organisasinya. Komitmen organisasi menunjukkan hubungan antara pekerja dengan organisasinya yang merupakan orientasi seseorang pada organisasi tempat seseorang itu bekerja, sehingga bersedia menyumbang tenaga dan idea melalui aktiviti-aktiviti dan penglibatan dalam organisasi untuk mencapai tujuan atau kejayaansesuatu organisasi (Kamsiah Kamin, 2008 & Dewi Marianah, 2011).

Komitmen anggota organisasi diperlukan untuk kemajuan organisasi. Komitmen yang rendah akan merugikan organisasi, dan akhirnya juga kerugian kepada individu yang terpaksa keluar daripada organisasi dan harus memulakan karier dalam organisasi yang baharu (Pradnya Dahnins Ardini, 2013).

Komitmen individu adalah syarat penting kepadasesebuah organisasi tanpa mengira bentuk organisasinya. Komitmen daripada anggota atau ahli terhadap organisasinya boleh menjadi rendah antara lain disebabkan oleh kemampuan organisasi tersebut mengelola dan memenuhi keperluan anggotanya, umpamanya aspek keperluan keselamatan dan kesihatan. Komitmen yang rendah daripada anggota organisasi akan menimbulkan kesan negatif, seperti lambat buat kerja, mogok, kadar berpindah tempat kerja dan tahap ketidakhadiran yang tinggi (Gendhus, 2008, & Pradnya Dahnins Ardini, 2013).

Sebaliknya Anwar Prabu Mangkunegara (2009), menyatakan bahawa kepuasan dan komitmen pekerja akan mengurangkan pengaruh negatif luaran iaitu pengaruh daripada persekitaran tempat mereka bekerja, baik daripada atasan mahupun rakan sejawat. Pengaruh luaran tersebut sering kali bersifat negatif terhadap kepuasan dan komitmen pekerja, maka kepuasan dan komitmen pekerja terhadap organisasi merupakan hal yang sangat penting. Hal ini menunjukkan bahawa semakin tinggi kepuasan kerja di dalam organisasi atau tempat kerja akan mengakibatkan semakin rendah niat pekerja atau pegawai untuk keluar daripada organisasi, begitu juga sebaliknya. Semakin rendah kepuasan kerja di suatu tempat kerja, maka semakin tinggi niat pekerja atau kakitangan untuk keluar atau berhenti dari organisasi tersebut (Sukirman, 2010).

Menurut Salta (2009), & Mahadevi Sairyonov (2014), faktor kepuasan kerja adalah berpunca daripada keinginan individu untuk meningkatkan lagi pencapaian dalam kerjanya, keinginan untuk mendapat pengiktirafan bagi perkhidmatan, dan akhirnya pasti akan meningkatkan status diri dalam lingkungan masyarakatnya. Fenomena ini telah dikenal pasti sejak sekian lama. Contohnya, Suhartatik (2009), merumuskan bahawa kepuasan kerja merupakan tindak balas yang boleh mempengaruhi pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini dilihat sebagai natijah daripada pengalaman kerja seseorang yang terlibat, iaitu hubungan antara nilai yang dipegang dengan matlamat yang dijangkakan dalam bidang (kerjaya) yang diceburi.

Menurut Zhang & Zheng (2009), individu yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan memberikan komitmen yang tinggi terhadap kerjanya, tidak mudah jemu, lebih rajin, bermotivasi tinggi, dan seterusnya akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Seterusnya, aspek kepuasan kerja juga sering dikaitkan dengan aspek psikologi, kerana kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan dengan konsep motivasi kerja.

Kebiasaannya, kepuasan kerja sering dikaitkan dengan prestasi kerja bagi setiap pekerja apabila individu berkenaan meminati dan suka terhadap tugasnya (Argyle, 2010).

Dalam konteks organisasi kesihatan, khususnya di Indonesia, organisasi di hospital terdiri daripada pekerja yang mewakili pelbagai bidang tugas. Antaranya ialah pakar perubatan, paramedik (yang terdiri daripada bahagian perawatan dan bukan perawatan) dan, kakitangan pentadbiran profesional (peringkat tinggi) dan sokongan.

Dalam struktur pentadbiran hospital Kabupaten Malang semua kakitangannya bekerja dalam satu arahan pentadbiran. Struktur organisasi terdiri daripada seorang Direktur atau Pengarah Hospital, dua orang timbalan, iaitu Timbalan Layanan Perubatan dan Timbalan Penyokong Perubatan, di mana tugas dan fungsinya sudah ditetapkan berdasarkan peraturan Kementerian Kesihatan Indonesia tahun 2011, Timbalan Direktur Bidang Layanan berfungsi memberi arahan perubatan kepada jururawat yang merawat pesakit luar dan jururawat yang

merawat pesakit yang menginap di hospital. Tugas utama Timbalan Direktur

bidang Penyokong Perubatan terdiri daripada bidang pentadbiran, kewangan dan

bahagian-bahagian sokongan perubatan lainnya, iaitu Laboratorium Sentral, Radiologi dan *CT Scan*, Ia juga termasuk tempat pemasangan kemudahan dan prasarana, bahagian umum dan perkhidmatan pembersihan, di mana timbalan akan melaporkan secara berkala kepada Pengarah Hospital.

Hospital secara umumnya dibahagikan kepada empat kategori atau kelas berdasarkan peraturan daripada Kementerian Kesihatan; iaitu jenis yang paling tinggi A, B, C dan D. Pembahagian ini adalah berdasarkan kemudahan dan akreditasi yang telah ditetapkan, jumlah kakitangan, termasuk para doktor pakar dan doktor konsultan (lebih tinggi daripada doktor pakar), jumlah katil yang

dimiliki dan beberapa kemudahan yang lainnya, termasuk *Unit Rawatan Rapi*,

Laboratorium, bilik pasca rawatan dan Bank Darah. Fungsi hospital menurut Kementerian Kesihatan (2011), dibahagikan kepada dua jenis, iaitu Hospital Pendidikan dan Hospital Bukan Pendidikan.

Hospital Bukan Pendidikan berfungsi secara khusus memberi rawatan kepada pesakit dan juga layanan kepada keluarga pesakit. Fungsi utama hospital adalah memberi khidmat sosial berbanding dengan fungsi ekonomi di mana rawatan kepada pesakit lebih diutamakan. Berbeza dengan hospital swasta yang mana fungsi utama adalah fungsi ekonomi berbanding dengan fungsi sosial. Hospital Pendidikan pula berfungsi sebagai memberi layanan dan merawat pesakit

dan keluarga di mana hospital ini juga berfungsi mendidik calon-calon doktor dan

doktor pakar. Ia ialah tempat latihan praktikal bagi sekolah kesihatan yang lain, dan juga sebagai pusat penyelidikan kepada fakulti perubatan atau Kedokteran swasta dan kerajaan di Daerah Malang Raya; hospital ini juga berfungsi sebagai pusat rujukan. Hospital Kerajaan di Kabupaten Malang adalah Hospital Jenis B Pendidikan, yang juga merupakan Hospital Rujukan di Daerah Kabupaten Malang Jawa Timur, maka hospital ini juga berfungsi sebagai pusat layanan kesihatan di Kabupaten Malang. Justeru, semua tempat layanan harus bertugas 24 jam, dan bersedia memberi perkhidmatan, sama ada kecemasan atau tidak. Hospital Kerajaan Kabupaten ini secara struktural dan teknikal bertanggungjawab terus kepada Pemerintah Daerah, iaitu seorang Bupati, yang terletak dalam bidang Kementerian Dalam Negeri. Namun begitu, doktor perubatan masih tertakluk kepada peraturan Kementerian Kesihatan, begitu juga sebahagian daripada jururawat yang ada. Fungsinya menjadi lebih kompleks, iaitu hospital sebagai fungsi layanan terhadap pesakit dan keluarga pesakit, ia juga berfungsi sebagai tempat perawatan bagi pesakit yang memerlukan; tempat latihan bagi institusi pendidikan di Daerah Malang Raya dan sebagai hospital pengajaran dan pembelajaran Fakulti Kedokteran atau Perubatan di Malang. Selain itu, hospital ini juga berfungsi tempat penyelidikan kepada institusi pendidikan awam dan swasta di Daerah Malang Raya dan di luar Malang Raya (Kementerian Kesihatan, 2011).

Di hospital kerajaan, kebanyakan status pekerjaanya adalah pegawai kerajaan atau pegawai negeri dengan sistem penggajian yang sudah ditetapkan melalui undang-undang dan peraturan-peraturan kerajaan. Terdapat perbezaan

antara hierarki jawatan dengan masa kerja atau lama masa bertugas. Jumlah jururawat yang banyak dan pelbagai, di mana terdapat jururawat yang sudah ditetapkan sebagai pegawai kerajaan atau pegawai negeri, dan ada jururawat yang masih berstatus sebagai “pegawai honor bulanan” atau pegawai sementara, ertinya belum mendapatkan surat keputusan dari Kerajaan sebagai pegawai kerajaan atau pegawai negeri awam.

Pada masa yang sama, masih ada lagi jururawat yang berstatus “magang” iaitu jururawat yang berkeinginan mendapatkan pengalaman bekerja dan mengasah kemahiran dalam tempoh tertentu supaya boleh digunakan untuk mencari kerja di hospital lain.

Jururawat yang berstatus “magang” tidak dibayar gaji dan lain-lain faedah, tetapi mereka membantu layanan dan pada masa yang sama mereka mengasah keterampilan dan kemahiran supaya pada suatu hari nanti mereka dapat bekerja sebagai jururawat di tempat lain atau pun di mana sahaja. Keadaan ini boleh berlanjutan sehingga satu hingga dua tahun bergantung kepada hospital.

Jururawat yang bekerja di hospital kerajaan adalah satu perkara yang perlu diteliti dan diambil perhatian yang lebih serius kerana usia jururawat adalah pelbagai, iaitu usia muda sampai usia yang hampir pencen. Maka perencanaan bagi jururawat yang bekerja di hospital kerajaan perlu disusun dan dibuat dengan baik dan cermat. Masalah atau keadaan ini jauh lebih luas dan kompleks di hospital kerajaan jika dibandingkan dengan hospital swasta (Roy, 2009).

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi
Beberapa kajian di Indonesia merumuskan bahawa responden yang berusia

kurang dari 30 tahun kurang puas hati terhadap kerja dan lebih cenderung untuk bertukar kerja berbanding jururawat yang berusia melebihi 30 tahun (Al Ahmadi, 2009).

Keadaan ini disebabkan tahap kepuasan kerja bagi mereka yang lanjut usia sudah mencapai tahap maksimum. Pendapat ini pernah diutarakan oleh Jaramillo *et al.* (2009), di mana golongan pekerja yang sudah berusia melewati usia 40 tahun lebih berpuas hati dengan ganjaran yang diterima. Manakala kajian Saltar (2009), pula menunjukkan bahawa terdapat korelasi yang negatif dan tidak signifikan antara faktor usia dengan kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahawa

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi
faktor usia secara umum tidak mempengaruhi turun-naiknya tahap kepuasan kerja.

Jumlah pegawai, khususnya jururawat di hospital swasta adalah kurang berbanding dengan jururawat di hospital kerajaan, tetapi melaksanakan tugasnya mereka dikatakan lebih efisien. Walau bagaimanapun masih ada juga yang berstatus sebagai pegawai sementara. Rata-rata jururawatnya berusia lebih muda dan majoriti masih kurang pengalaman, skil dan keterampilannya juga masih rendah (Saltar, 2009).

Sistem penggajian di hospital swasta ditetapkan oleh pemilik atau yayasan hospital dengan berpandukan kepada upah minimum bagi sesuatu kawasan di Kabupaten Malang dan umumnya yang berlaku di Jawa Timur. Malah, ada pegawai-pegawai baharu mendapat gaji atau bayaran lebih rendah daripada upah

05-4506832 pustaka.upsi.edu.my Perpustakaan Tuanku Bainun Kampus Sultan Abdul Jalil Shah PustakaTBainun ptbupsi