

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT  
PELAKSANA DI RUANG RAWAT INAP RS PKU MUHAMMADIYAH  
KARANGANYAR**

**Dyah Rahmawatie Ratna Budi Utami  
Program Studi Ilmu Keperawatan FK UNDIP**

**Abstract**

Nurse is majority employee and has a important role to get better health services at a hospital. Job satisfaction represent important matter because directly or indirectly can influence work productivity which is on finally will increase service of care to the patient.

The Aim of this research is to know related of organizational climate with job satisfaction of associate nurse in take care shed of PKU Muhammadiyah Karanganyar hospital”.

This Research represent quantitative research use analytic descriptive research with cross sectional design. Intake of data by using organizational climate quesioner and job satisfaction, each counted 20. From 37 respondent representing is total of associate nurse in take care shed by result 62,2% perception of organizational climate of goodness, 37,8% perception of organizational climate is moderate and 0%perception of organizational climate less. For the job satisfaction counted 24,3% expressing satisfaction of high, 70,3% job satisfaction is moderate and 5,4% expressing job satisfaction low. Counted 54,1% old age < 29 year, education which at most is D3, and year of service which is > 6 year counted 32,4%.

From result of test of statistic by using test of chi square of  $p = 0,05$  obtained result of that there is relation which is signifikan between organizational climate with job satisfaction associate nurse in take care shed of RS PKU Muhammadiyah Karanganyar . And there no relation between nurse characteristic with job satisfaction in take care shed of RS PKU Muhammadiyah Karanganyar.

Nurse job satisfaction can affect nurse performance, in consequence need to increase job satisfaction by creating correct organizational climate to existing target through openness effort, democratize in organization, and esteeming each other and also leadership style partying to nurse.

Keyword : organizational climate, job satisfaction, associate nurse

## Abstrak

Dalam suatu rumah sakit tenaga perawat merupakan tenaga mayoritas dan peranannya sangat menentukan baik-buruknya mutu pelayanan kesehatan di suatu rumah sakit. Iklim organisasi yang baik akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting karena secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktifitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif menggunakan desain penelitian deskriptif analitik dengan rancangan *cross sectional*. Pengambilan data dengan menggunakan kuesioner iklim organisasi dan kepuasan kerja, masing-masing sebanyak 20 buah. Dari 37 responden yang merupakan total perawat yang bekerja di ruang rawat inap didapatkan hasil 62,2% mempersepsikan iklim organisasi baik, 37,8% mempersepsikan iklim organisasi sedang dan 0% mempersepsikan iklim organisasi kurang. Untuk kepuasan kerja sebanyak 24,3% menyatakan kepuasan kerja tinggi, 70,3% kepuasan kerja sedang dan 5,4% menyatakan kepuasan kerja rendah. Sebanyak 54,1% berumur <29 tahun, pendidikan yang paling banyak adalah D3, dan masa kerja yang >6 tahun sebanyak 32,4%.

Dari hasil uji statistic dengan menggunakan uji *chi square* dan  $p = 0,05$  diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar. Dan tidak ada hubungan antara karakteristik perawat dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar.

Kepuasan kerja perawat dapat berdampak pada peningkatan kinerja perawat, Karena itu perlu peningktan kepuasan kerja dengan cara menciptakan iklim organisasi yang tepat bagi tujuan yang ada melalui upaya keterbukaan, demokrasi dalam organisasi, dan saling menghargai serta gaya kepemimpinan yang berpihak pada perawat.

Kata kunci : iklim organisasi, kepuasan kerja , perawat pelaksana

## **Pendahuluan**

### **A. Latar Belakang**

Globalisasi merupakan tuntutan dari perkembangan zaman dimana persaingan bisnis menjadi semakin ketat. Oleh karena itu, setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta harus senantiasa mengevaluasi dan memperbaiki praktek-praktek bisnis dan iklim kerja. Iklim organisasi adalah status emosi yang ditunjukkan oleh anggota sistem. Iklim ini dapat formal, rileks, defensive, berhati-hati, menerima, percaya, dsb (1). Iklim organisasi lebih menekankan pada pendiskripsian atmosfer organisasi dari pada mengevaluasi/mengindikasi reaksi emosional terhadap organisasi. Kepuasan kerja adalah bagian dari iklim organisasi (2) Strategi-strategi perbaikan iklim organisasi dengan prinsip dan praktik peningkatan kualitas akan menghasilkan organisasi yang lebih unggul dalam persaingan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Setiap organisasi mempunyai profil iklim organisasi yang menjadi ciri khas organisasi tersebut bila dibandingkan dengan yang lainnya.

Rumah sakit sebagai organisasi yang menyediakan pelayanan kesehatan memiliki karakteristik yang tidak sama dengan organisasi lainnya. Adanya karakteristik tersebut menyebabkan iklim kerja yang ada di rumah sakit berbeda dengan organisasi lainnya, terutama terhadap para perawat yang merupakan mayoritas tenaga kerja di sebuah rumah sakit (3)

Menurut Swansburg, (2001) iklim kerja keperawatan disusun oleh manajer perawat yang pada gilirannya menentukan perilaku dari perawat klinis yang berpraktik dalam menyesuaikan dengan iklim kerja keperawatan tersebut. Iklim

kerja keperawatan rumah sakit yang dirasa baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas kerja perawat pelaksana (1).

Perawat klinis yang berpraktik menginginkan iklim yang akan memberi mereka kepuasan kerja. Mereka mencapai kepuasan kerja bila mereka tertantang dan pencapaian mereka diketahui serta dihargai oleh manajer dan pasien. Selain itu perawat klinik yang berpraktik juga menginginkan iklim yang memberikan kondisi kerja yang baik, gaji tinggi, dan kesempatan untuk profesional bertumbuh melalui konseling dan pengalaman pengembangan karier yang akan memungkinkan mereka untuk menetapkan dan mengarahkan masa depan profesional mereka (1).

Menurut Santoso Soeroso (2002) kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terkait dari seseorang terhadap pekerjaannya (5). Kepuasan kerja perawat merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan mutu pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien.

Pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan bentuk pelayanan yang diberikan kepada klien oleh suatu tim multidisiplin termasuk tim keperawatan. Tim keperawatan merupakan tim kesehatan garda depan yang menghadapi masalah kesehatan klien selama 24 jam secara terus menerus (6). Oleh karena itu diperlukan iklim kerja yang kondusif untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja dari perawat sehingga akan memunculkan perbaikan kerja perawat itu sendiri yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas dari pelayanan kesehatan dari rumah sakit itu sendiri.

Fenomena yang ada sekarang adalah banyaknya rumah sakit yang berlomba-lomba untuk meningkatkan mutu pelayanannya dengan tujuan untuk menarik kepercayaan masyarakat, baik itu peningkatan fasilitas yang ada (sarana dan prasarana) ataupun kualitas dari sumber daya manusianya. Dalam hal ini peneliti lebih menekankan pada kepuasan kerja perawat mengingat tenaga perawat merupakan mayoritas dari karyawan di rumah sakit, selain itu perawat merupakan seseorang yang berinteraksi selama 24 jam dengan pasien.

Rumah sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar merupakan rumah sakit swasta yang mempunyai tujuan untuk memberikan pelayanan yang bermutu, semakin baik dan terpercaya yang berorientasi pada kepuasan pelanggan. Dari hasil wawancara dan observasi peneliti di RS. PKU Muhammadiyah sistem pemberian gaji bagi perawat yang dianut disesuaikan dengan PGPS tahun 1997 yang disesuaikan dengan gaji pegawai negeri ditambah dengan 50%, dengan rincian gaji pokok, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan fungsional dan tunjangan beras. Kenaikan gaji didasarkan pada izin dari yayasan. Selain itu juga terdapat gaji berkala setiap 2 tahun sekali. Untuk pemberian *reward* berupa bonus diberikan tiap tahun disesuaikan dengan kinerja dari perawat itu sendiri dan penilaian kinerja pegawai dari DP3. Sedangkan promosi peningkatan jabatan masih disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit dan pengambilan keputusan berada di tangan yayasan dan juga berdasar kinerja pegawai. Pengembangan SDM (pengiriman tenaga untuk pelatihan/seminar) rumah sakit masih bersifat pasif dimana disesuaikan dengan kebutuhan rumah sakit. Dari wawancara yang dilakukan peneliti beberapa perawat merasa kurang puas karena potensi untuk

pengembangan dirinya masih belum optimal. Setiap bulannya tepatnya pada awal bulan diadakan *briefing* terhadap semua KASI non medik/medik yang dipertemukan dengan sekretaris eksekutif dimana jika terdapat permasalahan dibicarakan bersama untuk menemukan solusinya. Sistem yang dipakai pihak rumah sakit adalah *bottom up* bertahap dari bawah kemudian menuju ke atas untuk penyelesaian masalah ataupun penyaluran aspirasi. Selain itu setiap bulan setelah penerimaan gaji diadakan penggajian bagi semua pegawai dari atasan sampai bawahan yang ditujukan untuk pengakraban dan arahan/pembinaan dari direksi. Hubungan antar karyawan terlihat akrab dan hangat baik itu perawat dengan perawat sendiri, perawat dengan dokter, ataupun karyawan dengan pihak yayasan.

Dengan terwujudnya kepuasan kerja dari perawat diharapkan akan tercipta suatu pelayanan keperawatan yang lebih baik. Hal tersebut didasarkan pada asumsi bahwa perawat bekerja selain untuk mengharapkan imbalan baik materiil/non materiil namun mereka juga menginginkan iklim kerja yang sesuai dengan harapan mereka seperti terdapat keterbukaan dalam organisasi, adanya perhatian, dukungan, penghargaan, pendapatan yang layak dan dirasa adil. Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar.”**

## **B. Rumusan Masalah**

Kepuasan kerja bukan hak karyawan tetapi tanggung jawab bersama karyawan-pengusaha (1). Suatu gejala yang dapat membuat rusaknya kondisii organisasi rumah sakit adalah rendahnya kepuasan kerja perawat dimana timbul

gejala seperti kemangkiran, malas bekerja, banyaknya keluhan dari pasien, rendahnya prestasi kerja, rendahnya kualitas layanan asuhan keperawatan dan gejala negatif lainnya (7). Meningkatnya kepuasan kerja bagi perawat merupakan hal yang sangat penting karena menyangkut masalah hasil kerja perawat yang merupakan salah satu langkah dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan kepada pasien. Dari uraian pada latar belakang maka peneliti akan mengambil masalah mengenai “ **Adakah hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RS. PKU Muhammadiyah Karanganyar.**”

### **C. Tujuan Penelitian**

#### 1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS. PKU Muhammadiyah Karanganyar..

#### 2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi karakteristik perawat pelaksana di ruang rawat inap RS. PKU Muhammadiyah Karanganyar.
- b. Mengetahui iklim organisasi yang ada di ruang rawat inap RS. PKU Muhammadiyah Karanganyar.
- c. Mengetahui kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS. PKU Muhammadiyah Karanganyar.
- d. Mengetahui hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS. PKU Muhammadiyah Karanganyar.

- e. Mengetahui hubungan karakteristik perawat dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar.

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Dalam bidang ilmu keperawatan,

Dapat menambah khasanah pengetahuan mengenai manajemen keperawatan, khususnya mengenai pentingnya iklim organisasi yang kondusif dalam praktek keperawatan.

2. Bagi Rumah Sakit, khususnya RS. PKU Muhammadiyah Karanganyar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada jajaran direksi dan manajer rumah sakit serta perawat sebagai bahan evaluasi kinerja sehingga dapat merencanakan langkah yang konkrit untuk menentukan kepuasan kerja perawat pelaksana di masa-masa selanjutnya.

3. Bagi masyarakat

Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai penelitian terkait untuk penelitian selanjutnya khususnya mengenai manajemen keperawatan.

4. Bagi Peneliti

Merupakan pengalaman yang sangat berharga untuk dapat melakukan penelitian mengenai iklim organisasi dan kepuasan kerja.

#### **Bahan/Subjek dan Cara Kerja**

Penelitian dilakukan terhadap perawat-perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar. Perawat-perawat yang diikuti dalam

penelitian ini adalah perawat-perawat yang telah bekerja selama minimal 1 tahun, berpendidikan SPK dan D3 Keperawatan dan tidak sedang libur dinas/cuti.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian deskriptif analitik dengan rancangan *Cross Sectional*, efek suatu variabel dependen yang dihubungkan dengan variabel independen dan hanya dinilai sekali saja, tidak ada *follow up*, dengan artian bahwa tidak semua subjek penelitian harus diobservasi pada hari atau pada waktu yang sama, akan tetapi baik variabel dependen ataupun variabel independen dinilai satu kali saja (8).

Setelah mendapat penjelasan dari peneliti tentang tujuan penelitian, maka perawat diminta untuk menjawab kuesioner yang telah disediakan. Kuesioner ini terdiri dari 3 bagian. Semua pertanyaan yang ada dalam kuesioner penelitian ini merupakan pertanyaan *favourable*. Bagian A berisi pertanyaan mengenai karakteristik perawat berupa usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Bagian B terdiri dari 20 pertanyaan terstruktur mengenai iklim organisasi dengan item 1-2 tentang struktur organisasi, 3-4 tentang hubungan imbalan hukuman, 5-6 tentang sentralisasi keputusan, 7-8 tentang tekanan pada prestasi, 9-10 tentang tekanan pada latihan dan pengembangan, 11-12 tentang keamanan vs risiko, 13-14 tentang keterbukaan vs tertutupan, 15-16 tentang status dan semangat, 17-18 tentang pengakuan dan umpan balik, 19-20 tentang kompetisi dan keluwesan organisasi secara umum. Bagian C berisi 20 pertanyaan terstruktur mengenai kepuasan kerja, item 1-4 tentang kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, 5-8 tentang kepuasan terhadap penyelia, 9-12 tentang kepuasan terhadap teman sekerja, 13-16 tentang kepuasan terhadap promosi, 17-20 tentang

kepuasan terhadap kompensasi. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*.

## Hasil Penelitian

### A. Karakteristik Responden Penelitian

#### 1. Usia

Distribusi Frekuensi Usia Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS.PKU Muhammadiyah Karanganyar, Desember 2005, n= 37

Usia perawat pelaksana	Frekuensi	Persen
29 tahun (lebih dari sama dengan 29 tahun)	17	45,9
< 29 tahun (kurang dari 29 tahun)	20	54,1
Total	37	100,0

#### 2. Tingkat Pendidikan

Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS.PKU Muhammadiyah Karanganyar, Desember 2005, n= 37

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persen
SPK	12	32,4
D3 (AKPER)	25	67,6
Total	37	100,0

### 3. Masa Kerja

Distribusi Frekuensi Masa Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS.PKU Muhammadiyah Karanganyar, Desember 2005, n= 37

Masa Kerja	Frekuensi	Persen
> 6 (diatas 6 tahun)	12	32,4
6 (kurang dari sama dengan 6 tahun)	25	67,6
Total	37	100,0

### B. Iklim Organisasi

Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS.PKU Muhammadiyah Karanganyar, Desember 2005, n= 37

Iklim Organisasi	Frekuensi	Persen
baik	23	62,2
sedang	14	37,8
rendah	0	0
Total	37	100,0

### C. Kepuasan Kerja

Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS.PKU Muhammadiyah Karanganyar, Desember 2005, n= 37

Kepuasan Kerja	Frekuensi	Persen
tinggi	9	24,3
sedang	26	70,3
rendah	2	5,4
Total	37	100,0

#### D. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS.PKU Muhammadiyah Karanganyar., n =37

Iklim Organisasi	Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana			Total	x <sup>2</sup>	p value
	Tinggi	Sedang	Rendah			
Baik	9 24,3%	14 37,8%	0 0%	23 62,2%	9,528	0.009
Sedang	0 0%	12 32,4%	2 5,4%	14 37,8%		
Rendah	0 0%	0 0%	0 0%	0 0%		
Total	9 24,3%	26 70,3%	2 5,4%	37 100%		

#### E. Hubungan Usia dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Hubungan Usia dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS.PKU Muhammadiyah Karanganyar, n =37

Usia	Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana			Total	x <sup>2</sup>	p value
	Tinggi	Sedang	Rendah			
29 tahun	5 13,5%	11 29,7%	1 2,7%	17 45,9%	0,486	0,784
< 29 tahun	4 10,8%	15 40,5%	1 2,7%	20 54,1%		
Total	9 24,3%	26 70,3%	2 5,4%	37 100%		

#### F. Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS.PKU Muhammadiyah Karanganyar, n =37

Tingkat Pendidikan	Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana			Total	x <sup>2</sup>	p value
	Tinggi	Sedang	Rendah			

SPK	3	9	0	12	1,020	0,601
	8,1%	24,3%	0%	32,4%		
D3(AKPER )	6	17	2	25		
	16,2%	45,9%	5,4%	67,6%		
Total	9	26	2	37		
	24,3%	70,3%	5,4%	100%		

### G. Hubungan Masa Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana

Hubungan Masa Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS.PKU Muhammadiyah Karanganyar, n =37

Masa Kerja	Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana			Total	$\chi^2$	p value
	Tinggi	Sedang	Rendah			
diatas tahun (> 6 tahun)	6	3	8	1	12	0,318
	8,1%	21,6%	2,7%	32,4%		
dibawah sama dengan 6 tahun ( 6 tahun)	6	18	1	25		
	16,2%	48,6%	2,7%	67,6%		
Total	9	26	2	37		
	24,3%	70,3%	5,4%	100%		

## Pembahasan

### A. Karakteristik Perawat Pelaksana

Dari 37 responden penelitian didapatkan bahwa rentang usia perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap RS. PKU Muhammadiyah Karanganyar antara 20-35 tahun. Usia tersebut tergolong sebagai usia produktif dan usia dimana mencapai kematangan baik secara fisik maupun psikologi. Kematangan baik secara fisik ataupun psikologis diperlukan bagi seseorang untuk dapat bekerja dengan optimal untuk merawat pasien.

Masa kerja perawat pelaksana yang terdapat di ruang rawat inap RS. PKU Muhammadiyah Karanganyar mempunyai rentang waktu antara 2-15 tahun. Masa kerja tersebut dapat dianggap sudah mencukupi bagi seseorang untuk mengenali karakteristik dari pekerjaan dan lingkungan tempat bekerja. Latar belakang pendidikan yang dianut oleh sebagian besar dari perawat pelaksana yang diteliti adalah D3 yakni sebesar 67,6%.

## **B. Iklim Organisasi**

Hasil penelitian dari 37 perawat pelaksana di RS. PKU Muhammadiyah Karanganyar memperlihatkan bahwa iklim organisasi yang ada di rumah sakit tersebut adalah baik dan sedang. Hal ini berarti sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh para perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar mengenai organisasi mereka sudah cukup baik. Yaitu struktur tugas yang cukup jelas, adanya promosi atau kenaikan gaji yang dilaksanakan secara berkala yang disesuaikan pada prestasi dan jasa bukan karena senioritisme ataupun favoritisme, adanya motivasi yang tinggi dari perawat untuk bekerja dengan baik, adanya program pelatihan, adanya perasaan aman dari perawat, adanya komunikasi yang baik, adanya perasaan yang baik mengenai organisasi mereka, adanya penghargaan dari atasan atas apa yang mereka lakukan. Hal-hal tersebut hendaknya senantiasa dipertahankan bahkan dapat ditingkatkan dengan cara pemberian bimbingan, pemerataan program pelatihan, pemberian reinforcement langsung atau tidak langsung dan keadilan di setiap keputusan yang diambil sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

### **C. Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana**

Hasil analisa dari 37 reponden penelitian menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang memiliki kepuasan kerja sedang sebanyak 24,3% dan yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 5,4%. Bevariasinya kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat pelaksana di ruang rawat inap RS. PKU Muhammadiyah Karanganyar adalah karena penilaian kepuasan kerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti karakteristik pekerjaan, karakteristik organisasi dan karakteristik individu. Adanya karakteristik individu membuat penilaian kepuasan kerja tersebut bersifat pribadi dan subyektif (9).

Berdasarkan analisa dari tiap dimensi kepuasan kerja, didapatkan bahwa kepuasan kerja terhadap teman sekerja menempati posisi paling tinggi. Hal ini dapat dipertahankan dengan adanya pembinaan dan juga tetap menjaga hubungan baik dengan teman sekerja baik dalam forum kerja atau di luar pekerjaan. Dan untuk kepuasan kerja terendah adalah masalah kompensasi (gaji).

### **D. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana**

Berdasarkan analisa dengan menggunakan uji statistik chi-square didapatkan nilai  $\chi^2$  lebih besar dari 5,591 dan p value lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS. PKU Muhammadiyah Karanganyar. Hal ini sesuai dengan pernyataan Swansburg (2001) bahwa iklim kerja keperawatan disusun oleh manajer perawat yang pada gilirannya menentukan perilaku dari perawat klinis yang berpraktik dan iklim kerja keperawatan rumah sakit yang dirasa

baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas kerja dari perawat pelaksana (3).

#### **E. Hubungan Karakteristik Individu dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana**

**Berdasarkan analisa dengan menggunakan uji statistik chi-square** didapatkan nilai  $\chi^2$  lebih kecil dari 5,591 dan p value lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS. PKU Muhammadiyah Karanganyar. Hal ini dapat terjadi karena banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

#### **Kesimpulan**

1. Usia perawat yang berada pada rentang 20-35 tahun dan rata-rata usia adalah 29 tahun , masa kerja antara 2-15 tahun dan rata-rata masa kerja perawat adalah 6 tahun serta tingkat pendidikan lebih dari separuhnya adalah D3.
2. Sebanyak 62,2% mempersepsikan iklim organisasi baik dan 37,8% mempersepsikan iklim organisasi sedang. Dimensi iklim organisasi yang dipersepsikan paling baik adalah tekanan pada prestasi, hal ini berarti perawat mempunyai motivasi yang tinggi untuk berprestasi. Sedangkan yang menempati urutan paling rendah adalah dimensi sentralisasi keputusan.
3. Sebanyak 70,3% perawat mempunyai kepuasan kerja sedang, 24,3% mempunyai kepuasan kerja tinggi dan 5,4% mempunyai kepuasan kerja rendah. Perawat mempunyai kepuasan kerja tinggi terhadap teman sekerja dan kepuasan paling rendah terhadap kompensasi.

4. Ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar.
5. Tidak ada hubungan yang signifikan antara karakteristik individu dengan kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar.

### **Saran**

1. Iklim organisasi yang dirasa baik dan bermanfaat maka harapan untuk terwujudnya tingkat perilaku kearah tujuan adalah tinggi serta dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas kerja dari perawat pelaksana. Oleh karena itu penting untuk dapat mewujudkan iklim organisasi yang kondusif bagi perawat.
2. Kepuasan kerja perawat dapat berdampak pada peningkatan kinerja perawat, dimana perawat yang puas akan memberikan asuhan keperawatan dengan sebaik-baiknya hal ini dikarenakan perawat merasa harapannya telah terpenuhi. Karena itu perlu peningkatan kepuasan kerja dengan cara menciptakan iklim organisasi yang tepat bagi tujuan rumah sakit maupun bagi tujuan dan sasaran para perawat melalui upaya keterbukaan, demokrasi dalam organisasi, dan saling menghargai serta gaya kepemimpinan yang berpihak pada perawat.
3. Mengingat pentingnya peningkatan sumber daya manusia khususnya perawat dalam suatu instansi pelayanan kesehatan maka untuk penelitian selanjutnya dapat dikaji lebih mendalam lagi mengenai dimensi dari tiap-tiap iklim organisasi dihubungkan dengan dimensi dari kepuasan kerja.

4. Untuk penelitian selanjutnya mengenai kepuasan kerja atau iklim organisasi hendaknya dilakukan lebih teliti dalam pengambilan data (pengisian kuesioner) karena keduanya bersifat subjektif sehingga dapat mengurangi bias penelitian.

### **Daftar Pustaka**

1. Swansburg, Russell. C. *Pengembangan Staf Keperawatan*. Jakarta : EGC, 2001.
2. Lussier, Robert N. *Human Relations in Organizations : A Skill Building Approach*. 3<sup>th</sup> ed. USA : IRWIN, 1999.
3. Djojodibroto, D.R. *Kiat Mengelola Rumah Sakit*. Cetakan 1. Jakarta : Hipokrates, 1997.
4. Burton et all. *Tesion and Resistence to Change in Organizationsl Climate : Manajerial Implication for Faced World*. [www.lok.cbs.dk](http://www.lok.cbs.dk).
5. Soeroso, Santosa. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit : Suatu Pendekatan Sistem*. Jakarta : EGC, 2003.
6. ————— , Profesionalitas Perawat. [www.pdpersi.com](http://www.pdpersi.com). 2003.
7. Siagian, P. Sondang. *Teori Pengembangan Organisasi*. Ed 1. Jakarta : Bumi Aksara, 2002.
8. Nursalam. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika. 2003.
9. Panggabean, Mutiara S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002.