Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X **(Printed)**
5 (3) 2025, Page 13538-13545

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Subjective Well Being (swb) Perawat

Hairani Yainahu
Universitas Khairun Ternate, Indonesia
Corresponding Author: Hairani Yainahu Email: hairani@unkhair.ac.id

Published: November, 2025

ABSTRAK

Kesejahteraan subjektif, yang mencakup aspek kepuasan hidup, afek positif, dan afek negatif, sangat penting bagi perawat dalam menjalankan perannya dalam memberikan perawatan pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap SWB. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 82 perawat sebagai partisipan di Rumah Sakit X, Ternate. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25.00. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan SWB. Semakin positif persepsi perawat terhadap iklim organisasi, semakin tinggi tingkat SWB mereka.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Perawat, SWB

ABSTRACT

Subjective well-being, which includes aspects of life satisfaction, positive affect, and negative affect, is needed by nurses in carrying out their role in providing services to patients. This study aims to determine the effect of organizational climate on SWB. This study used a quantitative approach with 82 nurses as participants at X Hospital, Ternate. Data analysis was carried out using multiple linear regression with the help of SPSS version 25.00. The results showed that there was a significant influence between organizational climate and SWB, which means that the more positive the nurses' perceptions of organizational climate, the higher their SWB levels.

Keywords: Organizational Climate, Nurses, Swb

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sebagai salah satu unit garda terdepan, perawat masih belum memperoleh penghargaan yang layak dan kondisi kesejahteraannya sering tidak diperhatikan. Hal tersebut terlihat ketika dua organisasi profesi kesehatan yaitu Ikatan Bidan Indonesia (IBI) Maluku Utara (Malut) dan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) Kota Ternate, melaporkan salah satu akun facebook ke Polda Maluku Utara karena menghina profesi tenaga kesehatan dengan tuduhan menipu masyarakat dalam hal ketidaktahuan penanganan COVID 19 (Antaranews.com, 2020). Keadaan itu pada akhirnya menghasilkan ketidakadilan dan perlakuan diskriminatif terhadap profesi perawat. Namun di waktu yang bersamaan, perawat dituntut untuk terus meningkatkan mutu kerjanya agar pelayanan yang diberikan tetap profesional. Besarnya tugas dan tuntunan sebagai perawat membuat perawat lebih sering mengalami emosi negatif dibandingkan

emosi positif, misalnya mudah merasa tidak sabar saat memberikan pelayanan kepada pasien. (Sabiq & Miftahuddin, 2017).

Pekerjaan sebagai perawat memiliki keterkaitan dengan upaya menjaga kesehatan dan keselamatan pasien. Perawat harus mampu bersikap sopan, ramah, dan penuh kehangatan dalam melayani setiap pasien. dalam kondisi apapun. Dalam hal ini untuk dapat memperhatikan well-being pasien, perawat perlu menjaga well-being dalam dirinya sendiri, di antaranya adalah subjective well-being (Brajsa-Zganec, Lipovcan, Ivanovic, & Larsen, 2017). Menurut Yuliana dan Handoyo (2020) Akibat dari swb yang rendah pada perawat dapat menciptakan hubungan dengan orang lain kurang baik.

Swb merupakan evaluasi positif seseorang tentang kehidupannya sehingga individu tersebut akan merasakan kepuasan hidup karena lebih banyak merasakan emosi yang menyenangkan dibandingkan afek negatif (Diener, 2009). Yang dimaksud dengan evaluasi adalah menilai reaksi emosional terhadap kejadian dan melakukan penilaian kognitif terhadap tingkat kepuasan serta terpenuhinya kebutuhan. Penilaian kognitif bentuknya seperti individu puas terhadap keluarga, teman dan pekerjaan. Sedangkan reaksi emosional terbagi menjadi dua yaitu reaksi emosional positif dan negatif, reaksi emosional positif seperti merasa bersemangat, dan aktif. Reaksi emosional negative seperti mudah tersinggung, gelisah dan takut.

Menurut Diener (2009) terdapat dua aspek pokok dalam swb, dan yang pertama adalah komponen kepuasan hidup. menggambarkan sejauh mana individu dapat merasakan kebahagiaan saat menikmati pengalaman hidupnya. Tercapainya kepuasan hidup jika terdapat kesesuaian di antara harapan dan kenyataan. Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan di Rumah Sakit X Ternate dengan sembilan perawat tiga diantaranya mengatakan pencapaian terbesar dalam hidup mereka adalah merawat pasien hingga sembuh, sedangkan empat diantaranya mengatakan pencapaian terbesar mereka yaitu menjadi orang tua dan sisanya mengatakan mereka belum memiliki pencapaian terbesar dalam hidup mereka. Hasil wawancara di atas mengungkapkan bahwa masih ada perawat yang berpikiran belum mendapatkan hal penting yang diinginkan sepanjang hidup.

Kedua, komponen afektif dalam subjective well-being menggambarkan reaksi individu pada peristiwa dalam kehidupannya yang berdasarkan afek positif dan negatif. Afek positif adalah suasana hati individu yang menyenangkan, individu merasa bersemangat, aktif dan waspada (Diener, 2009). Sedangkan, emosi tidak positif adalah suasana hati individu yang kurang enak dan mewakili respon negatif dari pengalaman individu terhadap kehidupan, respon negatif tersebut dituangkan dengan adanya rasa marah, sedih, cemas, stres, frustasi, rasa bersalah, malu, iri hati, dan takut. Hal tersebut juga dialami oleh kesembilan perawat yang diwawancara yaitu enam dari sembilan subjek mengatakan ketidakkoperatifan pasien dan keluarga pasien menjadi faktor mereka menjadi marah atau kesal saat bekerja. Faktor lainnya yaitu memiliki teman kerja yang malas sehingga kesembilan subjek mengakui hal tersebut berdampak tidak baik pada dirinya sendiri dan lingkungannya karena pekerjaan menjadi kacau, pekerjaan yang mudah dikerjakan menjadi pekerjaan yang berat untuk diselesaikan, pelayanan yang diberikan tidak maksimal,

pekerjaan menjadi tertunda, dan tidak bersemangat dalam bekerja. rgumentasi ini turut didukung oleh studi yang dikerjakan oleh Sabiq dan Miftanuddin. (2017) bahwa perawat lebih cenderung menunjukkan afek negatif dibandingkan afek positif, isalnya kurang mampu bersabar saat memberikan layanan kepada pasien maupun keluarganya. Dari hasil wawancara dan didukung oleh penelitian terdahulu dikatakan perawat lebih cenderung menunjukkan emosi tidak positif dibandingkan emosi positif. Maka, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang SWB perawat.

Banyak hal yang mempengaruhi swb individu. Salah satu aspek yang mempengaruhi swb yaitu iklim organisasi (Ekamaya & Puspitadewi, 2019). McNabb dan Sepic (1995) berpendapat agar organisasi dapat berkinerja tinggi, iklim organisasi menjadi peran penting. Iklim organisasi membentuk norma-norma, nilai-nilai, perasaan dan perilaku orang di lingkungan kerja. Menurut pandangan Lussier (2005) iklim organisasi diartikan sebagai persepsi para individu yang ada dalam organisasi mengenai kondisi lingkungan kerja internal yang mereka rasakan, dan hal tersebut akan berpengaruh pada perilaku mereka.. Owens (1995) mengemukakan dimensi iklim organisasi terbagi menjadi empat yaitu; psikologikal, struktural, sosial, dan administratif.

Litwin dan Stringer (Hardjana, 2006) mengungkapkan bahwa iklim instansi dapat diukur berdasarkan enam dimensi. Struktur, mendefinisikan perasaan karyawan di organisasi secara baik dan memiliki pengertian jelas perihal peran serta tanggung jawab mereka. Struktur yang kuat muncul ketika karyawan merasa pekerjaannya memiliki batasan dan definisi yang jelas. Namun, struktur menjadi lemah saat individu-individu mempersepsikan terkait ketidakkejelasan tentang siapa yang bertanggung jawab atas pekerjaan tertentu dan siapa berhak memutuskan. Kedua, standar-standar serta penilaian terhadap perasaan tertekan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan kebanggaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik. Aturan-aturan tersebut meliputi situasi kerja yang dirasakan individu-individu dalam organisasi. Jika karyawan senantiasa berupaya menemukan strategi untuk memperbaiki kinerja, maka standar dinilai tinggi. Sebaliknya, standar rendah menunjukkan rendahnya harapan terhadap performa.

Ketiga, tanggung jawab, mendiskripsikan perasaan bahwa karyawan mampu memimpin dirinya sendiri serta mengambil keputusan tanpa meminta pandangan orang lain. Termasuk dalam tanggung jawab yaitu kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingkat tanggung jawab yang besar membuat karyawan terdorong untuk mengatasi kendala secara mandiri, sementara tingkat tanggung jawab yang rendah menunjukkan bahwa melakukan eksperimen dengan metode baru dan mengambil risiko bukan sesuatu yang diharapkan. eempat, aspek penghargaan mencerminkan persepsi bahwa karyawan merasa diapresiasi ketika mereka berhasil melaksanakan pekerjaannya secara baik. Bentuk penghargaan ini dapat berupa kompensasi atau upah yang diterima setelah tugas selesai. Penghargaan tinggi menunjukkan bahwa penilaian pemberian imbalan didasarkan pada standar yang jelas dan dapat disertai kritik atau hukuman

jika hasil kerja kurang memadai. Sementara penghargaan rendah menandakan bahwa meski pekerjaan dilakukan dengan baik, imbalan yang diterima tidak stabil atau tidak menentu.

Kelima, dukungan, mengindikasikan emosi individu terkait kepercayaan dan ketergantungan yang terjadi dalam tim bekerja. Termasuk dukungan yaitu kaitan dengan tim kerja yang lain. Dukungan tinggi yaitu jika individu berpandang mereka adalah bagian dari kelompok kerja maka akan berdampak baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan dukungan rendah yaitu individu merasa tidak berguna. Keenam, komitmen, mengindikasikan perasaan bangga sebagai anggota organisasi. Termasuk komitmen yaitu pandangan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Komitmen yang kuat berarti karyawan memiliki kesetiaan pribadi terhadap organisasinya. Sebaliknya, rendahnya komitmen mencerminkan sikap acuh atau ketidakpedulian karyawan terhadap organisasi dan tujuannya.

Pandangan individu mengenai iklim organisasi didasarkan pada tingkat kesesuaian antara kebutuhan pribadinya dengan fasilitas atau pemenuhan yang diberikan organisasi (Way, Reddy & Rhodes, 2007). Iklim organisasi mempengaruhi anggota organisasi berperilaku (Setiawan, 2015). Individu yang merasa nyaman dengan kondisi di tempat kerja berpotensi memunculkan sikap positif, seperti adanya energi dan semangat dalam melakukan pekerjaan dan pola interaksi dengan lingkungan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan Hartanto dan Kurniawan (2015) hal ini ada kaitan yang positif antara iklim organisasi dengan swb. kibatnya, iklim organisasi yang positif akan mendukung meningkatnya subjective well-being karyawan, sedangkan iklim organisasi yang negatif dapat menyebabkan subjective well-being menjadi rendah.

Melihat uraian latar belakang yang diperoleh dari wawancara dan didukung oleh hasil penelitian terdahulu, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelaahan lebih lanjut tentang swb dan variabel yang mempengaruhi yaitu iklim organisasi..

METODE PENELITIAN

Partisipan

Penentuan partisipan penelitian ini didasarkan pada beberapa pertimbangan, salah satunya yaitu perawat yang sudah menjadi pegawai permanen dan menjalani masa kerja lebih dari satu tahun di Rumah Sakit X Ternate. Total responden adalah 82 perawat Rumah Sakit X Ternate.

Desain

Studi ini dilaksanakan dengan metode kuantitatif serta menggunakan desain penelitian yang berfokus pada hubungan kausalitas satu arah. Metode analisis yang dipakai adalah korelasi parsial untuk mengamati kaitan antara iklim organisasi dengan swb perawat.

Instrumen

Skala subjective well-being komponen afek peneliti mengadaptasi dari Watson, Clark & Tellegen (1988). Sedangkan komponen kepuasan hidup peneliti mengadaptasi dari Diener, Emmons, Larsen & Griffin (1985). Penyesuaian skala afek dan kepuasan hidup ke Bahasa Indonesia dilakukan dengan metode translasi dua kali, dimulai dari penerjemahan Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia, lalu diterjemahkan lagi ke Bahasa Inggris. Diperoleh nilai koefisien reliabilitas skala afek sebesar 0,936 sedangkan koefisien reliabilitas skala kepuaan hidup sebesar 0,939. Komponen afek sebanyak 20 butir aitem dan kepuasan hidup sebanyak 5 butir aitem. Komponen afek memiliki 5 pilihan jawaban yaitu tidak pernah (TP), jarang (J), kadang- kadang (K), sering (S), dan selalu (S). Pemberian skor dimulai dari angka satu sampai lima. Komponen kepuasan hidup ada tujuh pilihan jawaban yaitu (STS, (TS), (ATS), (N), (AS), (S), dan (SS). Pemberian skor dimulai dari angka satu sampai tujuh.

Peneliti mengadopsi skala iklim organisasi dari (Jamilah, 2017). Beberapa pertanyaan dimodifikasi agar sesuai dengan konteks Rumah Sakit. Skala ini terdiri dari 24 butir aitem. Diperoleh nilia koefisien reliabilitas 0,964. Pilihan jawaban yang disediakan untuk setiap aitem responden dapat memilih satu dari 5 alternatif jawaban: STS, TS, N, S, SS.

Prosedur

Proses perijinan dilakukan dengan menyampaikan surat permohonan penelitian dari kepada Kepala Dinas PTSP untuk melakukan penelitian di RS X Ternate. Setelah mendapatkan izin dari Kepala Dinas PTSP, kemudian menyerahkan surat izin penelitian kepada Direktur RS X Ternate. Langkah awal setelah mendapatkan izin dari Direktur RS X Ternate yaitu persiapan untuk melakukan penyebaran skala pengumpulan data. Proses pelaksanaan pengumpulan data menggunakan skala. Skala diberikan kepada perawat RS X Ternate yang merupakan pegawai tetap dan masih aktif bekerja serta tersebar di seluruh departemen atau divisi. Penyebaran skala diberikan pada perawat dengan jumlah subjek 82. Selain itu, di dalam skala tersebut juga tersedia informed consent untuk kesediaan menjadi partisipan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model or Measurement Model

Gambaran umum mengenai subjective well being dapat dilihat pada Tabel 1, data subjective well-being yang menggunakan skala afek dan kepuasan hidup diperoleh afek sebanyak 4 perawat (5%) kategori tinggi, 67 perawat (82%) kategori sedang dan 11 perawat (13%) kategori rendah. Sedangkan kepuasan hidup 7 perawat (9%) berada pada kategori tinggi, 55 perawat (67%) kategori sedang dan sebanyak 20 perawat (24%) kategori rendah. Hal ini memperlihatkan bahwa swb subjek penelitian mayoritas subjek tergolong sedang.

Tabel 1 Gambaran umum subjective well being (afek)

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	88 <	4	5
Sedang	56 – 88	67	82
Rendah	< 56	11	13
Total		82	100

Tabel 2. Gambaran umum subjective well being (kepuasan hidup)

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	30 <	7	9
Sedang	10 – 30	55	67
Rendah	< 10	20	24
Total		82	100

Gambaran umum mengenai iklim organisasi dapat dilihat pada Tabel 3, data iklim organisasi diperoleh sebanyak 8 perawat (10%) kategori tinggi, 56 perawat (68%) kategori sedang dan 18 perawat (22%) kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi rata-rata dipersepsi oleh mayoritas subjek penelitian tergolong sedang.

Tabel 3. Gambaran umum iklim organisasi

Kategori	Kriteria	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	87 <	8	10
Sedang	43 – 87	56	68
Rendah	< 43	18	22
Total		82	100

Studi ini, peneliti melakukan uji hipotesis dengan teknik uji korelasi parsial untuk mengetahui apakah variabel X mampengaruhi variabel Y.

Tabel 4 koefisien pengaruh iklim organisasi (X) kepada subjective well being (Y)

Variabel	t	Sig.	Beta	Zero- order	Partial correlations
Iklim Organisasi	2,233	0,028	0,261	0,657	0,245

Dari hasil analisis diperoleh nilai beta 0,261, t sebesar 2,233, partial correlations 0,245 dengan nilai signifikansi p=0,028 (p<0,05) yang berarti signifikan, maka diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara iklim organisasi terhadap swb. Sumbangan efektif (SE) iklim organisasi terhadap swb sebesar 17,15%. Hal ini berarti terdapat 82,5% variabel lain yang mempengaruhi swb dan tidak menjadi variabel penelitian.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dengan swb. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dan swb, semakin tinggi perawat

memandang iklim organisasi baik maka semakin tinggi pula swb perawat di RS X Ternate. Sebaliknya semakin tinggi perawat mempersepsikan iklim organisasi tidak baik maka semakin rendah pula swb perawat di RS X Ternate. Penelitian Vitalla, Tanskanen, dan Santti (2015) iklim organisasi berhubungan secara positif dan siggnifikan dengan tingkat subjective well-being karyawan di tempat penitipan anak. Iklim organisasi yang positif seperti saling menghargai antar rekan kerja dan pendelegasian tugas dari pimpinan yang sesuai dengan kemampuan. Hal ini sesuai dengan wawancara awal, perawat mempersepsikan iklim organisasi di Rumah Sakit sudah baik karena terciptanya faktor dukungan sosial yang merupakan salah satu dimensi dukungan iklim organisasi. Contoh faktor dukungan sosial yang tercipta di Rumah Sakit yaitu antar perawat saling memberikan motivasi positif dalam menyelesaikan tugas, dan rekan-rekan memberikan ucapan selamat ketika ada rekan kerja yang mendapatkan penghargaan.

Hasil penelitian Ekamaya dan Puspita Dewi (2019) mengungkapkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan signifikan dengan swb. Artinya tingkat swb yang baik didukung oleh iklim organisasi yang dipersepsi baik. Terciptanya iklim organisasi yang mendukung, cenderung membuat individu bahagia untuk bekerja di tempat tersebut. Selain itu Rahayuningsih (2024) mendapati hasil bahwa iklim organisasi merupakan pendukung utama untuk meningkatkan subjective well being dibandingkan faktor usia dan masa kerja. Sehingga menurut Rahyuningsih (2024) lingkungan kerja yang jelas, suportif, dan komunikatif dapat meningkatkan subjective well being.

KESIMPULAN

Hasil penelitian mengenai hubungan iklim organisasi dengan swb perawat menunjukkan bahwa pengaruh yang terjadi adalah positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap swb perawat, semakin tinggi perawat mempersepsi iklim organisasi baik maka semakin tinggi pula juga swb perawat di RS X Ternate dan jika persepsi perawat terhadap iklim organisasi makin negatif, maka swb yang dimilikinya di RS X Ternate akan semakin rendah.

REFERENSI

Antaraanews. (2020). PPNI Ternate dan IBI Laporkan Akun Penghina Perawat dan Bidan Ke Polda. Diunduh dari https://ambon.antaranews.com/berita/76378/ppni-ternate-dan-ibi laporkan-akun penghina perawat-dan-bidan-ke-polda-malut.

Brajsa-Zganec, A., Lipovcan, L. K., Ivanovic, D., & Larsen, Z. P. (2017). Well-being of nursing students: role of affect regulation, self-esteem, family cohesion and social support. The Open Public Health Journal, 10(1), 69-79.

Diener, E. (2009). The science of well-being: The collected works of Ed Diener. Netherlands: Springer.

Jamilah, S. (2017). Pengaruh iklim organisasi dan keadilan organisasi terhadap organizational citizenship behavior. Tesis. Fakultas Psikologi. Universitas Sumatera Utara.

Lussier, N, Robert. (2005). Human Relations in Organization. Applications and Skill Building. New York : Mc Graw Hill.

McNabb, D. E., & Sepic, F. T. (1995). Culture, climate, and total quality management: Measuring readiness for change. Public Productivity & Management Review, 18(4) 369-385.

Owens, Robert G. (1995). Organizatoinal Behavior in Education. Boston : Allyn and Bacon.

Sabiq, Z., & Miftahuddin. (2017). Pengaruh optimisme, dukungan sosial, dan faktor demografis terhadap kesejahteraan subjektif pada perawat. JP3I, VI(2), 183–196.

Setiawan. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Psikis Jurnal Psiikologi Islami, 1(1), 23-32.

Viitala, R., Tanskanen, J. and Säntti, R. (2015), "The connection between organizational climate and well-being at work", International Journal of Organizational Analysis, Vol. 23 No. 4, pp. 606-620.

Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PAANAS scales. Journal of personality and social psychology, 54(6), 1063-1070.

Way, N., Reddy, R., & Rhodes, J. (2007). Students' perceptions of school climate during the middle school years: Associations with trajectories of psychological and behavioral adjustment. American journal of community psychology, 40(3-4), 194-213.