

# Analisis hubungan antara iklim kerja dan karakteristik individu dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUP H. Adam Malik Medan = The analyze of relationships between work climate and individual characteristics with staff nursing performance inpatient wards of H. Adam Malik Hospital, Medan

Lumbantoruan, Liberta, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=96065&lokasi=lokal>

---

## Abstrak

Dalam sebuah organisasi terdapat iklim organisasi yang terbentuk dari persepsi pekerja terhadap kebijakan, dukungan, kejelasan organisasi, penghargaan dan tanggung jawab. Iklim organisasi selanjutnya akan menciptakan iklim kerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam tiga hal yaitu : motivasi, kinerja dan kepuasan kerja pekerja.

Penelitian ini merupakan penelitian dengan disain deskriptif korelasional yang bertujuan untuk menguji hubungan antara iklim kerja dan karakteristik individu dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat map RSUP H. Adam Malik. Penelitian menggunakan total populasi yang telah memenuhi kriteria inklusi, yaitu sebanyak 157 perawat pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap RSUP H. Adam Malik. Kuesioner yang berhasil terkumpul sebanyak 141 responden/perawat. Instrumen yang digunakan adalah iklim kerja dan kinerja perawat yang telah dimodifikasi dan disesuaikan dengan kebutuhan penelitian. Uji validitas dan reliabilitas untuk instrumen iklim kerja nilai alpha = 0,8923 dan untuk instrumen kinerja nilai alpha = 0,9505.

Hasil penelitian ini menunjukkan ada 3 variabel yang berhubungan dengan kinerja perawat yaitu : kejelasan visi misi dan tujuan pelayanan keperawatan, tanggung jawab perawat dan umur responden di ruang rawat map RSUP H. Adam Malik. Perawat yang mempersepsikan kejelasan visi misi dan tujuan pelayanan keperawatan baik mempunyai kinerja baik 5,8 kali dibanding perawat yang mempersepsikan kejelasan visi misi dan tujuan pelayanan keperawatan kurang. Demikian juga dengan perawat yang mempersepsikan tanggung jawab perawat baik berpeluang mempunyai kinerja baik 3,9 kali dibanding perawat yang mempersepsikan tanggung jawab kurang. Sedangkan perawat yang berumur 35 tahun berpeluang mempunyai kinerja baik 2,6 kali dibanding perawat yang berumur < 35 tahun. Dengan demikian variabel yang paling dominan berhubungan dengan kinerja adalah kejelasan visi misi dan tujuan pelayanan keperawatan ( p value = 0,001; OR = 5,793 ).

Peneliti menyimpulkan bahwa perlunya keterlibatan perawat dengan pimpinan rumah sakit dalam menyusun rencana strategi khususnya pelayanan keperawatan yang nantinya akan merumuskan visi misi dan tujuan pelayanan keperawatan terkait yang akan melahirkan kebijakan, peraturan, standar keperawatan. Perlunya kejelasan tanggung jawab yang meliputi uraian tugas, pendelegasian tugas yang sesuai dengan kemampuan perawat, otonomi yang jelas dan adanya kewenangan dalam pengambilan keputusan secara mandiri dalam memberikan asuhan keperawatan. Usia perawat pelaksana yang lebih banyak pada kelompok usia produktif, merupakan potensi bagi pengembangan dan pemberdayaan SDM keperawatan di RSUP H. Adam Malik.

Organizational climate is formed from the staff's perception upon policy, support, organization's clarity, reward and responsibility. In turn it will create a working climate influencing the staff within 3 aspects: motivation, performance and job satisfaction.

The research was descriptive correlation with cross-sectional design that aimed to examine the relationships between work climate and individual characteristics with nursing performance of the nurses working inpatient wards of H. Adam Malik Hospital. The research used total population which has fulfilled inclusion criteria were 157 nurses inpatient wards of H. Adam Malik Hospital. The questionnaires that have been collected were 141. The instruments applied to this study was modified an instrument. The validity and reliability test of the work climate instrument was  $\alpha = 0,8923$  and the nursing performance was  $\alpha = 0,9505$ .

The study found that there were 3 correlated variables which related to nursing performance namely the vision and mission clarity and the nursing service objectives, nurses who perceived good to the vision and mission clarity and nursing service objectives had good performance 5,8 times compared to the nurses who perceived less to the vision and mission clarity and nursing service objectives. The nurses who perceived good nurses responsibility had odds ratio for good performance 3,9 times compared to nurses who perceived less to the nurses' responsibility. The nurses at age 35 year old who had good performance 2,6 times compared to nurses at age < 35 year old. Therefore the dominant variables that correlated with performance was the vision and mission clarity ( $p$  value = 0,001; OR = 5,793).

The results of this study concluded that lead to the policy, rules, and nursing standards. The study also suggested the importance of the clarity of the responsibilities which covered job descriptions, delegations accord to the staff capabilities, the clarity of autonomy and authority in making decisions of nursing care independently. The big number of productive age of nursing staff was considerably potential to the improvement and empowerment to the nursing human resources at H. Adam Malik Hospital.