

## HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT IMELDA

*Hamonangan Damanik*

*Dosen Prodi S-1Keperawatan, STIKes Imelda, Jalan Bilal Nomor 52 Medan*

*E-mail : [hamonangan1112@gmail.com](mailto:hamonangan1112@gmail.com)*

### ABSTRAK

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang memiliki tenaga kesehatan profesional yang terorganisir serta sarana kedokteran yang permanen. Rumah sakit menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita pasien. Pada dasarnya upaya pencapaian mutu pelayanan dirumah sakit terfokuskan kepada mutu pelayanan medik. Mutu pelayanan medik diidentik dengan mutu pelayanan yang diberikan dokter dan perawat. Penelitian ini lebih memfokuskan pada kinerja perawat, karena mutu pelayanan keperawatan merupakan persoalan yang mendasar dalam organisasi rumah sakit saat ini. Salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian mutu pelayanan keperawatan adalah kinerja perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan iklim organisasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Imelda. Penelitian ini bersifat deskriptif korelasi, populasi dalam penelitian ini berjumlah 340 perawat sedangkan sampelnya berjumlah 51 perawat dengan menggunakan Simple random sampling. Hasil penelitian mengenai hubungan iklim organisasi ( $P < 0,05$ ), struktur ( $P < 0,05$ ), standar ( $P < 0,05$ ), tanggung jawab ( $P < 0,05$ ), pengakuan ( $P < 0,05$ ), tim kerja ( $P < 0,05$ ), komitmen ( $P < 0,05$ ) dengan kinerja perawat.

**Kata kunci :** Iklim organisasi, Kinerja perawat, Rumah sakit.

### PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang memiliki tenaga kesehatan profesional yang terorganisir serta sarana kedokteran yang permanen. Rumah sakit menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita pasien. Pada dasarnya upaya pencapaian mutu pelayanan dirumah sakit terfokuskan kepada mutu pelayanan medik. Mutu pelayanan medik diidentikkan dengan mutu pelayanan yang diberikan dokter dan perawat. Penelitian ini lebih memfokuskan pada kinerja perawat, karena mutu pelayanan keperawatan merupakan persoalan yang mendasar dalam organisasi rumah sakit saat ini. Salah satu faktor yang mempengaruhi pencapaian mutu pelayanan keperawatan tersebut adalah kinerja perawat.

Menurut Adikoesumo (2012), fungsi utama sebuah rumah sakit adalah melaksanakan pelayanan kesehatan, maka pengelolaan sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu maka diperlukan mutu kinerja yang baik dari petugas kesehatan, termasuk kinerja petugas

keperawatan. Kinerja menurut Prihadi (2013), pada dasarnya ditentukan oleh 3 (tiga) hal yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan kerja. Agar mempunyai kinerja yang baik seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan demikian, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Penelitian terdahulu oleh Key (2015), yang meneliti tentang persepsi iklim organisasi dan kinerja pada dua organisasi yang berbeda menunjukkan hasil bahwa pengaruh tingginya kinerja berbeda dari dua organisasi ini terdapat komponen variabel lingkungan kerja. Hasil penelitian Kosasih (2012), disebutkan bahwa dari enam dimensi iklim organisasi (struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, dukungan, komitmen), hanya persepsi terhadap dimensi pengakuan yang cukup rendah. Ini menunjukkan bahwa rumah sakit harus lebih memperhatikan pemberian penghargaan kepada petugas yang berprestasi serta menyatakan suatu program peningkatan jenjang karir yang struktur.

Rumah Sakit Imelda Medan merupakan rumah sakit swasta yang

memiliki pasien yang dirawat inap cukup banyak serta merupakan rumah sakit yang melayani asuransi jasa pelayanan seperti Asuransi Kesehatan (Askes), Asuransi Kesehatan Masyarakat Miskin (Askeskin). Dalam orientasinya pada pelayanan social dengan visi memberikan bantuan pada pasien untuk mengatasi masalah kesehatannya melalui asuhan keperawatan yang professional.

Dalam rangka menjaga mutu pelayanan kesehatan termasuk pelayanan keperawatan di Rumah Sakit Imelda Medan, maka pihak manajemen rumah sakit harus dapat meningkatkan kinerja perawat yang ada, dengan salah satu cara yaitu membenahan organisasi rumah sakit. Survey yang dilakukan bidang keperawatan Rumah Sakit Imelda Medan, melalui wawancara pada pasien dan perawat periode Juni-September 2017 yang mengukur tentang kinerja perawat dan iklim organisasi memperoleh hasil yang belum optimal, misalnya kinerja perawat yang meliputi 36% responden menyatakan perawat mau memperkenalkan diri pada saat melakukan tindakan keperawatan, 52% perawat mau menjelaskan peraturan rumah sakit, 35% perawat mau memberi/ meminta pendapat pasien saat memberi tindakan, 25,5% perawat mau memberikan pendidikan kesehatan sedangkan dalam iklim organisasi yang mengenai struktur: 65% perawat mau melakukan pertemuan diruangan secara teratur untuk membahas asuhan keperawatan, standar: 25% perawat melakukan pengkajian secara komprehensif, tanggung jawab: 59% perawat mau mengontrol minum obat pasien, pengakuan: 32,5% perawat diberikan pelatihan oleh pihak manajemen rumah sakit untuk meningkatkan kualitas kerja, tim kerja: 52% perawat mau menerima dorongan dari teman sejawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan, komitmen: 60% perawat mau melaksanakan tindakan keperawatan yang mengacu kepada peraturan.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasi, dengan cara pendekatan cross-sectional, dimana data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*) artinya tiap

subyek penelitian hanya diobservasi sekali saja. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pasien perawat di RS Imelda sewaktu dilakukan penelitian yaitu sebanyak 340 orang. Jumlah sampel sebanyak 51 orang dengan teknik sampling simple random sampling. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis univariat, analisis bivariat dengan uji korelasi *Product Moment*.

## HASIL

### Analisis Univariat

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Responden Menurut Kelompok Umur Di Rumah Sakit Imelda

No	Umur	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	23-26 tahun	33	64,7
2	27-30 tahun	18	35,3
<b>Jumlah</b>		51	100

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa umur perawat mayoritas pada kelompok 23-26 tahun yaitu 33 orang (64,7%), sedangkan yang minoritas 27-30 tahun yaitu 18 orang (35,3%).

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi Responden Menurut Kelompok Jenjang Pendidikan Di Rumah Sakit Imelda

No	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	D III	48	94,1
2	S1	3	5,9
<b>Jumlah</b>		51	100

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa jenjang pendidikan perawat mayoritas pada kelompok D III adalah 48 orang (94,1%), sedangkan yang minoritas S1 adalah 3 orang (5,9%).

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Responden Menurut Kelompok Masa Kerja Perawat Di Rumah Sakit Imelda

No	Masa Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	1 tahun	9	17,6
2	2 tahun	11	21,6
3	3 tahun	11	21,6
4	4 tahun	8	12,7
5	5 tahun	4	7,8
6	6 tahun	2	3,9
7	7 tahun	3	5,9
8	8 tahun	3	5,9
<b>Jumlah</b>		51	100

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa masa kerja perawat mayoritas pada kelompok 2 – 3 tahun sebanyak 22 orang (43,2%), sedangkan yang minoritas 6 tahun sebanyak 2 orang (3,9%).

**Tabel 4.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Iklim Organisasi Di Rumah Sakit Imelda

No	Iklim Organisasi	Frekuensi Presentase	
		(f)	(%)
1	Struktur kerja		
	Kurang	5	9,8
	Sedang	19	37,3
2	Baik	27	52,9
	Standar Kerja		
	Kurang	4	7,8
3	Sedang	20	39,2
	Baik	27	52,9
	Tanggung Jawab		
4	Kurang	6	11,8
	Sedang	26	51,0
	Baik	19	37,3
5	Pengakuan		
	Kurang	4	7,8
	Sedang	26	51,0
6	Baik	21	41,2
	Tim Kerja		
	Kurang	4	7,8
5	Sedang	20	39,2
	Baik	27	52,9
	Komitmen		
6	Kurang	4	7,8
	Sedang	20	39,2
	Baik	27	52,9
<b>Jumlah</b>		51	100

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas struktur kerja baik 27 responden (52,9%), Standart kerja baik 27 responden (52,9%), tanggung jawab sedang 26 responden (51%), pengakuan sedang 26 responden (51%), tim kerja baik 27 responden (52,9%), komitmen baik 27 responden (52,9%).

**Tabel 5.** Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Imelda

No	Kinerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Kurang	3	5,9
2	Sedang	23	45,1
3	Baik	25	49,0
<b>Jumlah</b>		51	100

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas kinerja baik 25 responden (49%).

#### Analisis Bivariat

**Tabel 6.** Tabulasi Silang Antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Imelda

No	Iklim Organisasi	Kinerja Perawat		
		Kurang	Sedang	Baik
1	Struktur	5,9	45,1	49
2	Standar	5,9	45,1	49
3	Tanggung jawab	5,9	45,1	49
4	Pengakuan	5,9	45,1	49
5	Tim Kerja	5,9	45,1	49
6	Komitmen	5,9	45,1	49

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa iklim organisasi yang terdiri dari: struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, tim kerja dan komitmen memiliki persentase yang sama dalam penilaian kinerja perawat.

**Tabel 7.** Hasil Uji Statistik Korelasi Persentasi Antara Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Imelda

No	Iklim Organisasi	Kinerja Perawat	
		Sig	N
1	Struktur	0,000	51
2	Standar	0,000	51
3	Tanggung jawab	0,000	51
4	Pengakuan	0,000	51
5	Tim Kerja	0,000	51
6	Komitmen	0,000	51

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa iklim organisasi yang terdiri dari struktur, standar, tanggung jawab, pengakuan, tim kerja dan komitmen memiliki hubungan yang signifikan ( $P < 0,05$ ) dengan kinerja.

## PEMBAHASAN

### 1. Hubungan Struktur Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan struktur kerja di Rumah Sakit Imelda adalah baik 27 orang (52,9%) dengan kinerja baik 25 orang (49%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara struktur kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Imelda dengan ( $P < 0,05$ ). Hal ini sesuai dengan pendapat Stringer (2002) yang dikutip dari Kosasih (2002) apabila pembagian tugas koordinasi kurang jelas akan menyebabkab pasien "terlantar", prosedur pemeriksaan tidak diikuti ataupun hasil pemeriksaan tidak tercatat atau terlambat dilaporkan

kepada dokter yang merawat dan sebagainya.

## 2. Hubungan Standar Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan standar kerja di Rumah Sakit Imelda adalah baik 27 orang (52,9%) dengan kinerja baik 25 orang (49%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara standar kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Imelda ( $P = < 0,05$ ). Hasil penelitian Albert (2007) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara standar kerja terhadap kinerja perawat, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Aminuddin (2002) menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara standar kerja dengan kinerja perawat. Hasil penelitian ini mencerminkan bahwa dalam melaksanakan kegiatan asuhan keperawat sebagian besar perawat telah mengetahui dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah baku, namun masih ada responden yang bekerja belum memenuhi standar tersebut.

## 3. Hubungan Tanggung Jawab Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tanggung jawab perawat di Rumah Sakit Imelda adalah sedang 26 orang (51%) dengan kinerja baik 25 orang (49%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tanggung jawab dengan kinerja perawat Rumah Sakit Imelda ( $P = < 0,05$ ). Hasil penelitian Albert (2007) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara tanggung jawab terhadap kinerja perawat, hal ini sejalan dengan penelitian Liberta (2005) menyatakan bahwa ada pengaruh tanggung jawab dengan kinerja perawat pelaksana diruang rawat inap.

## 4. Hubungan Pengakuan Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan pengakuan perawat di Rumah Sakit Imelda adalah sedang 26 orang (51%), dengan kinerja baik 25 orang (49%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan pengakuan terhadap kinerja

perawat Rumah Sakit Imelda ( $P = < 0,05$ ). Hasil penelitian Albert (2007) menyatakan bahwa terdapat pengaruh pengakuan terhadap kinerja perawat.

Sesuai dengan pendapat Stringer (2002), bagi seseorang profesional dibidang kesehatan maupun pendidikan, biasanya pengakuan diberikan oleh pasien (keluarga pasien). Dan ini biasanya ada rasa kepuasan yang melekat (inheren) akibat pemberian pengakuan tersebut.

## 5. Hubungan Tim Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan hubungan tim kerja di Rumah Sakit Imelda adalah baik 27 orang (52,9%) dengan kinerja baik 25 orang (49%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan tim kerja perawat Rumah Sakit Imelda ( $P = < 0,05$ ). Hasil penelitian Albert (2007) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara hubungan sejawat terhadap kinerja perawat. Hubungan tim kerja di rumah sakit ini baik karena adanya pertemuan-pertemuan keperawatan baik yang bersifat formal maupun non formal sehingga memiliki kesempatan untuk saling membantu dan memiliki kebersamaan profesi.

Hubungan sesama perawat pelaksana maupun dengan kepala sub bagian instalasi yang baik, membuat kondisi lebih kondusif sehingga memungkinkan kinerja mereka lebih baik.

## 6. Hubungan Komitmen Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan komitmen perawat Rumah Sakit Imelda adalah baik 27 orang (52,9%) dengan kinerja baik 25 orang (49%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan komitmen terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Imelda ( $P = < 0,05$ ). Albert (2007), mengatakan komitmen organisasi adalah persepsi perawat terhadap perasaan kebersamaan perawat dalam melaksanakan tugas keperawatan, dapat mengatasi konflik dalam bekerja dan mampu berkoordinasi satu sama lain sebagai bagian dari tugas organisasi dalam mencapai tujuan.

## 7. Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Imelda ( $P = < 0,05$ ). Hasil penelitian Liberta (2005) menyatakan bahwa ada hubungan karakteristik dan iklim kerja dengan kinerja perawat pelaksana diruang rawat inap. Hal ini sesuai dengan pendapat Stringer (2002) yang dikutip dari Kosasih (2002) apabila iklim kerja suatu organisasi kondusif maka kinerja perawat akan baik dan perawat dapat menumbuh kembangkan potensi yang dimiliki serta akan meningkatkan kapasitas produksi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan iklim organisasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Imelda dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat hubungan antara struktur dengan kinerja perawat ( $P = < 0,05$ ).
2. Terdapat hubungan antara standar dengan kinerja perawat ( $P = < 0,05$ ).
3. Terdapat hubungan antara tanggung jawab dengan kinerja perawat ( $P = < 0,05$ ).
4. Terdapat hubungan antara pengakuan dengan kinerja perawat ( $P = < 0,05$ ).
5. Terdapat hubungan antara tim kerja dengan kinerja perawat ( $P = < 0,05$ ).
6. Terdapat hubungan antara komitmen dengan kinerja perawat ( $P = < 0,05$ ).
7. Terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja perawat ( $P = < 0,05$ ).

## SARAN

1. Bagi Rumah Sakit Imelda  
Diharapkan dapat melaksanakan pelatihan keterampilan bagi seluruh perawat secara bertahap, karena pelatihan ini dapat meningkatkan rasa motivasi, empati dan peduli terhadap tim kerja.
2. Bagi Perawat

Diharapkan dalam melaksanakan asuhan keperawatan pada setiap *shif* diharapkan tetap menggunakan ronde keperawatan karena dapat menjadi curah pendapat antar tim kerja yang bertujuan untuk menyamakan persepsi dalam memberikan asuhan keperawatan yang lebih efektif.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan menggunakan sampel yang lebih besar dan kuesioner penelitian dilakukan uji validitas dan reabilitas sebelum dilakukan penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adikoesumo. (2012). *Penjaminan Kualitas Dalam Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Kosasih. (2012). *Manajemen Mutu, Konsep Pelayanan Prima*. Jakarta: Citra Bina Lestari.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2002). *Metodologi Penelitian Kesehatan, Edisi Revisi Cetakan Kedua*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2002). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional, Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Medika.
- Sedarmayanti, Hidayat Syarifuddin. (2002). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Key. (2015). *Nonparametric For The Behavior Science, Second Edition*. Singapore: Mc Graw-Hill International Editions Singapore.
- Prihadi. (2013). *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Gajah Mada Press.
- Sudjana, M.A. (2002). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Swansburg, R C And Swansburg, R J. (1999). *Introductory Management And Leadership For Nurses An Interactive Text, 2<sup>nd</sup> Ed*. Toronto: Jones Dan Bartlett Publisher.
- Swansburg, R C. (2000). *Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Swansburg, R C. (2001). *Pengembangan Staf Keperawatan*. Jakarta: EGC.