

ARTIKEL
PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN STRES KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA
PADA KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT
HERMINA PASTEUR BANDUNG

AHMAD FATHI RAFIF ISMAIL
NPM : 248.020.072



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat bagi tenaga kesehatan khususnya perawat mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan analisis deskriptif dan verifikatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan menggunakan kuesioner disertai dengan teknik observasi dan kepustakaan, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2026. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum iklim organisasi, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja perawat cenderung kurang baik. Terdapat pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Stres Kerja Motivasi Kerja, Kinerja Perawat

ABSTRACT

Nurse performance still needs to be maximized in providing nursing services, because performance is an important part that affects the quality of nursing services. This study aims to determine and analyze the effect of organizational climate and work stress on work motivation and its impact on nurse performance at Hermina Hospital Pasteur. The results of this study are expected to be useful information for health workers, especially nurses, regarding the factors that influence nurse performance. The research method used is quantitative with a descriptive and verification analysis approach. Data collection used is interviews using questionnaires accompanied by observation and literature techniques, sampling techniques using saturated sampling. Data collection in the field was carried out in 2026. The data analysis technique used Path Analysis. The results of the study showed that in general the organizational climate, work stress, work motivation and nurse performance tended to be less good. There is an influence of organizational climate and work stress on work motivation both partially and simultaneously and work motivation affects the performance of nurses at Hermina Hospital Pasteur.

Keywords: Organizational Climate, Work Stress Work Motivation, Nurse Performance

RINGKESAN

Kinerja perawat masih perlu ditingkatkeun sacara maksimal dina méré palayanan keperawatan, sabab kinerja mangrupa bagian penting anu mangaruhan kana kualitas palayanan keperawatan. Ieu panalungtikan miboga tujuan pikeun mikanyaho jeung nganalisis pangaruh iklim organisasi jeung stress gawé kana motivasi gawé sarta pangaruhna kana kinerja perawat di RS Hermina Pasteur . Hasil tina ieu panalungtikan dipiharep bisa méré informasi mangpaat pikeun patugas kaséhatan hususna perawat ngeunaan faktor-faktor anu mangaruhan kinerja perawat. Méthode panalungtikan anu digunakeun nyaéta kuantitatif kalayan pendekatan analisis deskriptif jeung verifikasi. Ngumpulkeun data anu digunakeun nya éta wawancara ngagunakeun angkét anu dibarengan ku téhnik observasi jeung pustaka, téhnik sampling ngagunakeun sampling jenuh. Ngumpulkeun data di lapangan dilaksanakeun dina taun 2026. Téhnik analisis data ngagunakeun Path Analysis. Hasil panalungtikan némbongkeun yén sacara umum iklim organisasi, setrés gawé, motivasi gawé jeung kinerja perawat condong kurang alus. Aya pangaruh iklim organisasi jeung stress gawé kana motivasi gawé boh sacara parsial boh sakaligus jeung motivasi gawé mangaruhan kinerja perawat di RS Hermina Pasteur .

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Stress Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Perawat

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan industri jasa yaitu jasa kesehatan yang terdiri banyak profesional yang bekerja didalamnya antara lain dokter, perawat, apoteker, radiologis, ahli gizi, dan lainnya yang menuntut pengaturan yang sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumaha-sakitan disebutkan bahwa Rumah Sakit diharapkan memiliki organisasi yang efektif, efisien, dan akuntabel yang terdiri dari (paling sedikit) atas unsur pimpinan (kepala atau direktur, unsur pelayanan medis, unsur keperawatan, unsur penunjang medis, komite medis, satuan pemeriksaan internal, serta administrasi umum dan keuangan.

Rumah sakit sebagai organisasi penyedia pelayanan kesehatan dihadapkan pada lingkungan yang semakin berkembang. Hal ini terlihat dari eskalasi biaya dan kebutuhan pasien yang terus meningkat dan kesadaran manajemen penyedia pelayanan kesehatan untuk memberikan perhatian lebih banyak kepada kepuasan pasien. Sehingga, manajer rumah sakit harus mengubah paradigma bahwa rumah sakit sekarang ini bukanlah semata-mata organisasi yang bersifat sosial. Meningkatnya fasilitas kedokteran dengan komponen-komponen lainnya memaksa para manajer rumah sakit berpikir dan berusaha secara sosio ekonomi dalam mengelola rumah sakitnya, terutama rumah sakit pemerintah, karena pada kenyataannya rumah sakit pemerintah memiliki keterbatasan fasilitas kesehatan dalam melayani masyarakat (Kunto, 2022:96).

Menurut Trimumpuni (2019:102) rumah sakit merupakan sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara merata dengan mengutamakan penyembuhan penyakit serta pemulihan kesehatan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu. Selain itu, juga dilaksanakan upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit dalam suatu tatanan rujukan yang bermanfaat untuk pendidikan tenaga kesehatan dan penelitian. Sebagai penyedia pelayanan kesehatan, rumah sakit bersaing dalam memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu, rumah sakit yang mampu bertahan dalam persaingan adalah rumah sakit yang berorientasi pada kepuasan pelanggan.

Rumah sakit sebagai organisasi penyedia pelayanan kesehatan dihadapkan pada lingkungan yang semakin kompetitif. Hal ini terlihat dari eskalasi biaya dan kebutuhan pasien yang terus meningkat dan kesadaran manajemen penyedia pelayanan kesehatan untuk memberikan perhatian lebih banyak kepada kepuasan pasien. Sehingga, manajer rumah sakit harus mengubah paradigma bahwa rumah sakit sekarang ini bukanlah semata-mata organisasi yang bersifat sosial. Meningkatnya teknologi kedokteran dengan komponen-komponen lainnya memaksa para manajer rumah sakit berpikir dan berusaha secara sosio ekonomi dalam mengelola rumah sakitnya, terutama rumah sakit pemerintah, karena pada kenyataannya rumah sakit pemerintah memiliki keterbatasan fasilitas kesehatan dalam melayani masyarakat (Kunto, 2022:96).

Perawat merupakan sumber daya manusia (SDM) yang ikut memberikan kontribusi pada pelayanan kesehatan di RS, karena perawat merupakan profesi yang memberikan pelayanan jasa di garis terdepan secara konstan dan terus menerus (intens) selama 24 jam kepada pasien pada setiap harinya. Hal ini

menunjukkan bahwa pelayanan keperawatan dapat memberikan kontribusi besar dalam menentukan baik buruknya citra atau kualitas pelayanan RS. Sehingga, setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan RS tersebut harus juga disertai adanya upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan, salah satunya dengan peningkatan kinerja perawat (Wahyuni, 2018; Mulyono, 2019).

Kinerja perawat yang meningkat dapat berpengaruh pada proses perawatan pasien yang lebih singkat dan berdampak pada menurunnya besaran biaya yang dikeluarkan oleh pasien dan secara tidak langsung dapat mengurangi subsidi yang harus dibayarkan oleh pemerintah di bidang kesehatan, mengingat terus meningkatnya pemberian subsidi dari tahun ke tahun (Desima, 2018). Menurut Asriani (2018), populasi dengan rasio orang sakit yang tinggi dapat menurunkan tingkat kompetitif dan produktivitas daerah tersebut jika dibandingkan dengan daerah yang memiliki rasio orang sakitnya lebih rendah. Sehingga, upaya untuk mempertahankan keadaan sehat pada populasi sangat penting dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari peran perawat di Rumah Sakit.

Melalui kinerja klinis, tenaga keperawatan diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan keperawatan yang berpengaruh pada pelayanan kesehatan secara umum di institusi pelayanan kesehatan khususnya RS. Mutu pelayanan kesehatan yang meningkat juga dapat berdampak pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Muzakir, 2019).

Hasil pra survei menggambarkan bahwa stres kerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung relatif tinggi terlihat dari faktor lingkungan. Stres kerja yang muncul dan tidak ditangani dengan baik tentu akan berdampak, baik bagi fisiologis, psikologis maupun sikap. Perubahan fisiologis ditandai dengan rasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan dan untuk perubahan secara psikologis ditandai dengan kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, dan berikutnya perubahan sikap seperti keras kepala, mudah marah dan tidak puas terhadap apa yang dicapai (Wijono, 2019). Prestasi kerja karyawan yang mengalami stres pada umumnya akan menurun (Mangkunegara, 2020). Stres juga menjadi penyebab utama karyawan mengundurkan diri dari pekerjaan (Robbins dan Coulter, 2019). Selain bagi perawat sendiri, stres kerja tentu juga akan berdampak kepada pasien sebagai pengguna layanan jasa kesehatan dan rumah sakit sebagai unit penyedia layanan jasa. Studi yang dilakukan oleh Suryaningrum (2020) menyatakan bahwa kasus yang pernah terjadi akibat stres kerja yaitu perawat tidak melakukan saran dari dokter, perawat memberikan penanganan terhadap pasien sesuai kehendaknya sendiri.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa kinerja perawat masih perlu ditingkatkan secara maksimal dalam memberikan pelayanan keperawatan, karena kinerja merupakan bagian penting yang diduga mempengaruhi mutu pelayanan keperawatan. Berdasarkan paparan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung”.

Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap iklim organisasi, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja perawat.

Identifikasi Masalah

Setelah diuraikan fenomena pada latar belakang penelitian, maka atas dasar pemikiran deduktif, disusunlah identifikasi masalah yang merupakan intisari dari latar belakang penelitian.

1. Kinerja perawat belum sepenuhnya mempunyai kinerja yang optimal
2. Aspek evaluasi keperawatan mendapat nilai terkecil
3. Kurang bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik
4. Kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas
5. Kurangnya kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki
6. Motivasi kerja perawat belum sepenuhnya baik
7. Kurang berkeinginan meningkatkan kemampuan dan keterampilan
8. Iklim organisasi belum sepenuhnya baik
9. Perawat kurang diberi kepercayaan untuk membahas masalah pekerjaan
10. Stres kerja perawat relatif tinggi
11. Sering diminta bantuan menyelesaikan pekerjaan teman sejawat
12. Adanya keluhan fisik berupa pusing pada perawat saat memberikan pelayanan kepada pasien dalam jumlah banyak.
13. Rumah Sakit kurang bisa memberikan alat penunjang yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.
14. Atasan cenderung melakukan intervensi yang berlebihan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pekerjaan perawat.
15. Tingginya beban kerja perawat

Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana iklim organisasi dan stres kerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung.
2. Bagaimana motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung.
3. Bagaimana kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung.
6. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung secara simultan.
7. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung.

Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang jelas dan terarah. Jadi, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis:

1. Iklim organisasi dan stres kerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung.
2. Motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung.
3. Kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung.
4. Besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung.
5. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung.
6. Besarnya pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung secara simultan.
7. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil analisis diharapkan nantinya dapat diperoleh manfaat baik secara praktis maupun secara akademis.

Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan dukungan teoritis terkait kinerja perawat dan menemukan bukti-bukti empiris tentang pengaruh iklim organisasi, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja perawat, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia terkait kinerja perawat.

Manfaat Praktis

1. Memberikan data dan informasi yang bermanfaat bagi tenaga kesehatan khususnya perawat mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini merupakan salah satu yang harus diketahui dan diperhatikan oleh manajer keperawatan dalam peningkatan kinerja perawat yang dapat berdampak pada mutu pelayanan asuhan keperawatan.
2. Pimpinan RS dan manajer keperawatan dapat mempergunakan hasil dari penelitian ini untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan dan memberikan intervensi secara tepat untuk meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan khususnya. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan stimulus bagi berbagai pihak yang berminat melakukan penelitian lebih lanjut, sehingga akan mempercepat pengembangan ilmu manajemen SDM, khususnya kajian tentang kinerja perawat.

II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi, sebab meskipun seluruh sumber daya lainnya tersedia, tetapi apabila tidak ada kesiapan dari sumber daya manusianya organisasi tersebut dipastikan tidak akan berjalan dengan baik. Oleh

karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik sehingga memiliki motivasi kerja yang tinggi yang pada akhirnya akan berakibat kepada kinerja.

Menurut Martoyo (2020:152), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan atau kinerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, komitmen, sikap, sistem kompensasi, aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku lainnya. Davis (2019:62) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan (*ability*) : kecerdasan dan keterampilan, motivasi dipengaruhi oleh perilaku dan iklim organisasi yang meliputi sikap pimpinan, situasi kerja serta iklim komunikasi. Demikian pula menurut Lower dan Porter dalam Indra Wijaya (2019:87), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi dan kemampuan. Ada tiga faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Steers dalam Mangkunegara (2020:271), yaitu (1) kemampuan, kepribadian, iklim organisasi dan minat kerja; (2) kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peran seorang pekerja; dan (3) tingkat motivasi pekerjaan.

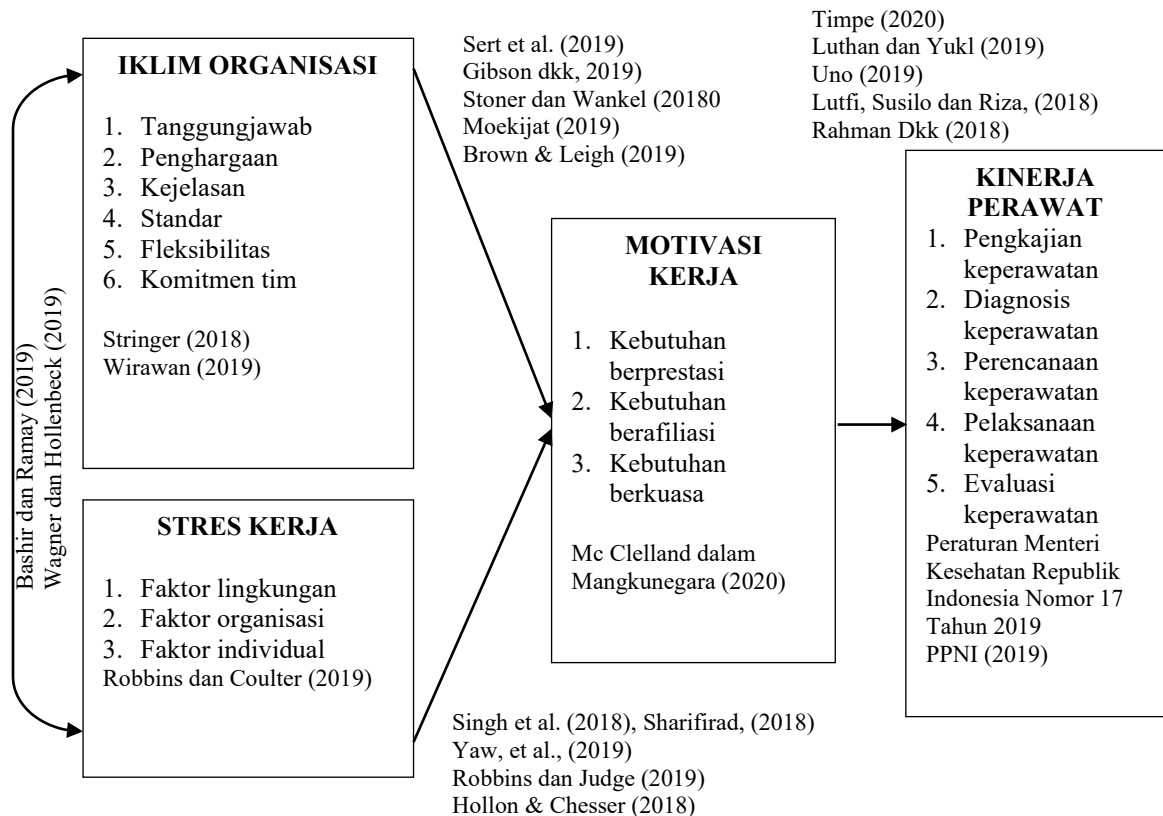
Motivasi merupakan faktor penggerak seseorang melakukan sesuatu. Jika terdapat stimulus yang dapat menggerakkan motivasi tersebut, maka seseorang tersebut akan bertindak terhadap stimulus tersebut. Pada perusahaan, jika seorang karyawan mendapatkan hal-hal yang dapat memancing motivasinya dalam bekerja, maka karyawan tersebut akan antusias dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Motivasi juga berarti tujuan karyawan untuk mengejar hal yang ingin dicapainya. Hal tersebut tentu dapat menguntungkan dan bersifat simbiosis mutualisme bagi perusahaan. Karyawan yang mengejar yang menjadi tujuannya, maka akan menjadi puas. Sedangkan hasilnya tentu berdampak kepada perusahaan dalam bentuk kinerja karyawan yang tinggi.

Timpe (2020:9) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, yaitu : 1). faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam atau pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan pekerja sosial fungsional dapat mempengaruhi kerja sehari-hari. 2). Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi pekerja sosial fungsional. Gibson, Ivancevich dan Donnely (2019:87) dalam kesimpulannya mengemukakan bahwa motivasi terkait erat dengan perilaku dan prestasi kerja. Selain itu, dinyatakan bahwa motivasi dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi diberikan kepada pegawai agar pegawai mengerahkan seluruh kemampuan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dan menunaikan kewajiban dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi, seperti yang dinyatakan oleh Luthan dan Yukl (2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Lutfi, Susilo dan Riza (2018) menyatakan bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan menurut Uno (2019:23) dapat dilihat dari tanggung jawab dalam bekerja, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian karyawan dalam bertindak. Menurut Rahman Dkk (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi merupakan variabel *intervening* yang mempengaruhi kinerja secara langsung dan dipengaruhi oleh kompetensi dan kepemimpinan. Rivai dan Sagala (2020:838) berpendapat pada dasarnya motivasi

dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi pegawai akan memberikan peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka paradigma penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut :



Gambar 1
Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja.
2. Stres berpengaruh terhadap motivasi kerja.
3. Iklim organisasi dan stres berpengaruh terhadap motivasi kerja secara simultan.
4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh

gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu iklim organisasi, stres kerja, motivasi kerja dan kinerja perawat, kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh iklim organisasi dan stres kerja terhadap motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja perawat.

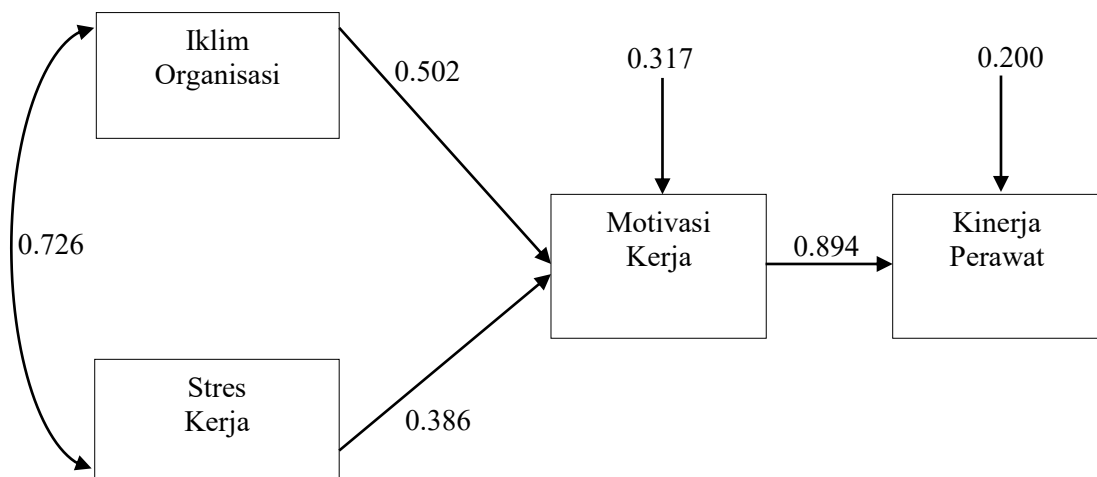
Metode penelitian ini menggunakan survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2020:7), survey yang digunakan adalah bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode survey deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran ciri-ciri variabel. Adapun sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

Adanya hipotesis yang akan diuji kebenarannya melalui penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lain (Sugiyono, 2020:11)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, maka hasil keseluruhan dari analisis tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1

Model Analisis jalur Secara Keseluruhan

Berdasarkan gambar 1 tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu iklim organisasi (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) baik secara parsial maupun simultan dan motivasi kerja (Y) berpengaruh terhadap kinerja perawat (Z).

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung. Hasil penelitian di atas sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Timpe (2020:9) mengemukakan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, yaitu : 1). faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam atau pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan pekerja sosial fungsional dapat mempengaruhi kerja sehari-hari. 2). Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai. Faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi pekerja sosial fungsional. Gibson, Ivancevich dan Donnely (2019:87) dalam kesimpulannya mengemukakan bahwa motivasi terkait erat dengan perilaku dan prestasi kerja. Selain itu, dinyatakan bahwa motivasi dilakukan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi diberikan kepada pegawai agar pegawai mengerahkan seluruh kemampuan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dan menunaikan kewajiban dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi, seperti yang dinyatakan oleh Luthan dan Yukl (2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Lutfi, Susilo dan Riza (2018) menyatakan bahwa motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tinggi rendahnya motivasi kerja karyawan menurut Uno (2019:23) dapat dilihat dari tanggung jawab dalam bekerja, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian karyawan dalam bertindak. Menurut Rahman Dkk (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi merupakan variabel *intervening* yang mempengaruhi kinerja secara langsung dan dipengaruhi oleh kompetensi dan kepemimpinan. Rivai dan Sagala (2020:838) berpendapat pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuannya, dengan hal demikian akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi pegawai akan memberikan peningkatan peningkatan kinerja pegawai.

V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

1. Iklim organisasi dan stres kerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung, yaitu sebagai berikut
 - a. Iklim organisasi di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung cenderung kurang baik. Terdapat beberapa indikator disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu masih kurangnya kesempatan bagi perawat untuk saling menilai kinerja antar rekan kerja serta kurangnya dorongan kepada perawat untuk mengambil Keputusan secara mandiri ketika situasi kerja menuntut keputusan yang segera diambil.
 - b. Stress kerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung cenderung tinggi. Berdasarkan temuan penelitian, indikator yang perlu menjadi perhatian adalah perawat sering mengalami gangguan tidur, misalnya sukar memulai tidur dan sering terbangun di malam hari.
2. Motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung cenderung kurang termotivasi. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi kebutuhan berprestasi memberikan gambaran yang paling tinggi sedangkan

dimensi kebutuhan berkuasa memberikan gambaran yang paling rendah. Indikator yang disarankan menjadi fokus perbaikan yaitu kurang nyaberkeinginan untuk membantu pekerjaan perawat lain.

3. Kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung cenderung kurang baik. Terdapat beberapa indikator yang memerlukan prioritas perbaikan yaitu jarang membuat catatan asuhan keperawatan secara ringkas dan jelas, dan kurangnya ketelitian dalam mengumpulkan data pasien meliputi data fisik, psikologis, maupun sosial.
4. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung iklim organisasi terhadap motivasi kerja perawat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik iklim organisasi yang dirasakan perawat maka akan meningkatkan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung.
5. Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung stres kerja terhadap motivasi kerja perawat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin kecil stres kerja yang dirasakan perawat maka akan meningkatkan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung.
6. Terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) iklim organisasi dan stres kerja terhadap motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung, serta terdapat variabel lain yang tidak diteliti penulis yang mempengaruhi motivasi kerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan.
7. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Hermina Pasteur Bandung serta terdapat pengaruh dari luar variabel motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja perawat yaitu komitmen perawat.

Rekomendasi

1. Melakukan perbaikan dalam hal sistem pembagian insentif terhadap Dilihat dari indikator stres kerja, indikator gejala individual yaitu merasa cemas dengan hal – hal terkait pekerjaan dan sering mengalami gangguan tidur adalah yang paling tinggi dari indikator lain. Hal ini menunjukkan kondisi psikologis para perawat dalam kondisi yang perlu perhatian lebih. Rumah sakit diharapkan dapat menurunkan tingkat stres para perawat, hal seperti kecemasan dalam melayani seorang pasien dan ketegangan dalam mengambil keputusan dalam merawat pasien merupakan hal yang paling memicu tingkat stres para perawat. Hal tersebut terjadi karena semua yang dilakukan oleh para perawat merupakan hal-hal yang vital karena apapun yang mereka lakukan berurusan dengan nyawa seorang manusia, salah dalam mengambil suatu keputusan atau terjadi miscommunication antara dokter dan perawat dapat menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan terjadi.
2. Mengupayakan adanya komunikasi atau diskusi lebih lanjut antara pihak Rumah Sakit dengan perawat agar terjadi persamaan persepsi apa yang diharapkan kedua belah pihak secara timbal balik dan kalau memungkinkan dilakukan kompromi ulang mengenai aspek-aspek kontrak psikologis yang dianggap kurang seperti aspek pengembangan karir, kesempatan promosi, tunjangan dan bonus.
3. Upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan motivasi kerja perawat dapat dilakukan dengan melibatkan perawat dalam kepanitian atau kegiatan yang

dapat memajukan organisasi, sehingga perawat merasa bangga bergabung dengan rumah sakit. Bila rasa bangga dan cinta pada rumah sakit sudah tumbuh dalam jiwa perawat, maka perawat akan dengan sukarela bekerja lebih untuk rumah sakit.

4. Mengusulkan untuk menyediakan tempat-tempat istirahat untuk perawat yang bertugas di rumah sakit terutama perawat yang bertugas 24 jam saat proses pengembangan rumah sakit tersebut mulai dikerjakan sehingga tersedia tempat yang layak dan aman untuk menaruh barang-barang mereka saat bertugas.
5. Melakukan pelatihan tentang kepemimpinan terhadap kepala unit atau yang menjabat struktural sehingga dapat menerapkan dan mengambil sikap yang tepat sebagai seorang pemimpin dan mengemukakan pendapat yang dapat memberikan pengertian kepada pemilik tentang pengambilan keputusan terhadap suatu masalah dengan tepat.
6. Rumah sakit juga disarankan memberikan sarana berupa forum untuk perawat menyampaikan keluh kesah selama bekerja, mengadakan *gathering* dan *outbond* juga dapat dilakukan agar kerja sama antar perawat dapat semakin kuat, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu maupun kelompok.
7. Penelitian ini baru sebagian faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja perawat. Jika dilihat dari epsilon-nya (faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja perawat) masih cukup besar, diantaranya gaya kepemimpinan dan komitmen perawat. Faktor tersebut dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama T.Y. 2018. Manajemen Administrasi Rumah Sakit. Edisi Kedua. Jakarta : UI-Pfress.
- Adhikary, M., Tiwari, P, Singh, S., Karoo, C, 2016. Study of Self-medication Practices and Its Determinant Among College Students of Delhi University North Campus, New Delhi, India. *Internasional Journal of Medical Science and Public Health*, 3(4).
- Arikunto, Suharsimi, 2015. Prosedur Penelitian, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta.
- Asriani. 2016. Pengaruh penerapan model praktek keperawatan profesional (MPKP) terhadap standar asuhan keperawatan dan kepuasan kerja perawat si ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayabgkara Makassar, *Jurnal Mirai Management*, 1 (2), 1– 14.
- As'ad M. 2017. Psikologi Islam Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 10, September: 124-135.

- Buheli, K. 2016, Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat dalam Penerapan Proses Keperawatan di RSUD Toto Kabupaten Bone Bolango.5(03), 1-5.
- Catania, G., and Raymond, R. 2016. The Relationship Between Age and Intrinsic and Extrinsic Motivation In Wokers In A Maltese Culture Context. *International Journal of Arts & Science*, 6(2): 31- 45.
- Cherry, Barbara and Jacob.S.R, 2015. *Contemporary Nursing: Issues, Trends and Management 6th ed.*, St Louis: elseveir.Mosby.
- Cherrington, David J, 2013, *Organizational Behavior : The Management Of Individual And Organization Performance*, USA :Allyn And Bacon, Needham Heights.
- Clark, A. E. 2014. Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217.
- Davis, Keith & Newstrom W John. 2014. *Human Behavior at Work : Organization Behavior* (Perilaku Dalam Organisasi) Jakarta : Erlangga, Alih bahasa : Agus Dharma.
- Desima, R. 2018. Tingkat stres kerja perawat dengan perilaku caring perawat. *Jurnal Keperawatan*, 4 (1), 43–55.
- Flippo, Edwin. 2018, *Manajemen Personalia*, Edisi. 6, oleh Moh. Masud, SH, MA, Erlangga, Jakarta.
- Funmilola, Oyebamiji Florence, Kareem Thompson Sola, Ayeni Gabriel Olusola. 2013. Impact of Job Satisfaction dimensions on Job Performance in a small and medium Enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. Vol 4, No 11. pp. 509-521.
- Gibson, James, L; John. M. Ivancevich dan J.H. Donelly, 2015. *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, Proses*. Terj. Djoerban Wahid. Jakarta : Erlangga.
- Gomez, Faustino Cardodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Guo, Yuanyuan., Chaoyou. W., and Yuqiang. F. 2014. The Moderating Effect of Organizational Learning Culture on Individual Motivation and ERP System Assimilation at Individual Level. *Journal of Software*, 9(2): 365-373.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. 2014. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jil. 1. Jakarta: Erlangga.
- Khan et. al.2016. Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institution of Pakistan. *African Journal of Business Management*, Vol. 6 (7), 2697-2705.
- Kim, Hsiu Fen. 2016, Effects Of Extrinsic And Intrinsic Motivation On Employee Knowledge Sharing Intentions, *Journal of information science*, Vol. 33 (2). Pp. 135 - 149

- Koesmono, Teman. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. *Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya*.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Kumar, Ramesh, Charles Ramendran & Peter Yacob. 2018. A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit the Organizational Culture and The Important of Their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. Vol. 2, No. 5, May 2018, pp.9-42.
- Luthans, Fred. 2016. *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manuasia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, Yogyakarta : BPF
- Marwansyah dan Mukaram, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Mathis, Robert L. & John H. Jackson, 2018. *Human Resource Management 10th Edition*, Penterjemah Dian Angelica, Salemba Empat, Jakarta.
- Mulyono, M.H., Hamzah, A & Abdullah, A.Z. 2014. Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat di rumah sakit dirumah sakit tingkat III 16.16.06.01 Ambon. *Jurnal AKK*, Vol. 2 No. 1. Dipublikasikan. FKM, Unhas, Makassar.
- Muzakir, Amir. 2019. Pengaruh Penerapan Merit System Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam. Banda Aceh: <https://id.123dok.com>.
- Ndraha, Taliziduhu. 2017. *Budaya Organisasi*. Jakarta : Rineke Cipta.
- Nursalam. 2017. *Proses dan dokumentasi keperawatan, konsep dan praktek*. Jakarta : Salemba Medika.
- Oluseyi, A. Shadare & Ayo, T. Hammed. 2018. Influence of Work Motivation , Leadership Effectiveness and Time Management on Employee's Performance in Some Selected Industries in Ibadan, Oyo State, Nigeria. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. 16, 8-14.
- Patnaik, B. Ali, A. 2015. Influence of Organizational Climate and Organizational Culture on Managerial Effectiveness: An Inquisitive Study. *The Carrington Rand Journal of Social Sciences*, Vol. 1, No. 2, June 2014,, pp. 1-20.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Izin Dan Penyelenggaraan Praktik Perawat.