

**IKLIM KERJA PERAWAT PELAKSANA DI INSTALASI RAWAT INAP RSUD RADEN
MATTATHER JAMBI**

Asmeriyani
Akademi Keperawatan Garuda Putih Jambi

Email : asmeriyani.210683@gmail.com

ABSTRAK

Iklm kerja dalam organisasi akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan output yang baik, bila mereka merasa cocok dan sesuai dengan organisasi dan pekerjaannya serta dibutuhkan. Iklm kerja yang tidak kondusif seperti kurangnya dukungan rekan-rekan, atasan, kurangnya otonomi perawat, struktural dan tanggung jawab yang tidak jelas maka dapat berpotensi timbulnya konflik dalam organisasi yang akan ditunjukkan dengan kegelisahan dan ketegangan perawat, hal ini akan berdampak negatif terhadap kesehatan mental perawat. Tujuan penelitian untuk mengetahui gambaran iklim kerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Raden Mattather Jambi. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, teknik pengambilan sampel adalah *proportional simple random*, besar sampel 169 responden. Analisis data menggunakan analisis univariat menggunakan program SPSS 16.0. Hasil penelitian iklim kerja struktur baik (84%), iklim kerja standar baik (84,3%), iklim kerja tanggung jawab baik (59,2%), iklim kerja pengakuan baik (36,1%), iklim kerja dukungan baik (85,2%), iklim kerja komitmen baik (81,1%). Peneliti menyarankan kepada pihak manajemen rumah sakit agar membuat program penghargaan bagi perawat yang berprestasi atau yang memiliki kinerja yang sangat baik bagi perkembangan institusi rumah sakit yang bertujuan meningkatkan semangat dan motivasi kerja sehingga iklim kerja terasa lebih baik.

Kata kunci : Iklim Kerja, Perawat Pelaksana

PENDAHULUAN

Pelayanan asuhan keperawatan yang berkualitas dan profesional merupakan target yang ingin dicapai untuk meningkatkan mutu pada rumah sakit. Hal tersebut dapat dicapai melalui kinerja pegawai yang baik. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sendiri dalam pekerjaan bergantung pada penyatuan antara kemampuan serta iklim kerja yang mendukung (Mangkunegara, 2010).

Kinerja pelayanan keperawatan diantaranya dipengaruhi oleh iklim kerja, Suandi, dkk (2014) menyatakan bahwa iklim kerja adalah seperangkat karakteristik organisasi terkait erat dengan kualitas lingkungan internal organisasi yang berbeda dengan organisasi yang lain. Menurut Suliman and Harethi (2013) iklim kerja yang kondusif, produktif dan kekeluargaan sangat penting untuk diperkuat dan dipelihara, ikatan antara organisasi dan pekerja akan mencerminkan hasil yang positif, iklim kerja berperan penting dalam membentuk prestasi kerja karyawan, yang dapat mendorong dan mendukung motivasi karyawan. Iklim kerja dalam organisasi akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan

output yang baik bila mereka merasa cocok dan sesuai dengan organisasi dan pekerjaannya.

Kesesuaian yang tinggi akan memberikan hasil yang menguntungkan seperti kuatnya iklim kerja organisasi, tingginya kepuasan kerja, serta rendahnya keinginan untuk meninggalkan rumah sakit. Selanjutnya kesesuaian antara individu akan memberikan prestasi secara keseluruhan. Menurut Amin, Barati, and Ghoroghchian (2016) dalam penelitiannya di Iran menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan iklim organisasi pada perawat di dua rumah sakit pendidikan di Yazd, Iran, selanjutnya ia menjelaskan bahwa meningkatkan iklim organisasi bisa menjadi strategi yang berharga untuk meningkatkan komitmen organisasi.

Pekerjaan perawat memiliki beberapa karakteristik yang menciptakan tuntutan kerja yang tinggi seperti pekerjaan yang rutin, jadwal kerja yang ketat, tanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan diri sendiri dan orang lain, serta dituntut untuk mampu bekerja dalam tim. Kompleksnya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab perawat menyebabkan profesi perawat rentan mengalami *burnout*, bila diikuti kondisi iklim kerja yang tidak kondusif seperti kurangnya dukungan rekan-rekan, atasan, kurangnya otonomi perawat, struktural dan tanggung

jawab yang tidak jelas maka dapat berpotensi timbulnya konflik dalam organisasi yang akan ditunjukkan dengan kegelisahan dan ketegangan perawat, hal ini akan berdampak negatif terhadap kesehatan mental perawat. Kesehatan mental yang buruk akan mempengaruhi keselamatan pasien, kualitas pelayanan dan kinerja perawat, jika ini terus terlihat maka dapat merugikan organisasi dan dapat menurunkan daya saing satu sama lain (Apipalakul *et al*, 2017; Nelson Katia *et al*, 2014).

Kondisi yang terjadi di Indonesia masih banyak yang mengeluhkan adanya pelayanan keperawatan yang kurang optimal. Banyak pasien yang mengeluhkan bahwa perawat kurang ramah dan perawat lambat menangani

keluhan pasien. Tingginya beban kerja dan banyaknya tugas limpah dari dokter dan banyaknya jumlah pasien sering menjadi alasan mengapa pelayanan menjadi kurang optimal (Tutik, 2014).

METODE

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan melihat gambaran iklim perawat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Raden Mattaher Jambi yang berjumlah 293 orang. Teknik pengambilan sampel adalah *proportional simple random sampling* dengan jumlah 169 sampel yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Analisa data menggunakan analisa univariat.

HASIL

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Iklim Kerja (n=169)

Variabel/Kategori	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Iklim Kerja		
Baik	104	61,5
Kurang Baik	65	38,5
Sub Variabel Kategori		
Struktur		
Baik	142	84
Kurang baik	27	16
Standar		
Baik	141	83,4
Kurang baik	28	16,6
Tanggung Jawab		
Baik	100	59,2
Baik	69	40,8

Kurang baik		
Pengakuan		
Baik	61	36,1
Kurang baik	108	63,9
Dukungan		
Baik	144	85,2
Kurang baik	25	14,8
Komitmen		
Baik	137	81,1
Kurang baik	32	18,9

Responden dengan iklim kerja yang baik lebih (61,5%), dari sub variabel iklim kerja struktur sebagian besar baik (84%), standar sebagian besar baik (83,4%), tanggung jawab lebih dari separuh baik (59,2%), pengakuan kurang dari separuh baik (36,1), dukungan sebagian besar baik (85,2%), dan komitmen sebagian besar baik (81,1%).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perawat merasa standar organisasi baik. Di RSUD Raden Mattaher asuhan keperawatan dilaksanakan berdasarkan Standar Asuhan Keperawatan (SAK) dan Standar Operasional Prosedur, seluruh perawat diharuskan memahami dan menjadikan SAK dan SOP sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan asuhan keperawatan sesuai dengan peran dan tugas masing-masing yang sudah ditentukan, selain itu penilaian kinerja individu juga dilakukan oleh kepala ruangan untuk mengevaluasi kemampuan perawat dalam

melaksanakan asuhan keperawatan. Hasil penelitian iklim kerja pada dimensi tanggung jawab lebih dari separuh baik. Di Instalasi Rawat Inap RSUD Raden Mattaher Jambi tugas dan tanggung jawab terhadap pemberian asuhan keperawatan kepada pasien dibagi secara tim selama jam dinas berlangsung dan akan di serahterimakan kembali pada tim berikutnya, masing-masing anggota tim akan mendapatkan tanggung jawab tugas ataupun tindakan keperawatan mandiri atau kolaborasi, semua tindakan dan tugas yang dilaksanakan didokumentasikan dalam status pasien, dalam hal ini ketua tim masing-masing akan mengevaluasi apakah perencanaan yang dibuat telah dilaksanakan dengan baik.

Persepsi perawat terhadap tanggung yang baik tidak jauh berbeda dibandingkan tanggung jawab perawat yang kurang baik hal ini dapat disebabkan karena perawat merasa tidak perlu dikontrol dalam menyelesaikan pekerjaannya karena

merupakan rutinitas yang sering dilakukan dan bekerja dalam tim, sehingga tidak benar-benar melaksanakan tanggung jawab dengan baik karena merasa ketua tim lebih bertanggung jawab. Kondisi ini dapat menyebabkan hasil kerja atau kinerja menjadi menurun karena tidak ada motivasi untuk melaksanakan pekerjaan secara lebih baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Dalam penelitian ini iklim kerja juga dilihat dari dimensi pengakuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian kecil perawat merasa iklim kerja pada dimensi pengakuan baik. Pengakuan merupakan dimensi iklim kerja yang dipersepsikan oleh anggota organisasi sebagai bentuk penghargaan atau imbalan materi ataupun non materi yang merupakan balasan atau jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pengakuan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka menyelesaikan tugas secara baik. Hasil penelitian Jimmy dan Hunik (2017) reward sebagai bentuk pengakuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di rumah sakit Ortopedi Prof. DR. R Suharso Surakart. RSUD Raden Mattaher belum pernah membuat program penghargaan terhadap prestasi perawat yang telah bekerja dengan baik, beberapa kepala ruangan mencoba memberikan hadiah pada anggota perawatnya yang dinilai mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik, namun tidak seluruh kepala ruangan

mempunyai inisiatif seperti itu. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan perawat merasa apa yang dikerjakan tidak mempunyai umpan balik yang baik dan berdampak pada penurunan kinerja. Pengakuan dapat dilakukan melalui berbagai cara misalnya dengan menyatakan keberhasilan langsung ditempat kerja, memberikan penghargaan, hadiah. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten (Stringer dalam Wirawan, 2007).

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perawat merasa dukungan baik. Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri (Stringer dalam Wirawan, 2007). Pembagian tim dalam manajemen asuhan keperawatan memungkinkan masing-masing tim menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan

kepala ruangan kepada tim tersebut, sebagai laporan akhir kepada kepala ruangan ketua tim harus menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga masing-masing perawat dalam satu tim berusaha saling membantu dalam menyelesaikan tugas yang sulit dan membutuhkan kerjasama tim, perlunya dukungan masing-masing perawat akan meringankan beban kerja yang diberikan sehingga iklim kerja terasa baik. Penilaian iklim kerja berikutnya dilihat dari dimensi komitmen, hasil penelitian menunjukkan sebagian besar komitmen perawat baik. Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kesetiaan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Komitmen berkaitan dengan perasaan bangga perawat memiliki organisasi dan bersedia untuk berusaha lebih saat dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Amin, Mohammad, Omid Barati, and Malake-sadat Ghoroghchian. 2016. "Role of Organizational Climate in Organizational Commitment : The Case of Teaching Hospitals." *Osong Public Health and Research Perspectives* 7 (2). Elsevier Korea LLC: 96–100. doi:10.1016/j.phrp.2015.11.009.
2. Apipalakul, Chanya, and Dawruang Kummoon. 2017. "The Effects of Organizational Climate to Conflict Management amongst Organizational Health Personnel." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 237 (June 2016). The Author(s): 1216–22. doi:10.1016/j.sbspro.2017.02.192
3. Jimmy Fitria, Hunik Sri Runing Sawitri (2017). Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karir Pada Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR. Soeharso Surakarta, *Benefit Jurnal Manajemen dan Bisnis*. ISSN: 1410-4571. E-ISSN: 2541-2604. Volume 2 No 1
4. Mangkunegara, A.A.A. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM, cetakan kelima*. Jakarta. Refika Aditama
5. Suandi Turiman, Ismi Arif Ismail, Zulfadli Othman. 2014. "Relationship Between Organizational Climate , Job Stress And Job Performance Officer At State Education Department" 2 (1). doi:10.7575/aiac.ijels.v.2n.1p.17.
6. Suliman, Abubakr, And Bader Al Harethi. 2013. "Perceived Work Climate And Employee Performance In Public Security Organizations In The UAE." Doi:10.1108/TG-03-2012-0001.
7. Tutik Sri Haryati. 2014. *Perencanaan, Pengembangan dan Utilisasi Tenaga Keperawatan*. Jakarta. Rajawali Pers
8. Wirawan, 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi dan Penelitian*, Jakarta: Salemba Empat

