

Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit MRCCC Siloam Semanggi Jakarta

Made Putri Tunjung Sari¹ Rina Anindita²

^{1, 2,3}Program Pasca Sarjana Magister Administrasi Rumah Sakit, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia
Jalan Arjuna Utara No. 9 Kebon Jeruk Jakarta Barat
Korespondensi E-mail: dr.putrimade@gmail.com

Submitted: Juli 2022, Revised: Agustus 2022, Accepted: September 2022

Abstract

The job satisfaction very important for organizational and employee, especially to improve performance, therefore job satisfaction important to be improved continuously. For that, this research was conducted to know the effect of organizational culture on organizational climate and nurse's job satisfaction at inpatient room of MRCCC Siloam Hospitals Semanggi Jakarta. This research used the quantitative approach with survey method and causal design. The samples of this research were 120 nurses. The data were obtained by spreading questionnaire and analyzed with path analysis by SPSS. The results of the research concluded: organizational culture had a positive effect on nurse's job satisfaction, organizational climate had a positive effect on nurse's job satisfaction, and organizational culture had a positive effect on organizational climate. Therefore, the practice implication from this research is nurse's job satisfaction can be improved by organizational culture, organizational climate. Research finding show organizational culture more effect on job satisfaction. Therefore, practice implication in this research is job satisfaction can increased by improvement organizational culture and organizational climate.

Keywords: *organizational culture, organizational climate, job satisfaction.*

Abstrak

Latar Belakang dan Tujuan Kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi dan pegawai, khususnya untuk meningkatkan kinerja, sehingga kepuasan kerja perlu untuk ditingkatkan terus menerus. Untuk itu, penelitian ini dilakukan untuk memperoleh bukti empiris pengaruh budaya organisasi terhadap iklim organisasi dan kepuasan kerja perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit MRCCC Siloam Semanggi Jakarta. **Metode** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan desain kausal. Sampel penelitian adalah 120 perawat. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis dengan analisis jalur yang diolah dengan SPSS. Unit analisis yaitu individu perawat. **Hasil** penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap iklim organisasi. Temuan penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi lebih berpengaruh terhadap kepuasan kerja. **Kesimpulan** dengan demikian implikasi praktis penelitian ini adalah kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perbaikan budaya organisasi dan iklim organisasi.

Kata kunci: *budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja.*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi pada institusi pelayanan kesehatan yang memiliki visi, misi, serta tujuan yang hendak dicapai memiliki kekuatan yang besar dalam mempengaruhi kemampuannya mengelola sumber daya manusia sehingga tercapai kualitas pelayanan yang optimal. Kualitas pelayanan kesehatan yang dihasilkan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja pemberi pelayanan kesehatan, salah satunya adalah perawat. Performance perawat merupakan indikator penentu baik buruknya pemberian pelayanan di rumah sakit, karena perawat merupakan tenaga

kesehatan terbanyak (60%) dalam memberikan pelayanan di rumah sakit (Depkes, 2005) yang berinteraksi selama 24 jam sehari dengan pasien dan keluarga.

Kepuasan kerja perawat menjadi salah satu 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. Rendahnya kepuasan kerja perawat tersebut tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang dominan, antara lain budaya organisasi

dan iklim organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu manifestasi dari respon yang diterima secara implisit dimiliki oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasa, berpikir dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beragam (Kreitner & Kinicki, dalam Kurniawan, Brahmasari, dan Ratih, 2016) yang ditandai: kebebasan melakukan inovasi, terjaminnya stabilitas organisasi, menghormati orang lain, berorientasi pada hasil, perhatian terhadap hal-hal rinci, berorientasi pada tim, dan keagresifan berkompetisi. Jika kondisi budaya organisasi tersebut dalam keadaan baik, maka hal itu dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi merupakan lingkungan manusia dimana seorang karyawan dalam suatu organisasi melakukan pekerjaannya. Tercapai tidaknya suatu tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kondusif akan mengelola kebutuhan – kebutuhan organisasi secara optimal, sehingga dapat menciptakan suasana lingkungan internal atau lingkungan psikologik yang menunjang pencapaian tujuan organisasi. Jika iklim organisasi seperti itu dapat dikondisikan dengan baik, maka hal ini dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat.

Rumah Sakit MRCCC (Mochtar Riady Comprehensive Cancer Center) Siloam Semanggi adalah rumah sakit swasta khusus kanker yang berada di bawah bendera Siloam Hospitals Group dengan kualifikasi kelas A khusus kanker yang sampai saat ini memiliki kapasitas 176 tempat tidur. Dengan jumlah perawat di rawat inap sebanyak 120 orang termasuk kepala perawat ruangan dari jumlah total tenaga perawat sebanyak 240 orang Hasil dari pra survey yang peneliti lakukan di RS MRCCC Siloam Semanggi menunjukkan bahwa penelitian mengenai budaya organisasi dan iklim organisasi selama rumah sakit berdiri pada tahun 2011 belum ada. Pernyataan yang sama juga dilontarkan oleh staf RS MRCCC Siloam Semanggi mengenai belum banyak dilakukannya penelitian terhadap hal yang berhubungan dengan masalah tersebut. Fenomena yang terjadi di RS MRCCC Siloam Semanggi, didapat masih adanya ketidakpuasan kerja perawat, seperti kondisi kerja yang belum kondusif, penghasilan atau imbalan yang dirasakan kurang memadai dibandingkan beban kerja yang tinggi, hubungan yang kurang harmonis antara atasan dengan bawahan, serta

otonomi/kewenangan tugas yang belum spesifik dan terkesan tumpang tindih.

Hasil penelitian Sosa dan Sagas (2006), Silverthorne (2004), serta Chang dan Lee (2007) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Hasil penelitian Schyns, Veldhoven dan Wood (2009) dan Adenike (2011) yang membuktikan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pemahaman perawat terhadap nilai-nilai budaya organisasi dan iklim organisasi dengan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja perawat di rawat inap RS MRCCC Siloam Semanggi sangat dibutuhkan sebagai bahan evaluasi dan dasar pengembangan pelayanan keperawatan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit MRCCC Siloam Semanggi Jakarta, yang secara spesifik dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kepuasan kerja perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit MRCCC Siloam Semanggi Jakarta.
2. Pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kepuasan kerja perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit MRCCC Siloam Semanggi Jakarta.
3. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap iklim organisasi perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit MRCCC Siloam Semanggi Jakarta.

Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah diharapkan untuk dapat memperkaya teori-teori yang berkaitan dengan budaya organisasi, iklim organisasi, dan kepuasan kinerja. Dari sisi manajemen rumah sakit, sebagai masukan bagi pihak Manajemen RS MRCCC Siloam Semanggi khususnya ruangan rawat inap dalam hal pengelolaan budaya organisasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja perawat sehingga dapat menjadi dasar dalam penyusunan kebijakan terkait kepuasan kinerja serta meningkatkan mutu, kinerja karyawan khususnya perawat dan kualitas layanan kepada pasien dan keluarganya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi ilmiah bagi kalangan akademik dalam memahami budaya organisasi, iklim organisasi,

dan kepuasan kinerja perawat serta agar memiliki kontribusi terhadap pengembangan kelimuan manajemen sumber daya manusia.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survey dengan desain kausal, yakni penelitian yang ditujukan untuk mengkaji populasi besar maupun kecil dengan menyeleksi dan mengkaji sampel yang dipilih dari populasi itu untuk menemukan insidensi, distribusi, dan interrelasi relatif dari variabel-variabel yang diteliti. Dalam hal ini, survei dilakukan untuk mempelajari sikap, keyakinan, nilai-nilai, demografi, tingkah laku, opini, kebiasaan, keinginan, ide-ide dan tipe informasi lain yang diperoleh dari perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit MRCCC Siloam Semanggi Jakarta. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yakni seluruh populasi digunakan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel penelitian ini adalah 120 perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit MRCCC Siloam Semanggi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan yang dibuat atau disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen penelitian. Kuesioner didesain dalam bentuk skala Likert dan skala peringkat (*rating scale*). Dalam skala ini terdapat pernyataan-pernyataan yang diajukan dilengkapi dengan lima alternatif jawaban berikut bobotnya untuk setiap alternatif. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu variabel Budaya Organisasi sebagai variabel bebas (*independent*), variabel Iklim Organisasi sebagai variabel terikat pertama (*dependent*), variabel Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat kedua (*dependent*). Metode analisis data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dan *software* SPSS

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dibahas hasil penelitian dari 120 kuesioner yang terdiri dari 35 item pernyataan, dengan rincian: 10 item untuk kepuasan kerja, 13 item untuk budaya organisasi, dan 12 item untuk iklim organisasi. Semua kuesioner diisi secara lengkap (100%) oleh responden penelitian.

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status, dan lama bekerja disajikan dalam bentuk persentase sebagai berikut.

A. Demografi Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Perawat Ruang Rawat Inap RS MRCCC Siloam Semanggi

Karakteristik Responden	Frekuensi	%
Jenis Kelamin		
Pria	16	13,3
Wanita	104	86,7
Usia		
≤ 30 tahun	88	73,3
31- 40 tahun	24	20
41 – 50 tahun	8	6,7
Pendidikan Terakhir		
SLTA/ sederajat	8	6,7
Akademi	36	30
Keperawatan		
S1	76	63,3
Status Pernikahan		
Menikah	48	40
Belum Menikah	72	60
Lama Bekerja		
≤ 5 tahun	92	76,7
6 – 10 tahun	24	20
> 20 tahun	4	3,3

B. Uji Kualitas Data

Uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan terhadap 3 variabel. Variabel kepuasan kerja dengan 10 pertanyaan didapatkan hasil seluruh pertanyaan valid. Variabel budaya organisasi dengan 14 pertanyaan diperoleh hasil 13 pertanyaan valid dan 1 pertanyaan tidak valid. Variabel iklim organisasi dengan 13 pertanyaan diperoleh hasil 12 pertanyaan valid dan 1 pertanyaan tidak valid. Setelah pertanyaan yang tidak valid dihilangkan maka tersisa 35 pertanyaan yang valid untuk dilakukan uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas didapatkan hasil dengan nilai *Cronbach alpha* diatas 0,60 dan dinyatakan reliabel, maka pertanyaan - pertanyaan tersebut dapat dipergunakan dalam kuesioner.

C. Statistik Deskriptif

Tabel 2. Indikator Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Nilai	Keterangan
1	Tugas sebagai perawat menarik	3,83	Tinggi
2	Kesempatan untuk belajar diberikan RS	3,93	Tinggi

No	Pernyataan	Nilai	Keterangan
3	Gaji yang diberikan RS sepadan dengan beban kerja	2,47	Rendah
4	RS memberikan insentif kepada perawat yang berprestasi	2,69	Sedang
5	Perawat diberikan kesempatan untuk memajukan RS	3,38	Sedang
6	RS memperhatikan pengembangan karir perawat	3,09	Sedang
7	Pimpinan memberikan bantuan teknis ketika diperlukan	3,45	Tinggi
8	Pimpinan memberikan dukungan ketika perawat mengalami kesulitan kerja	3,46	Tinggi
9	Rekan kerja memiliki keterampilan teknis yang memadai	3,63	Tinggi
10	Sesama rekan kerja saling membantu	3,73	Tinggi

Pada table 2 terlihat bahwa nilai tertinggi 3,93 terdapat pada pernyataan “kesempatan untuk belajar diberikan RS”. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan untuk belajar di RS memperoleh porsi paling tinggi di kalangan perawat ruang rawat inap di RS MRCCC Siloam Semanggi. Kesempatan untuk memperoleh ilmu pengetahuan yang lebih dapat meningkatkan kepuasan perawat saat bekerja.

	pendekatan baru dalam bekerja		
2	RS memberikan peluang kepada perawat untuk mencari informasi baru yang berguna bagi kemajuan RS	3,77	Tinggi
3	Tujuan RS realistis untuk dicapai	3,47	Tinggi
4	RS memberikan perasaan aman kepada perawat	3,27	Sedang
5	Manajemen RS menjunjung tinggi nilai - nilai keadilan	3,13	Sedang
6	Manajemen RS mendorong dinamika kerja yang penuh toleransi	3,37	Sedang
7	RS mendorong pencapaian kinerja yang tinggi	3,73	Tinggi
8	Manajemen RS mendorong perawta bekerja dengan teliti	4,00	Tinggi
9	Manajemen RS memperhatikan hal-hal kecil dalam operasional RS	3,63	Tinggi
10	Manajemen RS mendorong kolaborasi antar unit pelayanan secara intens	3,60	Tinggi
11	Manajemen RS memperhatikan kepentingan perawat	3,03	Sedang

Tabel 3.Indikator Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Nilai	Keterangan
1	RS memberikan kesempatan kepada perawat untuk menggunakan	3,57	Tinggi

No	Pernyataan	Nilai	Keterangan
12	Manajemen RS mendorong semangat kompetitif di	3,37	Sedang

	kalangan perawat		
13	Manajemen RS menekankan tanggung jawab profesional perawat	3,70	Tinggi

Pada tabel 3 terlihat bahwa nilai tertinggi 4,00 terdapat pada pernyataan “manajemen RS mendorong perawat bekerja dengan teliti”. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen RS mendorong perawat bekerja dengan teliti memperoleh porsi tertinggi di kalangan perawat ruang rawat inap di RS MRCCC Siloam Semanggi. Ketelitian bekerja para perawat dalam melakukan pekerjaan sehari – hari di rumah sakit merupakan factor yang sangat penting mengingat cukup banyak hal yang harus diperhatikan dalam melayani pasien, seperti ketelitian dalam mengikuti indtruksi dokter penanggung jawab, ketelitian dan pengkajian pasien rawat inap, dan lain – lain.

Tabel 4. Indikator Iklim Organisasi

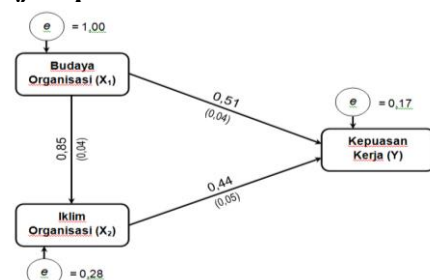
No	Pernyataan	Nilai	Keterangan
1	RS memiliki prosedur kerja yang baku	3,47	Tinggi
2	RS memiliki tujuan yang jelas	3,88	Tinggi
3	Hubungan antar unit pelayanan RS berlangsung dengan baik	3,46	Tinggi
4	Manajemen RS mengedepankan sikap saling tolong menolong	3,53	Tinggi
5	Manajemen RS menjamin kebebasan untuk berkomunikasi	3,61	Tinggi
6	Manajemen RS memperhatikan kepuasan kerja perawat	2,80	Sedang

No	Pernyataan	Nilai	Keterangan
----	------------	-------	------------

7	Manajemen RS menekankan toleransi yang tinggi terhadap perilaku orang lain	3,11	Sedang
8	RS memberikan kenyamanan dalam bekerja	3,29	Sedang
9	Manajemen RS memberikan pujian atas keberhasilan perawat	3,24	Sedang
10	Manajemen RS memberikan penghargaan khusus bagi perawat yang berprestasi tinggi	3,22	Sedang
11	Manajemen RS memperlakukan perawat secara adil	3,18	Sedang
12	Manajemen RS menggunakan wewenangnya secara hati-hati	3,15	Sedang

Pada tabel 4 terlihat bahwa nilai tertinggi 3,88 terdapat pada pernyataan “RS memiliki tujuan yang jelas”. Hal ini menunjukkan bahwa menurut perawat ruang rawat inap, RS MRCCC Siloam Semanggi memiliki tujuan yang jelas. Tujuan yang jelas suatu rumah sakit bagi para karyawan khususnya perawat dapat diartikan dengan jelasnya kebijakan – kebijakan yang ditetapkan oleh manajemen rumah sakit sehingga tidak terjadi kesimpang siuran yang dapat membuat iklim di tempat kerja menjadi tidak kondusif.

D. Uji Hipotesis



Gambar 1. Hasil Olah Data dengan Path Analysis

Pada gambar 1 hasil olah data kuesioner dengan 120 responden perawat rawat inap RS MRCCC Siloam Semanggi menggunakan Path Analysis didapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh sedang terhadap kepuasan kerja dengan nilai pengaruh sebesar 0,51 dan nilai signifikan = 0,04 atau < 0,05. Pada variable iklim organisasi berpengaruh lemah terhadap kepuasan kerja dengan nilai pengaruh sebesar 0,44 dan nilai signifikan = 0,05 atau \leq 0,05. Pada variable budaya organisasi berpengaruh kuat terhadap iklim organisasi dengan nilai pengaruh sebesar 0,85 dan nilai signifikan = 0,04 atau < 0,05.

Pembahasan

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Keterangan	Hasil Sig.	Kesimpulan
H1	Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	0,04	Diterima
H2	Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja	0,05	Diterima
H3	Pengaruh budaya organisasi terhadap iklim organisasi	0,04	Diterima

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan 0,04.

Hal ini dapat dipahami karena budaya organisasi merefleksikan pola perilaku, asumsi-asumsi, norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan cara bertindak yang diyakini, dirasakan, disepakati dan dilakukan oleh anggota organisasi. Ketika budaya organisasi dipersepsi positif oleh perawat maka kondisi itu akan mendorong kepuasan kerja perawat sebagai perasaan positif (menyenangkan) perawat yang muncul sebagai akibat dari persepsi atau pengalamannya terhadap pekerjaan sebagai perawat.

Hasil penelitian Sosa dan Sagas (2006), Silverthorne (2004), Chang dan Lee (2007) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi

mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian hasil penelitian dengan setting pada perawat ruang rawat inap RS MRCCC Siloam Semanggi ini mendukung dan mengonfirmasi hasil penelitian relevan terdahulu bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Nilai – nilai budaya organisasi yang dipersepsi positif oleh para perawat ruang rawat inap di RS MRCCC Siloam Semanggi antara lain dari segi inovasi yaitu RS memberikan kesempatan kepada perawat untuk menggunakan pendekatan baru dalam bekerja, RS memberikan peluang kepada perawat untuk mencari informasi baru yang berguna bagi kemajuan RS. Dari segi stabilitasi yaitu RS memiliki tujuan yang realistis untuk dicapai. Dari segi orientasi pada hasil, RS selalu memberikan dorongan untuk pencapaian kinerja yang tinggi. Dilihat dari segi perhatian terhadap hal – hal rinci yaitu pihak manajemen RS selalu mengingatkan para perawat untuk bekerja dengan teliti, di sisi lain pihak manajemen terus memperhatikan hal – hal kecil dalam proses operasional RS. Pihak RS terus mendorong kolaborasi antar unit pelayanan agar tercipta kerjasama tim yang baik dengan tetap berpegang teguh pada tanggung jawab sebagai perawat yang profesional.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan 0,05.

Hal ini dapat dipahami karena iklim organisasi merupakan keseluruhan kondisi yang terdapat di tempat kerja yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas. Ketika iklim organisasi dipersepsi positif oleh perawat maka kondisi itu akan mendorong kepuasan kerja perawat sebagai perasaan positif (menyenangkan) perawat yang muncul sebagai akibat dari persepsi atau pengalamannya terhadap pekerjaan sebagai perawat.

Hasil penelitian Schyns, Veldhoven dan Wood (2009) dan Adenike (2011) juga menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan kuat dengan kepuasan kerja. Dengan demikian hasil penelitian dengan setting pada perawat ruang rawat inap RS MRCCC Siloam Semanggi ini mendukung dan mengonfirmasi hasil penelitian relevan terdahulu bahwa iklim

organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.

Nilai – nilai iklim organisasi yang dipersepsi positif oleh perawat ruang rawat inap RS MRCCC Siloam Semanggi antara lain dari segi otonomi bahwa RS memiliki prosedur kerja atau SOP yang baku dengan memahami tujuan RS secara jelas. Dari sisi kebersamaan dapat terlihat dari terciptanya hubungan baik antar unit pelayanan RS dan tidak lupa untuk mengedepankan sikap saling tolong – menolong. Para perawat juga mempunyai kepercayaan terhadap RS dengan cara manajemen RS menjamin kebebasan setiap individu untuk berkomunikasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Iklim Organisasi

Hasil penelitian ini menunjukkan pula bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap iklim organisasi dengan nilai signifikan 0,04.

Hal ini dapat dipahami karena budaya organisasi merefleksikan pola perilaku, asumsi-asumsi, norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan-kepercayaan, dan cara bertindak yang diyakini, dirasakan, disepakati dan dilakukan oleh anggota organisasi. Ketika budaya organisasi dipersepsi positif oleh perawat maka kondisi itu akan menciptakan iklim organisasi yang positif pula dalam pandangan perawat sebagai keseluruhan kondisi yang terdapat di tempat kerja yang mempengaruhi perawat dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian hasil penelitian dengan setting pada perawat ruang rawat inap RS MRCCC Siloam Semanggi ini mendukung dan mengonfirmasi hasil penelitian relevan terdahulu bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap iklim organisasi.

Nilai – nilai budaya organisasi yang dipersepsi positif sehingga menciptakan iklim organisasi yang positif di ruang rawat inap RS MRCCC Siloam Semanggi antara lain pihak RS memberikan peluang kepada perawat untuk mencari informasi baru yang berguna bagi kemajuan RS seperti memberikan kesempatan untuk melakukan pelatihan - pelatihan yang sesuai dengan spesialisasinya sehingga para perawat semakin semangat untuk bekerja dengan seiring bertambahnya pengetahuan yang ia miliki. Manajemen RS mendorong setiap perawat untuk bekerja dengan teliti dan bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan secara profesional sehingga tidak

saling melempar kesalahan pada rekan seprofesi lainnya bila sampai terjadi suatu kesalahan. Di sisi lain, manajemen juga selalu mengingatkan untuk saling tolong menolong baik dalam unit yang sama maupun antar unit pelayanan yang berbeda dengan tetap menjamin kebebasan untuk berkomunikasi baik kepada sesama rekan kerja, kepala unit maupun para Direksi.

Temuan Penelitian

1. Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Iklim Organisasi di lingkungan perawat ruang rawat inap RS MRCCC Siloam Semanggi.
2. Terdapat pengaruh variabel Budaya Organisasi yang lebih besar bila dibandingkan dengan variabel Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di lingkungan perawat ruang rawat inap RS MRCCC Siloam Semanggi.
3. Terdapat pengaruh langsung Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja perawat ruang rawat inap RS MRCCC Siloam Semanggi dan tidak terbukti variabel Iklim Organisasi sebagai variabel intervening.

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah disajikan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin kondusif budaya organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja perawat Ruang Rawat Inap RS MRCCC Siloam Semanggi.

Iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik kondisi Iklim organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja perawat Ruang Rawat Inap RS MRCCC Siloam Semanggi.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap iklim organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin kondusif budaya organisasi maka akan semakin baik kondisi iklim organisasi pada Ruang Rawat Inap RS MRCCC Siloam Semanggi.

Implikasi

Secara teoritik, hasil penelitian ini memperkuat dan mengkonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh

Sosa dan Sagas (2006), Silverthorne (2004), serta Chang dan Lee (2007) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya budaya organisasi yang baik, akan dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Dan hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Schyns, Veldhoven dan Wood (2009) serta Adenike (2011) yang membuktikan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Strategi – strategi perbaikan iklim organisasi dengan prinsip dan praktik peningkatan kualitas akan menghasilkan organisasi yang lebih unggul dalam persaingan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan temuan baru bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap iklim organisasi. Temuan ini memberikan implikasi bahwa budaya organisasi merupakan anteseden atau variabel yang mempengaruhi iklim organisasi, sehingga dapat dijadikan acuan teoritik bagi peneliti-peneliti lain yang berminat meneliti hal tersebut.

Secara manajerial hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan manajemen RS MRCCC Siloam Semanggi untuk memperbaiki kepuasan kerja perawat melalui perbaikan budaya organisasi dan iklim organisasi. Perbaikan budaya organisasi dapat mempertimbangkan adanya kebebasan untuk melahirkan suatu ide - ide kreatif dan inovasi baru yang dapat memberikan kontribusi untuk kemajuan Rumah Sakit, bebas untuk bereksperimen, dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan Rumah Sakit yang ada. Pihak Manajemen juga diharapkan selalu memotivasi rasa menghormati orang lain, seperti besarnya rasa toleransi terhadap orang lain, adanya rasa menghargai antara perawat dengan atasannya, dengan pasien dan keluarganya, dan dengan sesama rekan kerja. Para perawat juga diharapkan dapat memiliki perhatian dan harapan yang tinggi terhadap hasil, capaian, dan tindakan serta dapat menunjukkan perhatian terhadap hal – hal rinci, ketepatan dalam mengambil tindakan, dan dapat menganalisis. Selain itu perbaikan budaya agar para perawat diharapkan dapat semakin meningkatkan kerja sama antar unit secara terkoordinasi dan berkolaborasi serta dapat mengambil tindakan – tindakan yang tegas dan benar di lingkungan kerja tanpa merugikan pasien maupun rumah sakit dan

rekan sejawat dan para perawat dapat berkompetisi dengan sehat tanpa adanya rasa saling ingin menjatuhkan sesama rekan kerja.

Sedangkan perbaikan iklim organisasi dapat mempertimbangkan adanya kejelasan tujuan dan kebijakan yang ditetapkan oleh pihak manajemen rumah sakit, segala sesuatu terorganisir dengan jelas, tidak membingungkan atau kabur. Perlunya meningkatkan keakraban antar perawat sebagai salah satu hal ciri organisasi, saling membantu, menghargai, adanya hubungan baik antar rekan sejawat maupun atasan. Selain itu, adanya kepercayaan yang diberikan kepada para perawat dalam melaksanakan pekerjaan demi tercapainya tujuan Rumah Sakit dan apakah para perawat dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah tanpa perlu untuk selalu diawasi secara terus – menerus untuk setiap langkah yang dikerjakannya, Pihak manajemen rumah sakit diharapkan dapat mengurangi konflik yang terjadi karena adanya perbedaan pendapat dari masing – masing individu perawat serta berupaya menyesuaikan upah yang diberikan dengan pengharapan para perawat yaitu sesuai dengan pekerjaan yang telah dikerjakan, keterampilan, dan besarnya risiko pekerjaan itu sendiri.

Saran

Merujuk kesimpulan dan implikasi di atas maka dapat direkomendasikan beberapa saran sebagai masukan sebagai berikut:

Manajemen RS MRCCC Siloam Semanggi perlu melakukan perbaikan budaya organisasi dan iklim organisasi secara terus menerus dengan meninggalkan nilai-nilai budaya lama yang dianggap sudah usang seraya mengadopsi nilai-nilai budaya baru yang dianggap lebih relevan dan memperbaiki kondisi aktual iklim organisasi dengan hal – hal baru yang lebih relevan sesuai dengan kebutuhan aktual rumah sakit dan *stake holder* rumah sakit.

Perlunya upaya memperbaiki sistem pembagian upah atau gaji yang diterima sesuai dengan risiko kerja dan pendidikan terakhir para perawat dengan cara pembagian secara adil dan *transparent* dan meningkatkan sosialisasi dari pihak manajemen RS MRCCC Siloam Semanggi kepada para perawat yang sudah menjadi karyawan tetap atau perawat yang memiliki potensi lebih akan proses promosi jabatan dan kejelasan kenaikan jabatan yang sesuai dengan aturan di rumah sakit tersebut

dan dengan membuat aturan tentang jenjang karir bagi perawat yang belum menjadi karyawan tetap.

Upaya untuk lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja dengan cara memperbaiki sistem penghargaan dengan memberikan *reward* kepada perawat yang telah bekerja dengan sangat baik sehingga pekerjaan yang dilakukan lebih dari ekspektasi atau “*going extra mild*” dan perawat yang berprestasi tinggi. Meningkatkan motivasi dalam diri perawat untuk lebih mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan dengan cara rutin mengadakan pelatihan – pelatihan, seminar, melanjutkan pendidikan lebih tinggi. Hal – hal tersebut agar dapat meningkatkan semangat kompetitif yang positif di kalangan para perawat. Serta perlu selalu membina hubungan baik antara perawat maupun dengan para atasan dengan cara membuat acara – acara yang dapat meningkatkan solidaritas antar perawat dan menumbuhkan rasa cinta terhadap lingkungan kerja di rumah sakit sehingga perawat akan merasa kehilangan jika meninggalkan rumah sakit atau jika beralih ke tempat lain,

UCAPAN TERIMA KASIH

Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Rokiah Kusumapradja, SKM, MHA selaku Ketua Program Sudi Magister Administrasi Rumah Sakit Universitas Esa Unggul.
2. Dr. Rina Anindita, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan arahan, motivasi, masukan serta referensi dalam penyusunan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenike, Anthonia. 2011. Organizational Climate As A Predictor of Employee Job Satisfaction: Evidence From Covenant University. *Business Intelligence Journal*, Vol. 4. No. 1. 151-165.
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2009. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baron, Robert A., Donn Byrne, dan Nyla R. Branscombe. 2006. *Social Psychology*. Boston: Pearson

- Chang, Su-Chao & Ming-Shing Lee. 2007. A Study on Relationship Among Leadership, Organizational Culture, the Operation of Learning Organization and Employees' Job Satisfaction. *The Learning Organization*. Vol. 14. No. 2. 158.
- Djatmiko, Yayat Hayati. 2007. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Depkes RI. (2005) *Kerangka kerja dan kuesioner penelitian kondisi kerja perawat*. Jakarta: The Author.
- Furnham, Adrian. 2006. *The Psychology of Behavior at Work: The Individual in the Organization*. New York: Psychology Press, 2006.
- Gibson, James L., et al. 2012. *Organization: Structure, Processes, Behavior*. New York: Business Publication.
- Greenberg, Jelard & Robert A. Baron. 2008. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Pearson.
- Hadi, Sutrisno. 2002. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada.
- Holbeche, Linda. 2005. *The High Performance Organization: Creating Dynamic Stability and Sustainable Success*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Hoy, Wayne K. & Cecil G. Miskel. 2008. *Education Administration: Theory, Research and Practice*. Boston: Mc Graw Hill.
- Hughes, Ginnet, dan Curphy. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*. Edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kerlinger, Fred & Howard B. Lee. 2000. *Foundations of Behavioral Research*. Furth Worth: Harcourt College Publisher.
- Knight, K.A. (2002). *Working condition critical for nurse and patient alike*, <http://community.nursingspectrum.com/magazine>
- Kurniawan, Kartika Agung, Ida Aju Brahmasari, dan Ida A. Brahma Ratih. 2016. The Influence of Organizational Culture, Task Complexity and, Competence on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior,

- and Nurse Performance of Kodam VII/Wirabuana Sulawesi Indonesian National Army Hospital. *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online): 2319-8028, ISSN (Print): 2319-801X www.ijbmi.org // Volume 5 Issue 1 // January. 2016 // PP-01-11.*
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior*, 12th edition. Boston: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, P.A.A. (2004). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- McKenna, E. 2006. *Business and Psychology: Organizational Behavior*. New York: Psychology Press.
- McMillan, James H., & Sally Schumacher. 2006. *Research in Education*. New Jersey: Pearson.
- McShane, Steven & Mary Ann Von Glinow. 2015. *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Mullins, Laurie J. 2007. *Management and Organizational Behaviour*. England: Prentice Hall.
- Nelson, Debra L. dan J. Campbell Quick. 2006. *Organizational Behavior: Foundations, Realities & Challenges*. Ohio: South-Western
- Newstrom, John W. 2015. *Organization Behavior: Human Behavior at Work*. 12th edition. Boston: McGraw Hill.
- Noe, R. A., et. al. 2006. *Human Resource Management*. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Prestawan, Anang. 2010. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera Surakarta. Surakarta: Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Robbins, S.P. 2003. *Perilaku Manusia: Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Jakarta: PT Prehallindo.
- Robbins, Stephen P., & Timothy A. Judge. 2015. *Organizational Behavior*. New Jersey: McGraw Hill.
- Schyns, Birgit, M. van Veldhoven and S. Wood. 2009. Organizational Climate, Relative Psychological Climate and Job Satisfaction: The Example of Supportive Leadership Climate. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 30. No. 7. 649-663.
- Setiadi, E. M. 2006. *Ilmu Sosial dan Budaya Dasar*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Silverthorne, Colin. 2004. The impact of organizational culture and person-organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*; 2004; 25, 7/8; ABI/INFORM Global, p. 592.
- Slocum, John W. & Don Hellriegel. 2007. *Fundamental of Organizational Behavior*. Mason: Thomson-South Western
- Sosa, [Jason](#) & Michael Sagas. 2006. Assessment of organizational culture and job satisfaction in national collegiate athletic association academic administrators, Texas A&M University-College Station, College Station, 1.
- Su-Chao Chang & Ming-Shing Lee. 2007. A study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employees' job satisfaction. *The Learning Organization*. Vol. 14 No. 2, 2007, pp. 155-185.
- Susanty, ETTY. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan pada Universitas Terbuka. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol. 8. No. (2). pp. 121-134.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swansburg, R.C. (2000). *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Untuk Perawat Klinis. (Introductory Management and Leadership for clinical Nurse)*. Jakarta: EGC.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Widodo. 2017. *Metodologi Penelitian Populer & Praktis*. Jakarta: Rajawali Press.
- Williams, E.S., K.V. Rondeau & L.H. Francescutti. 2007. Impact of Culture on Commitment, Satisfaction, and Extra-Role Behaviors Among

Canadian ER Physicians. *Leadership in Health Services*. Vol. 20. No. 3. p. 148.
Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.