

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DAN MASA KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM GMIM BETHESDA TOMOHON

Putri Novia Pandean
Ralph Kairupan
Sefti Rompas

Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran
Unviversitas Sam Ratulangi
Email: Putri.pandean@gmail.com

Abstract: *Fatigue is one of the factors that can reduce the working capacity and the resistance of the body of workers. Organizational climate is the internal environment or psychological organization. Organizational climate will influence the practices and policies of human resources are accepted by its members. Through the initial survey, there are 33 nurses with a number of male 4 people and female 29 people. **The purpose of the Study:** the Purpose of this study to determine correlation of organizational climate and the work with job burnout of nurses in general Hospital GMIM Bethesda Tomohon. **Research method:** the method in this research is using the correlation test Pearson a sample of 33 nurses. **The results of the Research:** correlation of organizational climate with job burnout p value 0,921, r 0,018. Correlation of the work with work fatigue p value 0,162, r 0,249. **Conclusion:** there is no correlatetion of organizational climate with job burnout and not significant. There is no correlation the work with job burnout in Public Hospital GMIM Bethesda Tomohon.*

Keywords: *organizational climate, work period, work fatigue*

Abstrak: Kelelahan adalah salah satu faktor yang dapat mengurangi kapasitas kerja dan ketahanan tubuh pekerja. Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologis organisasi. Iklim organisasi akan mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggotanya. Melalui survey awal terdapat 33 perawat dengan jumlah laki-laki 4 orang dan perempuan 29 orang. **Tujuan Penelitian:** Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dan masa kerja dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit umum GMIM Bethesda Tomohon. **Metode Penelitian:** metode dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji korelasi *Pearson* sampel sebanyak 33 perawat. **Hasil Penelitian:** hubungan iklim organisasi dengan kelelahan kerja p value 0,921, r 0,018. Hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja p value 0,162, r 0,249. **Kesimpulan:** tidak ada hubungan iklim organisasi dengan kelelahan kerja dan tidak signifikan. Tidak ada hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon.

Kata Kunci: Iklim organisasi, masa kerja, kelelahan kerja

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi yang bergerak dalam industri pelayanan kesehatan. Tugas rumah sakit adalah memberi pelayanan kesehatan dengan mengutamakan penyembuhan pasien dan pemulihan keadaan cacat badan dan jiwa yang dilaksanakan terpadu dengan upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit serta melaksanakan upaya rujukan (Depkes RI,1992).Kelelahan merupakan suatu masalah kesehatan kerja yang perlu mendapat perhatian khusus. Kelelahan bagi setiap orang, bersifat subyektif karena terkait dengan perasaan, karena selain dipengaruhi oleh faktor fisik dan biologis, kelelahan juga dipengaruhi oleh faktor psikis (psikologi). Kelelahan dapat diartikan sebagai suatu kondisi menurunnya efisiensi performa kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus terus dilakukan. (Wignjosoebroto 2003).

Kelelahan adalah salah satu faktor yang dapat mengurangi kapasitas kerja dan ketahanan tubuh pekerja. Menurut Pines dan Aronson (yang dikutip oleh Sutjipto 2001) dalam kelelahan emosional dapat ditunjukkan oleh rasa bosan, muda tersinggung, sinisme, perasaan tidak menolong keluh kesah yang tiada henti, suka marah, gelisah, tidak peduli terhadap tujuan, tidak peduli terhadap orang lain, merasa tidak memiliki apa-apa untuk diberikan, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya. Menurut Chavalitsakulchai dan Shahvanaz (1991) dalam Setyawati (2010), kelelahan kerja merupakan fenomena yang kompleks yang disebabkan oleh faktor biologi pada proses kerja serta dipengaruhi oleh faktor *internal* maupun *eksternal*. Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologis organisasi. Iklim organisasi akan mempengaruhi praktik dan kebijakan sumberdaya manusia yang diterima oleh anggotanya (Simamora 1999). Triguni (2000) mendefinisikan iklim organisasi sebagai pandangan/persepsi terhadap kondisi kerja yang tercermin dari sikap,

perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang mendorong sumberdaya manusia yang terlibat dalam organisasi untuk bekerja. Iklim kerja keperawatan rumah sakit yang dirasa baik akan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi tingkat kelelahan bagi perawat pelaksana.

Perawat yang bekerja dengan masa kerja lebih lama banyak memiliki pengalaman dibandingkan dengan perawat yang memiliki masa kerja belum terlalu lama. Masa kerja yang lama akan membuat perawat mempunyai pengalaman kerja yang lebih banyak sehingga sudah terbiasa dengan ancaman yang ada. Hal tersebut dapat meringankan atau mengurangi resiko kecemasan perawat dalam melakukan asuhan keperawatan. (Nursalam 2007). Melalui survey awal yang peneliti lakukan, di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon di ruangan UGD dan ICU yang merupakan ruang rawat intensif yang membutuhkan tenaga perawat yang cukup berpengalaman. Ruangan UGD memiliki karakteristik pasien yang harus segera ditangani dengan cepat dan tepat oleh tenaga kesehatan khususnya perawat, dan ruangan ICU merupakan ruangan yang merawat pasien kritis dan harus dilakukan tindakan total care. Jumlah perawat di ruangan UGD dan ICU adalah 33 orang, dengan berbagai tingkat pendidikan, jenis kelamin dan masa kerja, peneliti tertarik mengambil tempat penelitian di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka peneliti merumuskan “Apakah hubungan iklim organisasi dan masa kerja dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon?”

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional* study. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon di ruangan UGD dan ICU pada bulan april 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah

seluruh perawat yang berada di ruangan UGD dan ICU RSUD GMIM Bethesda Tomohon. Dengan populasi sebanyak 33 orang, Ru. UGD (18 perawat) dan Ru. ICU (15 perawat) dengan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *total sampling* yaitu berjumlah 33 orang perawat. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan lembar kuesioner dengan menggunakan uji korelasi *pearson*. Instrumen penelitian adalah alat-alat yang digunakan untuk pengumpulan data. (Notadmodjo, 2010). Instrumen dalam lembar penelitian ini adalah kuesioner dan data demografi responden berupa nomor responden, nama responden, usia responden, jenis kelamin, masa kerja. Kuesioner yang digunakan yaitu jenis kuesioner skala Guttman dan Likert yang terdiri dari kuesioner iklim organisasi 12 pertanyaan dan kelelahan kerja 17 pertanyaan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan umur dan jenis kelamin

Karakteristik responden		n	%
Umur	17-25 tahun	8	24.2
	26-35 tahun	14	42.4
	36-45 tahun	11	33.3
Total		33	100
Jenis kelamin	Laki-laki	4	12.1
	perempuan	29	87.9
Total		33	100

Sumber data primer 2018

Hasil penelitian menunjukkan usia terbanyak ada pada kategori umur 26-35 tahun 14 orang (42,4 %) dan kategori jenis kelamin terbanyak perempuan 29 orang (87,9).

Analisis Univariat

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan iklim organisasi

Variabel	Min	mak	mean	sd
Iklim organisasi	40.00	48.00	43.87	1.932

Sumber data primer 2018

Uji statistik didapatkan nilai rata-rata dari iklim organisasi 43.87 dengan standar deviasi 1.932. Nilai minimum 40.00 dan maksimum adalah 48.00.

Tabel 3. Distribusi responden berdasarkan masa kerja

Variabel	min	mak	mean	sd
Masa kerja	2.00	10.00	5.848	1.986

Sumber data primer 2018

Dari hasil uji statistika didapatkan nilai rata-rata dari masa kerja 5.848 dengan standar deviasi 1.986. Nilai minimum 2.00 dan maksimum adalah 10.00.

Tabel 4. Distribusi Responden berdasarkan Kelelahan Kerja

Variabel	min	mak	mean	sd
Kelelahan kerja	24.00	30.00	26.42	1.521

Sumber data primer 2018

Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan nilai rata-rata dari kelelahan kerja 26.42 dengan standar deviasi 1.521. Nilai minimum 24.00 dan maksimum adalah 30.00.

Analisa Bivariat

Tabel 5. Hubungan iklim organisasi dengan kelelahan kerja

Keterangan	Korelasi Pearson	
Hubungan iklim organisasi dengan kelelahan kerja	r	P value
	0,018	0,921

Sumber data primer 2018

Dari hasil penelitian terlihat bahwa nilai *P* yang dimiliki oleh tingkat iklim organisasi sebesar 0,921. Karena nilai *P* >

nilai $\alpha = 0,05$ maka H_1 ditolak yang artinya iklim organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kelelahan kerja. Selain itu, angka koefisien korelasi iklim organisasi 0,018 menunjukkan terdapat hubungan searah antara iklim organisasi dengan kelelahan kerja, yang artinya jika iklim organisasi bertambah maka nilai kelelahan kerja juga bertambah. Angka korelasi tersebut menjelaskan bahwa ada hubungan positif yang lemah antara iklim organisasi dengan kelelahan kerja pada perawat dan tingkat kekuatan hubungan yaitu hubungan kurang berarti dengan koefisien berada pada nilai 0,01-0,09.

Tabel 6. Hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja

Keterangan	Korelasi Pearson	
Hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja	r	P value
	0,249	0,162

Sumber data primer 2018

Pada tabel 6. terlihat nilai signifikan masa kerja sebesar 0,162. Karena angka tersebut diatas nilai $\alpha = 0,05$ maka H_1 ditolak, yang artinya masa kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kelelahan kerja. Selain itu nilai korelasi masa kerja 0.249 yang menunjukkan tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat. Dengan tingkat kekuatan hubungan lemah dengan nilai koefisien berada pada 0,10-0,29.

Hubungan Iklim Organisasi dengan Kelelahan Kerja

Penelitian yang dilakukan di Rumah sakit umum GMIM Bethesda Tomohon didapatkan bahwa nilai koefisien korelasi antara iklim organisasi dengan kelelahan 0,018 hal itu menunjukkan terdapat hubungan yang searah antara iklim organisasi dengan kelelahan kerja, yang artinya jika iklim organisasi bertambah maka nilai kelelahan kerja juga bertambah. Hasil penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Sri (2011) dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi dan *Burnout* terhadap

Kinerja Perawat menunjukkan adanya hubungan berbanding terbalik antara iklim organisasi dengan *Burnout*.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terlihat bahwa nilai signifikan yang dimiliki oleh iklim organisasi sebesar 0,921. Karena angka tersebut diatas nilai $\alpha = 0,05$ maka H_1 ditolak yang artinya iklim organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kelelahan kerja. Iklim organisasi yang baik tidak akan memengaruhi kelelahan kerja perawat. Iklim organisasi merupakan suasana yang terdapat dalam organisasi, iklim organisasi memiliki hubungan antara faktor sifat dari individu setiap anggotanya. Sri (2011) menjelaskan juga bahwa pengaruh tidak langsung antara iklim organisasi terhadap kinerja perawat melalui *burnout* dikatakan signifikan walaupun kecil dibandingkan pengaruh langsung iklim organisasi terhadap kinerja perawat. Penelitian dari Wenda (2013) tentang hubungan antara iklim organisasi dengan stress kerja dengan hasil nilai $r = 0,165$; ($p = 0,137$) yang menunjukkan tidak ada hubungan antara iklim organisasi dengan stress kerja. Menurut Anisa (2011) menunjukkan hasil dari Hubungan antara iklim organisasi dengan *self-efficacy* nilai $r_{xy} = 0,651$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,005$). Koefisien korelasi tersebut mengindikasikan adanya hubungan antara variabel iklim organisasi dengan *self-efficacy*. Tingkat signifikan sebesar $p < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi antara *self-efficacy*. Prihatsanti & Dewi (2010) yang mengatakan bahwa iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana lingkungan kerja diasumsikan akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

Hubungan Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja

Penelitian ini memperoleh hasil bahwa sebagian besar masa kerja perawat adalah termasuk masa kerja lama yaitu > 3 tahun 31 orang (93.9%). Hasil dari penelitian ini menunjukkan nilai korelasi masa kerja 0.249 yang berarti tidak ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat dengan nilai signifikan masa kerja sebesar 0,162. Karena angka tersebut diatas nilai $\alpha = 0,05$ maka H_1 ditolak, yang artinya masa kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kelelahan kerja. Namun hasil ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Riska (2016) Pengaruh Masa Kerja dan *shift* kerja terhadap kelelahan kerja menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja dengan kelelahan kerja antara masa kerja baru dan masa kerja lama.

Penelitian sebelumnya oleh Budi (2015) dengan judul hubungan masa kerja dengan tingkat kecemasan perawat diruang akut rumah sakit jiwa daerah Surakarta menjelaskan ada hubungan antara masa kerja dengan tingkat kecemasan dengan hasil uji koefisien kontingensi lambda diperoleh sebesar 0,478 yang berarti bahwa keeratan antara variabel adalah sedang. Pada umumnya, petugas dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dengan petugas yang pengalamannya sedikit. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kecakapan kerjanya semakin baik (Ranupendoyo dan Saud 2005). Menurut Elia (2015) tentang hubungan antara kelelahan kerja dan masa kerja dengan produktivitas kerja menunjukkan adanya hubungan antara masa kerja dengan produktivitas. Artinya semakin lama masa kerja karyawan, maka produktivitas akan semakin tinggi, sedangkan masa kerja pendek maka produktivitas kerja juga rendah. Masa kerja yang sudah lama memiliki pengalaman kerja yang banyak,

artinya karyawan yang memiliki masa kerja cukup lama akan memiliki pengalaman kerja yang banyak sehingga menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.

SIMPULAN

Iklim organisasi di RSUD GMIM Bethesda Tomohon menunjukkan bahwa sebagian responden dalam kategori yang baik, masa kerja perawat di RSUD GMIM Bethesda Tomohon rata-rata diatas >3 tahun berada dalam kategori lama bekerja. Tingkat kelelahan perawat di ruangan UGD dan ICU RSUD GMIM Bethesda Tomohon menunjukkan baik dan tidak terdapat hubungan antara iklim organisasi dan masa kerja dengan kelelahan kerja perawat di RSUD GMIM Bethesda Tomohon.

DAFTAR PUSTAKA

- Anisa. 2011. *Hubungan antara Iklim Organisasi dengan self-efficacy pada karyawan tetap non-exempt PT. BINA GUNA KIMIA UNGARAN.*
- Budi 2015. *Hubungan masa kerja dengan tingkat kecemasan perawat diruang akut rumah sakit jiwa daerah Surakarta.*
- Depkes, RI. 1992. UU No. 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan. Jakarta : Depkes RI.
- Elia. 2015. *hubungan antara kelelahan kerja dan masa kerja dengan produktivitas kerja pada tenaga kerja bongkar muat dipelabuhan Bitung.*
- Notoatmodjo, S . 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan.* Jakarta. Rineke Cipta.
- Nursalam 2007. *Manajemen keperawatan, aplikasi dan praktik keperawatan professional.* Salemba medika. Jakarta.
- Prihatsanti, U & Dewi, K.S. (2010). *Hubungan antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban*

- Sukoharjo. Jurnal Psikologi Undip. Vol. 7, No. 1, 11- 17.
- Ranupendoyo dan Saud 2005. Menejemen Personalialia, edisi 4, Pustaka Binawan Presindo FE – UGM, Yogyakarta
- Riska. 2016. *Pengaruh masa kerja dan shift kerja terhadap kelalahan kerja pada perawat inap dirumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*
- Setyawati. 2010. Selintas Tentang Kelelahan Kerja. Yogyakarta: Asmara Books.
- Simamora, Henry, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Cetakan kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sri. 2011. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya*
- Sutjipto. (2001). *Apakah Anda Mengalami Burnout?* Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- Triguni. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Wenda. 2013. *Hubungan antara Iklim Oragnisasi dengan stress Kerja pada Karyawan PT. Sandang Pangan Sukses Makmur*
- Wignjosoebroto, Sritomo. 2003. *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu*. Surabaya: Guna Widya