

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN  
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT  
WOODWARD PALU**

**SKRIPSI**



**IKA GINTU  
201501400**

**PROGRAM STUDI NERS  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIDYA NUSANTARA PALU  
2019**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi berjudul “Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS Woodward Palu” adalah benar merupakan hasil karya saya dengan arahan pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka dibagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta skripsi saya kepada Widya Nusantara Palu.

Palu Juli 2019

Yang Menyatakan



Ika Gintu  
201501400

## ABSTRAK

IKA GINTU. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS Woodward Palu. Dibimbing oleh HASNIDAR dan PARMIN.

Iklim organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Iklim organisasi dan kepuasan kerja memiliki peran penting. Salah satu upaya meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan iklim organisasi yang menguntungkan. Tujuan penelitian ini adalah diketahuinya hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat di RS Woodward Palu. Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di ruang rawat inap RS Woodward Palu yaitu berjumlah 78 orang. Besar sampelnya adalah total populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total *sampling* dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel. Hasil penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis univariat dan bivariat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berpendapat bahwa iklim organisasi baik yaitu 62 responden (79,5%) dan sebagian besar perawat memperoleh kepuasan kerja yaitu 57 responden (73,1%). Hasil uji *Fisher's Exact* didapatkan nilai  $p=0,000$  ( $p$  Value  $<0,05$ ), ini berarti secara statistik ada hubungan yang bermakna antara iklim organisasi dengan tingkat kepuasan kerja perawat. Simpulan: ada hubungan yang bermakna antara iklim organisasi dengan tingkat kepuasan kerja perawat. Saran bagi RS Woodward Palu agar meningkatkan budaya organisasi dan kepuasan kerja perawat. Memberi fasilitas dan prasarana kerja yang lengkap, memberi penghargaan bagi perawat yang berprestasi.

Kata kunci : Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Perawat

### **ABSTRACT**

*IKA GINTU. Relationship Of Organization Climate With Nurse Satisfaction At Woodward Hospital In Palu. Supervised by HASNIDAR and PARMIN.*

*Organizational climate has an important role in improving employee performance. Organizational climate results in the emergence of environmental patterns that give rise to motivation and focus on perception that make sense and impact on influence on employee performance. Organizational climate and job satisfaction have an important role. One effort is to increase job satisfaction by creating a favorable organizational climate. The purpose of this research was to determine the relationship between organizational climate and job satisfaction of nurses at Woodward Hospital Palu. This type of research is analytic research with a cross-sectional approach. The population in this research was all nurses in the inpatient rooms of Woodward Hospital Palu. Hospital, amounting to 78 people, the sample size is the total population. The sampling technique in this research is total sampling by taking all members of the population into a sample. The results of the research were analyzed using univariate and bivariate analysis. The results show that the majority of nurses thought that the organizational climate was good at 62 respondents (79.5%) and the majority of nurses gained job satisfaction namely 57 respondents (73.1%). Fisher's exact test results obtained  $p = 0,000$  ( $p\text{-Value} < 0.05$ ), this means that statistically there is a significant relationship between organizational climate with the level of nurse job satisfaction. Conclusion : there is a significant relationship between organizational climate and the level of job satisfaction of nurses. Suggestion for the Woodward Hospital in Palu to improve organizational culture and job satisfaction of nurses. Providing complete work facilities and infrastructure, giving awards for outstanding nurses.*

*Keyword: Organizational Climate, Job Satisfaction, Nurses*

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN  
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT  
WOODWARD PALU**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan Pada Program  
Studi Ners Stikes Widya Nusantara Palu



**IKA GINTU  
201501400**

**PROGRAM STUDI NERS  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN WIDYA NUSANTARA PALU  
2019**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN  
KERJA PERAWAT DI RS WOODWARD PALU**

**SKRIPSI**

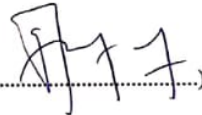
Disusun oleh

**IKA GINTU  
201501400**

Skripsi Ini Telah Di Ujikan  
Tanggal 5 Agustus 2019

Penguji I

Ns. Elifa Ihda Rahmavanti, S.Kep., M. Kep  
NIK: 20120901025

(.....)

Penguji II

Hasnidar, S.Kep., Ns., M.Kep  
NIK: 20110901016

(.....)

Penguji III

Parmin, S.Kep., Ns., M. Kep  
NIP. 197002101991021003

(.....)

Mengetahui  
Ketua Stikes Widya Nusantara Palu

Dr. Tigor H. Situmorang, MH., M. Kes  
NIK: 20080901001



## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	I
LEMBAR PERNYATAAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
HALAMAN JUDUL	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
PRA KATA	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
<b>BAB I     PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
<b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Tinjauan Teori	5
B. Kerangka Konsep	19
C. Hipotesis	19
<b>BAB III   METODE PENELITIAN</b>	
A. Desain Penelitian	20
B. Lokasi Dan waktu Penelitian	20
C. Populasi dan Sampel	20
D. Variabel Penelitian	21
E. Definisi Operasional	21
F. Instrumen Penelitian	22
G. Teknik Pengumpulan Data	22
H. Pengolahan Data	23
<b>BAB IV    HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	

	A. Hasil Penelitian	25
	B. Pembahasan	29
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
	A. Simpulan	36
	B. Saran	36
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		



**DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1	Distribusi responden berdasarkan pendidikan dan masa kerja di RS Woodward Palu	26
Tabel 4.2	Distribusi berdasarkan iklim organisasi di RS Woodward Palu	27
Tabel 4.3	Distribusi berdasarkan kepuasan kerja perawat di RS Woodward Palu	27
Tabel 4.4	Hubungan iklim organisasi dan dengan tingkat kepuasan kerja perawat di RS Woodward Palu	28

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konsep

19

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar Pustaka
2. Jadwal Penelitian
3. Surat Ijin Pengambilan Data Awal
4. Surat Balasan Pengambilan Data Awal
5. Surat Permohonan Turun Penelitian
6. Surat Permohonan Menjadi Responden
7. Kuesioner Penelitian
8. Surat Persetujuan Menjadi Responden
9. Surat Balasan Selesai Penelitian
10. Master Tabel
11. Hasil Olahan Data
12. Dokumentasi Penelitian
13. Riwayat hidup
14. Lembar Konsul Pembimbing

## **B A B I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Seiring dengan era globalisasi, perubahan dan kemajuan di berbagai bidang pada masa sekarang ini memberikan dampak pada setiap organisasi maupun perusahaan untuk siap dan mampu berkompetisi dengan organisasi lainnya agar dapat tetap hidup dan berkembang mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manusia tidak bisa melepaskan dirinya untuk tidak terlibat pada kegiatan-kegiatan berorganisasi. Manusia hidup dan dilahirkan dalam organisasi, di didik oleh organisasi dan hampir dari semua manusia mempergunakan waktu hidupnya bekerja untuk organisasi. Jadi jelaslah bahwa manusia dan organisasi sudah menyatu (Thoha 2011).

Kemajuan sebuah organisasi tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan tersebut. Rumah sakit bukan hanya sebuah tempat, tetapi juga sebuah fasilitas, sebuah institusi dan sebuah organisasi. Kualitas rumah sakit sebagai institusi yang menghasilkan produk teknologi jasa kesehatan sudah tentu tergantung juga pada kualitas pelayanan medis dan pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Nursalam 2011)

Iklm organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklm organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Iklm organisasi dan kepuasan kerja memiliki peran penting. Salah satu upaya meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan iklim organisasi yang menguntungkan. Iklm mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari tindakan. Karyawan akan mengharapkan imbalan, kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Iklm organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi (Meylandani 2013).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan wujud dari persepsi karyawan yang tercermin dalam sikap dan terfokus pada perilaku terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Jadi kepuasan kerja perawat merupakan wujud dari persepsi perawat yang tercermin dalam sikap dan terfokus pada perilaku perawat terhadap pekerjaannya (Kreitner *et al.* 2014).

Di Amerika Serikat, Kanada, Inggris dan Jerman menunjukkan bahwa 41% perawat di rumah sakit mengalami ketidakpuasan dengan pekerjaannya dan 22% diantaranya merencanakan meninggalkan pekerjaannya dalam satu tahun. Perawat mengalami kepuasan kerja tingkat rendah hingga sedang. Fenomena ini menunjukkan bahwa masih banyak perawat di luar negeri yang tidak puas dengan pekerjaannya (Foronda & Bauman 2014).

Perawat yang puas akan lebih peduli dengan kualitas pekerjaan, lebih ramah, ceria, dan responsif dalam melakukan pekerjaannya dan itu berpengaruh dalam meningkatkan kepuasan pelanggan, sehingga berdampak dalam meningkatkan citra organisasi. Perawat dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaannya, sedangkan perawat yang tidak puas memiliki perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut sehingga menimbulkan banyak permasalahan di rumah sakit. Seorang perawat yang merasa tidak puas dalam melakukan pekerjaannya akan sering mangkir dalam bekerja dan tingkat kehadiran ini dapat menyebabkan beban kerja perawat yang lain meningkat. Ketika beban kerja perawat meningkat, maka hasil kerja perawat menjadi tidak maksimal (Singh & Jain 2013).

Menurut Latif, Thiangchanya & Nasae (2010) dan Carlucci & Schiuma (2012), iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi perawat. Iklim organisasi yang kondusif akan mampu mengelola kebutuhan-kebutuhan organisasinya secara optimal. Kebijakan organisasi mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja dalam melakukan kegiatan organisasi, oleh karena itu organisasi harus dapat menentukan suasana yang dapat membentuk iklim organisasi yang baik sehingga membawa dampak pada kepuasan kerja yang tinggi pula. Salah satu cara untuk menciptakan kepuasan kerja bagi perawat adalah maka pihak manajemen rumah sakit harus berusaha menciptakan iklim organisasi yang kondusif. Hal ini diasumsikan oleh Carlucci & Schiuma (2012), yang mengatakan bahwa perawat yang puas cenderung lebih produktif, kreatif dan

berkomitmen terhadap profesi dan organisasi tempat mereka bekerja dan akan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaannya.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian Rosnaniar (2013) yang berjudul *effect of organizational climate on job satisfaction of executing nurses in long stay ward of ince Abdul Moeis Regional General Hospital Samarinda*. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa faktor iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik iklim organisasi, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja perawat tersebut.

Berdasarkan hasil dari studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 17 Februari 2019 di ruang rawat inap RS Woodward Palu diperoleh jumlah perawat yaitu 78 orang. Hasil wawancara yang dilakukan pada 7 orang perawat terkait iklim organisasi yang dijabarkan ke dalam 6 dimensi (struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen) diketahui bahwa 57% perawat mengatakan iklim organisasi di ruangannya kurang kondusif, 43% perawat mengatakan uraian tugas di rumah sakit terkadang tidak dijabarkan dengan jelas, 29% perawat mengatakan pekerjaan yang dilakukan hanya menjalankan rutinitas kerja, 71% perawat mengatakan sistem promosi belum berjalan, 29 % perawat mengatakan memiliki keinginan untuk meninggalkan rumah sakit dan bekerja di tempat lain, 100% perawat menginginkan iklim organisasi yang kondusif dan menyenangkan sehingga akan memberikan mereka kepuasan dalam bekerja. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS Woodward Palu”.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat di RS Woodward Palu?

## **C. Tujuan Penelitian**

### 1. Tujuan umum

Diketuinya hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat di RS Woodward Palu.

### 2. Tujuan khusus

- a. Diidentifikasinya iklim organisasi di RS Woodward Palu
- b. Diidentifikasinya kepuasan kerja perawat di RS Woodward Palu

- c. Dianalisisnya hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat di RS Woodward Palu

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

1. Bagi Institusi pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan bacaan bagi mahasiswa terutama tentang hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat.

2. Bagi Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan tentang hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat

3. Bagi RS Woodward Palu.

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak manajemen RS Woodward Palu dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya, khususnya yang menyangkut dampak iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta (ID): PT. Rineka Cipta
- As'ad Moh. 2013. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat, Yogyakarta (ID): Liberty.
- Asi, P. Sri. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. [Internet]. [diunduh 2019 Juni 28] tersedia pada sp.asi\_aden@yahoo.co.id.
- 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. [Internet]. [diunduh 2019 Februari 28] tersedia pada <http://doi.org/http://dx.doi.org/10.4018/jisss>.
- Foronda, C., & Bauman, E. B. (2014). Strategies to Incorporate Virtual Simulation in Nurse Education. *Clinical Simulation in Nursing*, 10(8), 412–418. [Internet]. [diunduh 2019 Februari 28] tersedia pada <http://doi.org/10.1016/j.ecns.2014.03.005>.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta (ID): Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hidayat AAA. 2011. *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta (ID): Salemba Medika.
- Irhan F. 2016. *Perilaku Organisasi. Teori Aplikasi, dan Kasus*. Bandung (ID): Alfabeta.
- Karyana A. 2012 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Kurikulum Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. vol. 8, no. 1.
- Kreitner, Robert, Angelo K. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9 (Buku 1) Jakarta (ID): Salemba.
- Kusmaningtyas, A. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo, 4 (1)
- Latif, A., Thiangchanya, P., & Nasae, T. 2010. Relationship between Organizational Climate and Nurses Job Satisfaction in Bangladesh. *Journal International Conference on Humanities* 1–11.
- Lu, H., Barriball, K, Zhang X, While A. 2012. Job Satisfaction Among Hospital Nurses Revisited: A Systematic Review. *Int J Nurs Stud*, 29 (8): 1017-1038



- Maulidani, F. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Nasari Cabang Bandung, *Jurnal Digital Library Unikom*
- Meylandani D. 2013. Hubungan antara iklim organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada perawat RSUD Kanjuruhan Kapanan Kabupaten Malang.
- Machfoedz, Ircham. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta (ID): Fitramaya
- Mangkunegara AA Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung (ID) Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta (ID): Rineka Cipta.
- Nursalam, 2011. *Manajemen Keperawatan*. Ed ke-3. Jakarta (ID): Salemba Medika
- \_\_\_\_\_. 2014. *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta (ID): Medika.
- Utami, D.R.R. Budi, 2009. Hubungan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar, [Internet]. [diunduh 2019. Februari 28] tersedia pada <http://www.skripsistikes.wordpress.com>.
- Raddaha, A.H.A., Alasad, J., Albikawi, Z.F., Batarseh, K.S., Realat, E.A., Saleh, A.A., & Froelicher, E.S. 2012. Jordanian nurses' job satisfaction and intention to quit. *Leadership in Health Services*, 25 (3), 216-231.
- Rahman A. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Kepemudaan Dan Keolahragaan Provinsi Jawa Timur. Surabaya (ID): Universitas Airlangga.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta (ID): Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta (ID): Rajawali Pers.
- Robbins, S.P, Timothy A.J. 2015. *Perilaku Organisasi, Edisi 16*. Jakarta (ID): Salemba Empat.
- Rosnaniar. 2013. Effect of Organizational Climate on Job Satisfaction of Executing Nurses in Long Stay Ward of ince Abdul Moeis Regional General Hospital Samarinda. *Manajemen Administarsi Rumah Sakit*.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., Osborn, R. N., dan Uhl-Bien, M. 2010. *Organizational Behavior 11th Edition*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

- Singh, J.K., & Jain, M. 2013. A study of employees' job satisfaction and its impact on their performance. *Journal of Indian Research*. 1(4), 105-111.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung (ID): Alfabeta, CV.
- Suharsaputra. 2013. *Administrasi Pendidikan*. Bandung (ID): PT. Rafika Aditama
- Sullaida.2010. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT PLN Cabang Lhokseumawe. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 8 (3).
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID):CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno. 2009, *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi*, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh, Yogyakarta (ID): Penerbit Ekonisia.
- Stephen. 2008. *Organizational Behaviour*, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh), Alih Bahasa Drs.Benyamin Molan.Jakarta : Salemba Empat.
- Thoha M. 2011. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta (ID): Rajawali Pers.
- Wirawan, 2014, *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta (ID): Rajagrafindo Persada
- Yani M, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta (ID): Mitra Wacana Media