

IKLIM ORGANISASI YANG DIALAMI PERAWAT SELAMA DI RUMAH SAKIT

Gadis Halizasia¹, Siti Saidah Nasution²
Universitas Sumatera Utara^{1,2}
halizasiagadis@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji perubahan iklim organisasi pada perawat di Rumah Sakit. Metode yang digunakan adalah *Systematic review* ini disusun berdasarkan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyzes (PRISMA)*. Database yang digunakan dalam penelitian ini *Science Direct, Proquest, PubMed, Portal Garuda, Jurnal PPNI, Google Scholar* artikel yang diterbitkan dari tahun 2014-2022. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya perubahan iklim organisasi yang berhubungan erat dengan kinerja perawat dirumah sakit. Simpulan, menunjukkan bahwa terdapat iklim organisasi yang mempengaruhi perawat saat bekerja di rumah sakit dan mempengaruhi psikologis perawat selama bekerja. Simpulan, semakin baik iklim organisasi yang diterapkan dirumah sakit maka akan meningkatkan kualitas pelayanan dirumah sakit sehingga perawat melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan perawat merasa puas, termotivasi dengan pekerjaannya.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Perawat

ABSTRACT

This study aims to examine changes in the organizational climate of nurses in hospitals. The method used is a systematic review based on Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyzes (PRISMA). The database used in this research is Science Direct, Proquest, PubMed, Garuda Portal, PPNI Journal, and Google Scholar articles published from 2014-2022. The study results indicate a change in an organizational climate closely related to the performance of nurses in the hospital. In conclusion, it shows an organizational environment that influences nurses when working in hospitals and influences the psychological nature of nurses while working. In conclusion, the better the corporate environment applied in the hospital, the better the quality of service so that nurses carry out their work with full responsibility and feel satisfied and motivated with their work.

Keywords: Organizational Climate, Nurses

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 (Kemenkes, 2020). Rumah sakit adalah organisasi dalam menyediakan pelayanan kesehatan yang berbeda dengan

karakteristik organisasi lainnya, yang dimana menyebabkan iklim kerja yang berbeda dengan lainnya, khususnya pada perawat merupakan tenaga kerja yang mayoritas di rumah sakit (Marpaung et al., 2020). Menurut WHO (*World Health Organization*) bahwa perawat menjadi garda terdepan upaya penanganan dan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat merupakan aset penting yang dibutuhkan rumah sakit sebagai organisasi yang bertanggung jawab untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan masyarakat.

Perawat sangat menginginkan iklim yang dapat memberikan kepuasan di lingkungan pekerjaannya. Iklim organisasi berkaitan erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh individu atau sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi (Hubert et al., 2022). Perawat klinis mencapai kepuasan kerja bila mereka merasa tertantang dan pencapaian diketahui serta dihargai manajer dan pasien. Selain itu, perawat klinis menginginkan iklim dengan kondisi kerja yang baik, gaji tinggi, dan kesempatan untuk mengembangkan profesional melalui konseling dan pengalaman dalam pengembangan karier, sehingga mereka mampu untuk menetapkan dan mengarahkan masa depan profesional (Subramani et al. 2021).

Iklim organisasi merupakan persepsi seseorang terhadap kondisi lingkungan organisasinya yang akan berpengaruh pada sikap, keyakinan, nilai, dan motivasinya dikatakan sebagai suatu iklim organisasi (Azdanal et al., 2021). Menurut Brown dan Leigh menyatakan bahwa iklim kerja berperan penting dalam suatu organisasi untuk menciptakan lingkungan dimana orang-orang didalamnya merasa nyaman dalam mencapai potensi yang merupakan kunci dari keunggulan terhadap persaingan. Menciptakan iklim kerja yang baik dalam rumah sakit seperti memperhatikan suasana kerja akan memberikan motivasi kerja yang tinggi dan semangat kerja pada seorang perawat (Marpaung et al., 2020). Iklim organisasi memiliki pengaruh yang kuat terhadap perilaku perawat dan berperan penting dalam kemajuan organisasi.

Iklim organisasi yang baik dalam bekerja menciptakan kenyamanan, saling menghargai, dan kebersamaan dalam bekerja. Di sisi lain, iklim organisasi yang optimal mengarah pada terciptanya kepercayaan dan kerjasama interpersonal, faktor yang diperlukan untuk berbagi pengetahuan dan motivasi (Safitri et al., 2021). Penelitian Shahnnavazi et al., (2021) menyatakan bahwa iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan komitmen kerja perawat dan mengurangi niat untuk keluar, menciptakan iklim organisasi yang berdampak positif terhadap etika, perilaku dan sikap perawat menjadi perhatian utama bagi manajemen bidang kesehatan. Jika rumah sakit mampu menciptakan lingkungan organisasi yang dipersepsikan positif oleh perawat, maka kemungkinan akan meningkatkan tingkat motivasi, komitmen dan interaksi karyawan dan pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja organisasi.

Iklim organisasi mencerminkan perilaku dan emosi perawat terhadap lingkungan kerja. Perawat diharapkan mampu mengelola dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi perawat. Menciptakan iklim yang positif dalam rumah sakit merupakan kunci keberhasilan dan kemajuan organisasi dan merupakan dasar untuk memperoleh tingkat kinerja perawat yang diinginkan (Shahnnavazi et al., 2021). Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa perawat dirumah sakit akan merasakan suasana kerja yang berbeda-beda, sehingga diperlukan studi yang dapat memberikan informasi lebih lengkap mengenai perubahan iklim organisasi dirumah sakit. Studi ini bertujuan untuk mengetahui perubahan iklim organisasi pada perawat dirumah sakit.

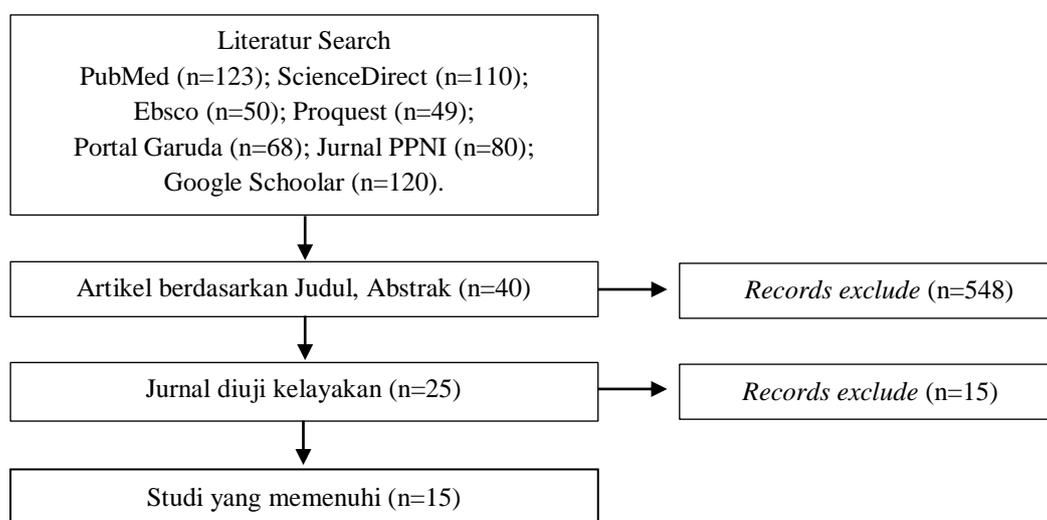
METODE PENELITIAN

Metode peninjauan tulisan ini ditulis dengan *Systematic Review*. disusun berdasarkan *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analysis* (PRISMA) yang dilakukan secara sistematis dengan mengikuti tahapan atau protokol penelitian yang benar. Database yang digunakan dalam penelitian ini *Science Direct*, *Proquest*, *PubMed*, Portal Garuda, Jurnal PPNI, *Google Scholar* artikel yang diterbitkan dari tahun 2014-2022.

Proses pencarian artikel dilakukan pada bulan November sampai dengan Januari 2022. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian artikel adalah “*Climate Chage*” and “*Organizational Climate*” and “*Nurse*”, artikel yang dipilih adalah artikel penelitian yang menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif, *descriptive*, fenomenologi, *cross-sectional*, studi longitudinal, dan dapat menjawab pertanyaan *systematic review* ini. Selain itu, hanya artikel yang ditulis dalam bahasa inggris dan bahasa indonesia yang digunakan dalam *systematic review* ini.

Setelah beberapa artikel ditemukan, penyusun melakukan analisis dan sintesis artikel sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi yang ditentukan. Kriteria inklusi pada *systematic review* ini adalah (1) penelitian yang perubahan iklim organisasi, (2) mengukur iklim organisasi pada perawat, (3) mengukur Tingkat perubahan iklim organisasi, (4) penelitian asli, dan (5) menggunakan perawat dan pasien sebagai subjek penelitian. Kriteria eksklusi pada *systematic review* ini adalah (1) hasil penelitian tidak menjelaskan perubahan iklim organisasi dan (2) merupakan tesis, disertasi, abstrak, atau bagian dari konferensi.

Pencarian literatur awal menghasilkan 600 artikel: 123 artikel dari PubMed, 110 artikel dari ScienceDirect, 50 artikel dari Ebsco dan 49 artikel dari Proquest, 68 dari Portal Garuda, 80 dari Jurnal PPNI, dan 120 *Google Scholar* dan Proses peninjauan artikel yang dipilih terdiri dari tiga tahap yaitu tinjauan judul, tinjauan abstrak, dan tinjauan isi penelitian. Dua puluh lima artikel dipilih untuk dilakukan tinjauan isi penelitian, dan 15 dari 20 artikel tersebut dikeluarkan karena tidak secara spesifik menggambarkan iklim organisasi. Lima belas artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi.



Gambar. 1
Diagram PRISMAPemilihan Artikel

HASIL PENELITIAN

Hasil *review* dari beberapa studi penelitian yang memenuhi kriteria dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel. 1
Hasil *Literatur Review*

Identitas Jurnal	Metode Penelitian	Hasil penelitian
Ren, Y. Song, H., Li, S., & Xiao, F. (2020). Mediating Effects of Nursing Organizational Climate on the Relationships Between Empathy and Burnout Among Clinical Nurses	Quantitative Cross- Sectional Survey Design	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berhubungan positif dengan empati dan berhubungan negatif dengan tiga subskala <i>burnout</i> . Khususnya, empati secara positif terkait dengan kelelahan emosional dan secara negatif terkait dengan berkurangnya pencapaian pribadi. Artinya baik empati dan iklim organisasi adalah suatu pelindung yang harus di tingkatkan agar perawat tidak mengalami kelelahan saat mereka bekerja.
Gonen, A., & Lev-Ari, L. (2016). The Relationship Between Work Climate and Nurse Educators' use of Information Technology	Quantitative Study Represents a Correlativ	Didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara iklim kerja dan penggunaan TI yang sebenarnya dimediasi oleh karakteristik kepribadian seperti sikap terhadap penggunaan TI, self-efficacy, dan inovasi. Iklim kerja secara positif memprediksi efikasi diri dan sikap terhadap TI, tetapi tidak secara langsung memprediksi inovasi dan tidak memprediksi penggunaan aktual. Dapat di artikan bahwa Pembuat kebijakan dan manajer harus mempertimbangkan iklim kerja dan karakteristik kepribadian sebagai faktor penting dalam upaya mereka untuk mempromosikan penggunaan TI dalam keperawatan guna meningkatkan kinerja.
Abou Hashish, E., A. (2015) Relationship Between Ethical Work Climate and Nurses' Perception of Organizational Support, Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intent	Quantitative A Descriptive Correlational Research Design	Didapatkan hasil berkorelasi positif yang signifikan antara persepsi perawat tentang iklim kerja etis secara keseluruhan dan masing-masing dukungan organisasi yang dirasakan, komitmen, serta kepuasan kerja mereka. Namun, korelasi signifikan negatif yang ditemukan antara keinginan berpindah perawat dan masing- masing variabel ini. Juga, sekitar 33% dari varians menjelaskan niat berpindah dicatat oleh iklim kerja etis,

		dukungan organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja, dan variabel-variabel ini secara independen berkontribusi signifikan dalam prediksi niat berpindah
Peruzzo, H. E., Silvia, E. S., Batista, V. C., Haddad, M. do C. F. L., Peres, A. M., & Marcon, S.s. (2019). Organizational Climate and Teamwork at the Family Health Strategy	Quantitative Cross- Sectional Survey Design	Didapatkan hasil bahwa partisipasi Tim adalah sebagai domain dengan peringkat terbaik (8,11), sedangkan "Orientasi tugas" adalah yang terburuk (7,51). Perawat memperoleh rerata tertinggi di Team Climate Inventory TCI (8,05), dan dokter gigi, terendah (7,45). Dan bisa dikatakan bahwa TCI adalah alat yang tepat dan inovatif untuk menilai iklim kerja tim di FHS. Dan mengidentifikasi kerentanan seperti "orientasi tugas" dan hubungan di antara kategori profesional tim mendukung perencanaan tindakan untuk perbaikan iklim organisasi dan kerja tim di FHS
Poghosyan, L., Ghaffari, A., & Shaffer, J. (2019). Nurse Practitioner Primary Care Organizational Climate Questionnaire: Item Response Theory and Differential Item Functioning	Quantitative Cross- Sectional Survey Design	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa NP-PCOCQ 24 item yang dipersingkat mampu mengukur iklim organisasi NP yang berlatih di negara bagian AS yang berbeda. NP-PCOCQ dapat digunakan dalam penelitian masa depan untuk mengukur lingkungan kerja perawat. peneliti juga dapat menggunakan NP-PCOCQ untuk mempelajari lingkungan kerja tenaga kerja perawat primer yang berkembang secara global karena sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk mempromosikan kepuasan kerja dan membantu NP memberikan perawatan yang lebih baik dalam perawatan kesehatan yang dirancang berbeda. Maka dari itu sangat penting mengukur iklim organisasi bagi perawat untuk mengetahui kepuasan kerja perawat.
Kılıc, E., Altuntaş, S. (2019). <i>The Effect of collegial solidarity among nurses on the organizational climate</i>	Quantitative a Descriptive and Relation- Ship- Seeking Design	Didapatkan bahwa terdapat pengaruh antara solidaritas dan iklim organisasi, setelah dihubungkan dan diidentifikasi antara solidaritas kolegal dan iklim organisasi perawat menentukan bahwa solidaritas kolegal mempengaruhi komitmen organisasi, kerja tim, iklim yang mendukung, stres, interaksi

		negatif, hubungan manusia, kepuasan kerja, hierarki, dan iklim komunikasi dan inovatif. Maka solidaritas kolegal sesama perawat sangat mempengaruhi iklim organisasi yang akan membuat kinerja perawat semakin baik
Bahrami, M. A., Barati, O., Ghoroghchian, M., Montazer-alfaraj, R. & Ranjbar Ezzatabadi, M. (2016). Role of Organizational Climate in Organizational Commitment: The Case of Teaching Hospitals	Quantitative Cross- Sectional Survey Design	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan iklim organisasi (R Z 0,269, P Z 0,01). Dan ada juga hubungan positif yang signifikan antara penghindaran iklim organisasi dan komitmen afektif (R Z 0,208, P Z 0,049) dan antara fokus pada produksi dan komitmen normatif dan berkelanjutan (R Z 0,308, P Z 0,003). Artinya dengan cara meningkatkan iklim organisasi bisa menjadi strategi yang berharga bagi rumah sakit untuk meningkatkan komitmen organisasi.
Sein Myint, N. N., Kunaviktikul, W., Akkadechanunt, T., Wichaikhum, O., & Turale, S. (2021). Nurses' Qualitative Descriptions of the Organizational Climate of Hospitals	Qualitative Descriptive Design	Hasil dari penelitian ini terdapat empat kategori iklim organisasi dari konteks keperawatan Myanmar muncul: keunikan organisasi, keselarasan organisasi, rasa pemberdayaan, dan organisasi penguat. Keunikan organisasi termasuk subkategori persepsi fitur dan orientasi organisasi, sedangkan keselarasan organisasi terdiri dari tiga subkategori nilai yang melekat dalam proses manajemen, kriteria keberhasilan, dan penekanan strategis. Rasa kategori pemberdayaan mencakup subkategori persepsi pengambilan keputusan dan peran pemimpin atau manajer; kategori terakhir, organisasi penguat, memasukkan subkategori ikatan dan pengakuan organisasi.
Mohamed, A. H., & Gaballah, S. (2018). Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Performance: A University	Quantitative Descriptive Correlational Research	Didapatkan hasil bahwa 51% perawat memiliki iklim kerja yang positif dengan skor rata-rata yang lebih tinggi ($12,15 \pm 2,39$) untuk layanan pelanggan sedangkan skor rata-rata terendah ($5,65 \pm 3,1$) untuk kompensasi. Dan 30,9% perawat memiliki tingkat kinerja kompeten dengan skor rata-rata lebih tinggi untuk domain ekspektasi perilaku rumah sakit ($75,51 \pm 10,41$), sedangkan skor rata-rata terendah untuk domain

Hospital Case		pendidikan ($6,91 \pm 1,42$). Dan maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan hanya ditemukan antara kinerja dan usia perawat (8,44) dan tingkat pendidikan (8,42). Artinya terdapat hubungan positif yang signifikan secara statistik juga diidentifikasi antara persepsi perawat tentang iklim kerja dan prestasi kerja.
Roch, G., Dubois, C, A., & Clarke, S, P. (2014). Organizational Climate and Hospital Nurses' Caring Practices: A Mixed-Methods Study	Mixed-Methods Study Quantitative and Qualitative a Cross-Sectional Survey and Analyzing The Data	Dalam penelitian ini menggunakan studi metode campuran, survei perawat ($n=4.292$) digabungkan dengan studi kasus kualitatif dari 15 perawat terdaftar perawatan langsung (RN), personel keperawatan, dan manajer. Iklim organisasi menjelaskan 11% dari variasi frekuensi praktik perawatan yang dilaporkan RN. Data kualitatif menunjukkan bahwa praktik caring dipengaruhi oleh interaksi dimensi iklim organisasi dengan karakteristik pasien dan perawat. Intensitas beban kerja dan ambiguitas peran menyebabkan RN meninggalkan banyak praktik perawatan kepada perawat praktis dan personel pembantu. Intervensi sistemik diperlukan untuk meningkatkan iklim organisasi dan untuk mendukung keterlibatan RN dalam berbagai praktik perawatan. Maka dari itu iklim organisasi sangat mempengaruhi pengembangan intervensi perawat
Kalhor, R., Khosravizadeh, O., Moosavi, S., Heidari, M., & Habibi, H. (2018). Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff	Quantitative Analytical Cross-Sectional Study	Hasil penelitian terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap keterlibatan kerja perawat. Selain itu, iklim organisasi mempengaruhi komitmen organisasi melalui mediasi keterlibatan kerja. Menurut nilai yang diperoleh untuk derajat kebebasan berada dalam kisaran yang ditentukan; oleh karena itu, validitas model konseptual telah disetujui. Berdasarkan hasil penelitian ini, manajer organisasi kesehatan dapat mencapai tujuan mereka dengan memahami iklim organisasi rumah sakit dan pengaruhnya terhadap keterlibatan kerja karyawan dan menemukan strategi yang diperlukan untuk peningkatan komitmen organisasi.
Hubert, P., Hadi,	Quantitative	Dari penelitian ini menunjukkan

A. S., Mojzisch, A., & Hausser, A. J. (2022). The effects of organizational climate on adherence to guidelines for COVID-19 prevention	a Two-Wave Longitudinal Online Survey	bahwa organisasi dapat secara positif mempengaruhi kepatuhan karyawan mereka terhadap pedoman COVID-19 dengan mengembangkan iklim yang secara efektif mengintegrasikan aspek informasi dan komunikasi, menyediakan peralatan, dan nilai-nilai manajemen. Seperti yang ditunjukkan oleh hasil kami, efek ini juga cenderung diterjemahkan ke dalam perilaku serupa dalam kehidupan pribadi seseorang. Dengan demikian, penelitian kami menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat memengaruhi seberapa ketat orang mematuhi pedoman COVID-19 dalam kehidupan pribadi mereka, sehingga menyoroti peran penting iklim organisasi dalam krisis sekali seumur hidup. Sebagai penutup, kami berharap hasil kami akan memacu organisasi untuk melihat diri mereka sebagai bagian penting dalam memerangi pandemi saat ini.
Kaluza, A, J., Schuh, S, C., Kern, M., Xin, K., Dick, R. (2019). How do leaders' perceptions of organizational health climate shape employee exhaustion and engagement? Toward a cascading-effects model	Quantitative Correlations	Hasil menunjukkan bahwa persepsi pemimpin iklim kesehatan organisasi berhubungan positif dengan pola pikir kesehatan mereka (yaitu, kesadaran kesehatan mereka). Ini pada gilirannya secara positif terkait dengan perilaku kepemimpinan yang mempromosikan kesehatan mereka, yang pada akhirnya sejalan dengan kesejahteraan karyawan yang lebih baik. Selain itu, dalam studi 1 terdapat hubungan antara iklim kesehatan organisasi yang dirasakan dan pola pikir kesehatan para pemimpin dimoderasi oleh identifikasi organisasi mereka. Identifikasi pemimpin yang tinggi memperkuat hubungan antara persepsi iklim kesehatan organisasi dan pola pikir kesehatan para pemimpin
Garcia, I. G., Castillo, R., Santa-Barbara, E., (2014) Nursing organizational climates in public and private hospitals	Quantitative Correlational Study	Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang dirasakan secara signifikan mempengaruhi iklim organisasi di rumah sakit swasta terutama yang terkait dengan karakteristik individu pribadi. Hasil ini mendukung perspektif subjektif dalam definisi iklim. Dan di rumah sakit umum,

		ada spesialisasi yang lebih besar dan iklim organisasi lebih menonjol daripada di rumah sakit swasta. Selain itu, di rumah sakit umum, karakteristik sumber daya manusia dan manajemennya dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap persepsi iklim, yang lebih mementingkan iklim organisasi sebagai penentu iklim etika.
Marpaung, V, F., Wiroko, E, P., Wicaksana, S. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap <i>Burnout</i> pada Perawat di Rumah Sakit diLebak dalam masa Pandemi Covid-19	Kuantitatif Analisis Regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam perhitungan teknik analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.283 ($p > 0.05$). Hal tersebut berarti tidak terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap <i>burnout</i> pada perawat rumah sakit di Lebak dalam masa COVID-19.

Perawat yang bekerja dalam sebuah organisasi secara signifikan sangat mempengaruhi iklim organisasi. Iklim organisasi yang di terapkan di rumah sakit dapat membuat perawat menjadi berkomitmen terhadap pekerjaannya sehingga niat berpindah bagi perawat tidak ada. Maka dari itu, perawat khususnya manajer perlu mengelola iklim organisasi di rumah sakit, penghargaan dan prestasi perawat dapat meningkatkan kualitas kinerja perawat, sehingga perawat merasa puas dengan pekerjaannya. Iklim organisasi adalah suatu pelindung yang harus di tingkatkan agar perawat tidak mengalami kelelahan saat bekerja.

PEMBAHASAN

Iklim organisasi di rumah sakit sangat mempengaruhi kinerja perawat. Perawat memiliki kewajiban untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya melayani pasien dengan iklim organisasi yang mendukung, serta manajer harus memberikan iklim organisasi yang baik kepada perawat. Iklim organisasi yang baik akan mempengaruhi psikologis kinerja seorang perawat sehingga perawat dapat berkomitmen terhadap pekerjaannya. Perawat yang bekerja di rumah sakit harus mampu untuk menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan pekerjaannya sehingga ketika menghadapi masalah perawat dapat mengatasinya (Subramani et al., 2021).

Iklim organisasi mencerminkan perilaku dan perasaan perawat terhadap tempat kerjanya. Pekerjaan perawat sangat penting dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi karena perawatan pasien adalah inti dari kinerja perawat di rumah sakit. Pasien ingin diperlakukan dengan baik, mengetahui perawatnya berpengalaman, terampil, dan kompeten, selalu berkualitas tinggi dan ingin perawat memiliki sikap peduli dan manusiawi, membuat mereka merasa aman dan nyaman serta memungkinkan mereka diperlakukan sebagai manusia bukan kasus dengan kasih sayang, rasa hormat dan empati (Firmansyah et al., 2020). Suatu organisasi dapat mengelola strategi koping untuk mengurangi masalah peran ganda pada perawat di lingkungan pekerjaan. Organisasi juga dapat membuat pengurangan beban kerja dan waktu kerja yang fleksibel serta kebijakan ramah terhadap keluarga untuk mengurangi kelelahan pada saat

bekerja (Samuel et al., 2021). Rumah sakit dapat menciptakan kualitas kehidupan kerja secara maksimal dengan adanya iklim organisasi yang baik.

Penciptaan iklim kerja yang positif merupakan kunci keberhasilan dan kemajuan organisasi dan sangat penting untuk mencapai hasil kerja perawat yang terbaik (Setianto et al., 2021). Organisasi yang memiliki iklim kerja positif bertujuan untuk meningkatkan efektivitas karyawan mereka dengan membantu dan mendukung kinerja mereka secara konsekuen, berhasil membuat karyawannya lebih puas dan berkomitmen pada organisasi mereka (Hubert et al., 2022; Poghosyan et al., 2019). Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menciptakan iklim organisasi yang sehat, meningkatkan etika organisasi, mendorong motivasi, dan meningkatkan produktivitas organisasi. iklim organisasi yang positif dan efisien dapat menciptakan komitmen organisasi yang stabil, mendorong perawat untuk lebih berkomitmen pada profesinya, dan membantu rumah sakit mencapai tujuannya, yaitu peningkatan kesehatan (Kilic & Altuntaş, 2019).

Perawat yang mendapatkan lingkungan kerja yang baik di rumah sakit akan mampu untuk melakukan pekerjaan dengan baik sehingga keinginan untuk keluar dari pekerjaan rendah. Namun sebaliknya jika perawat merasa tidak ada kejelasan mengenai lingkungan pekerjaannya dengan tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tanggung jawab dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan maka keinginan perawat untuk meninggalkan rumah sakit pasti tinggi. Sangat penting mengukur iklim organisasi bagi perawat di rumah sakit untuk mengetahui kepuasan kerja perawat. Meningkatkan iklim organisasi menjadi salah satu strategi yang berharga untuk meningkatkan komitmen perawat di rumah sakit.

Dampak perubahan iklim organisasi sangat berpengaruh kepada perawat di rumah sakit mampu mengatasinya dengan menerapkan struktur yang jelas bagi perawat dan kebijakan yang sesuai serta sumber dayanya maka perawat lebih terarah dan bertanggung jawab saat menjalankan asuhan keperawatan kepada pasien sehingga perawat tidak merasa kelelahan (*burnout*). Pencapaian kinerja perawat didukung oleh motivasi seorang perawat hal ini adalah salah satu faktor yaitu perawat harus selalu percaya diri dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien sehingga bisa meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit (Razu et al., 2021).

Perawat di rumah sakit dipengaruhi oleh kondisi kerja. Lingkungan kerja pada rumah sakit menghadapkan perawat terhadap stressor kerja baik secara fisik maupun psikososial (Zhang et al., 2020). Perawat membutuhkan dukungan dan penghargaan untuk meminimalkan *burnout* yang dialami perawat, untuk merubah perubahan psikologis menjadi *energy renewal* perawat membutuhkan dukungan social, dukungan sesama rekan kerja (Billings et al., 2020). Prestasi kerja adalah salah satu bentuk support yang baik untuk perawat agar berdampak positif bagi pekerjaannya sehingga perawat merasa puas dengan pekerjaannya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (Adnans et al. 2021).

Iklim organisasi yang sesuai akan dapat memberikan inovasi dan inspirasi dalam rumah sakit dan memiliki peran positif dalam mencapai tujuan rumah sakit. Rumah sakit memberikan iklim organisasi yang baik, hal tersebut rumah sakit telah memperjuangkan secara optimal bagaimana suasana, lingkungan dan aspek-aspek penting dalam menunjang kenyamanan, keamanan dan terhindarnya dari bahaya-bahaya yang tidak terduga ataupun tidak diinginkan. Hak seorang perawat dimana mereka harus merasa terlindungi dalam setiap proses kerja (Marpaung, et al. 2020). Oleh

karena itu perawat khususnya manajer dapat menerapkan iklim organisasi dirumah sakit sehingga kualitas kehidupan kerja perawat semakin meningkat.

SIMPULAN

Iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja perawat dan psikologis perawat selama bekerja dirumah sakit. Psikologis seorang perawat sangat perlu untuk diperhatikan agar seorang perawat merasa puas dengan pekerjaannya. Semakin baik iklim organisasi yang diterapkan dirumah sakit maka akan meningkatkan kualitas pelayanan dirumah sakit sehingga perawat melakukan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab sehingga perawat merasa puas, termotivasi dan berkomitmen dengan pekerjaannya.

SARAN

Rumah sakit dan administrator dapat menciptakan, memelihara suatu kondisi lingkungan kerja yang nyaman serta dapat menanamkan iklim organisasi yang lebih baik agar terwujudnya kinerja perawat yang baik dalam pemberian asuhan keperawatan sebagai foundasi organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnans, A. A., Hadiyani, S., Zahreni, S., & Fahmi, F. (2021). Organizational Citizenship Behavior on Nurses: The Role of Organizational Climate and Commitment. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 17(1), 32–41. <https://doi.org/10.33830/jom.v17i1.1121.2021>
- Azdanal, M. R., Zamzam, F., & Rostiati, N. (2021). Pengaruh Work Life Balance Iklim Organisasi dan Reward Masa Pandemi terhadap Kepuasan Kerja. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(2), 235–48. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2257459>
- Billings, J., Greene, T., Kember, T., Grey, N., El-Leithy, S., Lee, D., Kennerley, H., Albert, I., Robertson, M., Brewin, C. R., & Blomfield, M. A. P. (2020). Supporting Hospital Staff during COVID-19: Early Interventions. *Occupational Medicine*, 70(5), 327-329. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqaa098>
- Firmansyah, M. I., Rahmanto, F., & Setiawan, D. (2020). The Preparedness for the COVID-19 Pandemic Management in Indonesia. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 8(2), 188-201. <https://doi.org/10.20473/jaki.v8i2.2020.188-201>
- Hubert, P., Hadi, S. A., Mojzisch, A., & Häusser, J. A. (2022). The Effects of Organizational Climate on Adherence to Guidelines for COVID-19 Prevention. *Social Science & Medicine* (1982), 292, 114622. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114622>
- Kemendes RI. (2020). *Pedoman dan Pencegahan Coronavirus (COVID-19)*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI. <https://covid19.kemkes.go.id/protokol-covid-19/kmk-no-hk-01-07-menkes-413-2020-ttg-pedoman-pencegahan-dan-pengendalian-covid-19>
- Kilic, E., & Altuntaş, S. (2019). The Effect of Collegial Solidarity among Nurses on the Organizational Climate. *International Nursing Review*, 66(3), 356-365. <https://doi.org/10.1111/inr.12509>
- Marpaung, F. V., Wiroko E. P., & Wicaksana, S. (2020) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Burnout pada Perawat di Rumah Sakit di Lebak COVID-19 dalam Masa COVID-19. *Journal of Behavior and Mental Health*, 1(2), 46–54.

<http://dx.doi.org/10.30984/jiva.v1i2.1390>

- Poghosyan, L., Nannini, A., Finkelstein, S. R., Mason, E., & Shaffer, J. A. (2019). Nurse Practitioner Organizational Climate in Primary Care Settings: Implications for Professional Practice. *Journal of Professional Nursing*, 29(6), 338–49. <https://doi.org/10.1097/NNR.0b013e3182a131d2>
- Razu, S. R., Yasmin, T., Arif, T. B., Islam, M. S., Islam, S. M. S., Gesesew, H. A., & Ward, P. (2021). Challenges Faced by Healthcare Professionals During the COVID-19 Pandemic: A Qualitative Inquiry From Bangladesh. *Frontiers in Public Health*, 9, 647315. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2021.647315>
- Safitri, E. A., Maidin, A., & Syamsuddin, S. (2021). The Influence of Organizational Climate and Public Service Motivation on the Performance of Nurses at the Haji Hospital in South Sulawesi Province. *Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 2(4), 70-81. <https://doi.org/10.47616/jamrmhss.v2i4.213>
- Samuel, R., Zaini, N. H., Hassan, W. H. W., Talib, A. N., & Ramly, F. A. (2021). Nurses' Perspective of Work-Related Stressors. *IOP Conference Series: Earth And Environmental Science*, 704. <https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1755-1315/704/1/012026>
- Setianto, B., Adriansyah, A. A., & Asih, A. Y. P. (2021). Hubungan Iklim Organisasi terhadap Intention to Leave Perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya – A. Yani. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(2), 148–154. <https://doi.org/10.14710/jmki.9.2.2021.148-154>
- Shahnavazi, A., Eshkiki, M. F., Shahnavazi, H., & Bouraghi, H. (2021). The Effect of Perceived Organizational Climate on the Performance of Nurses in Private Hospitals. *Journal of Clinical Research in Paramedical Sciences*, 10(2), e108532. <https://dx.doi.org/10.5812/jcrps.108532>
- Subramani, A. K., Jan, N. A., Binuraj, A., & Yadav, S. K. (2021). Understanding Organizational Climate in Hospitals during COVID-19 Pandemic: An Analytical Hierarchy Process Approach. *Indian Journal of Economics and Business*, 20(3), 1-16. <http://www.ashwinanokha.com/resources/v20-3-1-%20%20Subramani.pdf>
- Zhang, Y., El-Ghaziri, M., Dugan, A. G., & Castro, M. E. (2019). Work and Health Correlates of Sleep Quantity and Quality among Correctional Nurses. *Journal of Forensic Nursing*, 15(1), 42–51. <https://doi.org/10.1097/JFN.0000000000000229>