

SKRIPSI

**GAMBARAN IKLIM ORGANISASI YANG MENDUKUNG INOVASI
DI RSUD HAJI PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Disusun dan diajukan oleh

ANDI HASRI AINUNG

K11116509



**DEPARTEMEN MANAJEMEN RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TIM PENGIJI

LEMBAR PENGESAHAN

**GAMBARAN IKLIM ORGANISASI YANG MENDUKUNG
INOVASI DI RSUD HAJI PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Disusun dan diajukan oleh

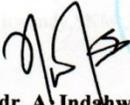
**ANDI HASRI AINUNG
K11116509**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin pada tanggal 5 Januari 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan.

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Dr. dr. A. Indahwati Sidin., MHSM
Nip. 119731016 200012 2 001


Rini Anggraeni, SKM., M.Kes
Nip. 1977031 200212 2 001

Mengetahui,
Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin



Dr. Suriah, SKM., M.Kes
Nip. 19740520 200212 2 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari
Selasa, tanggal 5 Januari 2021.

Ketua : Dr.dr.Hj. A. Indahwaty Sidin,MHSM (.....)

Sekretaris : Rini Anggraeni,SKM.,M.Kes (.....)

Anggota :

Dr. Irwandy,SKM.,M.ScPH.,M.Kes (.....)

Suci Rahmadani,SKM.,M.Kes (.....)

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Andi Hasri Ainung
NIM : K11116509
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

Gambaran Iklim Organisasi Yang Mendukung Inovasi di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa skripsi yang saya tulis ini benar benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 5 Januari 2021

Yang Menyatakan



Andy Hasri Ainung

RINGKASAN

**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
MANAJEMEN RUMAH SAKIT
MAKASSAR, DESEMBER 2020**

ANDI HASRI AINUNG

“Gambaran Iklim Organisasi yang Mendukung Inovasi di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020”

(xiv + 118 halaman + 83 tabel + 2 gambar + 5 lampiran)

Iklim organisasi adalah kondisi psikologis yang berlaku di organisasi. Hal tersebut berdasarkan pada perilaku, sikap, dan perasaan yang umum di dalam organisasi yang mempengaruhi proses organisasi serta hasil dari organisasi. RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan selama satu tahun terakhir ini hanya memiliki 1 inovasi saja. Dalam Surat keputusan Gubernur Sulawesi Selatan yang sementara sedang disusun menyatakan bahwa setiap UPTD diwajibkan memiliki minimal 1 inovasi tiap tahun. Kurangnya inovasi yang dilakukan di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan dapat disebabkan karena keadaan iklim organisasi yang kurang mendukung, untuk itu perlu melihat selanjutnya bagaimana iklim organisasi mendukung inovasi dalam RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Gambaran Iklim Organisasi yang Mendukung Inovasi di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif dengan total 83 responden. Untuk menentukan besarnya sampel masing-masing menurut unit kerja pegawai digunakan metode *Proportional Random Sampling*. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan SPSS secara univariat.

Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan gambaran iklim organisasi yang mendukung inovasi di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan berada pada kategori tinggi 100% dengan variabel tantangan 100% (tinggi), kebebasan 95.2% (tinggi), kepercayaan 100% (tinggi), ide *time* 92.8% (tinggi), Humor 97.6% (tinggi), konflik 100% (rendah), dukungan ide 100% (tinggi), perdebatan 97.6% (tinggi) dan pengambilan risiko 85.5% (tinggi). Sehingga RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan perlu mempertahankan iklim organisasi yang dimiliki dan mempertinggi hal-hal yang dapat mempengaruhi iklim serta menciptakan iklim organisasi yang tinggi untuk mendukung terciptanya inovasi di rumah sakit.

Daftar Pustaka: 166

Kata Kunci : Iklim Organisasi, inovasi, rumah sakit

ABSTRACT

HASANUDDIN UNIVERSITY
FACULTY OF PUBLIC HEALTH
HOSPITAL MANAGEMENT
MAKASSAR, DECEMBER 2020

ANDI HASRI AINUNG

“Description Of The Climate Of Organizations That Support Innovation In RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan”

(xxi++83 tabel + 2 pictures + 5 attachments)

Organizational climate is a psychological condition that applies in the organization. It is based on the general behaviors, attitudes and feelings within the organization that affect organizational processes and organizational outcomes. RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan survived this past year only has one innovation. In the Sulawesi Selatan Governor's Decree, which is currently being drafted, states that each UPTD is required to have at least 1 innovation per year. The lack of innovation carried out in the RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan can be caused by the condition of the organizational climate that is not supportive, for that it is necessary to see further how the organizational climate supports innovation in the RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

The purpose of this study was to determine description of the climate of organizations that support innovation in RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

This type of research is a descriptive study with a direct approach quantitative with a total of 83 respondents. To determine the size of each sample according to the employee's work unit, the Proportional Random Sampling method is used. Data collected then analyzed using SPSS univariate.

The results of this study show an overview of the organizational climate that supports innovation in the RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan in the 100% good category with the challenge variable 100% (good), 95.2% freedom (good), 100% trust (good), ideas time 92.8% (good), humor 97.6% (good), conflict 100% (not good), idea support 100% (good), debates 97.6% (good) and risk taking 85.5% (good). So that RSUD Haji South Sulawesi Province needs to maintain its organizational climate and improve things that can affect the climate and create a good organizational climate to support innovation in hospitals.

Bibliography: 166

Keywords: Organizational climate, innovation, hospital

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT karena dengan izin dan rahmat-Nyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul ***“Gambaran Iklim Organisasi yang Mendukung Inovasi di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020”***. Shalawat serta salam tidak lupa tercurahkan bagi Rasulullah SAW teladan umat manusia sepanjang masa, pembawa dari masa kebodohan ke masa yang penuh dengan ilmu pengetahuan dan jalan kebenaran. Proposal penelitian merupakan langkah awal dalam penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program S1 Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Terima kasih sebesar-besarnya kepada Ibu **Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM** selaku dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan nasehat dan arahan kepada penulis selama menjalankan studi S1 di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar dan Ibu **Rini Anggraeni, SKM., M.Kes,** selaku dosen pembimbing II yang telah banyak mencurahkan tenaga dan pikirannya, meluangkan waktunya yang begitu berharga untuk memberi bimbingan dan pengarahan dengan tinggi, dan memberikan dukungan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis juga ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Hasanuddin Makassar **Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, MA** dan seluruh Wakil Rektor dalam lingkungan Universitas Hasanuddin.
2. Bapak **Dr. Aminuddin Syam, SKM., M.Kes, M.Med.Ed** selaku dekan beserta seluruh dosen dan karyawan yang telah memberikan bantuan fasilitas selama penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.
3. Ibu **Dr. Suriah, SKM., M.Kes** selaku ketua program studi Fakultas Kesehatan Masyarakat.
4. Bapak **Dr. Irwandy, SKM., M.ScPH, M.Kes** selaku Ketua Departemen Manajemen Rumah Sakit.
5. Bapak **Dr. Ridwan Mochtar Thaha, M. Sc.** selaku Penasihat Akademik yang telah mengayomi masalah *civitas akademika* penulis selama mengikuti pendidikan di FKM Universitas Hasanuddin.
6. Bapak **Dr. Irwandy, SKM., M.ScPH, M.Kes** selaku penguji I dan Ibu **Suci Rahmadani, SKM., M.Kes** selaku penguji II yang telah memberikan bimbingan dan arahan selama ini demi kesempurnaan tulisan ini.
7. Seluruh Dosen Departemen Manajemen Rumah Sakit yang telah banyak memberikan ilmu kepada penulis serta **Ibu Ija, Kak Rani** dan **Kak Fuad** selaku Staf Departemen Manajemen Rumah Sakit yang telah memfasilitasi dan membantu selama ini

8. **Direktur, Kepala Instalasi/Unit dan para staf RSUD Dr. Haji Provinsi Sulawesi Selatan** terima kasih atas bantuan dan kerja sama yang telah diberikan dalam proses penelitian.
9. Adik-adik tersayang (**Ega, Adel, Annisa, Akbar, Yusuf, Zulfana, Rifat Dan Kaisan**) yang selalu mejadi penyemagat untuk penulis.
10. Saudara-saudariku **FMS 21** yang tetap selalu ada menemani penulis dalam suka maupun duka.
11. Saudaraku **Besse Nie'ma** yang sudah menemani penulis dalam berbagai kegiatan dan menjadi tempat berkeluh kesah.
12. Keluarga tak sedarahku Hoa (**Del,Mala,Ifah,Tul,Yuki, Mega, Iren**) yang sudah menemani penulis sejak maba dan mejadi tempat penulis berkeluh kesah.
13. Sobat seperjuangan skripsi (**Puput, Salsya, dan Wiwik**) terima kasih telah menjadi teman berproses dalam tugas akhir.
14. Teman berkeluh kesah **Savira dan Puput** yang bertinggi hati dan sabar untuk *sharing* membahas tugas akhir ini.
15. **Sobat Booyah (Darwin,Eca, Salsya, Ummu, Puput)** yang sudah menemani penulis dalam berbagai kegiatan booyah dan udah menjadi penyemangat penulis.
16. Teman-teman seperjuangan angkatan **2016 Goblin** dan khususnya teman-teman seperjuangan **MRS 2016** terima kasih atas kenangan dan pengalaman dan perjuangan yang telah dilewati bersama dari awal menjadi mahasiswa baru hingga menjadi mahasiswa tingkat akhir.

17. Teman-teman **Magang RS Unhas (Dwi, Eca, Yuki dan Ela)** yang sudah menemani penulis dan selalu membantu penulis dalam proses magang dan berlanjut sampai saat ini.
18. **Sahabat LDR (Daus, Dian, Ferial, Indah, Isla dan deny)** yang selalu menemani penulis secara online dalam mengerjakan tugas akhir ini dan tetap selalu menjadi penyemangat penulis.
19. Teman-teman **PBL** Kelurahan Mattompodalle Kecamatan Polongbangkeng Utara Kabupaten Takalar dan teman-teman **KKN** Tematik Kerja Sama Pemerintah Parepare gel. 102 Kelurahan Galung Maloang terima kasih karena telah tulus sabar menerima dan menjaga penulis yang senantiasa tumbang di setiap kegiatan.

Hambatan dan tantangan dihadapi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini, namun berkat ketabahan, kesabaran, dan dukungan yang begitu besar dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Segala wujud cinta dan kasih sayang saya persembahkan skripsi ini khusus untuk Kakek tersayang **H. Andi Galigo** yang telah menjadi teladan untuk saya dan Nenek tersayang **Hj. Besse Rugaiya** yang telah mendukung penulis dan mejadi motivasi penulis untuk menyeleaikan tugas akhir ini, dan Ibu sayang **Hj. Andi Dalaela** terima kasih telah menjadi ibu sekaligus sahabat yang terus mendampingi dalam kondisi apapun. Terima kasih juga kepada keluarga besar yang tidak henti-hentinya memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalasnya dengan hal yang lebih tinggi. Aamiin Ya Robbal Alamin. Sebagai manusia biasa yang tidak luput dari khilaf, penulis

menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis memohon maaf, serta dengan kerendahan hati menerima kritik dan saran yang membangun dari pembaca.

Demikianlah, semoga penelitian ini bermanfaat bagi siapapun yang membacanya dan khususnya untuk penulis.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, Desember 2020

Penulis

DAFTAR ISI

RINGKASAN	ii
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	ii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
DAFTAR SINGKATAN	viii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
1. Tujuan Umum.....	5
2. Tujuan Khusus.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
1. Manfaat Ilmiah	6
2. Manfaat Intitusi	6
3. Manfaat Praktik	6
BAB II.....	8
TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Tinjauan Tentang Iklim Organisasi.....	8
1. Pengertian Iklim Organisasi	8
2. Dimensi Iklim Organisasi.....	9
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	16
B. Tinjauan Tentang Rumah Sakit.....	17

1. Definisi Rumah Sakit	17
2. Fungsi Rumah Sakit	18
3. Tugas Rumah Sakit	19
4. Jenis dan Klasifikasi Rumah Sakit	8
C. Matriks Penelitian Terdahulu	24
D. Kerangka Teori.....	32
BAB III	33
KERANGKA KONSEP.....	33
A. Dasar Pemikiran Variabel	33
B. Kerangka Konsep.....	35
C. Definisi Operasional.....	36
BAB IV	42
METODOLOGI PENELITIAN.....	42
A. Jenis penelitian.....	42
B. Lokasi penelitian	42
1. Lokasi Penelitian	42
2. Waktu Penelitian	42
C. Populasi Penelitian.....	42
1. Populasi	42
2. Sampel	42
D. Teknik Pengumpulan Data.....	45
1. Data Primer.....	45
2. Data Sekunder	45
2. Analisis Data	47
3. Penyajian Data.....	47
F. Instrumen Penelitian.....	47
BAB V.....	53
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53

A. Hasil Penelitian	53
1. Karakteristik Responden	53
2. Analisis Univariat Variabel Penelitian.....	56
B. Pembahasan.....	124
C. Keterbatasan penelitian	153
BAB VI	151
PENUTUP.....	151
A. Kesimpulan	151
B. Saran.....	152
DAFTAR PUSTAKA	154
LAMPIRAN.....	28
Lampiran 1. Informed Consent dan Kuesioner Penelitian	160
Lampiran 2. Hasil Analisis Data Penelitian	166
Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian	214
Lampiran 4. Surat-surat	216
Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup	220

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Matriks Penelitian Terdahulu	24
Tabel 2. Definisi Operasional	36
Tabel 3 Jumlah Sampel Masing-masing Subpopulasi Penelitian	44
Tabel 4. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kelompok Umur di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020.....	53
Tabel 5. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin di	53
Tabel 6. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pendidikan Terakhir di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020	53
Tabel 7. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020.....	54
Tabel 8. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Unit Kerja di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020.....	54
Tabel 9. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Status Pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020.....	56
Tabel 10. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Tantangan di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020.....	57
Tabel 11. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Tantangan berdasarkan Kelompok Umur Pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020.....	58
Tabel 12. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Tantangan berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai di RSUD	58
Tabel 13. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Tantangan berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai di	59
Tabel 14. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Tantangan berdasarkan Masa Kerja Pegawai di RSUD	59
Tabel 15. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Tantangan berdasarkan Unit Kerja Pegawai di RSUD Haji.....	60
Tabel 16. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Tantangan berdasarkan Status Pegawai di RSUD Haji.....	61
Tabel 17. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pernyataan Tantangan.....	63
Tabel 18. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Kebebasan di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.....	64
Tabel 19. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Kebebasan berdasarkan Kelompok Umur Pegawai di RSUD.....	65
Tabel 20. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Kebebasan berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai di RSUD	66

Tabel 21. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Kebebasan berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai di	66
Tabel 22. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Kebebasan berdasarkan Masa Kerja Pegawai di RSUD	67
Tabel 23. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Kebebasan berdasarkan Unit Kerja Pegawai di RSUD Haji	68
Tabel 24. Distribusi Frekuensi Responden Terhadap Dimensi Kebebasan berdasarkan Status Pegawai di RSUD Haji	69
Tabel 25. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pernyataan Kebebasan di RSUD Haji.....	71
Tabel 26. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Kepercayaan di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan	72
Tabel 27. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Kepercayaan berdasarkan Kelompok Umur Pegawai	73
Tabel 28. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Kepercayaan berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai di RSUD	73
Tabel 29. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Kepercayaan berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai di RSUD Haji	74
Tabel 30. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Kepercayaan berdasarkan Masa Kerja Pegawai di RSUD Haji	75
Tabel 31. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Kepercayaan berdasarkan Unit Kerja Pegawai di RSUD Haji	75
Tabel 32. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Kepercayaan berdasarkan Status Pegawai di RSUD Haji.....	77
Tabel 33. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pernyataan Kepercayaan di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020.....	77
Tabel 34. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Ide <i>Time</i> di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020.....	78
Tabel 35. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Ide <i>Time</i> Berdasarkan Kelompok Umur Pegawai di RSUD Haji.....	79
Tabel 36. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Ide <i>Time</i> berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai di RSUD Haji	80
Tabel 37. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Ide <i>Time</i> berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai di RSUD Haji	80
Tabel 38. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Ide <i>Time</i> berdasarkan Masa Kerja Pegawai di RSUD Haji	81

Tabel 39. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Ide Time berdasarkan Unit Kerja Pegawai di RSUD Haji	81
Tabel 40. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Ide <i>Time</i> berdasarkan Status Pegawai di RSUD Haji	83
Tabel 41. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pernyataan Ide <i>Time</i>	85
Tabel 42. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Humor di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.....	86
Tabel 43. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Humor berdasarkan Kelompok Umur Pegawai di RSUD Haji.....	87
Tabel 44. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Humor berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai di RSUD Haji	88
Tabel 45. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Humor berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai di RSUD Haji	88
Tabel 46. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Humor berdasarkan Masa Kerja Pegawai di RSUD Haji.....	89
Tabel 47. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Humor berdasarkan Unit Kerja Pegawai di RSUD Haji.....	89
Tabel 48. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Humor berdasarkan Status Pegawai di RSUD Haji	91
Tabel 49. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pernyataan Humor di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020.....	93
Tabel 50. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Konflik di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.....	94
Tabel 51. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Konflik berdasarkan Kelompok Umur Pegawai di RSUD Haji.....	95
Tabel 52. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Konflik berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai di RSUD Haji	95
Tabel 53. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Konflik berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai di RSUD Haji	96
Tabel 54. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Konflik berdasarkan Masa Kerja Pegawai di RSUD Haji.....	96
Tabel 55. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Konflik berdasarkan Unit Kerja Pegawai di RSUD Haji	97
Tabel 56. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Konflik berdasarkan Status Pegawai di RSUD Haji.....	99
Tabel 57. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pernyataan Konflik	100

Tabel 58. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Dukungan Ide di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan	101
Tabel 59. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Dukungan Ide berdasarkan Kelompok Umur Pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020	102
Tabel 60. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Dukungan Ide berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai di RSUD Haji	102
Tabel 61. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Dukungan Ide berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2020	103
Tabel 62. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Dukungan Ide berdasarkan Masa Kerja Pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020	103
Tabel 63. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Dukungan Ide berdasarkan Unit Kerja Pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020	104
Tabel 64. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Dukungan ide berdasarkan Status Pegawai di RSUD Haji	105
Tabel 65. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pernyataan Dukungan Ide di RSUD Haji Sulawesi Selatan Tahun 2020	107
Tabel 66. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Perdebatan di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan	108
Tabel 67. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Perdebatan berdasarkan Kelompok Umur Pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020	109
Tabel 68. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Perdebatan berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020	108
Tabel 69. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Perdebatan berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai di RSUD Haji	108
Tabel 70. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Perdebatan berdasarkan Masa Kerja Pegawai di RSUD Haji	109
Tabel 71. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Perdebatan berdasarkan Unit Kerja Pegawai di RSUD Haji	109
Tabel 72. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Perdebatan berdasarkan Status Pegawai di RSUD Haji	111
Tabel 73. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pernyataan Perdebatan di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020	114
Tabel 74. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Pengambilan Risiko di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan	115

Tabel 75. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Pengambilan Risiko berdasarkan Kelompok Umur Pegawai di RSUD Haji.....	116
Tabel 76. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Pengambilan Risiko berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai di RSUD Haji	116
Tabel 77. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Pengambilan Risiko berdasarkan Tingkat Pendidikan Pegawai di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020	117
Tabel 78. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Pengambilan Risiko berdasarkan Masa Kerja Pegawai di RSUD Haji	118
Tabel 79. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Pengambilan Risiko berdasarkan Unit Kerja Pegawai di RSUD Haji	118
Tabel 80. Distribusi Responden Terhadap Dimensi Pengambilan Risiko berdasarkan Status Pegawai di RSUD Haji	120
Tabel 81. Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Pernyataan Pengambilan Risiko di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2020	122
Tabel 82. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kategori Iklim Organisasi di RSUD Haji.....	123

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Konsep Teori.....	32
Gambar 2. Kerangka Konsep.....	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Informed Consent dan Kuesioner Penelitian	160
Lampiran 2. Hasil Analisis Data Penelitian	166
Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian	214
Lampiran 4. Surat-surat.....	216
Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup.....	220

DAFTAR SINGKATAN

WHO	= <i>World Health Organization</i>
VUCA	= (<i>Volatile, Uncertainty, Complexity Dan Ambiguity</i>)
RSUD	= Rumah Sakit Umum Daerah
SIM	= Sistem Informasi Manajemen
UPTD	= Unit Pelaksana teknis Dinas
SOQ	= <i>Situational Outlook Questionnaire</i>
Prov Sul-Sel	= Provinsi Sulawesi Selatan
UU	= Undang-undangn
RI	= Republik Indonesia
Menkes	= Menteri kesehatan
SK	= Surat Keputusan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Iklm organisasi adalah kondisi psikologis yang berlaku di organisasi. Hal tersebut berdasarkan pada perilaku, sikap, dan perasaan yang umum di dalam organisasi yang mempengaruhi proses organisasi serta hasil dari organisasi (Ekvall, 1999). Sedangkan menurut Porzse *et al.*, (2012) iklim organisasi adalah pendorong utama peningkatan aktivitas inovatif dalam organisasi. Iklim organisasi memberikan dampak yang besar terhadap inovati dan kreativitas pekerja dalam lingkungan kerjanya.

Stringer, (2002) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota dalam organisasi dimana ia bekerja dengan pandangan dan perasaannya, misalnya saat inovasi penataan ruang kerja telah dilazkukan dengan tinggi, maka perasaan orang-orang yang bekerja di dalam ruangan tersebut semakin nyaman sehingga bisa bekerja dengan maksimal. Sedangkan menurut Wirawan (2007) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi menyangkut hal yang berhubungan dengan lingkungan internal organisasi, mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja anggota organisasi.

Kerja sama tim yang tinggi tentu akan menciptakan suatu iklim organisasi yang tinggi, dengan terciptanya iklim organisasi yang tinggi akan menghasilkan komunikasi yang tinggi antar pekerja maupun dengan atasan, yang akan menciptakan perilaku kerja inovatif yang menghasilkan ide atau proses baru di dalam organisasi yang akan diterapkan sehingga lebih mudah mencapai tujuan organisasi (Dian Trikusuma Wardhani, 2017). Menurut Frimansah (2016) iklim organisasi merupakan aspek eksternal pekerjaan

yang mempengaruhi pekerja dalam menyesuaikan tugas yang meliputi lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan dan teman sekerja dalam organisasi. Iklim organisasi pada dasarnya akan mampu memunculkan suasana kerja yang menyenangkan, menantang dan membangkitkan motivasi kerja.

Crespell P, (2007) dalam penelitiannya tentang iklim organisasi yang berjudul *“Organizational Climate, Innovativeness, and Firm Performance: Insearch of a conceptual Framework”* menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap inovasi dan kinerja perusahaan. Inovasi adalah elemen inti dari strategi perusahaan dan iklim organisasi membantu perkembangan untuk mempengaruhi inovasi yang positif dari inovasi dan kinerja dari perusahaan. Iklim organisasi untuk inovasi dikarakteristikan oleh otonomi pada tingkat yang tinggi dan dorongan, tim yang kohesi, terbuka untuk perubahan dan pengambilan risiko, pekerjaan yang menarik, dan tersedia sumber yang cukup.

Penelitian yang dilakukan oleh Erik Saut Hutahaean (2005) juga menemukan bahwa iklim organisasi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap munculnya kecenderungan perilaku inovatif. Penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Reski Susrini (2019) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, dimana hal ini dapat dilihat dari karyawan yang diperbolehkan untuk melakukan inovasi dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Menurut Noor, H.M., (2013) bahwa iklim organisasi mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap perilaku kerja inovatif, artinya semakin tinggi iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula perilaku kerja

inovatif yang dihasilkan karyawan. Untuk memperoleh iklim organisasi yang tinggi maka karyawan dituntut menghasilkan kerja yang berkualitas, sesuai standar, kerja sama tim yang tinggi, dapat menyelesaikan tuntutan pekerjaan dan saling membantu setiap departemen. Namun penelitian tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Dian Trikusuma Wardhani (2017) yang menyatakan bahwa iklim organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap perilaku kinerja inovatif.

Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit, Rumah sakit merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medik, dimana dalam sebuah Rumah Sakit paling sedikit terdiri atas Kepala Rumah Sakit atau Direktur Rumah Sakit, unsur pelayanan medis, unsur keperawatan, unsur penunjang medis, satuan pemeriksaan internal, serta administrasi umum dan keuangan.

Dalam Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah sakit pasal 33 ayat 1 dan 2 disebutkan bahwa rumah sakit diharapkan memiliki organisasi yang efektif, efisien dan akuntabel. Organisasi merupakan suatu kesatuan yang kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya secara penuh demi tercapainya tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Rumah sakit adalah salah satu bentuk organisasi jasa sebagai penyedia layanan kesehatan yang memiliki karakteristik berbeda dengan

organisasi lainnya. Dengan adanya perbedaan karakteristik tersebut dapat mempengaruhi iklim organisasi dalam rumah sakit.

Rumah sakit sebagai salah satu pelayanan kesehatan kini sedang menghadapi kondisi VUCA (*Volatile, Uncertainty, Complexity* dan *Ambiguity*). Rumah sakit harus mampu bertransformasi dalam era digital dimana perlu mempelajari betul tentang digital *disruption in healthcare* ini dan membuat peta jalan untuk organisasinya. Rumah sakit membutuhkan inovasi-inovasi baru yang sesuai era masa kini agar tidak mengalami ketertinggalan. Menurut Fathema (dalam Achmad Susmiyanto, 2019) menyatakan bahwa rumah sakit perlu melakukan transformasi budaya organisasi yang memiliki sifat terbuka pada perubahan dan mendukung tumbuhnya pertinggian berkelanjutan dengan *digital mindset* sehingga rumah sakit dapat memberikan pelayanan lebih cepat, lebih efisien dan lebih berkualitas.

Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Sulawesi Selatan (RSUD Haji Prov Sul Sel) adalah rumah sakit kelas B non pendidikan milik Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang berada di Kota Makassar. RSUD Haji Prov Sul Sel menawarkan pelayanan kesehatan Islami yang modern, paripurna dan berkualitas untuk anak-anak, individu, keluarga, maupun karyawan dari segala kelompok usia. RSUD Haji Prov Sul Sel senantiasa meningkatkan kualitas sarana dan prasarana, peralatan medis pendukung serta kualitas sumber daya manusia yang ada dan didukung oleh dokter umum, dokter spesialis, dokter gigi, perawat, tenaga penunjang diagnostik, tenaga administrasi yang senantiasa berupaya memberikan pelayanan kesehatan sesuai standar.

Adapun hasil penyusunan data di RSUD Haji Prov Sul Sel didapatkan bahwa RSUD Haji Prov Sul-Sel selama dua tahun terakhir ini hanya mengembangkan 1 inovasi saja yaitu SIM Medis Tren. Dalam menghadapi era masa kini, secara tidak langsung rumah sakit dituntut untuk menghadirkan inovasi-inovasi baru agar tidak mengalami ketertinggalan yang dapat berdampak pada perkembangan rumah sakit. Dalam Surat keputusan Gubernur Sulawesi Selatan yang sementara sedang disusun menyatakan bahwa setiap UPTD diwajibkan memiliki minimal 1 inovasi tiap tahun. Dilihat dari kinerja pegawai dari 1 tahun terakhir kinerja pegawai mencapai 85% di lihat dari 60% maksimal untuk kinerja dan 40% untuk absensi. Kurangnya inovasi yang dilakukan di RSUD Haji Prov Sul Sel dapat disebabkan karena keadaan iklim organisasi yang kurang mendukung. Iklim organisasi memiliki dampak yang signifikan dan positif pada perilaku kerja inovatif. Ini menunjukkan bahwa keberadaan budaya inovatif memainkan peran berkontribusi dalam meningkatkan perilaku kerja inovatif (Roy Shanker, 2017).

Untuk mengukur iklim organisasi dalam organisasi pada penelitian ini peneliti akan mengadaptasi alat ukur *Situational Outlook Questionnaire* (SOQ) yang dikembangkan oleh Isaksen, (2007) yang didasari pada teori Goran Ekvall, (1986). Ekvall (1996) menyebutkan bahwa untuk mengukur iklim organisasi yang mendukung inovasi dalam organisasi terdiri dari 9 dimensi yaitu Tantangan untuk mengukur keterlibatan dan komitmen terhadap organisasi, Kebebasan untuk mengukur sampai seberapa tinggi karyawan diberi kebebasan, Kepercayaan untuk mengukur keamanan emosional dan kepercayaan hubungan antar anggota dalam organisasi, Ide time untuk mengukur waktu yang digunakan untuk mengembangkan ide-ide baru, Humor untuk mengukur kemudahan yang ada dalam organisasi, Konflik untuk mengukur adanya tensi personal

dan emosional, Dukungan untuk mengukur sikap manajemen dan karyawan terhadap ide baru, Perdebatan untuk mengukur sampai seberapa tinggi perbedaan pendapat serta ide-ide dan pengalaman ada dalam organisasi, Pengambilan risiko untuk mengukur kemauan untuk menoleransi rasa aman didalam organisasi.

Berdasarkan masalah di atas peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Gambaran Iklim Organisasi yang Mendukung Inovasi di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Provinsi Sulawesi Selatan”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana gambaran iklim di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui gambaran iklim organisasi di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui gambaran iklim organisasi dalam dimensi tantangan di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui gambaran iklim organisasi dalam dimensi kebebasan di RSUD Haji Provinsi Sulawesi selatan.
3. Untuk mengetahui gambaran iklim organisasi dalam dimensi kepercayaan di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Untuk mengetahui gambaran iklim organisasi dalam dimensi ide-time di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Untuk mengetahui gambaran iklim organisasi dalam dimensi humor di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

6. Untuk mengetahui gambaran iklim organisasi dalam dimensi konflik di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan
7. Untuk mengetahui gambaran iklim organisasi dalam dimensi dukungan ide di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan
8. Untuk mengetahui gambaran iklim organisasi dalam dimensi perdebatan di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan
9. Untuk mengetahui gambaran iklim organisasi dalam dimensi pengambilan risiko di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan

D. Manfaat Penelitianins

1. Manfaat Ilmiah

Sebagai kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen rumah sakit khususnya pada iklim organisasi di rumah sakit untuk meningkatkan ilmu pengetahuan tentang gambaran iklim organisasi di rumah sakit

2. Manfaat Intitusi

Sebagai dasar untuk mengembangkan kebijakan dan meningkatkan iklim organisasi yang dimiliki pegawai dalam rangka penyajian layanan kesehatan yang bernilai unggul bagi rumah sakit.

3. Manfaat Praktik

Sebagai sarana untuk mendapatkan pengalaman dan menambah wawasan dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh diperkuliahan khususnya mengenai iklim organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Ridwan Tantowi, 2016 Iklim Organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Iklim tersebut mengitari segala hal kerja dalam organisasi. Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang berlaku.

Menurut Gilmer (1984) dalam R. Yudhi Satria R A (2005) Iklim Organisasi adalah keadaan di dalam organisasi dimana setiap anggotanya saling berinteraksi, membatasi dan mengenali satu sama lain serta menentukan kualitas kerja sama, pengembangan anggota organisasi dan efisiensi yang akan mengubah tujuan menjadi hasil. Hardjana (2006) dalam Dewan Nyoman Reza Aditya (2016) menyatakan iklim organisasi adalah konsep utama dari hubungan manusia untuk memahami perilaku manusia di bawah pengaruh lingkungan yang berbeda.

Sugianto, E.Y., (2013) berpendapat iklim organisasi memiliki pengaruh yang luas, karena juga berpengaruh terhadap efisiensi dan produktivitas organisasi, kemampuan organisasi berinovasi, kepuasan kerja dan suasana apa saja yang dapat dinikmati oleh anggota organisasi. Berdasarkan paparan pendapat oleh para ahli maka dapat dinyatakan iklim organisasi merupakan suatu pola lingkungan internal dalam suatu

organisasi yang mempengaruhi seluruh anggota organisasi yang berdampak terhadap perilaku anggota organisasi dalam menjalankan kewajibannya.

Iklm organisasi merupakan faktor penting bagi munculnya perilaku inovatif terutama dalam pengambilan risiko dan pendorong pengembangan gagasan. Iklim organisasi yang mendukung dan menantang akan mendorong inovasi dalam diri karyawan. Dukungan yang dimaksud adalah dukungan dalam membuat gagasan baru, keterbukaan terhadap perubahan, dan kemauan untuk uji coba dengan gagasan dapat berpengaruh terhadap perilaku karyawan untuk berinovasi (Komang Veni Widiyanti, 2018)

Dalam jurnal penelitian Ferdinand D.Saragih (2004) menyatakan Ada beberapa teori tentang iklim organisasi diantaranya sebagai berikut:

a. Teori Steers

Steers (1977) mengemukakan hubungan antara sebagian faktor penentu iklim, hasil individu dengan efektivitas organisasi dimana faktor penentu iklim organisasi adalah kebijakan dan praktek manajemen, sturktur organisasi, teknologi dan lingkungan luar.

b. Teori Miles

Sergiovanni (1983) mengemukakan bahwa terdapat sepuluh indikator untuk mengetahui sehat atau kurang sehatnya iklim organisasi, yaitu: tujuan (*goal focus*), komunikasi (*communication adequacy*), optimalisasi kekuasaan (*optimal power equalization*), pemanfaatan sumber daya (*resource utilization*), kohesifitas (*cohesiveness*), moril (*moral*), inovatif

(*innovativeness*), otonomi (*autonomy*), adaptasi (*adaptation*), pemecahan masalah (*problem solving adequacy*)

c. Teori Likert

Likert (1967) mengembangkan sebuah instrumen yang memuat pada kondisi perilaku dan gaya-gaya manajemen yang digunakan. Karakteristik yang dicakup oleh skala Likert adalah perilaku pemimpin, motivasi, komunikasi, proses pengaruh.

d. Ekvall (1996)

Mengemukakan terdapat 9 variabel yang membentuk dimensi iklim organisasi yaitu komitmen, kebebasan, dukungan ide, ketegangan, pengambilan risiko, momen ide, berbagai pandangan, memberikan perhatian, dan perhatian pada pekerjaan.

2. Dimensi Iklim Organisasi

Menurut Robert Stringer dalam Wirawan, 2007 menyebutkan terdapat enam dimensi iklim organisasi, yaitu:

a. Struktur

Struktur organisasi merefleksikan perasaan anggota organisasi mengenai kejelasan peran dan tanggung jawab mereka dalam lingkungan organisasi. Persepsi terhadap struktur dikatakan positif jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan dengan tinggi. Persepsi terhadap struktur dikatakan negatif jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai wewenang dalam pengambilan keputusan.

b. Standar

Standar dalam organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan rasa bangga anggota organisasi dalam menjalankan tugas dengan tinggi. Persepsi terhadap standar dikatakan positif jika anggota organisasi selalu berupaya meningkatkan kinerjanya. Persepsi terhadap standar dikatakan negatif jika merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk bekerja.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan untuk menjadi pemimpin bagi diri sendiri, dan tidak memerlukan keputusan dari anggota organisasi lainnya mengenai pekerjaannya. Persepsi terhadap tanggung jawab dikatakan positif jika anggota organisasi merasa mampu memecahkan masalahnya sendiri. Persepsi terhadap tanggung jawab dikatakan negatif jika anggota organisasi tidak mampu mengambil risiko dan percobaan terhadap hal baru.

d. Penghargaan

Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat mengerjakan tugas dengan tinggi. Iklim organisasi yang menghargai kinerja merupakan organisasi yang menyeimbangkan imbalan dan kritik. Persepsi terhadap penghargaan dikatakan negatif jika organisasi memberikan imbalan dan kritik secara tidak konsisten.

e. Dukungan

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus-menerus berlangsung di antara anggota organisasi atau kelompok kerja.

Persepsi terhadap dukungan dikatakan positif jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian dari tim yang berfungsi dengan tinggi dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya ketika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Persepsi terhadap dukungan dikatakan negatif jika anggota organisasi merasa terisolasi.

f. Komitmen

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota organisasi terhadap organisasi tempatnya bekerja dan derajat kesetiaan terhadap pencapaian organisasi tersebut. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Sedangkan komitmen dikatakan rendah jika anggota organisasi merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Berbeda dengan iklim organisasi yang dikemukakan oleh Ekvall, (1996);

a. Tantangan

Tingkat keterlibatan emosional, komitmen dan motivasi dalam operasi dan tujuan. Tingkat keterlibatan yang tinggi berarti iklimnya dinamis, eklektik, dan menginspirasi. Orang-orang menemukan kegembiraan dan kebermaknaan dalam pekerjaan mereka (Isaksen *et al.*, 2001). Ketika organisasi memiliki tingkat tantangan yang tinggi, individu merasa termotivasi dan berkomitmen untuk membuat sebuah kontribusi. Iklim ini bersifat dinamis dan individu menemukan kenyamanannya serta merasa bahwa pekerjaannya adalah sesuatu yang bermakna baginya. Namun bila tantangan yang rendah maka individu kurang tertarik dengan pekerjaannya dan hubungan interpersonal menjadi membosankan.

b. Kebebasan

Tingkat otonomi, keleluasaan, dan perilaku yang diberikan oleh individu untuk mendapatkan atau memberikan informasi dan membuat keputusan (Isaksen *et al.*, 2001). Dalam iklim dengan tingkat kebebasan yang tinggi, individu memberi dan menerima informasi dan mendiskusikan masalah dan jenis-jenis alternatif kemudian membuat suatu keputusan. Iklim ini berlawanan dengan organisasi yang terdiri dari individu yang pasif, tetap terhadap aturan, dan cemas untuk berada dalam batas-batas yang ditetapkan.

c. Kepercayaan

Tingkat keamanan dan keterbukaan emosional ditemukan dalam hubungan (Isaksen *et al.*, 2001). Kepercayaan dan keterbukaan yang tinggi dapat mengakibatkan orang berani berbagi ide dan pendapat mereka tanpa rasa takut dalam kasus kegagalan (Ekvall, 1996). Ketika ada tingkat kepercayaan yang kuat, semua individu di organisasi berani untuk menempatkan ide-ide maju dan pendapatnya. Inisiatif dapat diambil tanpa rasa takut, balas dendam serta ejekan jika terjadi kegagalan. Komunikasi yang dilakukan terbuka dan mudah. Dimana jika kepercayaan hilang, individu curiga satu sama lain dan mengandalkan biaya tinggi untuk kesalahan yang mungkin datang. Mereka takut dieksploitasi dan dicuri atas ide-ide tinggi mereka.

d. Ide-time

Jumlah waktu yang dapat digunakan untuk mengembangkan ide-ide baru. Dalam iklim dengan tingkat waktu ide yang tinggi, orang memiliki kesempatan untuk berdiskusi dan menguji saran yang tidak cenderung dalam

tugas mereka dengan jadwal yang fleksibel, ide-ide baru bisa dieksplorasi dan dikembangkan (Isaksen *et al.*, 2001).

e. Humor

Kemudahan yang ada dalam organisasi. Mencakup spontanitas dan kemudahan yang ditampilkan. Sebuah suasana yang santai dengan canda dan tawa mewarnai organisasi yang tinggi dalam dimensi ini. Iklim yang berlawanan ditandai dengan gaya yang serius. Suasana kaku, suram, dan menjadi beban. Canda dan tawa dianggap sebagai yang tidak benar

f. Konflik

Adanya ketegangan pribadi dan emosional. Dengan konflik tingkat tinggi yang orang tidak suka satu sama lain dan iklim dapat dilihat sebagai perang. Pribadi perbedaan menyebabkan gosip dan fitnah sebagai pengganti penerimaan dan berurusan secara efektif dengannya (Isaksen *et al.*, 2001).

g. Dukungan ide

Sejauh mana ide dan saran baru diperhatikan dan didapat. Dalam iklim yang mendukung ide dan saran diterima dalam cara yang penuh perhatian dan profesional oleh atasan, rekan kerja, dan bawahan yang mendengarkan setiap orang mendorong inisiatif (Isaksen *et al.*, 2001).

h. Perdebatan

Pengungkapan dan pertimbangan berbagai sudut pandang, ide dan pengalaman (Isaksen *et al.*, 2001). Debat memastikan bahwa pendapat didengar dan orang-orang tertarik untuk mengedepankan ide ide. Tanpa debat, orang mengikuti pola otoriter tanpa bertanya (Ekvall, 1996).

i. Pengambilan risiko

Toleransi ketidakpastian terpapar dalam organisasi. Orang bisa bersaing dan inisiatif dapat diambil bahkan ketika hasilnya tidak pasti (Isaksen *et al.*, 2001).

Dimensi iklim organisasi menurut Koys *et al.*, (1991) adalah sebagai berikut :

a. Otonomi (*outonomy*)

Persepsi mengenai penentuan sendiri prosedur kerja, tujuan, dan prioritas

b. Kebersamaan (*cohesion*)

Perasaan kebersamaan diantara altar organisasi, termasuk kemauan anggota organisasi untuk menyediakan bahan-bahan bantuan.

c. Kepercayaan (*trust*)

Persepsi kebersamaan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan anggota organisasi level atas mengenai isu sensitif dan personal dengan harapan bahwa integritas komunikasi seperti itu tidak dilanggar.

d. Tekanan (*pressure*)

Persepsi mengenai tuntutan waktu untuk menyelesaikan tugas dan standar kinerja.

e. Dukungan (*support*)

Persepsi toleransi perilaku organisasi oleh atasannya, termasuk membiarkan anggota belajar dari kesalahannya tanpa ketakutan dan hukuman.

f. Pengakuan (*recognition*)

Persepsi bahwa kontribusi anggota organisasi kepada organisasi diakui dan dihargai.

g. Kewajaran (*fairness*)

Persepsi bahwa praktik organisasi adil, wajar, dan tidak sewenang-wenang atau berubah-ubah.

h. Inovasi (*Innovation*)

Persepsi bahwa perubahan dan kreatifitas didukung, termasuk pengambilan risiko mengenai bidang-bidang baru dimana anggota organisasi tidak atau sedikit mempunyai pengalaman sebelumnya.

Menurut Kolb & Rubin (1984) dalam Wirawan, (2007) mengemukakan

tujuh dimensi yang dapat menentukan iklim organisasi, yaitu :

- a. Konformitas: yaitu seberapa jauh pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan atau kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.
- b. Tanggung jawab: yaitu pegawai merasa bahwa mereka diberi tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan demi tujuan organisasi dan dapat mengambil keputusan dan memecahkan persoalan.
- c. Standar pelaksanaan pekerjaan: yaitu bagaimana organisasi menetapkan tujuan yang menantang dan mengutamakan kualitas pelaksanaan dan produksi.
- d. Imbalan: yaitu pegawai merasa dihargai, mendapat imbalan dengan tinggi, tidak hanya dikritik dan diatinggikan jika melakukan sesuatu yang salah.

- e. Kejelasan organisasi: yaitu pegawai merasa bahwa segala sesuatunya diorganisir dengan tinggi, tujuan organisasi dirumuskan dengan jelas dan tidak membingungkan.
- f. Hubungan interpersonal dan semangat kelompo: yaitu pegawai saling mempercayai, saling membantu dan adanya hubungan tinggi antar pegawai di dalam lingkungan organisasi
- g. Kepemimpinan: yaitu sejauhmana kepemimpinan yang ada di dalam organisasi diterima atau ditolak pegawainya.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Stringer (2002) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi terjadinya iklim suatu organisasi, masing-masing faktor yang mempegaruhi iklim tersebut yaitu:

- a. Lingkungan Eksternal. Industri atau bisnis yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama.
- b. Strategi Organisasi. Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi, dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi yang berbeda menimbulkan pola iklim organisasi yang berbeda. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.
- c. Pengaturan organisasi. Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi.

- d. Kekuatan Sejarah. Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.
- e. Kepemimpinan. Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi karyawan. Motivasi karyawan merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

B. Tinjauan Tentang Rumah Sakit

1. Definisi Rumah Sakit

Menurut UU No 44 tahun 2009, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Adapun beberapa pengertian rumah sakit yang dikemukakan oleh para ahli (Fitri Rachmawati, 2017) diantaranya :

- a. Menurut Association Hospital American (1974) rumah sakit adalah suatu alat organisasi yang terdiri dari tenaga medis profesional yang terorganisir serta sarana kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien.
- b. Menurut Wolper dan Pena (1987) rumah sakit adalah tempat dimana orang sakit mencari dan menerima pelayanan kedokteran serta tempat dimana pendidikan klinik untuk mahasiswa kedokteran, perawat dan berbagai tenaga profesi kesehatan lainnya yang diselenggarakan.

Menurut Peraturan Presiden RI No. 77 Tahun 2015 Tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit, menyebutkan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

2. Fungsi Rumah Sakit

Fungsi rumah sakit berdasarkan Permenkes RI No. 159bMenkes/Per/1998 adalah sebagai berikut :

- a. Menyediakan dan menyelenggarakan pelayanan medik, penunjang medik, rehabilitasi, pencegahan dan peningkatan kesehatan
- b. Menyediakan tempat pendidikan dan latihan tenaga medik dan paramedic
- c. Sebagai tempat penelitian dan pengembangan ilmu dan teknologi bidang kesehatan

Berdasarkan Undang-Undang RI No 44 Tahun 2009, rumah sakit memiliki fungsi sebagai berikut ;

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan kesehatan.
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan paripurna.
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.

- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Menurut Siregar jenis pelayanan perawatan yang diberikan di rumah sakit ada 2 macam, yaitu :

- a. Perawatan rawat inap

Perawatan rawat inap di rumah sakit ada lima unsur tahap pelayanan antara lain : perawatan intensif, perawatan intermediet, perawatan kronis, dan perawatan rumah

- b. Perawatan rawat jalan

Perawatan ini diberikan kepada penderita melalui klinik, yang menggunakan fasilitas rumah sakit tanpa terikat secara fisik dirumah sakit. Penderita datang ke rumah sakit untuk pengobatan atau untuk diagnosis atau datang sebagai kasus darurat.

3. Tugas Rumah Sakit

Menurut Keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 983/ Menkes/ SK/ XI/1992, tugas rumah sakit umum adalah melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemeliharaan yang dilaksanakan secara serasi dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan rujukan.

4. Jenis dan Klasifikasi Rumah Sakit

a. Jenis Rumah Sakit secara Umum

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, rumah sakit dapat dibagi berdasarkan jenis pelayanan dan pengelolaannya :

1) Berdasarkan Jenis Pelayanan Kesehatan

a) Rumah Sakit Umum

Memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit.

b) Rumah Sakit Khusus

Memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang atau jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan, organ, umur, jenis penyakit atau kekhususan lainnya.

2) Berdasarkan pengelolaan

a) Rumah Sakit Publik

Dapat dikelola oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan badan hukum yang bersifat nirlaba. Rumah Sakit publik yang dikelola Pemerintah dan Pemerintah Daerah diselenggarakan berdasarkan pengelolaan Badan Layanan Umum atau Badan Layanan Umum Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

b) Rumah Sakit Privat

Dikelola oleh badan hukum dengan tujuan profit yang berbentuk perseorangan terbatas atau persero.

b. Klasifikasi Rumah Sakit Umum

1) Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, dalam rangka penyelenggaraan pelayanan kesehatan secara berjenjang dan fungsi rujukan, rumah sakit umum diklasifikasikan berdasarkan fasilitas dan kemampuan pelayanan rumah sakit antara lain :

a. Rumah sakit umum kelas A

adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik spesialisik dan subspecialistik.

b. Rumah sakit umum kelas B

adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik sekurang-kurangnya sebelas spesialisik dan subspecialistik luar

c. Rumah sakit umum kelas C

adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik spesialisik dasar

d. Rumah sakit umum kelas D

adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik dasar.

C. Matriks Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Matriks Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul	Desain Penelitian	Variabel	Sampel	Temuan
1.	Siw Carlford, (2015)	<i>Association between organizational climate and perceptions and use of an innovation in Swedish primary health care: a prospective study of an implementation</i>	Penelitian kohort melalui survey <i>Creative Climate Questionnaire</i> (CCQ) yang dikembangkan oleh Ekvall	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Challenge</i> 2. <i>Freedom</i> 3. <i>Idea support</i> 4. <i>Trust/openness</i> 5. <i>Dynamism/liveliness</i> 6. <i>Playfulness/humor</i> 7. <i>Debates</i> 8. <i>Conflicts</i> 9. <i>Risk taking</i> 10. <i>Idea time</i> 	22 unit PHC di Swedia Dengan 322 Responden pada awal penelitian dan 239 responden di follow-up	Menurut hasil dari penelitian adanya hubungan antara iklim organisasi ketika alat intervensi gaya hidup berbasis komputer (CLT) diperkenalkan dalam perawatan kesehatan primer (PHC) dan hasil implementasi dalam hal bagaimana alat dirasakan dan digunakan setelah 2 tahun
2.	Roy Shanker, (2017)	<i>Climate For Innovation And Organizational Performance: The Mediating Effect Of Innovative Work Behavior</i>	Penelitian telah dilakukan melalui survei, menggunakan pengujian Mediasi dan serangkaian analisis statistik untuk menguji hipotesis yang digunakan analisis yang digunakan adalah analisis regresi dan menggunakan	Iklim Organisasi; <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Challenge</i> 2. <i>Freedom</i> 3. <i>Trust</i> 4. <i>Idea time</i> 5. <i>Playfulness</i> 6. <i>Conflict</i> 7. <i>Idea support</i> 8. <i>Debate</i> 9. <i>Risk taking</i> Inovasi <ol style="list-style-type: none"> 1. Ide Generasi 2. Promosi gagasan 3. Realisasi gagasan 	202 Responden	Hasil dari penelitian ini adalah adanya hubungan antara <i>Climate For Innovation</i> dan kinerja organisasi merupakan hal yang penting. Hasilnya telah mengungkapkan bahwa <i>Climate For Innovation</i> memiliki dampak yang signifikan dan positif pada perilaku kerja inovatif. Ini menunjukkan bahwa keberadaan budaya inovatif memainkan peran berkontribusi dalam

			uji sobel			meningkatkan perilaku kerja inovatif
3.	Porzse <i>et al.</i> , (2012)	<i>The impact of creative organizational climate on the innovation activity of medical devices manufacturing firms in Hungary</i>	Model penelitian yang di gunakan peneliti dalam penelitian ini adalah kualitatif dan kuantitatif yang digabungkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Challenge</i> 2. <i>Freedom</i> 3. <i>Idea time</i> 4. <i>Idea support</i> 5. <i>Openness</i> 6. <i>Dynamism</i> 7. <i>Playfulness/Humour</i> 8. <i>Debate</i> 9. <i>Conflict</i> 10. <i>Risk taking</i> 	Penelitian ini dilakukan di dua perusahaan dengan segmen industri yang sama Perusahaan A : 31 responden Perusahaan B: 27 responden	Hasil penelitian menunjukkan : <ol style="list-style-type: none"> 1. Iklim organisasi kreatif merupakan pendorong utama peningkatan aktivitas inovatif di perusahaan 2. Dimensi iklim organisasi kreatif harus dikelola secara bersamaan. Namun, terkadang ada pendorong iklim organisasi kreatif, seperti "Debat", seperti yang dihasilkan dari studi kasus
4.	Scott G.Isaksen, (2011)	<i>Linking Problem-Solving Style and Creative Organizational Climate: An Exploratory Interactionist Study</i>	Penelitian ini mengambil pendekatan interaksionis atau ekologis	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Challenge</i> 2. <i>Freedom</i> 3. <i>Trust</i> 4. <i>Idea time</i> 5. <i>Playfulness</i> 6. <i>Conflict</i> 7. <i>Idea support</i> 8. <i>Debate</i> 9. <i>Risk taking</i> 	213 responden	Hasil penelitian ini menyatakan 213 responden mengidentifikasi berbagai pengalaman kerja mereka. Hanya lima hubungan signifikan yang ditemukan antara iklim organisasi dan responden .Ketika mereka mempertimbangkan iklim organisasi tertinggi menurut mereka. Dimana mereka suka bekerja dalam lingkungan dengan lebih banyak Kebebasan dan Tantangan / Keterlibatan dari pada Pengembang, lebih banyak

						Ide-Time dibandingkan dengan preferensi berorientasi Orang.
5.	Garcia <i>et al.</i> , (2011)	<i>Nursing personnel's perceptions of the organizational climate in public and private hospitals in Spain</i>	Pendekatan <i>cross-sectional</i> dan menggunakan metode <i>convenience sampling</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Involvement</i> 2. <i>Cohesion</i> 3. <i>Support</i> 4. <i>Autonomy</i> 5. <i>Organization</i> 6. <i>Pressure</i> 7. <i>Clarity</i> 8. <i>Control</i> 9. <i>Innovation</i> 10. <i>Comfort</i> 	Di Rumah Sakit Umum, sampel =297 perawat. Di Rumah Sakit Swasta sampel= 66 perawat	Dari hasil penelitian ini menyatakan hasil peneliti ini di kedua institusi perawatan kesehatan menunjukkan ada lingkungan negatif, yang mungkin disebabkan oleh beban kerja yang berat dan kurangnya pengakuan profesional. Manajemen baru strategi harus diperkenalkan, di rumah sakit swasta dan publik untuk meningkatkan persepsi tentang dukungan, otonomi dan inovasi.
6.	(Ekvall, 1999)	<i>The Creative Climate: Its Determinants and Effects at a Swedish University</i>	Menggunakan analisis korelasi dan analisis regresi	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Challenge</i> 2. <i>Freedom</i> 3. <i>Idea support</i> 4. <i>trust/openness</i> 5. <i>dynamisna/liveliness</i> 6. <i>playfulness/humor</i> 7. <i>debates</i> 8. <i>conflicts (impedment)</i> 9. <i>risk taking</i> 10. <i>idea time</i> 	130 responden	Hasil dari penelitian ini menyatakan beban kerja tidak mempengaruhi iklim di organisasi yang diteliti, tetapi masih memiliki efek merangsang munculnya inovasi. Semakin tinggi beban kerja lebih banyak pencapaian inovasi yang dihasilkan. Alasan untuk hal tak terduga ini tidak mungkin ditemukan di lingkungan akademik. Tinggi beban kerja di sini tidak sebanding dengan beban kerja yang tinggi di industri, restoran,

						sistem kereta api, atau rumah sakit. Para guru di universitas memiliki lebih banyak fkedom dan kemungkinan untuk membentuk situasi kerja mereka sendiri. Untuk beberapa derajat mereka memutuskan tingkat beban kerja mereka sendiri. Mereka mengendalikan situasi kerja mereka. Bagi mereka beban kerja lebih mejadi pemicu dari pada ketegangan
7.	Artika Novriyana Sari, (2013)	Perilaku Inovasi Karyawan Ditinjau dari Empat kuadran Iklim Organisasi (The Analysis of Employee Innovation Behavior based on Four Quadrants Organizational Climate)	pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, dan teknik pengambilan sampel menggunakan nonrandom sampling yaitu convinience sampling.	Pada penelitian ini, digunakan dua jenis alat ukur yaitu alat ukur iklim organisasi dan perilaku Inovasi. INOVASI: 1. <i>oppurtunity exploration</i> 2. <i>idea generation, championin</i> 3. <i>application</i> . Iklim organisasi Patterson(2005): 1. <i>autonomy</i> 2. <i>participation</i> 3. <i>welfare</i> 4. <i>training</i>	melibatkan 36 orang karyawan yang bekerja di harian Tribun Medan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki tiga kuadran yang berhubungan dengan perilaku inovasi yaitu <i>kuadran human relation model, rational goal model</i> dan <i>open system model</i> , sedangkan satu kuadran lainnya yaitu <i>internal process model</i> tidak menunjukkan adanya pengaruh dengan perilaku inovasi. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan perilaku inovasi karyawan di suatu perusahaan, maka pihak manajemen patut pula untuk memperhitungan iklim

				<ul style="list-style-type: none"> 5. <i>integration</i> 6. <i>supervisory support</i> 7. <i>formalization</i> 8. <i>tradition</i> 9. <i>innovation & flexibility</i> 10. <i>outward focus</i> 11. <i>reflexivity</i> 12. <i>clarity of organizational goal</i> 13. <i>effort</i> 14. <i>efficiency</i> 15. <i>quality</i> 16. <i>pressure to produce</i> 17. <i>performance feedback.</i> 		organisasi yang berkembang di perusahaan
8.	Reski Susrini, Mahlia Muis, (2019)	Pengaruh iklim organisasi dalam mendorong perilaku inovatif melalui kreativitas (studi kasus pada pt. Telkom (persero) tbk. Witel makassar) the influence of organizational climate in promoting innovative	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan program Smart Parsial Least Square (PLS) 2.0	<ul style="list-style-type: none"> 1. iklim organisasi 2. kepemimpinan transformasional 3. <i>self efficacy</i> 4. perilaku kerja inovatif 	153 orang	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif, dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku inovatif. Adapun pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kreativitas dapat

		behavior through creativity (case study at pt telkom (persero) tbk witel makassar)				memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku inovatif secara positif dan signifikan.
9.	Dewan Nyoman Reza Aditya,(2016)	Pengaruh iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, <i>self efficacy</i> terhadap perilaku kerja inovatif	Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda	Dimensi iklim: 1. struktur 2. standar 3. tanggung jawab 4. penghargaan 5. dukungan 6. komitmen Kepemimpinan transformasional: 2. idealism/karisma 3. motivasi inspirasional 4. stimulasi intelektual 5. pertimbangan individu dimensi <i>self efficacy</i> : 1. <i>generality</i> 2. <i>level</i> 3. <i>strenght</i>	34 responden	Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi, kepemimpinan transformasional, dan <i>self efficacy</i> berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi iklim organisasi yang dirasakan, semakin kuat kepemimpinan transformasional, dan semakin tinggi <i>self efficacy</i> karyawan, maka semakin tinggi perilaku kerja inovatif yang dihasilkan.
10.	Wardhani, (2017)	Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan	Metode yang digunakan dalam penelitian ini	1. Perilaku kerja inovatif 2. Iklim organisasi	53 responden	Dalam penelitian ini menyatakan bahwa iklim organisasi tidak

		Transformasional Dan <i>Self Efficacy</i> Terhadap Perilaku Kerja Inovatif	adalah deskriptif dan kausalitas. Analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.	3. Kepemimpinan transformasional 1 4. <i>Self efficacy</i>		mempengaruhi perilaku kinerja inovasi karyawan.
11.	Muhammad El-Manurwan, (2017)	Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Inovatif Pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor	Teknik pengambilan sampel convenience sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan model Skala Likert dengan empat pilihan jawaban. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Sederhana yang dianalisis menggunakan analisis SPSS 21	Perilaku inovatif Janssen (2000) yakni 1. Idea generation 2. Idea promotion 3. Idea realization Iklim organisasi Stringer (2002) 1. Struktur 2. Standar-standar 3. Tanggung jawab 4. Penghargaan 5. Dukungan 6. Komitmen	56 karyawan	Hasil dari penelitian ini yakni iklim organisasi menghasilkan 75.4% karyawan menilai positif terhadap iklim organisasi. Sementara 19.3% menilai sangat positif, 3.5% lainnya menilai iklim organisasi PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor negatif, dan tidak ada karyawan yang menilai sangat negatif iklim organisasi pada perusahaan tersebut. Dari hasil tersebut peneliti menyimpulkan bahwa hampir keseluruhan karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor menilai iklim organisasi perusahaan mereka positif. Artinya karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat APJ Bogor menilai positif aktivitas kerja organisasi dan kinerja anggota organisasi tinggi secara individual maupun

						kelompok yang dampaknya mempengaruhi kinerja organisasi.
12.	Komang Veni Widiyanti, (2018)	Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Inovatif pada Karyawan Final Assay Divisi Produksi PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik <i>convenience sampling</i>	<p>INOVASI</p> <p>De Jong dan Den Hartog (2008);</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Oppurtunity exploration</i> 2. <i>Idea generation</i> 3. <i>Championing</i> 4. <i>Application</i> <p>iklim organisasi</p> <p>Patterson (2005):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Fleksibilitas</i> 2. Inovasi 3. Fokus keluar 4. Refleksivitas 	116 karyawan	<p>Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan perilaku inovatif karyawan final assay divisi produksi PT. Hartono Istana Teknologi Sayung Demak. Semakin positif iklim organisasi semakin tinggi perilaku inovatif karyawan. Sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah perilaku inovatif karyawan • Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 7% terhadap perilaku inovatif, sedangkan 93% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

D. Kerangka Teori



Gambar 1. Konsep Teori

(Robert Stringer, 1968; Kolb and Rubin, 1984; Koys et al., 1991; Ekvall, 1996)

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel

Salah satu elemen yang memainkan peran penting dalam *learning organization* adalah iklim organisasi kreatif (Samad, 2006). Iklim organisasi kreatif adalah karakteristik organisasi yang dirasakan oleh anggotanya yang meliputi iklim belajar dalam mendorong individu untuk menghasilkan ide-ide baru dan kreatif yang lebih efektif guna membantu organisasi untuk berkembang dan meningkatkan efisiensinya (Isaksen *et al.*, 2001)

Iklim organisasi yang jika dilihat sebagai variabel intervensi dapat memengaruhi kinerja individu dan organisasi karena hal itu memodifikasi pengaruh proses psikologis dan proses organisasi. Proses psikologis meliputi kegiatan belajar, komitmen, motivasi, dan pemecahan masalah individu. Proses organisasi meliputi pemecahan masalah kelompok, pengambilan keputusan, komunikasi dan koordinasi. Komponen ini memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja dan hasil individu, kelompok kerja dan organisasi (Isaksen *et al.*, 2001).

Alat ukur iklim organisasi kreatif pernah dibuat oleh (Ekvall, 1996) dalam bahasa Swedia dengan 10 dimensi. Pada penelitian ini peneliti akan mengadaptasi alat ukur *Situational Outlook Questionnaire* (SOQ) yang dikembangkan oleh Isaksen (2007) yang didasari pada teori Ekvall, (1996). Skala SOQ yang mengukur sembilan dimensi yaitu *challenge/involvement, freedom, trust/openness, idea time, playfulness/humor, conflict, idea support, debate, dan risk-taking*. Alat ukur SOQ yang digunakan pada