

Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Bandung Medan

Ruri Regita Br Ginting¹, Risydah Fadilah², Siti Aisyah³

Program Studi Magister Psikologi, Universitas Medan Area¹²³, Indonesia
ruriregita15@gmail.com

Informasi Artikel	Abstract
Vol: 1 No : 3 2024 Halaman : 8-13	<p>This study aims to analyze the relationship between organizational climate and career development on work stress among nurses at the Bandung Medan General Hospital. The research used a quantitative approach with correlational methods, involving 87 nurses selected through purposive sampling techniques. The data collection instrument uses a questionnaire which includes scales of organizational climate, career development and work stress. The research results show that there is a significant relationship between organizational climate and career development and work stress, with a correlation coefficient of $R = 0.742$ and $\text{sig} = 0.000 < 0.05$. The contribution of organizational climate and career development to work stress reaches 55%, while the other 45% is influenced by other factors not researched, such as work, role in the organization, and individual characteristics. Further results reveal that organizational climate has a significant negative relationship with work stress (correlation coefficient -0.668), where the better the organizational climate, the lower the level of work stress. Organizational climate contributed 44.6%. Apart from that, career development also has a significant negative relationship with work stress (correlation coefficient -0.523), which means that the better the career development, the lower the level of work stress, with a contribution of 27.3%. In conclusion, there is a significant relationship between organizational climate and career development and work stress, which shows the importance of creating a good organizational climate and clear career development to reduce nurses' work stress levels.</p>
Keywords: Organizational Climate Career Development Job Stress	

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, melibatkan 87 perawat yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang mencakup skala iklim organisasi, pengembangan karir, dan stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan pengembangan karir dengan stres kerja, dengan koefisien korelasi $R = 0,742$ dan $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. Kontribusi iklim organisasi dan pengembangan karir terhadap stres kerja mencapai 55%, sementara 45% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti pekerjaan, peran dalam organisasi, dan karakteristik individu. Hasil lebih lanjut mengungkapkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan negatif signifikan dengan stres kerja (koefisien korelasi $-0,668$), di mana semakin baik iklim organisasi, semakin rendah tingkat stres kerja. Iklim organisasi memberikan kontribusi sebesar 44,6%. Selain itu, pengembangan karir juga memiliki hubungan negatif signifikan dengan stres kerja (koefisien korelasi $-0,523$), yang berarti semakin baik pengembangan karir, semakin rendah tingkat stres kerja, dengan kontribusi sebesar 27,3%. Kesimpulannya, terdapat hubungan signifikan antara iklim organisasi dan pengembangan karir dengan stres kerja, yang menunjukkan pentingnya menciptakan iklim organisasi yang baik serta pengembangan karir yang jelas untuk mengurangi tingkat stres kerja perawat.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, Stres Kerja

PENDAHULUAN

Setiap masyarakat yang membentuk negara memiliki tujuan dan harapan, salah satunya adalah agar negara dapat memenuhi kebutuhan warganya, termasuk kebutuhan akan kesehatan. Hal ini telah dijamin dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 H ayat 1, yang menyatakan bahwa setiap orang

berhak hidup sejahtera secara lahir dan batin, tinggal di lingkungan yang sehat, dan mendapatkan pelayanan kesehatan. Salah satu institusi yang menyediakan layanan kesehatan adalah rumah sakit, yang diharapkan mampu memberikan pelayanan berkualitas sebagai indikator keberhasilan sektor kesehatan suatu negara (Widianti et al., 2017).

Rumah sakit diharapkan mampu memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan agar pasien merasa nyaman dan puas. Untuk mencapai pelayanan yang optimal, berbagai sumber daya manusia yang ada di rumah sakit, seperti dokter, perawat, bidan, analis kesehatan, serta tenaga non-medis lainnya, seperti petugas keamanan dan staf administrasi, berperan penting dalam proses tersebut.

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia kunci di rumah sakit, karena mereka mendampingi pasien selama 24 jam sehari. Tugas perawat melibatkan pendampingan dan perawatan pasien yang sedang sakit. Namun, berbagai tuntutan dari pasien, terutama dalam kondisi kritis, sering kali membuat perawat mengalami stres (Afra & Ardia Putra, 2017). Stres ini dapat disebabkan oleh kelelahan fisik dan mental, tekanan dari keluarga pasien, rekan kerja yang tidak kooperatif, atau sikap arogan dokter.

Menurut Mangkunegara (2013), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan saat menghadapi pekerjaan tertentu. Beehr dan Newman (Waluyo, 2009) menjelaskan bahwa tanda-tanda fisik stres meliputi sakit kepala, ketegangan otot, gangguan tidur, masalah pencernaan, dan kelelahan fisik. Secara psikologis, stres ditandai dengan kecemasan, ketegangan, mudah tersinggung, menarik diri dari lingkungan, dan kesulitan dalam berkonsentrasi. Dari sisi perilaku, stres dapat terlihat dari penundaan pekerjaan, penurunan kinerja, sering absen, pola makan tidak normal, serta penurunan kualitas hubungan interpersonal.

Dalam observasi di Rumah Sakit Umum Bandung Medan, peneliti melihat bahwa perawat sering merasa cemas saat menghadapi pasien yang marah akibat menunggu dokter terlalu lama. Beberapa perawat bahkan terlihat bolak-balik mencoba menghubungi dokter tanpa hasil, sementara keluarga pasien terus memanggil mereka karena pasien mengeluh sakit.

Wawancara dengan pihak personalia mengungkapkan bahwa banyak perawat yang kurang fokus dalam bekerja, sering membuat kesalahan dalam memasukkan data obat, dan menunda pekerjaan mereka, seperti menyelesaikan status perawatan pasien. Data absensi juga menunjukkan bahwa beberapa perawat sering absen tanpa pemberitahuan dan tidak mencari pengganti.

Wawancara dengan perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan mengungkapkan bahwa banyak dari mereka merasa kelelahan akibat beban kerja yang berat. Beberapa perawat bahkan mengalami gangguan kesehatan seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan ketegangan otot leher. Kondisi ini semakin diperparah dengan keterbatasan fasilitas rumah sakit, yang membuat perawat harus meminjam peralatan dari stasiun perawat lain, menambah tekanan pekerjaan mereka.

Perawat sering kali merasa frustrasi dan marah karena beban kerja yang tinggi, terutama saat bekerja pada shift malam. Ketika pasien terus-menerus mengeluhkan sakit atau tidak bisa tidur, perawat harus terus-menerus bolak-balik mengurus pasien, yang semakin menambah stres mereka.

Dari hasil wawancara dengan petugas apotek, diketahui bahwa beberapa perawat sering meminta obat sakit kepala dan obat lambung akibat stres kerja. Berdasarkan pengamatan peneliti, beberapa perawat di rumah sakit mengalami berbagai gejala stres seperti sakit kepala, ketegangan otot, kelelahan, kecemasan, dan kesulitan berkonsentrasi, yang tentunya berdampak pada kualitas pelayanan yang mereka berikan.

Stres kerja pada perawat dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, iklim organisasi, dan hubungan kerja (Vandiya & Arum Atikariena, 2018). Di Rumah Sakit Umum Bandung Medan, iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat. Menurut Villeneuve dan Gingras (Rahman, 2013), iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi tentang bagaimana mereka diperlakukan. Perawat sering merasa

kesal ketika dokter datang terlambat atau tidak merespons panggilan, yang membuat pasien melampiaskan kemarahan mereka kepada perawat.

Peraturan rumah sakit yang sering berubah juga membuat perawat khawatir untuk mengambil tindakan, karena takut mendapat sanksi jika terjadi kesalahan. Beberapa perawat bahkan pernah dirawat di IGD akibat kelelahan kerja. Hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian antara tugas yang harus mereka kerjakan dan tanggung jawab yang mereka emban, yang sering kali tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka.

Perawat juga merasa bahwa atasan mereka kurang peduli dan tidak memberikan solusi ketika mereka menghadapi masalah dalam pekerjaan. Hal ini semakin memperburuk situasi ketika atasan mendesak mereka untuk menyelesaikan masalah tanpa memberikan arahan yang jelas.

Keterbatasan fasilitas, seperti alat suction yang tidak tersedia di setiap unit, membuat perawat panik saat harus meminjam alat dari tim lain untuk menangani pasien yang membutuhkan. Hubungan antar rekan kerja yang kurang harmonis juga menjadi faktor stres, terutama ketika ada anggota tim yang absen tanpa mencari pengganti, sehingga menambah beban pekerjaan perawat lainnya.

Kondisi iklim organisasi yang tidak mendukung, seperti hubungan kerja yang tidak harmonis, peraturan yang tidak konsisten, dan kurangnya fasilitas, dapat memicu stres kerja pada perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Florencia Putri Angelina dan Ika Zenita Ratnaningsih (2016), yang menyebutkan bahwa iklim organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan.

Pengembangan karir yang tidak jelas juga dapat menjadi pemicu stres kerja pada perawat. Menurut Sudiro (2007), pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Ketidakpuasan perawat terhadap pengembangan karir mereka, seperti kurangnya pelatihan, ketidakadilan dalam promosi jabatan, serta kurangnya dukungan atasan, memicu rasa frustrasi, yang pada akhirnya menimbulkan stres kerja.

Jika kondisi ini dibiarkan terus berlanjut, stres kerja dapat berdampak negatif pada kinerja, produktivitas, dan motivasi perawat, bahkan dapat menyebabkan burnout. Berdasarkan fenomena ini, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut hubungan antara iklim organisasi dan pengembangan karir dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan korelasional untuk menganalisis hubungan antara dua variabel bebas, yaitu iklim organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2), dengan variabel terikat, yaitu stres kerja (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dan pengembangan karir dengan tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan.

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 118 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Bandung. Sampel yang digunakan adalah 87 perawat, yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah metode pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria yang digunakan adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Bandung Medan, yang telah disaring oleh peneliti dan termasuk dalam kategori stres kerja tingkat sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Tingkat stres diklasifikasikan ke dalam 5 kategori: sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi (Azwar, 2012).

Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran skala yang dirancang untuk mengukur hubungan antara iklim organisasi dan pengembangan karir dengan stres kerja. Skala yang digunakan

meliputi skala iklim organisasi, skala pengembangan karir, dan skala stres kerja. Skala iklim organisasi disusun berdasarkan teori Davidson (2001) yang melibatkan aspek kepemimpinan, fasilitas kerja, dukungan organisasi, profesionalisme, konflik dan ambiguitas peran, aturan organisasi, keberagaman tugas, dan kerja sama tim (Rahman, D.F, 2013).

Skala pengembangan karir dirancang berdasarkan teori Davis dan Werther (1996) yang mencakup aspek perlakuan adil dalam karir, kepedulian atasan langsung, informasi tentang peluang promosi, minat untuk dipromosikan, serta kepuasan karir (Maryatmi, A, 2021). Sedangkan skala stres kerja didasarkan pada teori Schultz dan Robbins (2004), yang mencakup aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku. Ketiga skala ini terdiri dari pernyataan yang bersifat favourable dan unfavourable, yang disajikan dalam format skala Likert dengan 4 pilihan jawaban untuk setiap butir pernyataan. Pernyataan favourable diberi nilai 4 (Sangat Setuju) hingga 1 (Sangat Tidak Setuju), sedangkan pernyataan unfavourable diberi nilai 1 (Sangat Setuju) hingga 4 (Sangat Tidak Setuju).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara iklim organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2) dengan stres kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi (R_{xy}) = 0,742 dan $p = 0,000 < 0,05$, yang berarti semakin baik iklim organisasi dan pengembangan karir, semakin rendah tingkat stres kerja. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara iklim organisasi dan pengembangan karir dengan stres kerja.

Kontribusi iklim organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2) terhadap stres kerja mencapai 55%, sementara 45% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti, seperti pekerjaan, peran dalam organisasi, hubungan kerja, struktur organisasi, tuntutan luar pekerjaan, serta karakteristik individu.

Penelitian ini juga menemukan bahwa perawat dengan tingkat stres kerja sangat rendah berjumlah 12 orang (10%), stres kerja rendah dialami oleh 19 orang (16%), stres kerja sedang oleh 54 orang (46%), stres kerja tinggi oleh 27 orang (23%), dan stres kerja sangat tinggi dialami oleh 6 orang (5%).

Stranks (2005) dalam penelitian Vandiya & Arum Atikariena (2018) menyatakan bahwa iklim organisasi dan pengembangan karir dapat menyebabkan stres kerja. Anggraeny, Yehezkiel, & Masjaya (2013) menjelaskan bahwa iklim organisasi yang baik akan diterima positif oleh anggota organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Iklim organisasi yang positif berkontribusi pada kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, iklim organisasi yang tidak mendukung akan membuat karyawan merasa tidak nyaman, cemas, dan tertekan, yang akhirnya menyebabkan stres kerja.

Selain iklim organisasi, pengembangan karir juga merupakan faktor yang dapat menyebabkan stres kerja. Pengembangan karir adalah proses peningkatan keterampilan individu untuk mencapai tujuan karir yang diinginkan. Proses pengembangan karir yang terencana dan berkelanjutan, dengan peluang karir yang realistis, dapat membantu mengurangi risiko stres kerja pada karyawan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara iklim organisasi dan stres kerja, dengan koefisien korelasi sebesar -0,668. Artinya, semakin baik iklim organisasi, semakin rendah tingkat stres kerja. Iklim organisasi menyumbang 44,6% terhadap variabel stres kerja.

Menurut Robbins (2008) yang dikutip dalam penelitian Angelina & Ika (2016), iklim organisasi dapat menjadi penyebab stres kerja. Iklim organisasi mencakup aspek hubungan interpersonal, perilaku manusia, harapan, konflik antarindividu, dan peluang pertumbuhan dalam organisasi. Ketika iklim

organisasi tidak mendukung, karyawan akan merasa kurang nyaman, dan jika kondisi ini berlanjut, akan meningkatkan tekanan yang mengarah pada stres kerja.

Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan negatif signifikan dengan stres kerja, dengan koefisien korelasi sebesar $-0,523$. Ini berarti semakin baik pengembangan karir, semakin rendah tingkat stres kerja. Pengembangan karir memberikan kontribusi sebesar 27,3% terhadap variabel stres kerja.

Stres kerja yang dialami individu dapat memicu tekanan yang berdampak negatif, membuat individu merasa terbebani. Stres kerja dapat mengakibatkan penurunan kinerja, produktivitas, dan motivasi, serta berpotensi menyebabkan burnout jika tidak ditangani.

Setiap individu tentunya menginginkan jenjang karir yang jelas di tempat kerjanya. Namun, dalam kenyataannya, impian dan harapan untuk mencapai prestasi dan karir yang baik sering kali tidak tercapai, dan hal ini dapat memicu stres pada karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan adanya hubungan signifikan antara iklim organisasi (X1) dan pengembangan karir (X2) dengan stres kerja (Y), yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi $R = 0,742$ dengan $\text{sig} = 0,000 < 0,05$. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, menunjukkan adanya hubungan negatif signifikan antara iklim organisasi dan pengembangan karir dengan stres kerja. Kontribusi gabungan dari kedua variabel bebas tersebut terhadap stres kerja mencapai 55%. Dari hasil ini, masih terdapat faktor lain yang mempengaruhi stres kerja sebesar 45%, yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti pekerjaan, peran dalam organisasi, hubungan kerja, struktur organisasi, tuntutan eksternal, dan karakteristik individu.

Hubungan antara iklim organisasi dan stres kerja juga signifikan, dengan koefisien korelasi sebesar $-0,668$. Ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi, semakin rendah tingkat stres kerja, dan sebaliknya. Iklim organisasi berkontribusi sebesar 44,6% terhadap variabel stres kerja.

Terdapat hubungan signifikan antara pengembangan karir dengan stres kerja, dengan koefisien korelasi sebesar $-0,523$. Artinya, semakin baik pengembangan karir, semakin rendah tingkat stres kerja. Pengembangan karir memberikan kontribusi sebesar 27,3% terhadap variabel stres kerja.

REFERENCES

- Afra, Z., Ardia Putra. 2017. Work Stress On Nurses At Inpatient Public Hospital Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Fakultas Keperawatan*. Vol 2. No 4.
- Angelina, F.P., Ika Zenita Ratnaningsih. 2016. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Anggota Sat Lantas Polrestabes Semarang. *Jurnal Empati*. Vol 5. No 2.
- Anggraeiny, R., Yehezkiel, dan Masjaya. (2013). Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Pengembangan Produktivitas Daerah Disnakertrans Provinsi Kalimantan Timur. *Journal Administrative Reform*, 680–693.
- Azwar, S. 2012. *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maryatmi, A.S. 2021. *Well-Being Di Dunia Kerja*. Purwokerto: CV.Pena Persada.
- Rahman, D.F. 2013. Hubungan antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Intrinsik pada Karyawan CV. Sambung Nyowo di Yogyakarta. *Jurnal Fakultas Psikologi*.

- Robbins, S. P. 2004. *Teori organisasi, struktur, desain, dan aplikasi*. (Alih Bahasa: Tim Indeks). New Jersey: Prentice Hall.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan.
- Vandiya,V, Arum Etikariena, 2018. Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikogenesis*. Vol 6. No 1.
- Wahyuni, D., Hamidah Nayati Utami., Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Astra International, Tbk Daihatsu Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol 8. No 1.
- Waluyo, Minto. (2009). *Psikologi Teknik Industri*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Widianti, R.F, Mohammad Noor., Rita Kala Linggi. 2017. Kinerja Pegawai Puskesmas Dalam Pelayanan Kesehatan Di Kecamatan Sangatta Selatan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*. Vol 6. No 1