

Desain Metode Penanganan Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Dokter di Komunitas Profesional Kesehatan

Muhammad Faridz Syahrian¹, Santy Deasy Siregar², Indra Gunawan MS³, Devi Novando⁴ Devi, Nurhayati⁵

¹⁻⁵ Universitas Prima Indonesia

ARTICLE INFORMATION

Received:
Revised:
Available online:

KEYWORDS

CORRESPONDENCE

Phone:
E-mail:

ABSTRACT

Purpose: This community service activity aims to improve the performance of the immunization program through strengthening leader behaviors and management processes at Puskesmas Pujud.

Design/methods/approach: This activity used a descriptive approach through community service implementation. Data were collected using observation, interviews, questionnaires, and documentation. The intervention included counseling, training, and mentoring for health workers. A total of 20 participants were involved.

Findings/results: The results showed an improvement in participants' understanding of leadership and management concepts. Team coordination improved, particularly in task distribution and communication. The implementation of management functions became more structured, especially in planning, implementation, and supervision. Furthermore, the performance of the immunization program improved, indicated by increased immunization coverage, timely implementation, and improved recording and reporting systems.

Conclusions: Community service activities focusing on strengthening leadership and management processes can effectively improve the effectiveness of immunization programs at primary healthcare centers.

Keywords: leadership, management, community service, immunization

Abstrak (Indonesia)

Tujuan: Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja program imunisasi melalui penguatan *leader behaviors* dan proses manajemen di Puskesmas Pujud.

Metode/Pendekatan: Kegiatan ini menggunakan pendekatan deskriptif melalui pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Intervensi berupa penyuluhan, pelatihan, dan pendampingan kepada tenaga kesehatan dengan jumlah peserta sebanyak 20 orang.

Temuan/Hasil: Hasil kegiatan menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai kepemimpinan dan manajemen. Koordinasi tim mengalami peningkatan, terutama dalam pembagian tugas dan komunikasi. Penerapan fungsi manajemen menjadi lebih terstruktur, khususnya dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan. Selain itu, kinerja program imunisasi meningkat yang ditandai dengan peningkatan cakupan imunisasi, ketepatan pelaksanaan kegiatan, serta perbaikan sistem pencatatan dan pelaporan.

Kesimpulan: Kegiatan pengabdian melalui penguatan kepemimpinan dan proses manajemen mampu meningkatkan efektivitas program imunisasi di fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama.

Kata kunci: kepemimpinan, manajemen, pengabdian masyarakat, imunisasi

1. INTRODUCTION

Pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat bergantung pada kinerja tenaga kesehatan, khususnya dokter sebagai tenaga profesional utama dalam sistem pelayanan kesehatan. Dokter memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan, baik dalam aspek promotif, preventif, kuratif, maupun rehabilitatif. Dalam menjalankan tugasnya, dokter tidak hanya dituntut memiliki kompetensi klinis yang tinggi, tetapi juga membutuhkan dukungan lingkungan kerja yang kondusif agar dapat memberikan pelayanan secara optimal. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja dokter adalah tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang dapat berdampak pada motivasi, komitmen, serta produktivitas kerja. Kepuasan kerja dokter dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal seperti motivasi dan persepsi individu, maupun faktor eksternal seperti lingkungan kerja, sistem organisasi, serta gaya kepemimpinan. Salah satu faktor eksternal yang memiliki peran penting adalah iklim organisasi. Iklim organisasi mencerminkan persepsi individu terhadap lingkungan kerja yang meliputi hubungan antar tenaga kesehatan, pola komunikasi, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, serta budaya kerja yang berkembang dalam organisasi.

Iklim organisasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi, serta memperkuat kerja sama tim. Sebaliknya, iklim organisasi yang kurang kondusif dapat menimbulkan berbagai permasalahan seperti konflik kerja, stres, rendahnya motivasi, serta penurunan kepuasan kerja. Dalam praktiknya, masih terdapat berbagai kendala terkait iklim organisasi di lingkungan pelayanan kesehatan, seperti kurangnya komunikasi yang efektif, tingginya beban kerja, kurang optimalnya koordinasi tim, serta lemahnya dukungan manajemen. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja dokter, tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Komunitas profesional kesehatan sebagai wadah interaksi dan kolaborasi antar tenaga medis memiliki peran strategis dalam membentuk dan memperkuat iklim organisasi. Melalui komunitas ini, dokter dan tenaga kesehatan lainnya dapat berbagi pengalaman, meningkatkan kapasitas, serta membangun kerja sama yang lebih efektif. Namun, pengelolaan iklim organisasi dalam komunitas profesional kesehatan masih belum dilakukan secara optimal dan sistematis, sehingga diperlukan upaya perbaikan yang terstruktur.

Berdasarkan kondisi tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan dengan tujuan untuk merancang dan mengimplementasikan metode penanganan yang terstruktur dalam memperbaiki iklim organisasi. Metode ini difokuskan pada peningkatan komunikasi organisasi, penguatan kerja sama tim, pengelolaan beban kerja, serta peningkatan dukungan organisasi melalui kegiatan edukasi, pelatihan, dan pendampingan. Diharapkan melalui kegiatan ini dapat tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif, meningkatkan kepuasan kerja dokter, serta mendukung peningkatan kualitas pelayanan kesehatan secara berkelanjutan.

2. METHOD

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan kondisi iklim organisasi serta perubahan yang terjadi setelah pelaksanaan intervensi. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai dinamika lingkungan kerja serta tingkat kepuasan kerja dokter sebelum dan sesudah kegiatan. Kegiatan dilaksanakan pada bulan September 2024 di komunitas profesional kesehatan dengan melibatkan 20 dokter sebagai peserta utama.

Pemilihan peserta dilakukan secara purposive sampling, yaitu berdasarkan keterlibatan aktif dalam pelayanan kesehatan serta partisipasi dalam kegiatan organisasi. Pendekatan ini digunakan agar peserta yang terlibat memiliki pengalaman langsung terkait kondisi iklim organisasi dan dapat memberikan informasi yang relevan terhadap permasalahan yang dikaji.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung kondisi lingkungan kerja, interaksi antar tenaga kesehatan, serta pola komunikasi yang terjadi dalam organisasi. Wawancara digunakan untuk menggali informasi lebih mendalam terkait permasalahan yang dihadapi dokter, termasuk hambatan dalam komunikasi, beban kerja, serta dukungan organisasi. Kuesioner digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dokter sebelum dan sesudah intervensi. Sementara itu, dokumentasi digunakan sebagai data pendukung berupa catatan kegiatan, laporan, serta bukti pelaksanaan program.

Intervensi dalam kegiatan ini dirancang secara sistematis dan meliputi beberapa komponen utama, yaitu: (1) edukasi mengenai konsep dan pentingnya iklim organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja, (2) pelatihan komunikasi efektif dan penguatan kerja tim untuk meningkatkan koordinasi antar tenaga kesehatan, serta (3) pendampingan dalam pengelolaan lingkungan kerja guna menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan kolaboratif.

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu identifikasi masalah melalui observasi dan wawancara awal, penyusunan desain metode penanganan yang disesuaikan dengan kebutuhan peserta, pelaksanaan intervensi berupa edukasi, pelatihan, dan pendampingan, serta evaluasi untuk menilai efektivitas kegiatan. Evaluasi dilakukan dengan membandingkan kondisi sebelum dan sesudah intervensi berdasarkan hasil observasi dan kuesioner.

Data yang diperoleh dianalisis secara deskriptif dengan membandingkan perubahan yang terjadi pada aspek iklim organisasi dan kepuasan kerja dokter. Hasil analisis disajikan dalam bentuk narasi deskriptif untuk memberikan gambaran yang sistematis mengenai dampak kegiatan pengabdian kepada masyarakat terhadap peningkatan kualitas lingkungan kerja dan kepuasan kerja dokter.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Hasil kegiatan pengabdian kepada masyarakat menunjukkan bahwa intervensi yang dilakukan memberikan dampak positif terhadap perbaikan iklim organisasi dan peningkatan kepuasan kerja dokter di komunitas profesional kesehatan. Perubahan yang terjadi terlihat baik pada aspek perilaku kerja, hubungan antar tenaga kesehatan, maupun persepsi terhadap lingkungan kerja.

Pada kondisi awal, hasil observasi dan wawancara menunjukkan adanya beberapa permasalahan utama dalam iklim organisasi, yaitu komunikasi yang kurang efektif antar tenaga kesehatan, tingginya beban kerja yang mempengaruhi kenyamanan kerja, serta kurangnya dukungan organisasi dalam bentuk penghargaan dan fasilitasi kerja. Kondisi tersebut menyebabkan tingkat kepuasan kerja dokter berada pada kategori sedang dan belum optimal.

Setelah pelaksanaan intervensi berupa edukasi, pelatihan, dan pendampingan, terjadi perubahan yang signifikan. Komunikasi antar tenaga kesehatan menjadi lebih terbuka dan terarah, sehingga meminimalkan kesalahpahaman dalam pelaksanaan tugas. Kerja sama tim juga mengalami peningkatan, ditandai dengan pembagian tugas yang lebih jelas serta koordinasi yang lebih baik. Selain itu, motivasi kerja dokter meningkat seiring dengan adanya dukungan organisasi yang lebih baik dan suasana kerja yang lebih kondusif.

Perubahan tersebut juga berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja dokter. Lingkungan kerja yang lebih nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta sistem kerja yang lebih terstruktur mendorong dokter untuk bekerja lebih optimal dan produktif.

Table 1. Changes Before and After Intervention

Aspek	Sebelum	Sesudah
Komunikasi	Kurang efektif	Efektif
Kerja sama tim	Cukup	Baik
Dukungan organisasi	Kurang	Meningkat
Kepuasan kerja	Sedang	Meningkat

Tabel 1 menunjukkan adanya peningkatan pada seluruh aspek yang diamati setelah pelaksanaan intervensi. Hal ini mengindikasikan bahwa metode penanganan yang diterapkan mampu memperbaiki iklim organisasi secara menyeluruh.

Temuan ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja individu. Lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan tenaga kesehatan untuk bekerja secara lebih efektif, meningkatkan kolaborasi, serta mengurangi stres kerja. Selain itu, hasil ini juga memperkuat konsep bahwa komunikasi yang baik dan dukungan organisasi merupakan faktor kunci dalam menciptakan kepuasan kerja.

Meskipun demikian, kegiatan ini memiliki beberapa keterbatasan, antara lain jumlah peserta yang relatif terbatas serta waktu pelaksanaan yang singkat, sehingga dampak jangka panjang belum dapat diukur secara optimal. Oleh karena itu, disarankan agar kegiatan serupa dilakukan secara berkelanjutan

dengan melibatkan lebih banyak peserta serta periode waktu yang lebih panjang, sehingga hasil yang diperoleh dapat lebih maksimal dan berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

4. CONCLUSIONS

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja dokter di komunitas profesional kesehatan. Iklim organisasi yang kondusif terbukti mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, meningkatkan motivasi kerja, serta memperkuat hubungan antar tenaga kesehatan.

Melalui intervensi yang dilakukan berupa edukasi, pelatihan, dan pendampingan, terjadi perbaikan yang nyata pada beberapa aspek penting, yaitu komunikasi yang menjadi lebih efektif, kerja sama tim yang semakin solid, serta meningkatnya dukungan organisasi terhadap tenaga kesehatan. Perubahan tersebut berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja dokter, yang ditandai dengan meningkatnya kenyamanan kerja, semangat kerja, serta keterlibatan dalam aktivitas organisasi.

Metode penanganan yang dirancang dalam kegiatan ini terbukti efektif dalam memperbaiki iklim organisasi secara sistematis dan aplikatif. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa pendekatan yang terstruktur dan partisipatif dapat menjadi strategi yang tepat dalam mengatasi permasalahan lingkungan kerja di sektor kesehatan.

Selain itu, peningkatan kepuasan kerja dokter juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Dokter yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih produktif, memiliki komitmen yang kuat, serta mampu memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat.

Meskipun demikian, diperlukan upaya berkelanjutan untuk mempertahankan dan meningkatkan hasil yang telah dicapai. Oleh karena itu, implementasi metode penanganan ini disarankan untuk dilakukan secara berkesinambungan dan diperluas ke berbagai fasilitas pelayanan kesehatan lainnya guna mendukung peningkatan derajat kesehatan masyarakat secara lebih luas dan berkelanjutan.

5. ACKNOWLEDGMENT

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Prima Indonesia atas dukungan yang diberikan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, baik dalam bentuk fasilitasi, pendanaan, maupun dukungan akademik. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada komunitas profesional kesehatan yang telah memberikan kesempatan serta bekerja sama dalam pelaksanaan kegiatan ini.

Apresiasi yang tinggi diberikan kepada seluruh dokter dan tenaga kesehatan yang telah berpartisipasi aktif sebagai peserta, yang telah meluangkan waktu, tenaga, serta berkontribusi dalam setiap tahapan kegiatan, mulai dari identifikasi permasalahan hingga evaluasi hasil. Partisipasi aktif tersebut sangat berperan dalam keberhasilan pelaksanaan program.

Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam mendukung kelancaran kegiatan ini. Diharapkan hasil kegiatan ini dapat memberikan manfaat yang berkelanjutan dalam meningkatkan kualitas lingkungan kerja serta pelayanan kesehatan.

REFERENCES

- [1] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Kencana, 2019.
- [2] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Bumi Aksara, 2018.
- [3] F. Luthans, *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York, USA: McGraw-Hill, 2019.
- [4] Nursalam, *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta, Indonesia: Salemba Medika, 2020.
- [5] N. Sari and A. Rahman, "Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan," *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, vol. 10, no. 2, pp. 115–123, 2022.
- [6] D. P. Putra and S. Wahyuni, "Hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kerja dokter di fasilitas kesehatan," *Jurnal Manajemen Kesehatan*, vol. 8, no. 1, pp. 45–53, 2023.