



**TRIBUTUSI IKLIM ORGANISASITERHADAP *SUBJECTIVE WELL BEING* PADA PERAWAT DI RSIA X MAKASSAR**

**SKRIPSI**

**Pembimbing:  
Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc  
Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Oleh:  
Tien Evita Wulantami  
Q11114012**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
MAKASSAR  
2019**



**TRIBUTSI IKLIM ORGANISASITERHADAP *SUBJECTIVE WELL BEING* PADA PERAWAT DI RSIA X MAKASSAR**

**SKRIPSI**

diajukan untuk menempuh Ujian Sarjana Pada Fakultas Kedokteran Program Studi Psikologi Universitas Hasanuddin

**Pembimbing:**  
**Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc**  
**Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

**Oleh:**  
**Tien Evita Wulantami**  
**Q11114012**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
**FAKULTAS KEDOKTERAN**  
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**  
**MAKASSAR**  
**2019**



SKRIPSI

KONTRIBUSI IKLIM ORGANISASI TERHADAP *SUBJECTIVE WELL BEING* PERAWAT DI RSIA X MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh:

Tien Evita Wulantami  
Q11114012

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
Pada tanggal 25 Februari 2019

Menyetujui,  
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	
2.	Dra. Dyah Kusmarini, Psych	Sekretaris	2.
3.	Hillman Wirawan, S.Psi., M.M., M.A	Anggota	3.
4.	Umniyah Saleh, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4.
5.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5.
6.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Anggota	6.

Mengetahui

Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset  
dan Inovasi  
Fakultas Kedokteran

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran

Dr. dr. Irfan Idris, M.Kes  
NIP. 19671103 199802 1 001

Dr. Muhammad Tamar, M.Psi  
NIP. 19641231 199002 1 004



Halaman Persetujuan

**KONTRIBUSI IKLIM ORGANISASI TERHADAP *SUBJECTIVE WELL BEING* PERAWAT DI RSIA X MAKASSAR**

disusun dan diajukan oleh:

Tien Evita Wulantami  
Q11114012

Telah disetujui untuk diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi  
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin

Pembimbing I

Pembimbing II

Elvita Bellani S.Psi., M.Sc  
NIP. 196804182011012020

Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi, Psikolog  
NIP. 198410292015042001

Ketua Program Studi Psikologi  
Fakultas Kedokteran  
Universitas Hasanuddin

Dr. Muh. Tamar, M.Psi  
NIP. 196412311990021004



## PERNYATAAN

ini Saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister dan atau doctor), baik di Universitas Hasanuddin maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali Tim Pembimbing dan masukan Tim Penelaah/Tim Penguji.
3. Dalam Karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini telah saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini. Maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi ini.

Makassar, 14 Maret 2019

Yang membuat Pernyataan,

Tien Evita Wulantami



## ABSTRAK

ita Wulantami, Q11114012. Kontribusi Iklim Organisasi terhadap *Subjective Well Being* pada Perawat di RSIA X Makassar. Skripsi, Fakultas Kedokteran, Program Studi Psikologi, Universitas Hasanuddin Makassar, 2019.

xiv + 105 halaman, 6 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi iklim organisasi terhadap *subjective well being* perawat di RSIA X Makassar. Subjek penelitian ini berjumlah 89 orang perawat. Adapun skala yang digunakan, yaitu *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) dan *Scale of Positive and Negative Experience* (SPANE) untuk mengukur *subjective well being*, serta alat ukur *Litwin and Stringer Organizational Climate Questioner* (LSOCQ) untuk mengukur iklim organisasi. Uji analisis regresi linier sederhana, menunjukkan bahwa iklim organisasi tidak berkontribusi secara signifikan terhadap *subjective well being*.

**Kata Kunci :** Iklim Organisasi, *Subjective Well Being*

Daftar pustaka, 65 (1968, 2018)



## **ABSTRACT**

a Wulantami, Q11114012. *The Contributions of Organizational Climate to Subjective Well Being of the Nurses at RSIA X Makassar.* Undergraduate Thesis, Medical Faculty, Departement of Psychology, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2019.

xiv + 105 page, 6 attachments

*This study aims to examine the contribution of organizational climate on subjective well being in nurses at RSIA X Makassar. There were 89 nurses participated in this study. For subjective well being, Satisfaction with Life Scale (SWLS) and Scale of Positive and Negative Experience (SPANE) was employed, whereas Litwin and Stringer Organizational Climate Questioner (LSOCQ) was employed for the organizational climate. Simple linear regression analysis shows no significant contribution of organizational climate towards subjective well being.*

**Keywords** :Organizational Climate, Subjective Well Being

*Bibliography,65 (1968, 2018)*



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Alhamdulillah, rasa syukur yang tak terhingga penulis haturkan kepada ALLAH *Subhanahu Wa Ta'ala* atas segala rahmat, berkah dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul “**Kontribusi Iklim Organisasi Terhadap Subjective Well Being Pada Perawat di RSIA X Makassar**” dapat terselesaikan dengan baik. Salam serta sholawat semoga tetap tercurah kepada nabi Muhammad *Shallallahu 'alaihi wa sallam* beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa kita ke alam penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak luput dari peran orang-orang tercinta maka pada kesempatan ini perkenankanlah saya menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada orang tua saya tercinta, **Ayahanda Abdul Asis dan Ibunda Rosdianah** yang jasa-jasanya tidak akan pernah bisa terbalaskan oleh apapun, kepada kakak dan adikku tersayang **Almuarif R, Almuksitu Radiyah, Nurul Mawaddah, Nurainun Magfirah, dan Syahria Mauliani** yang tak henti-hentinya mendoakan dan memotivasi penulis hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik

Dengan segala kerendahan hati, penulis juga ingin menyampaikan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Elvita Bellani dan Ibu Sriwahyuni selaku pembimbing yang telah membagikan ilmu yang sangat bermanfaat dan memberikan dukungan kepada penulis. Serta senantiasa menyediakan waktunya bagi penulis untuk berkonsultasi dalam penyelesaian skripsi ini.





...k Muh. Tamar dan Bapak Hillman Wirawan selaku penguji skripsi yang  
...ntiasa memberikan masukan-masukan yang sangat membangun  
kepada saya agar bisa menyempurnakan skripsi yang telah saya susun.

3. Seluruh Dosen dan Staff Program Studi Psikologi Unhas.
4. Direktur Rumah Sakit Ibu dan Anak X (RSIA X) Makassar, serta perawat-perawat yang telah meluangkan waktunya untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.
5. Sahabat setia penulis yakni Imma, Tika, Qalbi, Ummi, Fatih, Cikke, Ahmad, Ari, Shakira, Tari, Rima, Dewi, Hera, Dian, Nunu, Niel, dan Widya, yang tak henti-hentinya memberikan semangat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Teman, sahabat, rekan ter-terbaik, Lia yang setiap saat rela diganggu ketika saya bingung dan ada yang kurang saya pahami saat pengerjaan skripsi. Yang selalu memberi semangat dan selalu menemani saya selama proses penyelesaian skripsi ini.
7. Teman terbaik selama KKN, Afra, Vivi, Wana, Ima, yang selalu memberikan dukungan.
8. Rekan terbaik selama perkuliahan Yusti, Nurul, dan Nu yang telah menjadi tempat berkeluh kesah, yang selalu ada setiap saat saya butuh seseorang untuk mencurahkan rasa penat maupun selalu menemani saya dalam segala proses yang saya lakukan selama penyusunan skripsi ini.
9. Rekan sepembimbingan yang selalu mendukung dan selalu hadir disaat penulis membutuhkan seseorang untuk berdiskusi ataupun sekedar saling menyemangati dan saling mengingatkan satu sama lain.



n selama pengambilan data, zakiyah yang selalu memberi semangat mengingatkan ketika saya mulai malas mengerjakan skripsi.

11. Rekan-rekan seperjuangan Humanistik psikologi 2014 yang juga memberikan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan ini masih jauh dari kesempurnaan dan membutuhkan banyak masukan. Maka dari itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca, agar penulis bisa mendapatkan hasil yang lebih baik dimasa yang akan datang. Akhirnya, semoga ilmu yang diperoleh dapat bermanfaat bagi seluruh lapisan masyarakat.

Salam,

**Tien Evita Wulantami**



## DAFTAR ISI

Judul.....	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Lembar Persetujuan.....	iii
Pernyataan.....	iv
Abstrak.....	v
<i>Abstract</i> .....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
<b>BAB I Pendahuluan.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Manfaat Penelitian.....	11
<b>BAB II Tinjauan Pustaka.....</b>	<b>12</b>
<b>2.1 <i>Subjective Well Being</i>.....</b>	<b>12</b>
2.1.1. Pengertian <i>Subjective Well Being</i> .....	12
2.1.2. Dimensi <i>Subjective Well Being</i> .....	14
2.1.3. Antecedent <i>Subjective Well Being</i> .....	16
<b>2.2 Iklim Organisasi.....</b>	<b>18</b>
2.2.1. Pengertian Iklim Organisasi.....	18
2.2.2. Dimensi Iklim Organisasi.....	21
<b>2.3 Kontribusi Iklim Organisasi terhadap <i>Subjective Well Being</i>.....</b>	<b>23</b>
<b>2.4 Kerangka Konseptual.....</b>	<b>26</b>
<b>BAB III Metode Penelitian.....</b>	<b>28</b>
3.1. Jenis Penelitian.....	28
3.2. Variabel Penelitian.....	28
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	29



Definisi Operasional <i>Subjective Well Being</i> .....	29
Definisi Operasional Iklim Organisasi.....	29
<b>3.4. Populasi Penelitian.....</b>	<b>30</b>
<b>3.5. Hipotesis Penelitian.....</b>	<b>30</b>
<b>3.6. Teknik Pengumpulan Data.....</b>	<b>31</b>
<b>3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas.....</b>	<b>33</b>
3.7.1 Uji Validitas.....	33
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	34
<b>3.8 Analisis Data.....</b>	<b>36</b>
3.8.1 Uji Asumsi.....	36
3.8.2 Analisis Regresi Sederhana.....	37
<b>3.9 Prosedur Kerja.....</b>	<b>37</b>
3.9.1 Tahap Persiapan.....	37
3.9.2 Tahap Pengambilan Data.....	38
3.9.3 Tahap Analisis Data.....	38
3.9.4 Tahap Penyusunan Laporan Penelitian.....	38
<b>BAB IV Hasil dan Pembahasan.....</b>	<b>40</b>
<b>4.1 Gambaran Karakteristik Responden Penelitian.....</b>	<b>40</b>
<b>4.2 Analisis Deskriptif Statistik Keseluruhan Data.....</b>	<b>42</b>
4.2.1 Data Subjective Well Being Responden.....	42
4.2.2 Data Iklim Organisasi Responden.....	47
<b>4.3 Korelasi Antar Demografi dengan Variabel.....</b>	<b>48</b>
<b>4.4 Hasil Penelitian.....</b>	<b>49</b>
4.4.1 Uji Asumsi.....	49
4.4.2 Uji Hipotesis.....	50
<b>4.5 Pembahasan.....</b>	<b>52</b>
<b>4.6 Limitasi Penelitian.....</b>	<b>60</b>
<b>BAB V Kesimpulan dan Saran.....</b>	<b>61</b>
<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	<b>61</b>
<b>5.2 Saran.....</b>	<b>61</b>
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>64</b>
<b>Lampiran</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data Jumlah Perawat di RSIA X Makassar.....	30
Tabel 3.2 <i>Blue print Scale Positive and Negative Experience</i> .....	32
Tabel 3.3 <i>Blue print</i> Iklim Organisasi.....	33
Tabel 3.4 Interpretasi nilai Reliabilitas Guilford-Frutcher.....	35
Tabel 3.5 Timeline Prosedur Kerja.....	39
Tabel 4.1 Gambaran Karakteristik Responden Penelitian.....	40
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif <i>Life Satisfaction</i> .....	42
Tabel 4.3 Penormaan Skala SWLS.....	43
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif <i>Positive and Negative Experience</i> .....	45
Tabel 4.5 Penormaan Skala SPANE.....	45
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Iklim Organisasi.....	47
Tabel 4.7 Penormaan Skala Iklim Organisasi.....	47
Tabel 4.8 Korelasi Antar Demografi dengan Variabel.....	48
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	49
Tabel 4.10 Uji Linearitas.....	50
Tabel 4.11 Analisis Regresi (Hipotesis Pertama).....	51
Tabel 4.12 Analisis Regresi (Hipotesis Kedua).....	51
Tabel 4.13 Hasil Pengolahan Data Responden.....	54
Tabel 4.14 Data Kontribusi Dimensi Iklim Organisasi Terhadap Penilaian Afektif (SPANE-p).....	58
Tabel 4.15 Data Kontribusi Dimensi Iklim Organisasi Terhadap Penilaian Kognitif (SWLS-Life Satisfaction).....	59



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 3.1 Variabel Penelitian.....	28
Gambar 4.1 Data <i>Life Satisfaction</i> .....	44
Gambar 4.2 Data <i>Scale of Positive and Negative Experience</i> .....	46
Gambar 4.3 Data Iklim Organisasi.....	48



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Skala
Lampiran 2	Uji Validitas
Lampiran 3	Uji Reliabilitas
Lampiran 4	Uji Asumsi
Lampiran 5	Uji <i>Bivariate Correlation</i>
Lampiran 6	Uji Hipotesis



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya, setiap organisasi memiliki sumber daya manusia (SDM) yang merupakan bagian terpenting dalam mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi (Prasetyo, 2017). SDM diartikan sebagai sekelompok individu yang tergabung atau bekerja dalam suatu organisasi baik itu instansi pemerintah maupun swasta. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran tersebut dapat dipengaruhi oleh kualitas SDM atau karyawan yang berada di dalam organisasi tersebut (Prasetyo, 2017). Selain bergerak dibidang penciptaan produk, organisasi juga bergerak di bidang jasa pelayanan (Spector, 2012).

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang menawarkan jasa pelayanan kesehatan. Departemen Kesehatan menyebutkan bahwa sekitar 40-60% pelayanan rumah sakit merupakan pelayanan keperawatan (Depkes RI, 2007). Data Departemen Kesehatan menunjukkan bahwa jumlah tenaga perawat pada tahun 2014 sebanyak 295.508 dari total 891.897 SDM kesehatan di Indonesia (Depkes RI, 2014). Jadi, salah satu SDM dalam rumah sakit yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan organisasinya adalah perawat. Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit yang berpengaruh dalam hal pelayanannya terhadap pasien. Salah satunya adalah perawat dapat menciptakan pandangan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh sebuah rumah sakit. Sehingga, perawat memberikan sumbangsi yang besar dalam mutu pelayanan rumah sakit (Kuswantoro, 2012).





Jadi seorang perawat merupakan sebuah pekerjaan yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan orang lain serta memiliki tingkat stres yang tinggi. Dalam memberikan pelayanan keperawatan/kebidanan membutuhkan *hard* dan *soft skill* dalam komposisi yang berimbang. Perawat ataupun bidan sama halnya profesi lain, yang mana dituntut untuk mampu menyediakan pelayanan secara professional (Setiyana, 2013). Dalam kondisi apapun perawat seyogyanya dapat bersikap hangat, ramah dan sopan pada semua pasiennya sebab pekerjaan mereka termasuk pekerjaan sosial. Dimana perawat ini melakukan kontak langsung dengan orang lain, baik sesama rekan kerja, pasien, keluarga pasien, dan atasan (Setiyana, 2013).

Pada kenyataannya sering ditemukan fenomena perawat yang tidak sabar, suka marah, berbicara ketus dengan pasien dan keluarga, bahkan terjadinya kelalaian dalam bekerja seperti kesalahan dalam pemberian obat, dan keterlambatan dalam melakukan injeksi (Setiyana, 2013). Tuntutan pekerjaan yang dijalani oleh perawat, mengharuskan mereka merasakan adanya beban kerja yang menuntut selalu fokus dan bertanggung jawab ketat, dan perawat harus siap kerja setiap saat membuat perawatsangat rentan mengalami stres kerja (Gunarsa, 2008). Lebih lanjut, dijelaskan bahwa apabila stres kerja ini dibiarkan begitu saja dan terjadi dalam waktu yang lama, maka akhirnya perawat akan mengakibatkan munculnya *burnout*, besarnya tugas dan tanggung jawab perawat ini dapat berdampak pada kecenderungan perawat diliputi oleh emosi-emosi negatif dibandingkan emosi positif (Sahrah, 2017).

Perawat dalam menjalankan tugasnya, sedapat mungkin untuk mempertahankan suasana hati dan emosinya dengan baik dalam menghadapi setiap peristiwa yang dialami sehari-hari. Suasana hati dan emosi, disebut juga



afek yang mewakili evaluasi individu tentang peristiwa yang terjadi kehidupan mereka (Diener, Suh, Lucas & Smith, 1999). Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan atau dalam hal ini perawat perlu untuk mendapatkan pengalaman menyenangkan selama berada dalam tempat kerja agar emosi-emosi yang ditunjukkan juga dapat selalu positif dan dapat terhindar dari *burnout* (Nirmala, Vranda & Reddy, 2011).

Pengalaman-pengalaman yang diperoleh saat berada di tempat kerja serta afek positif dan afek negatif yang dirasakan merupakan *sub-domain* dalam *subjective well being*. Diener, E (2009) berpendapat bahwa *subjective well-being* merupakan keadaan yang mengacu pada kenyataan bahwa individu secara subjektif percaya bahwa pengalaman-pengalaman hidup yang dijalannya adalah sesuatu yang diinginkan, sesuatu yang menyenangkan dan sesuatu yang baik. Konsep-konsep seperti *life satisfaction*, emosi menyenangkan, *fulfillment*, kepuasan atas area tertentu seperti pernikahan dan pekerjaan, serta tingkat emosi tidak menyenangkan yang rendah merupakan evaluasi subjektif individu mengenai kehidupan yang dijalani (Diener, E., 2003).

*Subjective well being* penting dimiliki oleh setiap perawat karena dengan memiliki *subjective wellbeing* dapat meningkatkan *performance*, produktifitas kerja, kualitas kerja, hubungan baik dengan rekan kerja (Diener W. P., 2004). Hal ini didukung oleh penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang menjelaskan bagaimana hubungan positif *subjective wellbeing* dengan beberapa variabel lain seperti *job performance*, *work engagement*, *job satisfaction* dan lainnya. Namun selain *positive outcomes*, *subjective well being* juga memiliki hubungan negatif dengan stres kerja, *turnover* dan lainnya.



akan memberikan dampak positif, *subjective well being* juga akan berdampak pada kesehatan pasien secara tidak langsung (Hoskin, 1987).

Dimana, beberapa penelitian menjelaskan bahwa setiap emosi yang ditunjukkan oleh perawat akan memberikan pengaruh terhadap pelayanan kesehatan yang diberikan (Nirmala, Vranda & Reddy, 2011). Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh Nirmala, Vranda & Reddy menunjukkan bahwa emosi positif yang dirasakan oleh seorang perawat akan meningkatkan perasaan bahagia dalam dirinya sehingga akan berdampak pada pasien. Sebaliknya, ketika emosi negatif yang dirasakan oleh perawat maka hal ini juga akan berdampak bagi pasien (Nirmala, Vranda & Reddy, 2011).

Beberapa penelitian sebelumnya, mengkaji *subjective well being* dengan menggunakan istilah yang berbeda-beda, misalnya *happiness*, *satisfaction*, dan afek positif (Grant & Campbell, 2007). Namun, pada dasarnya istilah tersebut merupakan komponen dari *subjective well being*. Merasa senang atau bahagia sudah semestinya dimiliki oleh setiap individu, tidak terkecuali perawat. Beban tugas yang banyak dapat menyebabkan seseorang menjadi stress sehingga tentunya akan mengurangi tingkat kebahagiaannya (Veenhoven, 2003).

Merasa bahagia ketika bekerja akan membantu individu dalam pemberian kontribusi untuk organisasi. Lebih lanjut dikatakan bahwa, kebahagiaan berpengaruh positif baik di level individu maupun lingkungan organisasi, dimana karyawan yang puas dan bahagia akan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan akan lebih sukses ditempat kerja (Boehm & Lyubomirsky, 2008; Fisher, 2010). Karyawan yang merasa bahagia saat berada ditempat kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa alasan, diantaranya ketika mereka mempercayai orang-orang tempat mereka bekerja, ketika apa yang mereka kerjakan membuat



bangga, dan karyawan merasa bahagia saat orang-orang yang bekerja mereka membuat mereka merasa nyaman (Fisher, 2010). Berdasarkan penjabaran tersebut dapat dilihat bahwa betapa pentingnya merasa bahagia saat berada ditempat kerja.

Fakta yang peneliti dapatkan dilapangan, di salah satu Rumah Sakit Ibu dan Anak X (RSIA) di Makassar, menunjukkan bahwa perawat di RS ini cenderung memperlihatkan emosi-emosi positif saat bekerja misalnya sering tersenyum saat melakukan tugasnya, menyapa pasien/keluarga pasien dan lainnya. Hal ini dibuktikan dengan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, dimana perawat di RSIA X ini menyatakan bahwa mereka senang saat melakukan setiap tugas yang diberikan, hal ini juga dikarenakan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti antar perawat saling menghargai, saling peduli dan saling mengerti. Perawat ini juga mengaku bahwa ketika terjadi masalah dalam unit, mereka tidak saling menyalahkan satu sama lain dan masalah tersebut diselesaikan secara bersama-sama.

Peneliti juga melihat bahwa perawat di RSIA X ini senang membantu rekan kerjanya. Selain itu, perawat di RS ini mengaku puas dan bersyukur dengan hidup dan pekerjaannya saat ini. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan-pernyataan yang perawat sampaikan ketika wawancara bahwa mereka merasa senang karena pekerjaan ini sesuai dengan pendidikan mereka dan juga mereka merasa bersyukur menjalani hidup dan pekerjaan mereka saat ini.

Hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti juga menunjukkan bahwa perawat di RSIA X ini mempersepsikan lingkungan kerjanya secara positif atau dengan kata lain mereka menerima kondisi lingkungan kerja mereka. Dimana dalam RS ini menunjukkan beberapa masalah seperti



a fasilitas yang diberikan, gaji belum sesuai UMR dan adanya alasan dalam menyikapi karyawan yang bermasalah. Meskipun demikian, perawat dalam RS ini tetap menunjukkan emosi-emosi positif saat bekerja. Hal ini tampaknya menunjukkan bahwa perawat di RSIA X cenderung memiliki *subjective well being* yang baik. Sekumpulan dari temuan dilapangan tersebut memperlihatkan bahwa terlepas dari tekanan kerja yang didapatkan, perawat pada RSIA X ini masih bisa merasakan *subjective well being*. Hal inilah yang ingin diteliti oleh peneliti, apa yang menyebabkan perawat di RS ini cenderung menunjukkan hal-hal positif saat bekerja ditengah banyaknya tuntutan pekerjaan yang dimiliki perawat.

Merasa bahagia ditempat kerja selain dapat dipengaruhi oleh beberapa alasan yang dikemukakan oleh Fisher (2010), merasa bahagia di tempat kerja juga dapat dipengaruhi oleh bagaimana persepsi individu terhadap lingkungan kerja atau organisasi tempat mereka bekerja. Dikatakan bahwa organisasi yang menciptakan lingkungan kerja yang positif akan menghasilkan karyawan yang termotivasi dan menikmati pekerjaan yang dilakukannya (Meena & Agarwal, 2014). Selain itu, Pambudi (2012) menjelaskan bahwa suasana kerja yang nyaman menjadi salah satu faktor utama yang dapat membahagiakan karyawan selain suasana kekeluargaan, saling menghargai, bekerjasama dan saling mengisi.

Hasil temuan di lapangan setelah melakukan wawancara dan observasi terhadap perawat di RSIA X tersebut didapatkan data bahwa alasan mengapa perawat merasa senang dalam bekerja dikarenakan RS ini cukup dikenal oleh masyarakat. Mereka juga merasa bahwa sesama perawat mereka saling peduli, saling menghargai dan bahkan mereka saling membantu dalam menyelesaikan



ng diberikan kepada mereka. Selain itu, pernyataan perawat tersebut pula dari hasil observasi yaitu perawat cenderung memperlihatkan sikap yang menunjang pencapaian tujuan organisasi. Peneliti melihat, perawat di RS ini bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan, saling mendukung satu sama lain, menjaga hubungan dengan sesama perawat maupun karyawan lain, dan bangga dengan tempat mereka bekerja. Hal ini tampaknya menunjukkan bahwa perawat di RSIA X ini mempersepsikan lingkungan kerja dengan cukup positif meskipun ada beberapa hal yang membuat mereka merasatidak senang bekerja di RS ini. Namun hal-hal positif yang mereka rasakan membantu mereka dalam meredam hal yang mereka tidak senangi bekerja di RS ini.

Dalam Psikologi I/O istilah dalam menggambarkan hal-hal yang diberlakukan dalam organisasi serta bagaimana persepsi karyawan terhadap suasana dalam organisasi tersebut disebut dengan iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian dapat memengaruhi perilaku mereka selanjutnya (Lussier, 2005).

Iklim organisasi penting untuk diciptakan dalam sebuah organisasi karena hal ini merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan kemudian dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya (Hartanto & Kurniawan, 2015). Iklim organisasi yang baik dapat menumbuhkan komitmen yang besar dari karyawannya dengan memahami tujuan organisasi, akanloyal terhadap organisasi, serta merasa memiliki atau merasa bagian dari organisasi tersebut (Greenberg & Baron, 2003). Xanthaopoulou, Bakker, & Schaufeli (2007) berpendapat bahwa ketika keadaan iklim organisasi kurang



a akan menyebabkan individu tidak dapat mengurangi efek negatif dari kerja sehingga akan kesulitan dalam mencapai tujuan kerjanya.

Sebaliknya, apabila iklim organisasi baik maka dapat dijadikan sebagai penyeimbang ketika dihadapkan pada beban kerja yang tinggi.

Teori *judgement* menjelaskan bahwa setiap orang memiliki standar kebahagiaan dalam kehidupannya. Yang mana standar ini dapat ditentukan dengan berbagai hal semisal, yang dijelaskan dalam teori *social comparison* yang menyatakan bahwa standar seseorang dapat berdasar pada orang lain. Artinya, ketika seseorang merasa lebih baik dibandingkan dengan orang lain, maka orang tersebut akan merasa puas atau bahagia (Diener, 1984). Sedangkan pada teori *adaptation and the range frequency*, dijelaskan bahwa pengalaman masa lalu (kehidupan sebelumnya) dapat dijadikan sebagai standar (Diener, 1984). Ketika suatu kejadian yang dialami melebihi standar yang ditetapkan individu, maka hal ini akan mendorong individu mendapatkan atau merasakan kebahagiaan. Maka dari itu, penting bagi organisasi untuk memenuhi standar tersebut agar *subjective well being* karyawan atau individu dalam organisasi tersebut dapat meningkat (Carp & Carp, 1982; Emmons et al., 1983; Michalos, 1980 dalam Diener, 1984). Salah satu upaya dalam meningkatkan *subjective well being* adalah dengan menerapkan iklim organisasi yang baik.

Hartanto & Kurniawan (2015) dalam penelitian yang dilakukan mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan *subjective well being* diperoleh hasil bahwa dimensi-dimensi dalam iklim organisasi ketika berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kesejahteraan subjektif karyawan dan dapat menjadi input pengevaluasian *subjective well being* individu baik itu penilaian kognitif maupun penilaian afektif. Litwin & Stringer (Hardjana, 2006) mengemukakan bahwa salah



Hal dari iklim organisasi yang baik adalah seseorang akan merasa puas pekerjaannya. Dalam *subjective well being* merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani termasuk dalam *life domain*. Oleh karena itu, *subjective well being* dan iklim organisasi ini memiliki hubungan, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hartanto dan Kurniawan bahwa kepuasan dalam bekerja ini dapat menjadi salah satu penentu kepuasan hidup individu secara keseluruhan dan secara tidak langsung hal ini akan berdampak pada tingkat *subjective well being* individu (Hartanto & Kurniawan, 2015).

Hal ini kemudian menjadi dasar adanya kontribusi iklim organisasi terhadap *subjective well being* pada perawat RSIA X Makassar. Dimana, pada umumnya perawat mengalami tekanan pekerjaan yang cukup tinggi sehingga dapat membuat perawat mengalami stress bahkan sampai pada tahap *burnout*. Akan tetapi, berbeda dengan apa yang peneliti temukan di lapangan. Perawat di RSIA X Makassar ini cenderung memperlihatkan emosi positif saat bekerja. Hal ini dipengaruhi oleh iklim organisasi yang mendukung.

Singkatnya, iklim organisasi yang baik dapat menunjang kesejahteraan karyawan. Hal ini berdasar pada pemaknaan individu terhadap pekerjaannya serta persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya. Dengan demikian, iklim organisasi yang diberlakukan disebuah organisasi dalam hal ini rumah sakit akan menentukan dan dapat menciptakan tinggi rendahnya kondisi *subjective well being* perawat ataupun semua pihak yang ada dalam rumah sakit tersebut.

Berdasarkan uraian pentingnya *subjective well being* tersebut, serta pentingnya mengkaji apakah benar iklim organisasi yang berkontribusi terhadap *subjective wellbeing* yang dimiliki perawat, sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui sejauh mana kontribusi iklim organisasi terhadap *subjective well*





ta gambaran terkait dengan *subjective wellbeing* perawat di RSIA X dan iklim organisasi yang diberlakukan di RSIA X Makassar. Dengan demikian peneliti memberi judul penelitian ini yaitu “Kontribusi Iklim Organisasi terhadap *Subjective Well Being* pada Perawat di RSIA X Makassar”.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka diperoleh rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat kontribusi iklim organisasi terhadap *subjective well being* pada perawat di RSIA X Makassar, dengan uraian berikut:

- a. Apakah terdapat kontribusi iklim organisasi terhadap penilaian kognitif *subjective well being* perawat di RSIA X Makassar?
- b. Apakah terdapat kontribusi iklim organisasi terhadap penilaian afektif *subjective well being* perawat di RSIA X Makassar?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan apakah terdapat kontribusi iklim organisasi terhadap *subjective well being* perawat di RSIA X Makassar, serta untuk mengetahui gambaran iklim organisasi yang diterapkan di RSIA X Makassar, dengan uraian berikut:

- a. Untuk mengetahui kontribusi iklim organisasi terhadap penilaian kognitif *subjective well being* perawat di RSIA X Makassar.
- b. Untuk mengetahui kontribusi iklim organisasi terhadap penilaian afektif *subjective well being* perawat di RSIA X Makassar.



### Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dipaparkan sebagai berikut :

#### 1.4.1. Manfaat teoritis:

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan bacaan yang dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta dapat menjadi salah satu sumber kajian ilmiah, referensi dan sarana bagi penelitian selanjutnya di bidang psikologi industri dan organisasi khususnya mengenai iklim organisasi dan *subjective well being*.

#### 1.4.2. Manfaat praktis :

- a. Memberikan informasi pada organisasi khususnya rumah sakit (RS) mengenai pentingnya iklim organisasi yang diberlakukan dalam organisasi.
- b. Menjadi informasi bagi organisasi mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap *subjective well being*. Sehingga, bisa lebih memperhatikan pentingnya iklim organisasi yang diberlakukan sehingga dapat meningkatkan *subjective well being* karyawan yang berada dalam organisasi tersebut.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 *Subjective Well Being*

##### 2.1.1. Pengertian *Subjective Well Being*

Istilah *subjective well being* pertama kali diperkenalkan oleh Diener (1984) sebagai sebuah cara untuk mengidentifikasi ruang lingkup psikologi yang berupaya untuk memahami cara individu mengevaluasi kualitas hidup yang dimiliki, termasuk diantaranya yaitu penilaian secara kognitif dan reaksi afektif (Diener, 1984).

Sejak lama manusia telah memikirkan hal apa yang dapat membentuk *good life*. Para ilmuwan yang mempelajari *subjective well being* beranggapan bahwa bahan utama dari *good life* adalah individu yang puas dengan kehidupannya (Diener, Lucas & Oishi; dalam Snyder & Lopez, 2002). *Subjective well being* diartikan sebagai *cognitive* dan *affective evaluations* yang dimiliki individu dalam kehidupannya. Evaluasi ini mencakup *emotional reactions* terhadap kejadian yang terjadi serta *cognitive judgments* terkait kepuasan (kepuasan emosional dan kepuasan akan kebutuhan). Dengan demikian, *subjective well being* merupakan konsep luas yang melibatkan pengalaman menyenangkan secara emosional, *low level* akan *negative moods*, dan *high life satisfaction*. Pengalaman positif yang terwujud dalam *high subjective well being* merupakan konsep utama dari *positive psychology* dikarenakan hal tersebut menjadikan hidup bermakna atau berharga (Diener, Lucas & Oishi ; dalam Snyder & Lopez, 2002).



r (2009) mengungkapkan bahwa *subjective well being* merupakan keadaan dimana seseorang mengevaluasi kenyataan bahwa kehidupan yang dijalani saat ini adalah sesuatu yang diinginkan, sesuatu yang menyenangkan dan sesuatu yang baik. Frederickson (2005) mengemukakan bahwa individu dengan *subjective well being* yang tinggi cenderung menyiapkan diri secara terus menerus dengan pengetahuan dan keahlian untuk masa yang akan datang sehingga dapat menjadi lebih kreatif dan selalu menunjukkan performa kerja yang baik. Baumgardner & Crothers (2010) berpendapat bahwa *subjective well being* dapat diartikan sebagai evaluasi personal individu terhadap pengalaman hidupnya yang mana didasarkan pada domain-domain tertentu ataupun keseluruhan hidupnya secara global baik secara kognitif maupun secara afeksi.

Linley & Joseph (2004) mengemukakan bahwa *subjective well being* merupakan kebahagiaan yang mengacu pada kepuasan hidup dan keseimbangan afeksi individu. Afeksi yang dimaksudkan adalah perasaan yang ditunjukkan oleh individu yang mana perasaan positif yang ditunjukkan lebih besar dari perasaan negatif (Linley & Joseph, 2004). Eid & Larsen juga memberikan pendapat bahwa *subjective well being* juga dapat diartikan sebagai keseluruhan domain yang mana termasuk didalamnya sikap yang berhubungan dengan evaluasi subjektif individu terhadap kualitas hidupnya. Evaluasi tersebut meliputi reaksi emosional terhadap peristiwa serta penilaian kepuasan kognitif dan pemenuhannya (Eid & Larsen, 2008).

Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa *subjective well being* merupakan evaluasi subjektif individu terhadap kehidupannya yang melibatkan evaluasi kognitif (*life satisfaction & domain satisfaction*) dan evaluasi



emosi positif & emosi negatif) serta merasakan bahwa kehidupan yang merupakan hal yang diinginkan, hal menyenangkan dan hal yang baik.

### 2.1.2. Dimensi *Subjective Well Being*

Secara umum *subjective well being* dibagi menjadi dua (Diener, 2000), yaitu :

#### a. Kognitif

Diener (2009) menjelaskan bahwa evaluasi yang dirasakan oleh individu berasal dari diri individu dimana masing-masing individu merasakan bahwa kondisi kehidupannya berjalan dengan baik. *Life satisfaction* dan *domain satisfaction* merupakan dimensi kognitif karena didasarkan pada sikap yang dimiliki individu dalam kehidupannya.

1. *Life satisfaction*, menggambarkan bagaimana individu mengevaluasi dan memberi penilaian pada hidupnya secara keseluruhan. Diener, Scollon & Lucas (2003) berpendapat bahwa setiap individu dapat menelaah kondisi kehidupannya sendiri, menimbang pentingnya kondisi-kondisi tersebut, dan kemudian mengevaluasi kehidupannya ke dalam skala memuaskan dan tidak memuaskan. Hal tersebut disebut sebagai penilaian kognitif atas kepuasan hidup karena penilaian ini membutuhkan proses kognitif.
2. *Domain satisfaction* atau *Life Domain*, mencerminkan penilaian seseorang mengenai domain tertentu dalam kehidupannya. Diener, Scollon, & Lucas (2003) menemukan bahwa orang-orang yang bahagia cenderung menitik beratkan domain terbaik dalam hidupnya dan sebaliknya. Oleh karena itu, *domain satisfaction* tidak hanya mencerminkan bagian komponen dari sebuah penilaian kepuasan hidup, tetapi juga menyediakan informasi yang unik mengenai keseluruhan *well being* seseorang. Seseorang yang menelaah berbagai domain dalam kehidupannya (kesehatan, kehidupan,



arga, pekerjaan dan kehidupan sosial), menimbang pentingnya domain tersebut, dan kemudian mengumpulkan sejumlah penilaian tadi untuk

memperoleh keseluruhan evaluasi dari kepuasan hidupnya (Diener, Scollon, & Lucas; 2003).

#### **b. Afektif**

Diener & Lucas (2000) berpendapat bahwa dimensi afektif merupakan hal yang sentral dalam *subjective well being*. Dimensi afek memiliki peranan dalam mengevaluasi *well being* karena memberi kontribusi perasaan menyenangkan dan perasaan tidak menyenangkan pada pengalaman kehidupan individu. Kedua afek tersebut berkaitan dengan evaluasi seseorang karena emosi muncul dari evaluasi yang dibuat oleh individu. Keseimbangan tingkat afek merujuk kepada banyaknya perasaan positif yang dialami dibandingkan dengan perasaan negatif (Diener, 1984).

1. Afek positif merupakan kombinasi dari hal yang bersifat menyenangkan sehingga emosi yang ditunjukkan adalah emosi positif. Afek positif yang ditunjukkan oleh individu bermacam-macam, misalnya *happiness, joy* dan lainnya (Diener, 1984).
2. Afek negatif merupakan respon negatif yang menjadi reaksi terhadap kehidupan, kesehatan, keadaan serta peristiwa yang dialami oleh individu. Afek negatif yang ditunjukkan oleh individu juga bermacam-macam, seperti marah, sedih, kecewa dan lainnya (Diener, 1984).



### nteseden *Subjective Well Being*

r-faktor yang memengaruhi *subjective well being* khususnya dalam

dunia kerja adalah sebagai berikut ;

#### **2.1.3.1 Income (Pendapatan)**

Salah satu faktor yang memengaruhi *subjective well being* adalah pendapatan. Pendapatan yang dimaksudkan adalah gaji atau upah yang diterima oleh karyawan. Pernyataan ini juga turut ditunjang oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang mengatakan bahwa kepuasan terhadap pendapatan dapat memengaruhi kebahagiaan personal individu (Diener, 1984). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa individu yang memiliki pendapatan lebih tinggi dibandingkan dengan individu pendapatan rendah memiliki kondisi *subjective well being* yang lebih baik atau lebih tinggi.

#### **2.1.3.2 Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Kemajuan dan tercapainya tujuan organisasi akan lebih mudah bila dilandasi oleh OCB. Salah satu penyebab munculnya OCB adalah ketika karyawan merasakan afek positif, yaitu keinginan untuk menunjukkan perilaku menolong terhadap orang lain dan sikap positif. Begitu pula saat individu memberikan kontribusi bagi orang lain dan organisasi, perilakunya akan diperkuat karena saat melakukan kebaikan, individu akan merasa lebih baik dan senang pula (Jex & Britt, 2008).

Individu yang merasakan afek positif dari pada afek negatifnya dikenal sebagai individu yang memiliki *subjective well being* yang tinggi. Individu memiliki *subjective well being* yang tinggi jika merasakan kepuasan hidup dan kesenangan yang lebih sering dan sedikit sekali merasakan emosi yang tidak menyenangkan seperti kesedihan atau kemarahan (Frederickson, 2005). Dengan



individu dengan afek positif cenderung memiliki OCB yang tinggi keinginan yang tinggi untuk membantu orang lain (Jex & Britt, 2008).

### **2.1.3.3 Workplace Relationship**

Colbert, dkk (2016) mengemukakan bahwa *workplace relationship* berarti interaksi antar satu karyawan dengan karyawan lain dalam konteks pekerjaan. Interaksi tersebut mencakup hubungan teman kerja ataupun dengan atasan. Hubungan yang terjalin dengan baik akan mengarahkan karyawan pada kondisi *subjective well being* (Sias, 2005). Kondisi *workplace relationship* yang baik dapat menunjang kesejahteraan dan meminimalisir kemungkinan morbiditas (Colbert, dkk., 2016).

### **2.1.3.4 Social Support**

Linley & Joseph (2004) mengemukakan bahwa *social support* merupakan komponen penting dalam menentukan kesejahteraan seseorang. Dijelaskan bahwa hubungan sosial yang positif merupakan kondisi yang dekat dengan tingkat *subjective well being* yang tinggi (Eid & Larsen, 2008). Individu yang merasa sangat bahagia adalah mereka yang memiliki jiwa sosial yang tinggi dan dekat dengan lingkungan sosialnya (Diener & Seligman, 2002). Menjaga hubungan sosial dan memiliki akses pada dukungan sosial merupakan kunci masa tua yang sukses (Eng et al. 2002).

### **2.1.3.5 Work Design**

Turner (dalam Russell, 2008) menekankan pentingnya peran manager dalam menciptakan *design organization* yang dapat menunjang performa serta pemaknaan (*meaningfull*) karyawan terhadap pekerjaannya. Secara umum, *work design* yang ideal mencakup adanya otonomi bagi karyawan dalam menunjukkan performa kerjanya. Otonomi yang dimaksud mengacu pada pekerjaan yang





*challenging*, serta memungkinkan adanya interaksi antar satu karyawan dengan karyawan yang lain. Ketersediaan hal tersebut pada satu pekerjaan, mengarahkan individu pada kondisi *subjective well being* yang optimal (Russell, 2008).

Selain faktor-faktor yang disebutkan diatas, *subjective well being* juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain. Misalnya pernikahan, kepribadian, kebersyukuran, pendidikan, usia, gender, religiusitas, tujuan hidup, kualitas hubungan social, dukungan social, kesehatan dan masih banyak lagi (Fitrianur, Situmorang, Tentama; Rahayu, 2015; Hartanto & Kurniawan, 2015). Jadi, *subjective well being* yang dimiliki individu ini akan dapat dipengaruhi oleh berbagai aspek dalam kehidupan yang mesti dipertimbangkan sehingga mencapai level puas.

## 2.2 Iklim Organisasi

### 2.2.1. Pengertian Iklim Organisasi

Litwin & Stringer (1968) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah suatu kesimpulan persepsi individu yang bekerja dalam suatu organisasi (Holloway, 2012). Schneider, Benjamin., & Barbera, Karen M. (2014)., Ostroff, Kinicki & Tamskins. (2003)., Schneider & Reichers. (1983)., & Schneider, Ehrhart & Macey (2011) memiliki pandangan yang sama terkait dengan definisi dari iklim organisasi yaitu suatu keadaan dimana karyawan memiliki kesamaan/terikat dengan organisasi baik dalam hal aturan, praktik, dan tingkah laku yang dilakukan, serta tingkah laku yang ditunjukkan karyawan mendapat penghargaan, dukungan dan sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi. Patterson, Warr & West (2004) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah bagaimana persepsi



organisasi terhadap pengalamannya di organisasi dan meletakkan bersama terhadap pengalaman di organisasi tersebut.

Lussier (2005) juga berpendapat bahwa iklim organisasi adalah persepsi karyawan mengenai lingkungan internal organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian dapat memengaruhi perilaku mereka selanjutnya. Iklim organisasi yang dirasakan oleh individu secara positif (menyenangkan) akan menunjukkan *performance* yang baik dan efektif yang nantinya akan memengaruhi keberhasilan suatu organisasi, karena iklim yang terjadi di setiap organisasi akan memengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap individu didalamnya. Davis (2010) mengungkapkan bahwa unsur-unsur terciptanya iklim yang menyenangkan atau sesuai dengan apa yang dirasakan individu dalam suatu organisasi adalah kualitas kepemimpinan, kepercayaan, komunikasi (baik antara pemimpin dan bawahan, serta sebaliknya), tanggung jawab, *reward* yang sesuai, pekerjaan yang sesuai, aturan yang sewajarnya, keterlibatan karyawan.

Semua organisasi pasti telah memiliki teknik atau strategi dalam mengatur sumber daya manusia. Iklim organisasi yang terbuka akan memotivasi karyawan untuk mengungkapkan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Namun, untuk mewujudkan iklim yang seperti ini dalam sebuah organisasi seyogyanya semua anggota dalam organisasi tersebut memiliki keyakinan dan kepercayaan terhadap organisasi dan pimpinannya (Simamora, 2004).

Tagiuri dan Litwin (2008) mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung,



oleh anggota organisasi, memengaruhi perilaku mereka dan dapat dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Hal ini berarti iklim organisasi merupakan perasaan dan pengalaman terhadap lingkungannya.

Altman (2000) memberikan pendapat bahwa lingkungan internal organisasi adalah semua dimensi dari iklim organisasi misalnya keadaan lingkungan fisik tempat kerja; keadaan lingkungan sosial; pelaksanaan sistem manajemen; produk; konsumen, klien, nasabah, pasien yang dilayani; kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi; budaya organisasi. Sedangkan yang termasuk lingkungan eksternal antara lain perkembangan jenis industri; pengaturan industri oleh pemerintah; kehidupan ekonomi makro; kompetensi dengan pesaing.

Greenberg & Baron (2003) juga mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan beberapa hal yang membentuk lingkungan kerja seperti struktur organisasi, tanggung jawab, reward, resiko pekerjaan, dukungan, konflik internal organisasi, dan kebijakan organisasi. Lebih lanjut Greenberg & Baron (2003) mengungkapkan bahwa iklim organisasi yang baik dapat menumbuhkan komitmen yang besar dari karyawannya dengan memahami tujuan organisasi, merasa memiliki organisasi, dan loyal terhadap organisasi. Iklim yang terbentuk dalam suatu organisasi tidak hanya menentukan bagaimana seseorang bekerja dalam organisasi tersebut, akan tetapi iklim ini dapat menunjukkan bagaimana penerapan manajemen dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Greenberg & Baron, 2003).

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli, penulis menyimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan suatu kesimpulan persepsi individu terhadap kualitas lingkungan kerjanya atau lingkungan internal



si yang dinilai mengenai apa yang dilihat, apa yang dialami atau dan dipikirkan oleh semua anggota organisasi yang kemudian memengaruhi perilaku selanjutnya atau dapat diartikan sebagai cara individu mempersepsikan diri dan juga lingkungannya dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, iklim organisasi penting untuk diciptakan dalam sebuah organisasi karena hal ini merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan kemudian dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan dari seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi.

### 2.2.2. Dimensi Iklim Organisasi

Litwin & Stringer mengemukakan 9 dimensi iklim organisasi antara lain (Sims, JR & Lafollette, 1975; Yoo et al, 2012) :

1. *Structure*; diartikan sebagai pandangan anggota terhadap aturan serta prosedur kebijaksanaan yang diberlakukan dalam organisasi, yang merupakan batasan-batasan yang diberikan oleh atasan atau organisasi anggotanya (Sims, JR & Lafollette, 1975; Yoo et al, 2012).
2. *Responsibility*; diartikan sebagai persepsi karyawan mengenai tuntutan dalam pekerjaannya. Iklim organisasi dapat memengaruhi ada tidaknya tanggung jawab dalam diri karyawan. Dengan iklim organisasi yang positif, maka karyawan dapat menjadi pimpinan atas dirinya sendiri serta dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan membuat keputusan secara mandiri (Sims, JR & Lafollette, 1975; Yoo et al, 2012).
3. *Reward*; dalam hal pemberian reward tentunya sangat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap organisasinya. *Reward* yang diberikan bisa



apa dukungan dan juga apresiasi dari hasil pekerjaan yang telah dilakukan (Sims, JR & Lafollette, 1975; Yoo et al, 2012).

4. *Risk*; diartikan sebagai persepsi karyawan mengenai adanya tantangan berisiko yang dapat diambil dalam pekerjaannya (Sims, JR & Lafollette, 1975; Yoo et al, 2012). Pengambilan risiko yang terencana ini dapat menstimulus karyawan untuk berprestasi.
5. *Warmth*; diartikan sebagai persepsi karyawan ataupun apa yang dirasakan karyawan terkait dengan hubungan pertemanan dengan rekan kerja dan perasaan untuk diterima dan disukai di tempat kerja serta merasa tidak ada perbedaan dalam pertemanan (Sims, JR & Lafollette, 1975; Yoo et al, 2012).
6. *Support*; diartikan sebagai sikap yang diberikan oleh atasan maupun sesama rekan kerja yang dapat meredakan kecemasan dan kebingungan akan pekerjaan. Karyawan yang mendapatkan kehangatan dan dukungan dalam organisasi akan lebih loyal terhadap organisasinya (Sims, JR & Sims, JR & Lafollette, 1975; Yoo et al, 2012).
7. *Standars*; diartikan sebagai kualitas pelaksanaan dan mutu produksi yang diutamakan organisasi, dapat menetapkan tujuan untuk menantang anggota organisasi yang berprestasi (Sims, JR & Lafollette, 1975; Yoo et al, 2012).
8. *Conflict*; diartikan sebagai situasi dimana atasan ataupun rekan kerja mendengarkan pendapat yang berbeda serta ingin berkonflik untuk mendapatkan pemecahan masalah daripada hanya membiarkan masalah tersebut berlanjut (Sims, JR & Lafollette, 1975; Yoo et al, 2012).
9. *Identity*; diartikan sebagai persepsi perasaan yang dirasakan karyawan bahwa dirinya merupakan bagian dari organisasi. Identitas organisasi ini menunjukkan tingkat loyalitas karyawan terhadap organisasinya. Seberapa



ga karyawan terhadap organisasinya (Sims, JR & Lafollette, 1975; Yoo, 2012).

### 2.3 Kontribusi Iklim Organisasi terhadap *Subjective Well Being*

Teori *judgement* menjelaskan bahwa setiap orang dalam kehidupannya memiliki standar mengenai kebahagiaan. Standar tersebut ditentukan oleh berbagai macam hal misalnya menurut teori *social comparison* yang menjelaskan bahwa standar seseorang dapat berdasar pada orang lain. Artinya, ketika seseorang merasa lebih baik dibandingkan dengan orang lain, maka orang tersebut akan merasa puas atau bahagia (Diener, 1984). Sedangkan pada teori *adaptation and the range frequency*, dijelaskan bahwa pengalaman masa lalu (kehidupan sebelumnya) dapat dijadikan sebagai standar (Diener, 1984). Ketika suatu kejadian yang dialami saat ini dapat melebihi standar kebahagiaan yang ditentukan individu, maka individu tersebut akan dapat merasa bahagia. Jadi, penting bagi organisasi atau dalam hal ini rumah sakit untuk bisa memenuhi standar tersebut. Hal ini dimaksudkan agar individu dapat merasa *well being* atau dengan kata lain individu dapat menikmati ketika bekerja sehingga berdampak positif terhadap rumah sakit itu sendiri (Carp & Carp, 1982; Emmons et al., 1983; Michalos, 1980 dalam Diener, 1984). Salah satu upaya yang dilakukan untuk meningkatkan *subjective well being* yaitu dengan menerapkan iklim organisasi yang baik, karena iklim organisasi merupakan persepsi perawat terhadap lingkungan internal organisasinya (Lussier, 2005; Hartanto & Kurniawan, 2015).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartanto & Kurniawan (2015) yang menjelaskan bahwa dimensi-dimensi dalam iklim organisasi ketika berjalan dengan baik maka akan meningkatkan kesejahteraan subjektif karyawan



at menjadi input pengevaluasian *subjective well being* individu baik itu kognitif maupun penilaian afektif. Hasil dari iklim organisasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja seseorang (Litwin & Stringer dalam Hardjana, 2006). Kepuasan dalam bekerja ini dapat menjadi salah satu penentu kepuasan hidup individu secara keseluruhan dan tentunya hal ini akan berdampak pada tingkat *subjective well being* individu (Hartanto & Kurniawan, 2015). Dimensi-dimensi iklim organisasi yang dicetuskan oleh Litwin dan Stringer berfokus pada bagaimana faktor dalam organisasi ini memengaruhi individu secara personal. Untuk itu, dimensi-dimensi dalam iklim organisasi ini ketika berjalan dengan baik akan meningkatkan kebahagiaan subjektif karyawan (Hartanto & Kurniawan, 2015). Selain itu, survei yang dilakukan oleh Pambudi (2012) juga menyatakan bahwa suasana kerja yang nyaman akan membuat karyawan lebih bahagia, selain faktor lain seperti suasana kekeluargaan, saling menghargai, bekerja sama dan saling mengisi.

Karyawan dengan *subjective well being* yang tinggi akan memberikan kontribusi bagi orang lain dan organisasi dimana perilakunya diperkuat karena perasaan yang dirasakan individu tersebut bahwa ketika dia melakukan kebaikan dia akan merasa senang dan lebih baik (Jex & Britt, 2008). Dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Arianti (2010) yang menjelaskan bahwa individu dengan tingkat *subjective well being* yang tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula dan hal ini akan membuat individu memunculkan rasa untuk berkontribusi yang lebih dari yang lain dan akan menunjukkan perilaku yang positif. Spector (2012) mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa lebih puas memiliki tingkat ketidakhadiran yang rendah, tepat waktu, dan senang menolong rekan kerjanya. Diener (2000) menyatakan bahwa *subjective well*



pat ditentukan dengan cara bagaimana individu mengevaluasi informasi adian yang terjadi. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa dimensi dalam iklim organisasi menjadi input dalam proses pengevaluasian *subjective well being* karyawan dalam sebuah organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hartanto & Kurniawan (2015) diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara kedua variabel tersebut, dimana dijelaskan bahwa dimensi dari masing-masing variabel ini memberikan sumbangan yang efektif untuk beberapa dimensi yang dimiliki oleh kedua variabel. Selain itu, disebutkan pula bahwa faktor lain yang berkaitan dengan *subjective well being* karyawan adalah jenis kelamin, usia, pendapatan, status dan pendidikan terakhir karyawan. Hartanto & Kurniawan (2015) mengatakan bahwa semakin baik iklim organisasi dalam sebuah organisasi maka semakin tinggi tingkat *subjective well being* karyawan sebaliknya semakin buruk iklim organisasi maka semakin rendah *subjective well being* karyawan dalam organisasi tersebut.

Lebih spesifik kontribusi iklim organisasiterhadap kondisi *subjective well being* dapat dijelaskan dengan adanya kesesuaian antara dimensi iklim organisasi yang menjadi input dalam proses pengevaluasian *subjective well being* karyawan dalam sebuah organisasi (Hartanto & Kurniawan, 2015). Rumah sakit dengan iklim organisasi yang baik atau sesuai, dapat terlihat dari bagaimana perawat mempersepsikan segala sesuatu yang menggambarkan lingkungan kerjanya dan lingkungan internal dalam rumah sakit tersebut baik itu berupa aturan, *reward*, hubungan rekan kerja dan lainnya. Hal tersebut merupakan uraian dari aspek afektif dan aspek kognitif dari *subjective well being*. Dengan iklim organisasi yang baik maka perawat akan cenderung menunjukkan

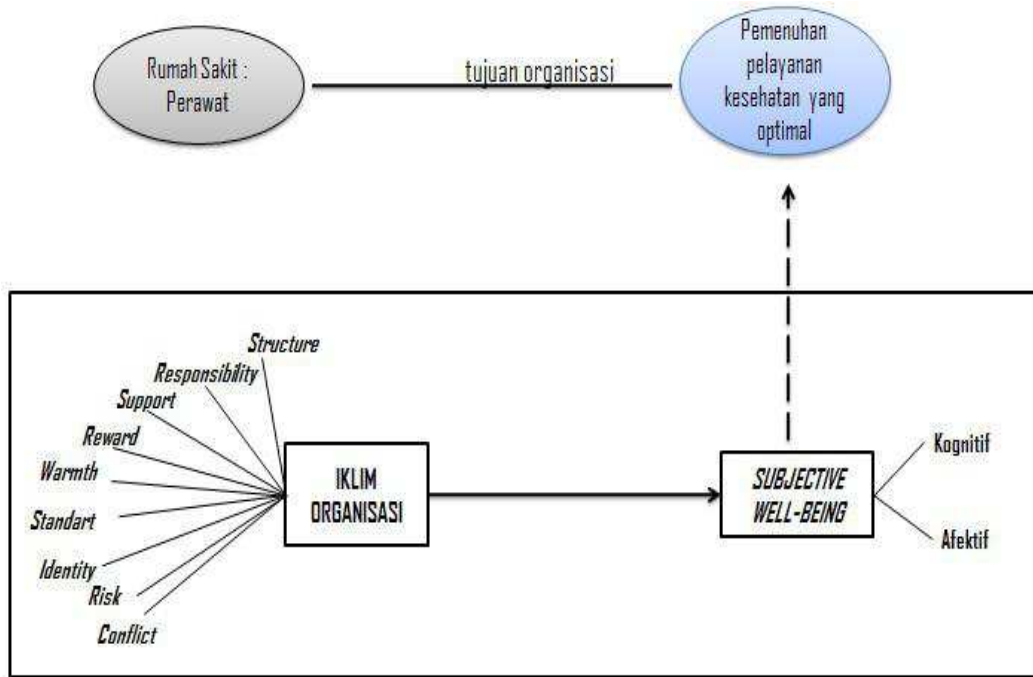




positif berupa perasaan senang, bahagia, gembira, serta perasaan positif

### 2.4 Kerangka Konseptual

Berikut ini adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- = variabel yang akan diteliti (fokus penelitian)
- $\rightarrow$  = arah kontribusi
- = dimensi dari variabel yang diteliti

Rumah Sakit merupakan salah satu organisasi yang bergerak pada pemberian pelayanan dibidang kesehatan. Dalam rangka pemenuhan pelayanan kesehatan yang baik sebagai tujuan organisasi dari rumah sakit, perlu adanya SDM yang menunjang untuk mewujudkan tujuan tersebut. Perawat adalah salah satu SDM dalam rumah sakit yang memberikan peran penting dalam mencapai tujuan organisasi.



apaian pelayanan kesehatan yang baik perlu ditunjang dengan suasana an kerja yang menyenangkan ataupun sesuai dengan apa yang diinginkan oleh para perawat. Kondisi seperti ini disebut dengan iklim organisasi. Dalam mewujudkan tujuan rumah sakit, iklim organisasi yang diberlakukan sangatlah penting. Karena hal ini dapat menjadi salah satu penentu perawat berada pada kondisi *well-being* dan akan memberikan pengaruh pada pelayanan yang diberikan. Adapun dimensi iklim organisasi yang terlihat pada kerangka diatas terdiri dari 9 dimensi yakni, *structure, responsibility, reward, support, warmth, standars, identity, risk* dan *conflict*. Sedangkan *subjective well being* terdiri dari dua aspek/dimensi yaitu afektif dan kognitif.

Kontribusi iklim organisasi terhadap *subjective well being* secara tidak langsung memberikan pengaruh terhadap pemberian pelayanan kesehatan. Selain itu, iklim organisasi yang baik dapat menunjang kesejahteraan karyawan. Jadi, dapat dikatakan bahwa dimensi dalam iklim organisasi menjadi input dalam proses pengevaluasian *subjective well being* karyawan dalam sebuah organisasi. Hal ini berdasar pada pemaknaan individu terhadap pekerjaannya serta persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya. Dengan demikian, iklim organisasi yang diberlakukan disebuah organisasi dalam hal ini rumah sakit akan menentukan dan dapat menciptakan tinggi rendahnya kondisi *subjective well being* perawat ataupun semua pihak yang ada dalam rumah sakit tersebut.