

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KINERJA PERAWAT RSUD HAJI PROVINSI SULAWESI SELATAN

Andi Niartiningih¹, Nurfitriani², Nurul Hidayah Nur³

Program Studi S1 Administrasi Rumah Sakit, Universitas Cokroaminoto Makassar
andiniar30@gmail.com¹, nurfitnur2112@gmail.com²

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Semakin tinggi kinerja karyawan maka peluang keberhasilan suatu organisasi akan semakin besar, dan sebaliknya semakin rendah kinerja karyawan kemungkinan gagalnya suatu organisasi akan semakin besar. Untuk mengetahui analisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan studi observasional analitik dengan rancangan *cross sectional study*. Sampel dalam penelitian ini ditentukan total sampling yaitu 182 perawat. Analisis data menggunakan uji *chi square*. Rata-rata responden berada pada tingkat umur 20-35 tahun (53.3%), jenis kelamin perempuan (93.4%), lama bekerja (43.9%), pendidikan terakhir Ners (54.9%), status kepegawaian PNS (71.4%). Uji *chi square* menunjukkan bahwa ada hubungan iklim organisasi dengan kinerja perawat dengan nilai ($P=0.000$), jika organisasi dapat menciptakan sebuah iklim organisasi yang baik maka hal tersebut mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disarankan untuk meningkatkan iklim organisasi dengan memperhatikan konflik yang terjadi sehingga dapat segera diatasi dengan melakukan bimbingan atau pelatihan sehingga permasalahan dapat dipecahkan dan perawat agar lebih menunjukkan dan secara kontinyu meningkatkan kemampuan kepemimpinan klinis dengan melakukan pengembangan pribadi berkelanjutan dengan melakukan kerjasama yang baik antar perawat dalam metode tim, memperhatikan keselamatan pasien dengan melaksanakan tindakan keperawatan sesuai standar prosedur operasional (SPO).

Kata kunci : Iklim organisasi, Kinerja, Perawat, Rumah Sakit

ABSTRACT

Employee performance is the result of work achieved by a person in carrying out the tasks assigned to him. Employee performance includes the quality and quantity of output as well as reliability at work. The higher the employee's performance, the greater the chances of an organization's success, and vice versa, the lower the employee's performance, the greater the probability of an organization's failure. To determine the analysis of the influence of organizational climate on the performance of nurses at the Haji Hospital, South Sulawesi Province. This type of research is a quantitative research that uses an analytical observational study with a cross sectional study design. The sample in this study was determined by a total sampling of 182 nurses. Data analysis using chi square test. The average respondent is at the age level of 20-35 years (53.3%), female gender (93.4%), length of work (43.9%), last education of nurses (54.9%), civil servant status (71.4%). The chi square test shows that there is a relationship between organizational climate and nurse performance with a value ($P = 0.000$), if the organization can create a good organizational climate then it is able to bring its members to improve performance in order to achieve organizational goals. It is recommended to improve the organizational climate by paying attention to conflicts that occur so that they can be immediately overcome by conducting guidance or training so that problems can be solved and nurses to show more and continuously improve clinical leadership skills by carrying out continuous personal development by doing good cooperation between nurses in the team method. , pay attention to patient safety by carrying out nursing actions according to standard operating procedures (SOPs).

Keywords : Organizational climate, Performance, Nurse, Hospital

PENDAHULUAN

Memfaatkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin oleh organisasi, agar dapat memberikan *'added value'* bagi organisasi. Dilain pihak Sumber Daya Manusia yang terampil dan handal di bidangnya sangat diperlukan agar kinerja yang dihasilkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi organisasi. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya (Kusmaningtyas & Priyana, 2013).

Kinerja adalah permasalahan klasik tentang perilaku kerja karyawan yang tercermin dalam bentuk hasil pada setiap kegiatan organisasi, namun mengingat pentingnya kinerja bagi kelangsungan hidup organisasi, maka topik ini tidak pernah habis dibahas dalam dunia industri organisasi sampai saat ini (Aulia, 2017). Menurut Yelboğa (2012) ukuran kinerja dari suatu pekerjaan memainkan peran penting dalam penelitian dan praktik. Keberhasilan atau kegagalan organisasi tergantung pada kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi kinerja karyawan maka peluang keberhasilan suatu organisasi akan semakin besar, dan sebaliknya semakin rendah kinerja karyawan kemungkinan gagalannya suatu organisasipun akan semakin besar. Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh peneliti baik secara empiris maupun teoritis, kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak variabel. Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi antara lain oleh motivasi kerja, kompensasi, komunikasi, iklim organisasi, karakteristik pekerjaan, dan sebagainya.

Literatur menguraikan bahwa iklim organisasi didefinisikan sebagai persepsi subjektif karyawan tentang bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi mereka sebagai individu. Karena lebih terkait dengan individu dan lingkungan kerja sekitarnya, "iklim organisasi didasarkan pada pola yang dirasakan dalam pengalaman dan perilaku spesifik orang dalam organisasi" (Schneider et al., 2013). Iklim organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku karyawan dan berperan penting dalam kemajuan organisasi (Carlucci & Schiuma, 2012);(Nazari et al., 2011). Di satu sisi, iklim persaingan yang negatif dalam suatu organisasi dapat menjadi penghalang untuk berbagi pengetahuan. Dalam suasana seperti itu, pengetahuan dianggap sebagai sumber kekuatan dan dilindungi secara serius (Cabrilo, S., & Grubic-Nesic, 2013). Di sisi lain, iklim organisasi yang optimal mengarah pada penciptaan kepercayaan dan kerjasama antarpribadi, faktor-faktor yang diperlukan untuk berbagi pengetahuan dan motivasi.

Hasil penelitian Salleh et al (2011); dan Zameer et al (2014) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja perawat. Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menimbulkan kenyamanan, saling menghormati, dan kebersamaan dalam bekerja. Idealnya, dengan sendirinya jika orang telah merasa nyaman dengan pekerjaannya, maka akan meningkatkan kualitas kerjanya.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haji Provinsi Sulawesi Selatan merupakan rumah sakit milik pemerintah kelas B yang telah terakreditasi dan memiliki jumlah kunjungan yang tinggi dan menerima pasien rujukan dari berbagai daerah. Rumah sakit tersebut juga merupakan pusat rujukan regional sehingga dapat menerima pasien dari luar wilayah Kota Makassar. Adapun masalah yaitu hasil evaluasi kinerja perawat di rumah sakit diukur dengan menggunakan standar asuhan keperawatan berdasarkan standar Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2010 diperoleh pencapaian kinerja perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2019 dengan rata-rata 71,76% yang berarti belum standar PPNI yaitu 100% dengan rincian asuhan keperawatan yaitu dimensi pengkajian keperawatan, diagnosa keperawatan, perencanaan, tindakan keperawatan, evaluasi, dan catatan keperawatan.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin melakukan analisa lebih lanjut mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan studi observasional analitik dengan rancangan *cross sectional study*. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang melakukan pelayanan dan bertugas di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan yaitu 182 orang. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik total sampling. Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner. Analisis data pada penelitian ini yaitu terdiri dari: analisis univariat yaitu mendeskripsikan karakteristik seperti umur, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir dan status kepegawaian, dan analisis bivariat untuk menguji hubungan variabel bebas dengan variabel terikat yaitu iklim organisasi dengan kinerja perawat.

HASIL

Analisis Univariat

Responden penelitian ini berjumlah 182 responden. Karakteristik ini bertujuan untuk menilai beberapa karakteristik umum sampel meliputi umur, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir dan status kepegawaian. Karakteristik umum responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Distribusi Karakteristik Responden Penelitian Pada Perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021

Karakteristik	Sampel Penelitian	
	n	%
Umur		
20-35 Tahun	97	53.3
35-45 Tahun	62	34.1
>45 Tahun	23	12.7
Jenis Kelamin		
laki-laki	12	6.6
Perempuan	170	93.4
Lama Bekerja		
3-5 Tahun	27	14.8
6-8 Tahun	80	43.9
>8 Tahun	75	41.2
Pendidikan Terakhir		
DIII	1	0.05
S.Kep	81	44.5
Ners	100	54.9
Status Kepegawaian		
PNS	130	71.4
Lainnya (Honorar)	52	28.6

Sumber: Data Primer

Tabel diatas bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat umur 20-35 tahun yaitu sebanyak 97 responden (53.3%). Dilihat dari jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 170 responden (93.4%). Berdasarkan lama bekerja,

sebagian besar responden memiliki lama kerja 6-8 tahun yaitu sebanyak 80 responden (43.9%). Dilihat dari Pendidikan terakhir semua responden berpendidikan Ners yaitu sebanyak 100 responden (54.9%). Berdasarkan status kepegawaian sebagian besar responden berstatus PNS yaitu sebanyak 130 responden (71.4%).

Tabel 1 Distribusi Variabel Penelitian Berdasarkan Kategori pada Perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021

Variabel	Sampel Penelitian	
	n	%
Iklm Organisasi		
Tinggi	70	38.5
Rendah	112	61.5
Kinerja		
Tinggi	68	37.4
Rendah	114	62.6

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian responden di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan bahwa iklim organisasi dengan kategori rendah 61.5% dan kinerja perawat dengan rendah 62.6%.

Analisis Bivariat

Tabel 3 Analisis Hubungan Variabel Iklim Organisasi dan Kinerja Perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2021

Iklim Organisasi	Kinerja Perawat				Total		P
	Tinggi		Rendah		N	%	
	n	%	n	%			
Tinggi	63	90.0	7	10.0	70	100.0	0.000
Rendah	5	4.5	107	95.5	112	100.0	
Total	68	37.4	114	62.6	182	100.0	

Sumber: Data Primer

Hasil uji statistik dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai $p = 0.000$, karena nilai $p < \alpha = 0.000 < 0.05$ H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada hubungan iklim organisasi terhadap kinerja perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa iklim organisasi berhubungan dengan kinerja perawat. Berdasarkan analisis statistik yang dilakukan diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 0,000. Secara keseluruhan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dengan *organizational factor* yang termasuk kategori tinggi Tinggi yakni 41.2% pada kelompok >20-35, jenis kelamin dengan persentasi yakni 38.8%, lama bekerja, responden dengan persentasi terbesar tinggi yakni 42.1% pada 6-8 Tahun, pendidikan terakhir, responden dengan persentasi terbesar tinggi yakni 100.0% pada Ners, status kepegawaian, responden dengan persentasi terbesar tinggi yakni 43.1% pada PNS.

Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi, perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim

organisasi yang berbeda, keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut, semua organisasi tentu memiliki strategi dalam mengelola SDM.

Iklim organisasi yang terbuka memacu pegawai untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan iklim organisasi penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

Iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi. Organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya di mana tempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku pegawai. Karakteristik dari iklim organisasi ini secara nyata menggambarkan suatu organisasi memperlakukan anggotanya. Dengan demikian persepsi yang positif dari anggota terhadap iklim organisasi, akan lain dampaknya terhadap perilaku anggota daripada bila persepsi anggota terhadap iklim organisasi bersifat negatif. Dalam penelitian ini karena iklim organisasi dikatakan memiliki pengaruh terhadap tingkah laku anggota maka iklim organisasi diduga memiliki hubungan dengan motivasi bekerja individu anggota organisasi.

Sebagai informasi yang dapat memberikan gambaran dan pertimbangan dalam menentukan iklim dari suatu organisasi adalah adanya beberapa faktor yang terkait dengan iklim organisasi yaitu antara lain kondisi yang ditandai oleh banyaknya keselarasan, keterbukaan dan ketidakhadiran, pegawai yang berhenti dan cara-cara penanganan keluhan yang efektif, kemampuan merespon dan keterbukaan. Dampak yang timbul ketika pegawai merasa puas, saat menerima penghargaan, komunikasi yang baik, kebersamaan antar pegawai yang terjaga serta kepemimpinan yang strategis yang berkaitan dengan kegiatan mereka atau kejelasan serta informasi yang lengkap mengenai kondisi lembaga tempat mereka bekerja adalah mereka akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka dan mereka juga akan bangga bekerja pada lembaga tersebut. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu memengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan juga diperlukan faktor-faktor pendukung seperti iklim organisasi dan kepuasan kerja. Iklim organisasi terkait erat dengan proses penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerja sama yang harmonis diantara para pegawai.

Menurut Kristiana (2011) iklim organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari perubahan kinerja yang dipengaruhi oleh struktur organisasi, imbalan, tanggung jawab, risiko, toleransi dan konflik. Keadaan ini dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kurang baik, sebagai konsekuensi logis untuk dapat mengatasi permasalahan tersebut diperlukan adanya suatu penataan personil bagi segenap pegawai untuk bisa mendorong terciptanya kinerja yang tinggi melalui peningkatan kinerja pegawai. Faktor manusia mempunyai banyak peran yang sangat strategis dalam suatu organisasi dari keberhasilan kompetitif dalam organisasi dan dituntut kesiapannya untuk mampu memberikan kontribusi kepada organisasi.

Iklim organisasi yang kurang diperhatikan akan memberikan dampak buruk bagi organisasi, hal ini dikarenakan para karyawan akan mengalami hambatan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga muncul rasa kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya (Pasaribu & Indrawati, 2016).

Penelitian yang dilakukan Abdillah (2017) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang memiliki hubungan positif artinya iklim organisasi yang sehat akan mendorong terwujudnya kinerja karyawan yang tinggi. Lubis (2015) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Setiawan (2016) juga dalam hasil penelitian menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pada karyawan. Hasil penelitian Karundeng (2013) menjawab hipotesis yang telah dibuat bahwa iklim organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang bermakna terjadinya peningkatan atau penurunan dari kinerja karyawan itu dipengaruhi oleh iklim organisasi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan rata-rata responden berada pada tingkat umur 20-35 tahun (53.3%), jenis kelamin perempuan (93.4%), lama bekerja (43.9%), pendidikan terakhir Ners (54.9%), status kepegawaian PNS (71.4%). Uji *chi square* menunjukkan bahwa ada hubungan iklim organisasi dengan kinerja perawat dengan nilai ($P=0.000$), jika organisasi dapat menciptakan sebuah iklim organisasi yang baik maka hal tersebut mampu membawa para anggotanya untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Disarankan untuk meningkatkan iklim organisasi dengan memperhatikan konflik yang terjadi sehingga dapat segera diatasi dengan melakukan bimbingan atau pelatihan sehingga permasalahan dapat dipecahkan dan perawat agar lebih menunjukkan dan secara kontinyu meningkatkan kemampuan kepemimpinan klinis dengan melakukan pengembangan pribadi berkelanjutan dengan melakukan kerjasama yang baik antar perawat dalam metode tim, memperhatikan keselamatan pasien dengan melaksanakan tindakan keperawatan sesuai standar prosedur operasional (SPO).

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan yang telah bersedia berpartisipasi sebagai responden pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2017). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i1.69>.
- Aulia. (2017). Stres Kerja Dan Kinerja: Meta Analisis. *Humanitas*, 13(2), 95–106. <https://doi.org/10.26555/humanitas.v13i2.6066>
- Cabrilo, S., & Grubic-Nesic, L. (2013). The role of creativity, innovation, and invention in knowledge management. In S. Bucklely, & M. Jakovljevic (Eds.). Knowledge management innovations for interdisciplinary education: Organizational applications. *Hershey, PA: IGI Global*, 207–232.
- Carlucci, D., & Schiuma, G. (2012). Assessing and managing organizational climate in healthcare organizations: An intellectual capital based perspective. *International Journal of Information Systems in the Service Sector*, 4(4), 49–61. <https://doi.org/10.4018/jiss.2012100103>

- Kusmaningtyas, A., & Priyana, P. O. (2013). The Influence of Compensation and Organization Climate on Work Motivation and Their Impact on Employee Performance of Bank XXX Corporation at Tanjung Perak. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 2(1), 1–18.
- Kusmaningtyas, A., & Priyana, P. O. (2013). The Influence of Compensation and Organization Climate on Work Motivation and Their Impact on Employee Performance of Bank XXX Corporation at Tanjung Perak. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 2(1), 1–18.
- Lubis, M. . S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Pembentukan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *E-Jurnal Apresiasi Ekonomi*.
- Nazari, J. A., Herremans, I. M., Isaac, R. G., Manassian, A., & Kline, T. J. B. (2011). Organizational culture, climate and IC: An interaction analysis. In *Journal of Intellectual Capital* (Vol. 12, Issue 2). <https://doi.org/10.1108/14691931111123403>
- Pasaribu, E., & Indrawati, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Salleh F, Dzulkifli Z, Abdullah WAW, Yaakob NHM. (2011) The Effect of Motivation on Job Performance of State Government Employees in Malaysia. *Int J Humanit Soc Sci*,1(4):147–54.
- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & MacEy, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64(July), 361–388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>
- Setiawan, Kiki Cahaya Setiawan. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*.
- Zameer H, Ali S, Nisar W, Amir M. (2014). The Impact of the Motivation on the Employee's Performance in Beverage Industry of Pakistan. *Int J Acad Res Accounting, Financ Manag Sci*. 2014;4(1):293–298.