

Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Intensive RSUD Mokopido Tolitoli

Keren Hapukh^{1*}, Arniawan², Gabriella Sakulat³

^{1,2,3}Ilmu Keperawatan, Universitas Widya Nusantara, JL. Untad I. Kelurahan Tondo Kec. Mantikulore, Kota Palu
E-mail: Kerenhapukh2287@gmail.com

* Corresponding Author

<https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.5606>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 20 Jan 2026

Revised: 05 Feb 2026

Accepted: 21 Feb 2026

Kata Kunci:

Iklim Organisasi,
Motivasi Perawat

Keywords:

Organizational Climate,
Nurses' Motivation

ABSTRACT

Tujuan penelitian adalah dianalisisnya hubungan iklim organisasi dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruangan *Intensive* RSUD Mokopido Tolitoli. Jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan *Crosssectional*. Populasi dalam penelitian adalah seluruh perawat pelaksana di ruang ICU, PICU dan NICU sebanyak 53 responden. Sampel ditentukan dengan *total sampling*. Analisis data menggunakan *fisher exact test*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi sebagian besar adalah baik, motivasi kerja perawat sebagian besar adalah tinggi. Hasil analisis uji *fisher exact test* diperoleh nilai $0,030 < p(0,05)$. Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruangan *intensive* RSUD Mokopido Tolitoli. Kepada manajemen rumah sakit disarankan untuk mempertahankan iklim organisasi yang sudah baik dengan terus meningkatkan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan staf, memberikan penghargaan terhadap kinerja perawat, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan kenyamanan.

The purpose of this study was to analyze the correlation between organizational climate and the work motivation of staff nurses in the Intensive Care Unit of RSUD Mokopido Tolitoli. This study employed a quantitative research design with a cross-sectional approach. The population consisted of 53 staff nurses who working in the ICU, PICU, and NICU. The sample was determined using a total sampling technique. Data were analyzed using the Fisher's Exact Test. The results showed that the organizational climate was predominantly categorized as good, and most of nurses had high work motivation. The analysis using Fisher's Exact Test yielded a p-value of 0.030, which was less than 0.05 ($p < 0.05$). There is a significant correlation between organizational climate and the work motivation of staff nurses in the Intensive Care Unit of RSUD Mokopido Tolitoli. Hospital management is advised to maintain the positive organizational climate by continuously improving open communication between leaders and staff, providing recognition for nurses' performance, and creating a work environment that supports collaboration and comfort.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Keren Hapukh, et al (2026). Hubungan Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Intensive RSUD Mokopido Tolitoli, 4(3) 21081-21089. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i3.5606>

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan pusat layanan kesehatan yang memiliki peran vital dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan kesehatan. Perawatan merupakan salah satu aspek krusial dalam layanan kesehatan yang berperan besar terhadap keberhasilan pelayanan secara total. Pelayanan yang maksimal tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan fasilitas, kondisi fisik, dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas pelayanan yang diberikan oleh tim kesehatan di rumah sakit (Hasanah & Maharani, 2022).

Pelayanan kesehatan melibatkan berbagai tenaga medis, salah satunya yaitu perawat yang berperan langsung dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Di rumah sakit, jumlah tenaga kesehatan sebagian besar terdiri dari perawat. Perawat memiliki peran penting dalam memastikan pelayanan keperawatan yang berkualitas, karena mereka melaksanakan tugas selama 24 jam untuk

merawat dan melayani pasien (Mulyaningtyas et al., 2021). Perawat diharapkan selalu memberikan pelayanan optimal kepada pasien (Idawati & Maria, 2020).

Peningkatan kinerja perawat pelaksana harus didukung oleh analisis faktor-faktor yang memengaruhinya serta perhatian terhadap kebutuhan perawat. Kemampuan memotivasi diri merupakan hal penting bagi perawat, namun dukungan dari pihak rumah sakit juga diperlukan untuk memperkuat dan meningkatkan motivasi kerja. Pegawai dengan motivasi yang baik akan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal karena adanya dorongan untuk bekerja dengan tekun dan disiplin. Dorongan inilah yang disebut sebagai motivasi kerja (Wicaksono, 2019).

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dan sering dianggap sebagai pemicu munculnya perilaku individu. Dengan demikian, peran seorang pemimpin menjadi krusial dalam membangun dan menjaga motivasi kerja pegawai agar mereka terus bersemangat meraih tujuan (Sitorus, 2020).

Tingkat motivasi kerja perawat masih menjadi tantangan utama dalam penyelenggaraan pelayanan keperawatan di rumah sakit. Perawat perlu dikembangkan untuk mampu memotivasi diri sendiri, sementara pihak rumah sakit juga berperan dalam meningkatkan motivasi kerja perawat. Secara umum, terdapat dua faktor yang memengaruhi motivasi kerja, yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan dorongan dari dalam diri individu, sedangkan faktor ekstrinsik merupakan dorongan yang berasal dari lingkungan luar, termasuk organisasi tempat bekerja (Ruth, 2022).

Iklm kerja dalam sebuah organisasi mencakup berbagai aspek yang membentuk lingkungan kerja, seperti struktur organisasi, tanggung jawab pekerjaan, imbalan atau penghargaan, risiko kerja, dukungan manajemen, konflik internal, dan kebijakan organisasi. Iklim organisasi yang positif dapat menumbuhkan komitmen tinggi, pemahaman bersama terhadap tujuan organisasi, rasa memiliki, serta loyalitas yang kuat dari para anggotanya (Suriyani, 2021). Iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan dan mendukung kemajuan organisasi. Sebaliknya, iklim persaingan yang negatif dapat menghambat proses berbagi pengetahuan di dalam organisasi (Andi et al., 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh Andi Eka (2022) menunjukkan adanya pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kinerja perawat dengan *p value* 0,000 ($p < 0,05$). Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Utami dan Dewi (2025) menemukan adanya korelasi positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat. Kepuasan kerja berkontribusi terhadap iklim organisasi sebesar 39,4%, dengan nilai rata-rata kepuasan kerja yang termasuk dalam kategori tinggi (Utami & Dewi, 2025).

Penelitian yang dilakukan oleh Ria Erliana dkk (2023) menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat. Hal ini tercermin dari beberapa pernyataan, seperti tersedianya fasilitas kerja yang memadai dari perusahaan, dukungan serta solusi dari atasan bagi karyawan yang menghadapi kesulitan, dan kemampuan responden menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, khususnya di unit masing-masing (Ria Erliana et al., 2023)

Berdasarkan studi awal yang telah dilakukan oleh peneliti, jumlah perawat di ruangan *intensive care unit* (ICU) terdapat 22 perawat, di ruangan *pediatric intensive care unit* (PICU) terdapat 10 perawat, di ruangan *neonatal intensive care unit* (NICU) terdapat 21 perawat. Wawancara yang dilakukan secara acak terhadap 4 perawat di ruangan ICU didapatkan bahwa 2 perawat mengatakan saat melakukan *handover* sering kali tidak ada motivasi yang diberikan, dua perawat lainnya mengatakan bahwa dalam bekerja selalu termotivasi karena merasa bertanggung jawab dengan pekerjaan. Tiga perawat di ruangan NICU mengatakan sangat termotivasi dalam bekerja karena kepala ruangan, 1 perawat lainnya mengatakan kurang termotivasi karena beban kerja seringkali tinggi.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian jenis kuantitatif dengan pendekatan *Cross sectional Study* yang dilakukan di ruang rawat *intensive* (Ruang ICU, NICU, PICU) RSUD Mokopido Tolitoli pada tanggal 19 September s.d. 02 Oktober 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana yang berada di ruang ICU sebanyak 22 orang, perawat pelaksana di ruang PICU sebanyak 10 orang dan perawat pelaksana di ruang NICU sebanyak 21 orang. Jadi total populasi adalah sebanyak 53 responden. Sampel diambil dengan tehnik *Total sampling* sehingga seluruh populasi menjadi responden yang berjumlah 53 responden. Instrumen kuesioner iklim organisasi diadopsi dari kuesioner penelitian (Aprivia Wibiwanti, 2022) dan kuesioner motivasi kerja merupakan kuesioner baku yang diambil dari

Nursalam (2014) tentang motivasi. Data hasil pengisian kuesioner kemudian dianalisis menggunakan uji Fisher exact.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis distribusi karakteristik, univariat dan bivariat dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Masa Kerja, Status Pernikahan dan Status Kepegawaian Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Mokopido Tolitoli

Karakteristik	Frekuensi(f)	Persentase (%)
Usia		
20-35 Tahun	25	47,2
36-45 Tahun	28	52,8
Jenis Kelamin		
Laki-laki	17	32,1
Perempuan	36	67,9
Pendidikan		
D III	41	77,4
Ners	12	22,6
Masa Kerja		
< 5 Tahun	20	37,7
6-10 Tahun	19	35,8
11-15 Tahun	13	24,5
> 15 Tahun	1	1,9
Status Pernikahan		
Menikah	45	84,9
Belum Menikah	8	15,1
Status Kepegawaian		
Honorer	17	32,1
P3K	7	13,2
PNS	29	54,7
Total	82	100

Berdasarkan data tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki usia antara 36-45 tahun yaitu sebanyak 28 orang responden (52,8%). Berdasarkan jenis kelamin paling banyak responden berjenis kelamin perempuan yaitu 36 orang responden (67,9%), sedangkan berdasarkan pendidikan paling banyak responden memiliki tingkat pendidikan DIII Keperawatan yaitu sebanyak 41 orang responden (77,4%). Berdasarkan karakteristik masa kerja responden paling banyak memiliki masa kerja <5 tahun yaitu sebanyak 20 orang responden (37,7%), adapun berdasarkan status pernikahan paling banyak responden memiliki status sudah menikah yaitu sebanyak 45 orang responden (84,9%) dan untuk karakteristik status kepegawaian paling banyak adalah PNS yaitu sebanyak 29 orang responden (54,7%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi di Ruang Intensive RSUD Mokopido Tolitoli

Iklim Organisasi	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	33	62,3
Kurang Baik	20	37,7
Jumlah	53	100

Berdasarkan tabel 2. di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian menyatakan iklim organisasi di ruang Intensive RSUD Mokopido Tolitoli adalah dalam kategori baik yaitu sebanyak 33 orang responden (62,3%), sedangkan kategori kurang baik sebanyak 20 orang responden (37,7%).

Tabel 3. Distribusi motivasi perawat di ruangan intensive RSUD Mokopido Tolitoli

Motivasi Perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Tinggi	43	81,1
Rendah	10	18,9
Jumlah	53	100

Berdasarkan tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden di ruangan intensive RSUD Mokopido Tolitoli memiliki motivasi dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 43 orang responden (81,1%), sedangkan responden dengan motivasi rendah adalah sebanyak 10 orang responden (18,9%).

Tabel 4. Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Intensive RSUD Mokopido Tolitoli

Iklim Organisasi	Motivasi Kerja Perawat						P Value
	Tinggi		Rendah		Total		
	f	%	f ^b	% ^c	f	%	
Baik	30	56,6	3	5,7	33	62,3	0,030 ^d
Kurang Baik	13	24,5	7	13,2	20	37,7	
Total	43	81,1	10	18,9	53	100	

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa dari 33 responden yang menyatakan bahwa iklim organisasi di ruangan *intensive* RSUD Mokopido Tolitoli dalam kategori baik, sebagian besar memiliki motivasi kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 30 responden (56,6%) dan motivasi rendah sebanyak 3 orang responden (5,7%). Adapun dari 20 responden di ruangan *intensive* RSUD Mokopido Tolitoli yang menyatakan iklim organisasi dalam kategori kurang baik sebagian besar memiliki motivasi tinggi yaitu sebanyak 13 orang responden (24,5%) dan yang memiliki motivasi rendah yaitu sebanyak 7 orang responden (13,2%).

Hasil uji statistik *fisher exact* diperoleh nilai *p* adalah 0,030 (*p*=0,05), dimana H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi *kerja perawat* di ruangan *intensive* RSUD Mokopido Tolitoli.

Pembahasan

Iklim organisasi di ruangan *intensive* RSUD Mokopido Tolitoli.

Hasil penelitian berdasarkan tabel analisis univariat dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menyatakan iklim organisasi di ruangan *intensive* RSUD Mokopido Tolitoli adalah dalam kategori baik yaitu sebanyak 33 orang responden, sedangkan kategori kurang baik sebanyak 20 orang responden.

Asumsi peneliti menanggapi hasil penelitian tersebut adalah bahwa sebagian besar responden dalam penelitian merasa bahwa iklim organisasi yang ada di ruang *intensive* RSUD Mokopido Tolitoli tergolong baik disebabkan karena responden memiliki pandangan bahwa saat ini mereka telah mampu beradaptasi dengan budaya kerja yang ada di rumah sakit khususnya di ruang *intensive*. Hal tersebut dapat dikaitkan dengan latar pendidikan yang mereka miliki, rentang usia produktif dan juga masa kerja yang rata-rata sudah tergolong lama sehingga mendukung pemahaman mereka terhadap sistem dan juga aturan yang ada. Kondisi tersebut membuat mereka lebih mudah menerima kebijakan, membangun hubungan kerja yang harmonis, serta menilai lingkungan kerja mereka dari sudut pandang positif.

Peneliti menambahkan, bahwa perawat dengan latar belakang pendidikan DIII Keperawatan umumnya telah memiliki dasar pengetahuan dan keterampilan klinis yang cukup kuat untuk menjalankan tugas di ruang *intensive*, serta telah terbiasa bekerja dalam sistem yang menuntut kedisiplinan dan kerja sama tim. Dengan pengalaman dan pemahaman tersebut, mereka cenderung lebih mudah beradaptasi terhadap struktur dan budaya organisasi rumah sakit, sehingga persepsi mereka terhadap iklim organisasi pun lebih positif.

Selain itu, pada tingkat pendidikan DIII, perawat biasanya memiliki orientasi kerja yang praktis dan kolaboratif, sehingga ketika lingkungan kerja memberikan dukungan, komunikasi yang terbuka, dan kepemimpinan yang jelas, mereka akan menilai iklim organisasi sebagai baik. Hal ini berbeda dengan tenaga kesehatan yang memiliki latar pendidikan berbeda (misalnya lebih tinggi atau lebih rendah), yang mungkin memiliki ekspektasi berbeda terhadap organisasi.

Asumsi ini didukung oleh teori yang menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, salah satunya adalah pada karakteristik internal yaitu Profesionalisme

yang dimiliki oleh anggota organisasi. Faktor tersebut menggambarkan latar belakang pendidikan anggota organisasi. Organisasi sebagai sebuah sistem terbuka yang berupaya mencapai tujuannya, organisasi memiliki karakteristik tertentu yang dapat ditelaah secara menyeluruh melalui beberapa aspek, seperti ukuran organisasi, teknologi yang digunakan, serta kondisi lingkungan eksternal yang dihadapi. Faktor-faktor umum tersebut, termasuk ukuran, teknologi, dan lingkungan, berkontribusi terhadap pembentukan iklim organisasi yang dirasakan oleh anggotanya. Hal ini disebabkan karena anggota organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung, turut berinteraksi dengan elemen-elemen tersebut (Andi Eka, 2022).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Eka (2022) mengenai pengaruh iklim organisasi dan *public service motivation* terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam iklim organisasi dengan kategori yang baik dan variabel iklim organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil ini juga sejalan dengan penelitian Utami dan Dewi (2025) mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Sahudin Kutacane yang menunjukkan bahwa iklim organisasi tergolong tinggi. Hasil tersebut berdasarkan pada nilai rata-rata empirik yang diperoleh (49,32) lebih besar dari nilai rata-rata hipotetik (35).

Motivasi kerja perawat pelaksana di ruangan intensive RSUD Mokopido Tolitoli.

Hasil penelitian berdasarkan tabel analisis univariat di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden di ruangan *intensive* RSUD Mokopido Tolitoli memiliki motivasi dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 43 orang responden, sedangkan responden dengan motivasi rendah adalah sebanyak 10 orang responden.

Asumsi peneliti menanggapi hasil tersebut adalah bahwa banyaknya responden perawat yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat disebabkan oleh karena mereka memiliki pandangan positif terhadap lingkungan kerjanya, khususnya terhadap suasana tempat bekerja yang sudah baik. Lingkungan kerja yang kondusif, adanya dukungan dari atasan, serta kepemimpinan yang jelas dan terbuka, hubungan kerja yang harmonis antar rekan sejawat dapat meningkatkan semangat dan dorongan perawat dalam melaksanakan tugasnya.

Peneliti menambahkan bahwa selain faktor lingkungan, karakteristik individu responden juga berperan penting. Sebagian besar responden diketahui memiliki masa kerja di bawah 5 tahun dan status pernikahan sudah menikah. Secara asumptif, perawat dengan masa kerja yang masih relatif baru umumnya memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, keinginan untuk menunjukkan kemampuan, dan semangat untuk beradaptasi serta memperoleh pengakuan dalam lingkungan kerja. Masa kerja yang masih singkat juga seringkali membuat individu lebih antusias dalam menjalankan tugas dan mencari pengalaman baru di tempat kerja.

Sementara itu, status pernikahan yang sudah menikah dapat menjadi faktor pendorong tambahan dalam meningkatkan motivasi kerja, karena individu pada fase ini memiliki tanggung jawab ekonomi dan sosial yang lebih besar terhadap keluarga, sehingga muncul dorongan intrinsik untuk bekerja lebih baik dan mencapai stabilitas karier.

Dengan demikian, secara asumptif dapat disimpulkan bahwa tingginya motivasi kerja responden dipengaruhi oleh kombinasi antara iklim organisasi yang baik, masa kerja yang masih relatif baru, serta tanggung jawab keluarga yang dimiliki responden yang telah menikah. Faktor-faktor tersebut secara bersama-sama membentuk dorongan positif bagi responden untuk berprestasi dan menunjukkan kinerja optimal di ruang intensive RSUD Mokopido Tolitoli.

Didukung oleh teori Vanchapo ada dua jenis motivasi antara lain motivasi positif berarti upaya manajer dalam mendorong kinerja bawahan melalui pemberian hadiah atau penghargaan kepada mereka yang bersedia bekerja di luar jam kerja yang ditentukan. Pemberian motivasi positif ini dapat meningkatkan semangat kerja, karena pada dasarnya seseorang akan merasa senang ketika menerima penghargaan (Vanchapo, 2021).

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain menurut (Khaerisman & Muhhamad Syafar, 2021) salah satunya adalah kondisi kerja mencakup seluruh aspek di sekitar pegawai, termasuk sarana dan prasarana, yang dapat memengaruhi efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas lengkap merupakan harapan setiap pegawai. Hubungan interpersonal antara atasan, sejawat, dan kelompok sebaya merupakan interaksi yang diperlukan karena adanya saling

ketergantungan dan keterkaitan antar tugas. Hubungan antar rekan kerja, khususnya sesama perawat, terjalin dengan baik melalui suasana kekeluargaan, kolaborasi, kebersamaan, serta sikap saling menghormati dan toleransi. Setiap permasalahan yang muncul diselesaikan secara cepat dan bersama-sama

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Ria Erliana dkk (2023) di Rumah Sakit Murni Teguh Sudirman tentang pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap sikap kerja perawat, dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden perawat memiliki motivasi yang baik atau tinggi dalam melakukan pekerjaan mereka.

Sejalan juga dengan penelitian dari Lisa, (2020) tentang pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RSUD Bangkinang. Dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa jumlah responden dengan motivasi kerja yang tinggi serta nilai pengujian secara statistik memiliki arah yang positif dan juga mengindikasikan bahwa semakin baik motivasi yang diterapkan maka semakin baik tingkat kepuasan kerja yang akan timbul.

Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Intensive RSUD Mokopido Tolitoli.

Hasil penelitian berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 33 responden yang menyatakan bahwa iklim organisasi di ruangan *intensive* RSUD Mokopido Tolitoli dalam kategori baik, sebagian besar memiliki motivasi kerja dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 30 responden dan motivasi rendah sebanyak 3 orang responden. Adapun dari 20 responden yang menyatakan iklim organisasi dalam kategori kurang baik sebagian besar memiliki motivasi tinggi yaitu sebanyak 13 orang responden dan yang memiliki motivasi rendah yaitu sebanyak 7 orang responden. Hasil uji statistik *fisher exact* diperoleh nilai p adalah $0,030 < 0,05$, dimana H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan motivasi *kerja perawat* di ruangan *intensive* RSUD Mokopido Tolitoli.

Asumsi peneliti terhadap hasil tersebut adalah bahwa iklim organisasi yang baik berpengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja perawat. Responden yang menilai iklim organisasi sebagai baik cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi karena merasa bahwa lingkungan kerja mereka mendukung pelaksanaan tugas, memberikan kenyamanan, dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi ini menciptakan dorongan intrinsik bagi perawat untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan semangat.

Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil responden yang meskipun menilai iklim organisasi kurang baik, tetapi tetap memiliki motivasi kerja tinggi. Hal ini secara asertif dapat disebabkan oleh faktor individu, seperti masa kerja yang masih di bawah 5 tahun, status pernikahan sudah menikah, dan status kepegawaian sebagai PNS. Faktor-faktor tersebut dapat memberikan dorongan motivasi eksternal berupa tanggung jawab keluarga, kestabilan pekerjaan, dan keinginan untuk mengembangkan karier, yang mendorong perawat untuk tetap bekerja secara optimal meskipun persepsi terhadap iklim organisasi tidak sepenuhnya positif.

Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang erat dengan motivasi kerja perawat, namun motivasi juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti karakteristik individu dan status kepegawaian. Kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif dan faktor personal yang mendukung akan menghasilkan tingkat motivasi kerja yang tinggi di kalangan perawat ruang *intensive* RSUD Mokopido Tolitoli.

Sebagian besar responden dalam penelitian ini berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Status kepegawaian ini secara psikologis memberikan rasa aman, stabilitas karier, dan kepastian ekonomi yang lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kontrak atau honorer. Sebagai PNS, perawat memiliki jaminan kesejahteraan, kepastian gaji, tunjangan, dan peluang pengembangan karier yang jelas. Faktor-faktor ini menumbuhkan rasa komitmen dan loyalitas terhadap organisasi. Ketika iklim organisasi mendukung, misalnya melalui kepemimpinan yang adil, komunikasi yang baik, dan penghargaan terhadap kinerja perawat PNS akan menunjukkan motivasi intrinsik yang tinggi untuk bekerja dengan optimal, karena mereka merasa diakui dan dihargai dalam struktur organisasi yang stabil.

Selain itu, status PNS juga menumbuhkan rasa tanggung jawab moral dan profesional terhadap pelayanan publik. Sebagai abdi negara, mereka memiliki dorongan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Dengan demikian, motivasi kerja tidak hanya muncul dari kebutuhan pribadi, tetapi juga dari kesadaran akan tanggung jawab sosial dan etika profesi.

Sebagian besar responden dalam penelitian ini juga berstatus sudah menikah. Status pernikahan secara asumptif memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap tingkat motivasi kerja seseorang. Perawat yang sudah menikah cenderung memiliki tanggung jawab ekonomi dan sosial yang lebih besar, baik terhadap pasangan maupun anak-anak. Kondisi ini menciptakan dorongan eksternal untuk bekerja lebih giat demi memenuhi kebutuhan keluarga. Selain itu, dukungan emosional dari pasangan dapat berperan penting dalam menumbuhkan stabilitas psikologis dan keseimbangan emosional di tempat kerja.

Individu yang sudah menikah umumnya memiliki tingkat kedewasaan emosional yang lebih baik, kemampuan mengelola stres yang lebih stabil, dan orientasi kerja yang lebih realistis. Hal ini menjadikan mereka lebih fokus dalam menjalankan tugas serta mampu beradaptasi dengan dinamika organisasi, terutama di lingkungan kerja yang menuntut seperti ruang intensive. Dengan demikian, status pernikahan yang sudah menikah dapat meningkatkan motivasi kerja, baik karena faktor kebutuhan ekonomi maupun dukungan sosial dari keluarga. Ketika faktor ini dikombinasikan dengan iklim organisasi yang baik dan status kepegawaian yang stabil sebagai PNS, maka akan terbentuk motivasi kerja yang tinggi dan konsisten di kalangan perawat.

Didukung oleh teori yang menyatakan bahwa terdapat faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain adalah status kepegawaian karena pegawai di sektor pemerintah maupun swasta tidak selalu memiliki status kepegawaian yang seragam, yang berdampak pada perbedaan hak dan kewajiban mereka. Status kepegawaian merujuk pada bentuk apresiasi, pengakuan, dan penerimaan yang diberikan kepada individu, yang dianggap penting karena dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat. Terdapat harapan besar dari perawat dengan status non-pegawai negeri sipil, seperti tenaga honorer dan sukarela, untuk meningkatkan motivasi dan kinerja mereka melalui perubahan status menjadi pegawai negeri sipil (Khaerisman & Muhhamad Syafar, 2021).

Terdapat tiga aspek yang harus dimiliki seseorang untuk dapat memotivasi dirinya antara lain sebagai berikut dimana salah satunya adalah memotivasi diri sendiri karena dengan kemampuan mengelola emosi untuk meraih tujuan menjadi aspek krusial dalam menjaga konsentrasi dan membangun motivasi diri (*achievement motivation*). Kontrol diri terhadap emosi, seperti menahan keinginan untuk kepuasan instan dan mengendalikan impuls, merupakan fondasi penting bagi keberhasilan di berbagai sektor. Keterampilan ini juga membantu mewujudkan performa optimal dalam setiap kegiatan (Vanchapo, 2021).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Eka (2022) mengenai pengaruh iklim organisasi dan *public service motivation* terhadap kinerja perawat di RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan pada 182 responden, dengan menggunakan desain studi observasional dengan desain *cross sectional study* menunjukkan adanya pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap kinerja perawat dengan.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Utami dan Dewi (2025) mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Sahudin Kutacane dengan meneliti sebanyak 85 orang responden menemukan adanya korelasi positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja perawat. Menurutnya bahwa kepuasan kerja yang dimiliki oleh perawat yang bertugas akan memiliki kontribusi yang sebanding terhadap iklim organisasi, dengan nilai rata-rata kepuasan kerja yang termasuk dalam kategori tinggi (Utami & Dewi, 2025).

Penelitian lain yang sejalan dilakukan oleh Ria Erliana dkk (2023) di Rumah Sakit Murni Teguh Sudirman tentang pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap sikap kerja perawat, dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian ini melibatkan 55 responden dan menggunakan metode analisis regresi. Hasilnya menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi perawat. Berdasarkan analisis three box, diketahui bahwa rata-rata persebaran responden untuk variabel iklim organisasi tergolong dalam kategori tinggi. Indeks tertinggi tercatat pada indikator target yang harus dicapai, yaitu sebesar 47, dengan kategori tinggi. Hal ini tercermin dari beberapa pernyataan, seperti tersedianya fasilitas kerja yang memadai dari perusahaan, dukungan serta solusi dari atasan bagi karyawan yang menghadapi kesulitan, dan kemampuan responden menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, khususnya di unit masing-masing (Ria Erliana et al., 2023).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2021) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soetomo Surabaya. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa perawat yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang memiliki komunikasi terbuka, kepemimpinan yang suportif, serta penghargaan terhadap kinerja, cenderung memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih tinggi

dibandingkan dengan perawat yang bekerja di lingkungan organisasi yang kurang mendukung bagi mereka dalam melakukan pekerjaan dan rutinitas tugas sehari-hari.

SIMPULAN

Iklim organisasi di ruangan *intensive* RSUD Mokopido Tolitoli sebagian besar adalah baik, motivasi kerja perawat pelaksana di ruangan *intensive* RSUD Mokopido Tolitoli sebagian besar adalah tinggi. Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja perawat pelaksana di ruangan *intensive* RSUD Mokopido Tolitoli. Manajemen rumah sakit disarankan untuk mempertahankan iklim organisasi yang sudah baik dengan terus meningkatkan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan staf, memberikan penghargaan terhadap kinerja perawat, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung kolaborasi dan kenyamanan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kepada Bapak Ns. Arniawan, S.Kep., M.Kep, selaku pembimbing I, Ibu Bdn. Gabriella Sakulat, S.Tr.Keb., M.Tr.Keb, selaku pembimbing II dan Bapak Ns. Bayu Eka Kurniawan, S.Kep., M.Kep, selaku penguji utama yang telah memberikan bimbingan dan saran dalam perbaikan skripsi ini. Kepala RSUD Mokopido Tolitoli, serta seluruh staf dan tenaga Kesehatan yang telah mendukung terselenggaranya penelitian ini, atas Izin, bantuan dan kerja samanya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

REFERENSI

- Andi Eka Safitri. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Public Service Motivation Terhadap Kinerja Perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. Universitas Hasanuddin : Tesis.
- Andi Niartiningasih, Nurfitriani, Nurul Hidayah Nur. (2023). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Perawat RSUD Haji Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(1), 199-205.
- Idawati Rema, Maria Vivin Vaustina Irianti. (2020). Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Bernadeth II Rumah Sakit Stella Maris Makassar. *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Marus Makassar*.
- Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 2 (1), 65-82. <https://doi.org/10.15295/ijphn.v2il.51411>.
- Khaerisman., Muhammad Syafar, M., Azia, R., S. Tinggi Kesehatan, I., Makassar, T., Selatan, S., Hasanuddin, U., & Selatan. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat di Puskesmas Pamboang Kabupaten Majene, 8(2), 136-142.
- Mulyaningtyas, T . L., Parulian, T. S., & Sihombing, F. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Perawat di Rumah Sakit Swasta Bandung. *Elisabeth Health Jurnal*, 6(1), 36-44.
- Nursalam. (2014). Manajemen Keperawatan : Aplikasi Dlam Praktik Keperawatan Profesional. Edisi 4. Jakarta : Salemba Medika.
- Ria Erliana., Rina Anindita., Intan Silviana Mustikawati. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Sikap Kerja yang Dimediasi oleh Motivasi Perawat di Rumah Sakit Murni Teguh Sudirman Jakarta. *Al Makki Health Informatics Journal*, 1(1), 29-44.
- Ruth Juliyanti Simanjorang. (2022). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Santa Elisabeth*.
- Sitorus, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan, 1(1).
- Suriyani, S., Evi Lusiana., Sri Hastuti Mulayni. (2021). Hubungan Iklim Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibu Sina Makassar. *Khatulistiwa Nursing Journal*, 3(1), 1-7. <https://doi.org/10.53399/knj.v3il.34>.
- Thalib, I., Anindita, R., & Purwandari, D. A. (2021). Peran Beban Kerja dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Melalui Kepuasan Kerja, 2(2), 202-215.
- Utami, A., & Dewi, S. S. (2025). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Sahudin Kutacane Relationship between Organisational Climate and Job Satisfaction of Nurses at Sahudin Kutacane Hospital Siregar yang menjabat sebagai Director , di suatu perusahaan National

. 6(1), 22–31.

Vanchapo, A. R. (2021). Motivasi Kerja dan Prestasi Perawat. Surabaya : CV. Qiara Media.

Wicaksono, R. M, Bayu. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di RSUD Kota Madiun. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bhakti Husada Mulia : Skripsi.