

## PENGARUH IKLIM KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT BUMI WARAS BANDAR LAMPUNG TAHUN 2012

Rilyani<sup>1</sup>

### ABSTRAK

Iklm kerja merupakan faktor penting dalam memperoleh hasil kerja yang kondusif, dan selayaknya mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen Rumah Sakit. Dimana permasalahan kinerja di Rumah Sakit Bumi Waras Bandar Lampung terdapat 95% perawat menyatakan selalu diberi tugas yang tidak sesuai dengan kompetensinya sebagai perawat seperti perawat harus mengurus segala keperluan administrasi pasien menggunakan asuransi ataupun jaminan perusahaan sehingga terkadang perawat selalu memberikan informasi yang tidak jelas kepada klien. Klien merasa tidak puas dengan apa yang diberikan oleh perawat. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan iklim kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bumi Waras Bandar Lampung Tahun 2012.

Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Crossectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di ruang perawatan Rumah Sakit Bumi Waras Bandar Lampung sebanyak 130 orang dan selanjutnya dijadikan sampel atau total populasi. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Analisa data menggunakan univariat dan bivariat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Kerja berhubungan dengan Kinerja Perawat Rumah Sakit Bumi Waras Bandar Lampung Tahun 2012 dengan nilai  $p_{value} < \alpha (0,002 < 0,05)$ . Saran dalam penelitian ini adalah tenaga perawat dapat meningkatkan akan kinerjanya, karena kinerja juga diartikan sebagai gerakan, sikap, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target dan cara kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga

Kata Kunci : Iklim Kerja, Kinerja Perawat

### BELAKANG

Rencana Pembangunan Kesehatan 2010 yang terdapat dalam visi pembangunan kesehatan yang menggambarkan masyarakat Indonesia di masa depan yang ingin dicapai yaitu masyarakat, bangsa dan negara yang sehat, memiliki kemampuan untuk menikmati pelayanan kesehatan yang bermutu, adil dan merata serta memiliki derajat kesehatan setinggi-tingginya di seluruh Wilayah Indonesia. Untuk dapat mewujudkan visi tersebut ditetapkan empat misi pembangunan kesehatan yaitu, penggerak pembangunan nasional di bidang kesehatan, memelihara dan meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu, terjangkau, mendorong kemandirian masyarakat untuk hidup sehat, memelihara dan meningkatkan kesehatan individu, keluarga dan masyarakat, Membangun masyarakat dan lingkungan yang sehat (Depkes RI, 2006).

Paradigma baru pembangunan kesehatan merupakan model pembangunan kesehatan dalam jangka panjang yaitu mampu mendorong masyarakat luas untuk bersikap mandiri dalam menjaga kesehatan mereka sendiri melalui kesadaran yang lebih tinggi tentang pentingnya pelayanan kesehatan yang bersifat promotif dan preventif (Depkes RI, 2004). Akan tetapi hal itu tidak terlepas dari kontrol pemerintah melalui institusi yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat. Oleh karena itu tindakan kuratif harus disediakan dalam bentuk pelayanan yang memadai sebagai wujud pelayanan kesehatan.

Pelayanan kesehatan dapat dijumpai di rumah sakit (Depkes RI, 2004). Oleh karena itu dalam rangka mewujudkan pelayanan kesehatan yang prima di rumah sakit maka diperlukan sistem dan manajemen yang baik dalam pengaturan organisasi tersebut sehingga akan menumbuhkan dan menciptakan

kerja perawat dengan baik dalam hal ini adalah kemampuan interaksi antara petugas dengan pasien yang meliputi kontribusi pelayanan, kenyamanan pelayanan sehingga akan mendorong kesembuhan, karena pasien harus melakukan perawatan rutin serta prosedur-hal yang harus dilakukan sesuai dengan anjuran petugas kesehatan, (Azwar, 2001).

Kinerja merupakan tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam organisasi nilai yang ada pada permasalahan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana organisasi memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian (Ichsan, 2003).

Iklim kerja untuk mendukung tercapainya tujuan dan misi perusahaan mencakup kesesuaian struktur organisasi, tanggung jawab, penghargaan, hubungan kerjasama, kejelasan organisasi. Unsur-unsur tersebut sekaligus dijadikan sebagai indikator iklim kerja. Kesesuaian kerja dapat ditunjukkan karyawan dengan melaksanakan tugas-tugasnya sepanjang wewenang kerja yang ditetapkan. Tanggung jawab mengandung makna bahwa karyawan dapat melakukan tugas-tugas secara baik dan benar, penghargaan dalam artian karyawan memperoleh penghargaan yang diberikan oleh atasan karena pekerjaan yang dilakukannya. Hubungan kerjasama menunjukkan kemampuan antar karyawan dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan bersama-sama bersama-sama karyawan lain, kejelasan organisasi mengandung arti bahwa perusahaan menjalankan fungsinya sesuai dengan peraturan-peraturan yang ditetapkan dalam lingkungan departemen yang sesuai dengan perusahaan.

Iklim kerja idealnya dapat terbentuk secara baik sehingga dapat berimplikasi terhadap kinerja yang tercermin dari kesesuaian kerja, tanggung jawab, penghargaan, hubungan kerjasama dan kejelasan organisasi dalam melaksanakan kerja. Kerja yang demikian ini yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan pencapaian target sebagaimana yang telah ditetapkan perusahaan akan tetapi pada kenyataannya masih banyak karyawan yang kuantitas kerjanya sedikit tetapi tidak menunjukkan hasil kualitas kerja yang baik, selain itu kinerja karyawan yang mengalami pasang surut dan tidak konsisten karena belum melaksanakan pekerjaan secara teratur dan terarah.

Iklim kerja merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam suatu sistem pengelolaan manajemen di rumah sakit. Pentingnya iklim kerja

yang kondusif selayaknya mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen rumah sakit, karena tugas-tugas akan dapat terselesaikan secara baik apabila tercipta suatu iklim kerja yang mampu menumbuhkan semangat kerja yang tinggi, yang selanjutnya akan mempercepat proses penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan (Subanegara, 2004).

Iklim kerja yang kondusif akan meningkatkan kinerja staf yang dapat ditunjukkan dengan tingginya retensi petugas. Petugas akan termotivasi untuk melakukan setiap pekerjaan dengan baik. Output berupa tingginya kinerja petugas, produktivitas tinggi merupakan gambaran lingkungan kerja yang telah bersinar sebagai akibat dari pengaruh kepuasan kerja yang tinggi dari suatu organisasi (Luthans, 2002).

Berkenaan dengan hal itu, maka pihak rumah sakit berupaya mengolah berbagai sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan-tujuan yang diinginkannya. Salah satunya, pihak rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia sebagai motor penggerak dari seluruh sarana kesehatan yang tersedia. Keadaan ini membuat sumber daya manusia menjadi aset berharga agar kondisi institusi kesehatan dapat berjalan dengan baik.

Penelitian Nurita Anggraini (2008) tentang analisis pengaruh iklim kerja organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah sakit Mitra Husada Malang Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai  $p_{value} = 0,004$ .

Permasalahan kinerja yang timbul di Rumah Sakit bumi waras Bandar Lampung tidak terlepas dari mutu pelayanan yang menjadi modal dasar mempertahankan roda organisasinya. Beberapa alasan yang diungkapkan perawat juga menyebutkan bahwa kinerja mereka rendah dikarenakan adanya ketidaksesuaian kerja. Dari 10 perawat saat ditanya tentang kesesuaian kerja 95% perawat menyatakan selalu diberi tugas yang tidak sesuai dengan kompetensinya sebagai perawat seperti perawat harus mengurus segala keperluan administrasi pasien yang menggunakan asuransi ataupun jaminan perusahaan sehingga terkadang perawat selalu memberikan informasi yang tidak jelas kepada klien. Klien merasa tidak puas dengan apa yang diberikan oleh perawat, hal ini terjadi karena tidak mengetahui tentang hak-hak pasien yang telah disepakati untuk kedua belah pihak antara rumah sakit dengan perusahaan.

Saat ditanya mengenai penghargaan, dari 10 perawat menyebutkan bahwa 95% tidak mendapa

penghargaan berupa reward baik dalam bentuk imbalan ataupun sanjungan, maupun gelar atau sebutan bagi perawat teladan dan 5% menyatakan diberi penghargaan berupa sanjungan namun sangat jarang dilakukan. Hubungan kerjasama yang baik diantara tenaga kesehatan yaitu dengan adanya hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan dalam melaksanakan kerja akan memberikan iklim kerja yang menyenangkan dan akan membentuk hasil kinerja yang baik namun di Rumah sakit Bumi Waras sering terjadi perselisihan antar perawat baik dalam hal pribadi atau pekerjaan sehingga iklim kerja terganggu dan mengakibatkan kinerja tidak berjalan dengan baik. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian tentang Hubungan Iklim Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Bumi Waras Bandar Lampung Tahun 2012

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *kuantitatif* yaitu suatu metode yang digunakan untuk mencari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen serta bertujuan untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang dikaitkan dengan fenomena yang terjadi (Hussein, 2001).

Penelitian *kuantitatif* meliputi pengumpulan data dalam rangka pengujian hipotesis atau menjawab pertanyaan yang menyangkut keadaan pada waktu yang sedang berjalan dari pokok suatu penelitian. Variabel independen pada penelitian adalah Iklim kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja perawat di Rumah Bumi Waras Bandar Lampung Tahun 2012. Waktu penelitian akan dilaksanakan pada tanggal 8-18 Februari 2012 bertempat penelitian di Rumah Sakit Bumi Waras Bandar Lampung.

Populasi penelitian adalah Keseluruhan data objek penelitian atau objek yang di teliti (Notoatmodjo, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di ruang perawatan Rumah Sakit Bumi Waras yaitu sebanyak 130 orang

Sampel penelitian adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang di teliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2002). Penentuan sampel menggunakan teknik *total Populasi* yaitu pengambilan secara keseluruhan dari populasi. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di ruang perawatan Rumah Sakit Bumi Waras yaitu sebanyak 130 orang.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hubungan Iklim Kerja Dengan Kinerja Perawat di Rumah Bumi Waras Bandar Lampung Tahun 2011

Tabel 4.5

Hubungan Iklim Kerja Dengan Kinerja Perawat di RS Bumi Waras Bandar Lampung Tahun 2012

Iklim Kerja	Kinerja		Jumlah	OR (CI=95%)	P value
	Tidak Baik	Baik			
Tidak Baik	32 64.0%	18 36.0%	50 100,0%	3.30 (1.57- 6.90)	0.002
Baik	28 35.0%	52 65.0%	80 100,0%		
Total	60 46.2%	70 53.8%	130 100,0%		

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa dari hasil analisa hubungan iklim kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bumi Waras Bandar Lampung dari 50 Responden yang menyatakan iklim kerja di RS Bumi Waras tidak baik terdapat 32 (64,0%) orang diantaranya memiliki kinerja yang tidak baik, sedangkan sisanya sebanyak 18 (36,0%) memiliki kinerja yang baik. Adapun dari 80 responden yang menyatakan iklim kerja baik, sebagian besar yaitu 52 (65,0%) memiliki kinerja yang baik dan hanya

28 (35,0%) responden yang memiliki kinerja tidak baik.

Analisis *chi square* pada nilai  $df=1$ ,  $\alpha=0.05$  diperoleh P value =0.002 yang berarti Iklim Kerja berhubungan dengan kinerja perawat Rumah Sakit Bumi Waras Bandar Lampung Tahun 2012 dengan nilai  $p\ value < \alpha$  ( $0,002 < 0,05$ ).

Hasil perhitungan diatas juga didapat nilai OR= 3.30 (1.57- 6.90) yang berarti iklim kerja yang baik lebih berpeluang akan menimbulkan kinerja yang

baik sebesar 3.30 kali dibandingkan dengan dengan iklim kerja yang tidak baik.

## Pembahasan

Dari hasil analisis univariat bahwa responden yang menyatakan bahwa iklim kerja di Rumah Sakit Bumi Waras Bandar Lampung tergolong baik sebanyak 80 (61,5%) responden. Iklim kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik begitu pula sebaliknya apabila iklim kerja tidak baik maka kinerja yang dihasilkan akan tidak baik, dari hasil analisis diketahui bahwa iklim kerja di Rumah sakit Bumi Waras tergolong baik hal tersebut bertolak belakang dengan hasil pra survey bahwa diperoleh dari 10 perawat terdapat 95 % perawat menyatakan bahwa pekerjaannya tidak sesuai dan tidak mendapat penghargaan.

Hal tersebut disebabkan karena cara perolehan data yang berbeda, dimana data prasurvey diperoleh dari hasil observasi langsung terhadap responden, sedangkan perolehan data dari hasil penelitian menggunakan lembar kuesioner. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh berbeda dengan hasil prasurvey yang dilakukan langsung terhadap responden, karena bisa terjadi dalam pengisian kuesioner oleh responden ada suatu ketidak jujuran atau responden tergesa-gesa dalam mengisi kuesioner. Untuk itu peneliti perlu melakukan *cross check* kembali terhadap kinerja-kinerja perawat dengan cara mengobservasi secara langsung terhadap kinerja-kinerja para perawat tersebut.

Hal tersebut diatas sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Higgins dalam Sutisna (2009) bahwa iklim kerja kumpulan dari persepsi anggota organisasi termasuk mengenai peraturan, keinginan dari pekerja dalam organisasi, lingkungan sosial dalam organisasi. Jadi iklim kerja merupakan harapan-harapan serta cara pandang individu terhadap organisasi. Artinya persepsi perawat Rumah Sakit Bumi Waras terhadap iklim kerja yang ada cukup baik misalnya tanggapan tentang Iklim kerja merupakan lingkungan internal psikologis suatu organisasi yang dipersepsikan dan dirasakan oleh anggota organisasi dan mempengaruhi tingkah laku anggota selanjutnya sehingga merupakan karakteristik tertentu yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Iklim kerja lebih merupakan suatu fenomena dalam kebulatan yang dapat dirasakan dan dapat diketahui dengan cara menentukan skoring dari kuesioner. Iklim kerja dikatakan juga sebagai sekumpulan atribut yang dirasakan oleh organisasi dan subsistemnya, yang mungkin tumbuh dari cara organisasi tersebut

menghadapi para anggota dan lingkungan (Suwandi 2000).

Penelitian Djamaludin (2008) menghasilkan kesimpulan tentang iklim kerja di rumah sakit um pusat H. Adam Malik Medan, penelitian tersebut menjelaskan bahwa iklim kerja terbentuk dari ketepatan pembagian tugas tanggung jawab dan kerjasama, hal ini juga terdeskripsi dari perawat yang ada di Rumah Sakit Bumi Waras yang sebagian besar menyatakan bahwa iklim kerja di Rumah Sakit Bumi Waras sudah dalam kondisi baik, namun demikian masih ada perawat yang menyatakan bahwa iklim kerja di Rumah Sakit Bumi Waras belum terlaksana dengan baik. Hal itu terungkap dari ketidaksesuaian penempatan tugas, penghargaan yang kurang dan lain sebagainya.

Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis berpendapat bahwa iklim kerja terbentuk dari perhatian dan perlakuan perusahaan kepada perawat dengan memberikan ketepatan pembagian tugas tanggung jawab dan kerjasama antar karyawan. Adapun data yang diperoleh dalam penelitian ini 100 orang dari 130 perawat menyatakan bahwa iklim kerja di Rumah Sakit Bumi Waras tergolong baik. Hal tersebut diperoleh berdasarkan hasil instrumen yang disebarakan oleh peneliti.

## Kinerja Perawat

Baik dan tidak baiknya sebuah kinerja didukung oleh faktor manajemen maupun faktor operasionalisasinya. Kinerja tidak akan berjalan baik jika seluruh komponen-komponen yang dapat meningkatkan motivasi untuk melaksanakan tugas tidak terlaksana atau tidak dapat dirasakan oleh petugas penyuluhan (Suwandi, 2000). Tugas seorang perawat bukanlah tugas yang mudah, pelayanan yang sempurna merupakan pelayanan yang melibatkan semua unsur yang ada pada perawat baik pengetahuan, sikap dan perilakunya. Dengan mengoptimalkan semua unsur tersebut maka perawat dapat tampil didepan konsumen dengan ramah, cekatan dan mengutamakan prioritas serta tidak gampang mengeluh.

Kinerja yang baik dari perawat sangat berperan besar terhadap keberhasilan pelayanan kesehatan baik secara organisasional maupun secara sosial. Perawat yang ada di Rumah Sakit Bumi Waras dituntut untuk memberikan pelayanan terbaik karena sebagai rumah sakit yang sedang berkembang pelayanan kepada konsumen harus diutamakan. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa sebagian besar yaitu sebanyak 70 (53,8%) responden memiliki kinerja

ng baik di Rumah Sakit Bumi Waras Bandar Lampung.

Hal itu sesuai dengan ungkapan yang dikemukakan oleh Mulyadi (2003) bahwa kinerja merupakan cara menjalankan tugas dan hasil yang diperoleh. Atau cara dalam mana suatu tindakan atau tugas dilakukan. Karena bagaimanapun kinerja akan dapat dikatakan sebagai aktivitas dasar yang dilakukan sebagai bagian essensial dari kehidupan manusia, memberikan status, dan memenuhi standar kebutuhannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Berdasarkan penjelasan tersebut maka penulis berpendapat bahwa kinerja perawat merupakan faktor penting dalam mengimplementasikan pelayanan kesehatan secara sempurna. Kinerja yang baik menunjukkan kinerja rumah sakit yang dapat menghasilkan kepuasan pasien.

### Analisa Bivariat

Hasil penelitian menunjukkan hasil analisa hubungan iklim kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bumi Waras Bandar Lampung bahwa cara presentase perawat yang menyatakan iklim kerja baik lebih banyak yang memiliki kinerja baik dibandingkan dengan perawat yang menyatakan bahwa iklim kerja di Rumah Sakit Bumi Waras tidak baik. Secara statistik diperoleh kesimpulan bahwa ada hubungan iklim kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Bumi Waras Bandar Lampung Tahun 2012 ( $p\text{ value} < \alpha$  ( $0,002 < 0,05$ )).

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Andriyani (2004) bahwa kinerja perawat adalah gambaran dan penampilan menyeluruh perawat dalam melakukan aktifitas pelayanan kesehatan. Keberhasilan suatu program berkaitan dengan pelayanan yang diberikan, apakah memberikan penilaian dan hasil yang positif atau tidak. Kinerja yang professional tidak hanya ditandakan terampil dalam melakukan prosedur perawatan, akan tetapi mencakup keterampilan personal, keterampilan intelektual dan keterampilan teknis. Kinerja perawat juga berarti menggambarkan mutu pelayanan kesehatan bagi pasien yang akan mendorong kesembuhan, karena perawat harus melakukan perawatan rutin serta hal-hal yang harus dilakukan sesuai dengan anjuran petugas kesehatan. Mutu pelayanan yang memiliki definisi sebagai pelayanan petugas kesehatan kepada pasien menjadi faktor yang menentukan kesembuhan selain disiplin pasien dalam melakukan pengobatan. Mutu pelayanan dari mutu pelayanan agar tetap sinergis

adalah ketersediaan fasilitas pelayanan (Andriyani, 2004).

Hasil penelitian dan teori di atas konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Djameludin (2008) tentang pengaruh iklim kerja terhadap kinerja staf di unit penunjang medik rumah sakit umum pusat H. Adam Malik Medan terdapat pengaruh antara iklim kerja terhadap kinerja staf di unit penunjang medik Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik ( $p\text{ value} = 0,002$ ). Penelitian (Ruzani 2009) tentang hubungan iklim organisasi dengan motivasi dan kinerja guru di SMA Nusantara Jakarta Timur menunjukkan ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan motivasi kerja guru  $p\text{ value} = 0,002$ . Ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kinerja guru diperoleh  $p\text{ value} = 0,000$ .

Hasil penelitian tersebut dapat menjadi dasar empiris bahwa untuk menciptakan kinerja yang optimal perlu dibangun iklim kerja yang kondusif. Langkah-langkah yang telah dilakukan oleh Rumah Sakit Bumi Waras saat ini kepada seluruh perawat adalah dengan cara membuka kesempatan karir bagi seluruh karyawan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mempererat hubungan antar perawat. Namun dalam hal penghargaan terhadap perawat yang berprestasi masih belum dilaksanakan oleh pihak manajemen Rumah Sakit.

Melihat upaya-upaya tersebut maka Rumah Sakit Bumi Waras diharapkan dapat mempertahankan serta lebih meningkatkan langkah-langkah penciptaan iklim kerja kondusif di Rumah Sakit Bumi Waras seperti dalam hal penghargaan untuk perawat. Karena sampai saat ini penghargaan merupakan point permasalahan yang paling sering dikeluhkan oleh setiap perawat di Rumah Sakit Bumi Waras, sehingga walaupun iklim kerja yang lain baik seperti kesesuaian kerja, hubungan kerja sama antar perawat bila tidak disertai dengan penghargaan baik berupa reward maupun imbalan perawat merasa tidak ada motivasi untuk lebih meningkatkan kinerja mereka. Berdasarkan penjelasan tersebut maka peneliti berpendapat bahwa untuk menciptakan kinerja dapat dilakukan dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif namun iklim kerja bukan menjadi satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap iklim kerja oleh sebab itu Rumah Sakit Bumi Waras juga tetap perlu memperhatikan kebutuhan lain misalnya kompensasi, motivasi, kepemimpinan, pelatihan dan lain sebagainya sehingga dapat meminimalisir proporsi perawat yang kinerjanya tidak baik.

Berdasarkan hasil penelitian dikatakan iklim kerja baik namun masih ada kinerja perawat yang kurang baik, hal ini bisa saja terjadi karena iklim kerja

tidak dapat di generalisasikan pada faktor organisasi saja, tetapi juga ada faktor lain yaitu faktor individu yang juga dapat berdampak terhadap kinerja dimana menurut pendapat Ilyas, (2000) dikatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah karakteristik pribadi, masalah keluarga atau masalah pribadi yang tidak dapat diantisipasi langsung oleh manajemen Rumah Sakit Bumi Waras.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa:

Diketahui bahwa responden paling banyak berpendapat bahwa iklim kerja di RS Bumi Waras Bandar Lampung tergolong baik sebanyak 80 (61,5%) responden.

Diketahui bahwa sebagian besar yaitu sebanyak 70 (53,8%) responden memiliki kinerja yang baik di Rumah Sakit Bumi Waras Bandar Lampung.

Iklim Kerja berhubungan dengan kinerja perawat Rumah Sakit Bumi Waras Bandar Lampung Tahun 2011 dengan nilai  $p_{value} < \alpha$  ( $0,002 < 0,05$ ).

## SARAN

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah diuraikan oleh penulis diatas, saran yang mungkin dapat dijadikan pertimbangan dan masukkan adalah sebagai berikut :

Diharapkan bagi Rumah Sakit Bumi Waras Bandar Lampung dapat mempertahankan Iklim Kerja yang sudah dijalankan, namun masih perlu ditingkatkan karena hasil yang didapat kurang maksimal dari yang diharapkan. Seperti pentingnya penghargaan baik berupa pujian maupun imbalan kepada perawat yang memiliki kinerja yang baik.

Diharapkan perawat mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya, seperti menyelesaikan tugas dengan baik, sesuai dengan instruksi dan jadwal yang telah ditentukan, memberikan pelayanan yang prima sehingga dapat menimbulkan kepuasan terhadap konsumen.

Iklim kerja memiliki hubungan terhadap hasil kinerja perawat, maka dari itu diharapkan iklim kerja pada Rumah Sakit Bumi Waras dapat lebih ditingkatkan lagi untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik yaitu dengan cara lebih memperhatikan kesejahteraan perawat, memberikan reward yang sesuai dengan kinerja mereka, menempatkan dan memberi tugas kepada perawat sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki sehingga dengan

iklim kerja yang baik maka akan terdapat kinerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Cet XI. Edisi Revisi IV. Jakarta. Rineka Cipta
- Azwar, Azrul, 2001. *Pengantar Pendidikan Kesehatan, Bagian Ilmu Kesehatan Masyarakat dan Ilmu Pencegahan*. FKUI, Sastra Hidayat, Jakarta
- Hussein, Umar 2001, *Metode Penelitian Bisnis, Teori dan Praktik*. Penerbit Rajawali Bandung
- Hussein, Umar 2002, *Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia*. Penerbit Rajawali Bandung
- Hastono, Sotanto Priyo, 2007. *Modul Analisis Data*. Fakultas Kesehatan Masyarakat UI Jakarta
- Hartini dan G. Kartasapoetra. 2002. *Kamus Sosiologi dan Kependudukan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Reading, Hugo F.2002 *Kamus Ilmu-ilmu Sosial*. Rajawali. Jakarta
- Ichsan, Muhammad. 2003. *Manajemen Kesehatan*, EGC . Jakarta.
- Ilyas, Yaslis. 2000. *Kinerja Teori Penilaian Dan Penelitian*, Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKUI, UI
- Kartono, Kartini 2001, *Landasan Psikologi Proses Organisasi*, Remaja Koselaka Karya, Bandung
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2000. Penerbit Balai Pustaka Jakarta
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Andi. Yogyakarta.
- Mulyadi 2003 *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Salemba Empat. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo 2005. *Pengantar Pendidikan Kesehatan dan Ilmu Prilaku*. Jogjakarta. Andi Offset
- Notoatmodjo, Soekidjo 2002. *Metode Penelitian Kesehatan*, Penerbit Grasindo Yogyakarta
- Sugiono, 2004. *Metode Penelitian untuk Ilmu Bisnis*. Alfabetha, Bandung
- Sutisna 2009 *Iklim Organisasi*. [Http //Wordpress. Com](http://wordpress.com)
- Subanegara, 2004. *Head Diamond Drill*, Andi, Yogyakarta.
- Stringer, R., 2002. *Leadership and Organizational Climate*, Prentice Hall, New Jersey
- Wirawan 2007. *Budaya Dan Iklim Organisasi, Teori Aplikasi Dan Penelitian*. Salemba empat Jakarta
- Yuwono 2003. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Psikologi Unair.