

## Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping

Ernika Nur Setyaningrum<sup>1</sup>, Rosiana Nur Imallah<sup>2</sup>, Noor Ariyani Rokhmah<sup>3\*</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

\*Email : [nurariyanir@unisayogya.ac.id](mailto:nurariyanir@unisayogya.ac.id)

### Abstrak

Pendokumentasian asuhan keperawatan merupakan bagian penting dalam menjamin mutu dan akuntabilitas pelayanan keperawatan. Kinerja perawat dalam pendokumentasian dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja perawat. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan iklim organisasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Metode yang digunakan adalah kuantitatif korelasional dengan metode pendekatan studi *cross-sectional*. Sampel penelitian sebanyak 77 sampel perawat pelaksana di rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui data primer melalui kuisioner terdiri dari kuisioner iklim organisasi dan kuisioner kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Hasil analisis menunjukkan bahwa iklim organisasi di RS PKU Muhammadiyah Gamping berdasarkan persepsi perawat pelaksana sebagian besar berada dalam kategori baik (97,4%). Kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Gamping mayoritas berada pada kategori baik (96,1%). Hasil uji korelasi Spearman Rank menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan Kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan ( $p < 0,05$ ) dengan koefisien korelasi sebesar 0,001 yang menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi, maka semakin baik pula kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Dengan demikian, terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Disarankan agar manajemen rumah sakit mempertahankan dan meningkatkan iklim organisasi yang kondusif melalui penguatan kepemimpinan, komunikasi, serta sistem pendukung pendokumentasian guna meningkatkan mutu pelayanan keperawatan secara berkelanjutan.

**Kata kunci:** Iklim Organisasi, Kinerja Perawat, Pendokumentasian Asuhan Keperawatan.

### Abstrak

*Nursing care documentation is an essential component in ensuring the quality and accountability of nursing services. Nurses' performance in documentation is influenced by various factors, one of which is organizational climate. A conducive organizational climate can enhance nurses' motivation and performance. This study aimed to analyze the relationship between organizational climate and nurses' performance in nursing care documentation at PKU Muhammadiyah Gamping Hospital. This study employed a quantitative correlational design with a cross-sectional approach. The sample consisted of 77 staff nurses at PKU Muhammadiyah Gamping Hospital, selected based on inclusion and exclusion criteria using purposive sampling. Data were collected through primary data using questionnaires, including an organizational climate questionnaire and a nurse performance questionnaire in nursing care documentation. The results showed that the organizational climate at PKU Muhammadiyah Gamping Hospital, based on staff nurses' perceptions, was predominantly in the good category (97.4%). Nurses' performance in nursing care documentation was also mostly categorized as good (96.1%). The Spearman Rank correlation test indicated a significant relationship between organizational climate and nurses' performance in nursing care documentation ( $p < 0.05$ ), with a correlation coefficient of 0.001, indicating that a better organizational climate is associated with better nurses' performance in nursing care documentation. Therefore, there is a significant relationship between organizational climate and nurses' performance in nursing care documentation. It is recommended that hospital management maintain and improve a conducive organizational climate through strengthening leadership, communication, and documentation support systems to enhance the quality of nursing services sustainably.*

**Keywords:** Organizational Climate, Nurse Performance, Nursing Care Documentation

## 1. PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan salah satu sarana kesehatan yang diselenggarakan pemerintah maupun masyarakat dalam upaya kesehatan dasar, kesehatan rujukan dan kesehatan penunjang saat menjalankan fungsinya, Rumah Sakit akan memperhatikan fungsi sosialnya dalam memberikan pelayanan kesehatan untuk masyarakat. Rumah Sakit dapat dikatakan berhasil dipengaruhi oleh sumber daya manusia salah satunya adalah perawat (Asriadi, 2024). Perawat merupakan salah satu profesi yang paling utama di rumah sakit, hal tersebut menjadi tolak ukur keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan. Maka Perlu diperhatikan kinerja perawat dalam melakukan tugas untuk memberikan layanan kesehatan kepada pasien (Maharani, 2022).

Kinerja perawat merupakan produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai wewenang dan tanggungjawabnya yang dapat dinilai secara kualitas dan kuantitas (Dewi, 2021). Kinerja perawat salah satunya dapat dilihat dari aspek pemberian pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga dan meningkatkan kualitas layanan kesehatan berdasarkan suatu ilmu metodologi melalui proses keperawatan (Saludung, 2024). Kinerja perawat di Indonesia masih rendah, di rumah sakit Surabaya juga memperlihatkan kinerja perawat yang rendah sebesar 50% (Sasmita, 2025). Sebagian besar kinerja perawat kurang baik dalam pendokumentasian proses keperawatan sebesar 67.8% (Nugraheni, 2024).

Pendokumentasian asuhan keperawatan berperan penting dalam menjawab berbagai macam tuntutan masyarakat yang semakin kritis akan haknya terhadap pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, rumah sakit sebagai salah satu unit kesehatan harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien untuk menjaga kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, salah satunya dengan memperhatikan kepatuhan dalam mendokumentasikan proses asuhan keperawatan (Furroidah, 2023).

UU No.34 Tahun 2019 ayat 1 dan 2 Dalam melakukan Praktik Keperawatan, Perawat wajib melakukan pencatatan, Pencatatan sebagaimana dimaksud pada ayat wajib disimpan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Selanjutnya dalam UU No.37 Tahun 2014 ayat d Perawat dalam melaksanakan Praktik Keperawatan berkewajiban, melengkapi sarana dan prasarana Pelayanan Keperawatan sesuai dengan standar Pelayanan Keperawatan dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan, memberikan Pelayanan Keperawatan sesuai dengan kode etik, standar Pelayanan Keperawatan, standar profesi, standar prosedur operasional, dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan, merujuk Klien yang tidak dapat ditangani kepada Perawat atau tenaga kesehatan lain yang lebih tepat sesuai dengan lingkup dan tingkat kompetensinya, mendokumentasikan Asuhan Keperawatan sesuai dengan standar, memberikan informasi yang lengkap, jujur, benar, jelas, dan mudah dimengerti mengenai tindakan Keperawatan kepada Klien dan/atau keluarganya sesuai dengan batas kewenangannya; melaksanakan tindakan pelimpahan wewenang dari tenaga kesehatan lain yang sesuai dengan kompetensi Perawat; dan melaksanakan penugasan khusus yang ditetapkan oleh Pemerintah.

Masalah yang sering terjadi di Indonesia pada rumah sakit swasta ataupun pemerintah yaitu terletak pada kelengkapan pendokumentasian asuhan keperawatan yang kurang lengkap. Fakta menunjukkan bahwa dari 10 dokumentasi asuhan keperawatan, dokumentasi pengkajian hanya terisi 25%, dokumentasi diagnosis keperawatan 50%, dokumentasi perencanaan 37,5%, dokumentasi implementasi 35,5%, dan dokumentasi evaluasi 25% (Selfi, 2022). Beberapa rumah sakit di Indonesia ditemukan bahwa rata-rata kurang dari 60% perawat belum mampu untuk mendokumentasikan asuhan keperawatan secara lengkap (Sitio, 2020). Dampak dari belum tercapainya standar pendokumentasian asuhan keperawatan, dapat menjadikan kualitas asuhan keperawatan kurang baik (Rahmayanti, 2024). Oleh karena itu, penting untuk menganalisis hubungan iklim organisasi terhadap kinerja perawat dalam pendokumentasian

asuhan keperawatan guna memberikan rekomendasi untuk perbaikan lingkungan kerja di rumah sakit.

Lingkungan kerja yang baik berperan dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan, yang selanjutnya berdampak dalam organisasi (Arisanty, 2025). Iklim organisasi didefinisikan sebagai persepsi subjektif karyawan tentang bagaimana lingkungan kerja yang mempengaruhi mereka sebagai individu. Karena lebih terkait dengan individu dan lingkungan kerja sekitarnya (Niartiningsih, 2023). Menurut (Utami, 2025) juga menjelaskan bahwa iklim organisasi yang mendukung membuat peningkatan kepuasan kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang efektif. Secara keseluruhan, riset ini menyoroti pentingnya iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Iklim organisasi dalam kondisi baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut (Astaginy, 2023) melalui wawancara dengan perawat, yang menyatakan bahwa lingkungan internal organisasi yang tidak kondusif dengan rendahnya rasa tanggung jawab dan dukungan yang diberikan oleh anggota organisasi baik dari atasan maupun dari sesama rekan kerja dalam memberikan bantuan dan arahan dalam bekerja, selain itu lingkungan organisasi yang dirasakan pada perawat mengenai tidak adanya penghargaan (reward) yang diberikan oleh atasan meskipun perawat sudah menjalankan pekerjaan semaksimal mungkin pada RSUD Kolaka Timur. Kurangnya pemberian atau penghargaan kepada perawat dapat membuat perawat merasa organisasi kurang menghargai kerja keras yang telah dilakukan oleh perawat sehingga dapat memicu iklim organisasi yang tidak kondusif. Dalam menciptakan iklim organisasi yang baik dan kondusif sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk menciptakan kepuasan kerja bagi perawat.

Hasil studi pendahuluan yang peneliti lakukan pada tanggal 17 Juni 2025 dengan melakukan wawancara dengan empat orang perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap Ar-Royyan RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hasil wawancara terhadap perawat pelaksana menunjukkan bahwa secara umum, perawat menyampaikan bahwa ada kendala saat melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan yaitu adanya eror pada saat mengakses pendokumentasian menggunakan *Rekam Medis Elektronik (RME)*, namun ada kebijakan rumah sakit berupa informasi terkait apabila jaringannya eror. Perawat juga menyampaikan bahwa ada beberapa kekeliruan saat melakukan pendokumentasian, namun bisa di perbaiki dengan sistem edit ulang yang hanya bisa dilakukan oleh perawat yang membuat pendokumentasian saja. Perawat di ruang rawat inap Ar-Royyan menyampaikan tidak ada konflik dengan rekan kerja selama bekerja di ruang rawat inap, akan tetapi perawat merasa senang, betah, nyaman di lingkungannya. Terkait pendokumentasian asuhan keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Gamping sudah menggunakan sistem *Rekam Medis Elektronik (RME)* yang sudah dilakukan sejak lama, kebijakan RS yang dilakukan dengan mengadakan pelatihan kepada seluruh perawat yang bertujuan untuk saling memahami cara penggunaan pendokumentasian asuhan keperawatan dengan menggunakan computer.

Wawancara dengan perawat menyampaikan bahwa organisasi kerja di rumah sakit khususnya di ruangnya masih adanya senioritas antar masa lama masa kerja yang baru dengan hasil studi pendahuluan yang sudah dilakukan dengan cara observasi terhadap beberapa perawat telah terjadi senioritas yang dimana ada perawat yang sudah lama bekerja di bangsal tidak mau melakukan tindakan akan tetapi menyuruh perawat junior untuk melakukan tindakan. Selain itu pernah ada kejadian bahwa saat pencatatan tensi pasien dirubah menjadi normal karena kelalain perawa yang lupa dengan hasil aslinya.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai hubungan iklim organisasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan metode pendekatan studi *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini yaitu populasi perawat di rumah sakit PKU Muhammadiyah Gamping sejumlah 237 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive* sampling. Penentuan sampel responden menggunakan rumus slovin didapatkan responden berjumlah 77 sampel responden. Kriteria inklusi pada penelitian ini terdiri dari perawat yang bekerja di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping, bersedia menjadi responden penelitian, aktif bertugas dan melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan, perawat yang bekerja lebih dari 1 tahun. Kriteria eksklusi pada penelitian ini terdiri dari perawat yang sedang cuti, perawat yang masih dalam masa orientasi atau pelatihan, perawat yang tidak bersedia menjadi responden. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yaitu kuisisioner. Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kuisisioner iklim organisasi dan kuisisioner kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Pengumpulan data dilakukan melalui data primer dengan pengisian kuisisioner yang diberikan kepada perawat pelaksana Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping. Analisis univariat digunakan untuk mengetahui karakteristik responden dalam penelitian. Analisis Bivariat menggunakan Uji Korelasi korelasi *Spearman rank* untuk mengetahui ada dan tidaknya hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini telah mendapat persetujuan Komisi Etik RS PKU Muhammadiyah Gamping dan telah memenuhi prinsip etik pada tanggal 14 Januari 2026 dengan nomor surat No.011/KEP-PKU/I/2026.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari kuisisioner iklim organisasi dan kuisisioner kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dan telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian diawali dengan screening responden berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Responden yang memenuhi kriteria diberikan penjelasan mengenai tujuan dan prosedur penelitian, kemudian diminta menandatangani *informed consent*. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuisisioner iklim organisasi dan kuisisioner kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan kepada responden. Kuisisioner yang telah diisi dikumpulkan, kemudian data dikelompokkan, ditabulasi, dan dianalisis menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian didokumentasikan dan digunakan sebagai dasar evaluasi serta penyusunan laporan penelitian.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

Hasil penelitian tentang hubungan iklim organisasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Distribusi Frekuensi Karakteristik Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir dan Lama Bekerja

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Usia (tahun)	< 25	8
	26–45	68
	46–55	1
Jenis Kelamin	Laki-laki	9
	Perempuan	68
Pendidikan Terakhir	NERS	59
	D3	18
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Perawat Pelaksana RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Berdasarkan tabel 1, hasil penelitian terhadap 77 responden, karakteristik responden ditinjau dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja menunjukkan variasi yang cukup jelas. Pada karakteristik usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia 26–45 tahun yaitu sebanyak 68 orang (88,3%), sedangkan responden berusia <25 tahun berjumlah 8 orang (10,4%) dan kelompok usia 46–55 tahun hanya 1 orang (1,3%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat berada pada usia dewasa produktif, yang secara umum memiliki kematangan fisik, emosional, serta kemampuan adaptasi kerja yang baik dalam menjalankan tugas keperawatan, termasuk pendokumentasian asuhan keperawatan.

Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh perempuan sebanyak 68 orang (88,3%), sedangkan laki-laki berjumlah 9 orang (11,7%). Kondisi ini menunjukkan bahwa profesi keperawatan masih didominasi oleh tenaga perempuan, yang secara tradisional memiliki peran besar dalam pelayanan keperawatan karena dianggap memiliki ketelitian, kesabaran, dan empati yang tinggi dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

Ditinjau dari pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan NERS, yaitu sebanyak 59 orang (76,6%), sedangkan responden dengan pendidikan D3 Keperawatan berjumlah 18 orang (23,4%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat telah memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan kompetensi akademik yang memadai, sehingga diharapkan mampu memahami dan menerapkan standar pendokumentasian asuhan keperawatan secara sistematis dan sesuai dengan pedoman profesi.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi

<b>Iklim Organisasi</b>	<b>Frekuensi (f)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Baik	75	97,4
Cukup	2	2,6
Kurang	-	-
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Perawat Pelaksana RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Berdasarkan tabel 2, distribusi frekuensi iklim organisasi pada perawat pelaksana di RS PKU Muhammadiyah Gamping menunjukkan bahwa hampir seluruh responden menilai iklim organisasi dalam kategori baik, yaitu sebanyak 75 responden (97,4%). Sementara itu, responden yang menilai iklim organisasi dalam kategori cukup berjumlah 2 responden (2,6%), dan tidak terdapat responden yang menilai iklim organisasi dalam kategori kurang.

Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di RS PKU Muhammadiyah Gamping secara umum telah terbentuk dengan baik. Kondisi tersebut mencerminkan adanya lingkungan kerja yang kondusif, dukungan manajemen, hubungan kerja yang harmonis, serta sistem organisasi yang mendukung pelaksanaan tugas perawat secara optimal. Iklim organisasi yang baik berperan penting dalam meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja perawat, khususnya dalam menjalankan tanggung jawab profesionalnya.

Dominannya penilaian kategori baik juga menunjukkan bahwa perawat pelaksana merasa nyaman dan didukung dalam lingkungan kerjanya, sehingga dapat menjalankan asuhan keperawatan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Iklim organisasi yang positif ini menjadi faktor penting yang dapat mendukung peningkatan kinerja perawat, termasuk dalam pendokumentasian asuhan keperawatan secara tepat, lengkap, dan berkesinambungan.

Distribusi frekuensi kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di sajikan pada tabel 3. Berdasarkan tabel 3, distribusi frekuensi kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Gamping menunjukkan bahwa hampir seluruh responden memiliki kinerja dalam kategori baik, yaitu sebanyak 74

responden (96,1%). Responden dengan kinerja kategori cukup berjumlah 1 responden (1,3%), sedangkan responden dengan kinerja kategori kurang sebanyak 2 responden (2,6%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan

Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian ASKEP	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	74	96,1
Cukup	1	1,3
Kurang	2	2,6
<b>Total</b>	<b>77</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer Perawat Pelaksana RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Gamping telah berjalan dengan baik. Dominannya kategori baik mencerminkan bahwa sebagian besar perawat telah mampu melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan secara lengkap, sistematis, dan sesuai dengan standar profesi yang berlaku.

Meskipun demikian, masih ditemukannya perawat dengan kategori kinerja cukup dan kurang menunjukkan bahwa terdapat sebagian kecil perawat yang belum sepenuhnya optimal dalam melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti beban kerja, pemahaman terhadap standar dokumentasi, maupun dukungan lingkungan kerja. Oleh karena itu, hasil ini menunjukkan perlunya upaya berkelanjutan dari manajemen rumah sakit untuk mempertahankan kinerja yang sudah baik sekaligus meningkatkan kinerja perawat yang masih berada pada kategori cukup dan kurang melalui supervisi, pelatihan, dan penguatan sistem pendokumentasian asuhan keperawatan.

Tabel 4. Cross Tabulasi Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan.

Iklim Organisasi	Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan.						Jumlah		P-Value Uji Analisis Spearman rank
	Baik		Cukup		Kurang		f	%	
	f	%	f	%	f	%			
<b>Baik</b>	73	94,8	1	1,3	1	1,3	75	97,4	0,001
<b>Cukup</b>	1	1,3	0	0	1	1,3	2	2,6	
<b>Kurang</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	
<b>Total</b>	74	96,1	1	1,3	2	2,6	77	100	

Sumber : Hasil SPSS

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman rank antara iklim organisasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, diperoleh nilai p-value = 0,001. Nilai p tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Hasil cross tabulasi menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang menilai iklim organisasi dalam kategori baik juga memiliki kinerja pendokumentasian asuhan keperawatan yang baik, yaitu sebanyak 73 responden (94,8%). Sebaliknya, pada kategori iklim organisasi

cukup, distribusi kinerja perawat cenderung lebih bervariasi, dengan sebagian responden menunjukkan kinerja baik dan sebagian lainnya menunjukkan kinerja kurang. Tidak terdapat responden yang menilai iklim organisasi dalam kategori kurang.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik iklim organisasi, maka semakin baik pula kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Iklim organisasi yang positif, yang ditandai dengan adanya dukungan manajemen, hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta kejelasan sistem dan aturan kerja, dapat meningkatkan motivasi dan tanggung jawab perawat dalam melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan secara lengkap, akurat, dan sesuai standar.

## **Pembahasan**

### **1) Iklim Organisasi di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping.**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping menilai iklim organisasi dalam kategori baik, yaitu sebanyak 75 responden (97,4%), sedangkan 2 responden (2,6%) menilai cukup dan tidak terdapat responden yang menilai kurang. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi di RS PKU Muhammadiyah Gamping secara umum telah terbentuk dengan baik dan kondusif bagi pelaksanaan pelayanan keperawatan.

Iklim organisasi merupakan persepsi perawat terhadap lingkungan kerja internal organisasi yang mencakup dukungan manajemen, pola komunikasi, hubungan kerja, serta sistem dan kebijakan yang berlaku. Iklim organisasi yang positif akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan keterlibatan kerja yang tinggi bagi perawat dalam menjalankan tugas profesionalnya (Robbins & Judge, 2020). Temuan penelitian ini sejalan dengan teori tersebut, di mana mayoritas perawat merasakan lingkungan kerja yang mendukung pelaksanaan tugas keperawatan.

Iklim organisasi yang baik mencerminkan adanya dukungan pimpinan, komunikasi yang efektif, serta hubungan kerja yang harmonis antar tenaga kesehatan. Kondisi ini berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja perawat. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong perawat untuk bekerja secara optimal, bertanggung jawab, dan sesuai dengan standar profesi yang ditetapkan (Nursalam, 2021).

Penilaian iklim organisasi kategori baik, menunjukkan bahwa perawat pelaksana merasa dihargai dan didukung dalam lingkungan kerjanya. Perawat yang bekerja dalam iklim organisasi yang positif cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan perawat yang bekerja dalam iklim organisasi yang kurang mendukung (Siregar et al., 2021). Iklim organisasi yang baik memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan asuhan keperawatan, termasuk dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Pendokumentasian asuhan keperawatan memerlukan ketelitian, konsistensi, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur. Perawat yang bekerja dalam iklim organisasi yang positif cenderung lebih patuh terhadap standar kerja dan memiliki kinerja pendokumentasian yang lebih baik (Oktiana & Handayani, 2022).

Iklim organisasi yang suportif dapat menurunkan tingkat kelelahan kerja dan meningkatkan keterlibatan kerja perawat. Kondisi tersebut akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan keperawatan dan keselamatan pasien, karena perawat mampu menjalankan tugasnya secara optimal dan berkesinambungan (Yunita et al., 2023).

Jika dikaitkan dengan karakteristik responden perawat pelaksana di RS PKU Muhammadiyah Gamping, menunjukkan gambaran tenaga keperawatan yang relatif homogen dan berada pada usia produktif. Mayoritas responden berada pada kelompok usia 26–45 tahun, yaitu sebanyak 68 orang (88,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana berada pada fase usia dewasa yang secara fisik, psikologis, dan kognitif berada pada kondisi optimal untuk menjalankan tugas keperawatan. Usia produktif berkaitan dengan

kemampuan adaptasi, tanggung jawab profesional, serta kesiapan dalam menerima dan melaksanakan kebijakan organisasi, termasuk dalam pendokumentasian asuhan keperawatan (Nursalam, 2021).

Dilihat dari jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, yaitu 68 orang (88,3%), sedangkan perawat laki-laki sebanyak 9 orang (11,7%). Dominasi perawat perempuan sejalan dengan karakteristik profesi keperawatan yang secara umum masih didominasi oleh perempuan. Perawat perempuan dikenal memiliki tingkat ketelitian, empati, dan kesabaran yang tinggi, yang sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan asuhan keperawatan dan pendokumentasiannya secara komprehensif (Putri & Wahyuni, 2021).

Berdasarkan pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan NERS, yaitu sebanyak 59 orang (76,6%). Tingginya proporsi perawat dengan pendidikan profesi menunjukkan bahwa rumah sakit memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai dengan standar pelayanan keperawatan. Pendidikan yang lebih tinggi berhubungan dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan klinis, serta pemahaman terhadap standar dan prosedur pendokumentasian asuhan keperawatan (Siregar et al., 2021).

Lama bekerja menunjukkan bahwa seluruh responden memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun. Masa kerja yang cukup memberikan pengalaman klinis dan pemahaman yang lebih baik terhadap budaya, sistem, serta iklim organisasi di rumah sakit. Perawat dengan pengalaman kerja yang lebih lama cenderung memiliki adaptasi yang baik terhadap lingkungan kerja dan mampu menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi (Robbins & Judge, 2020).

Karakteristik responden yang didominasi oleh usia produktif, pendidikan tinggi, serta pengalaman kerja yang memadai sangat berkontribusi terhadap terbentuknya persepsi positif terhadap iklim organisasi. Kondisi ini turut mendukung terciptanya iklim organisasi yang baik, sebagaimana hasil penelitian yang menunjukkan mayoritas responden menilai iklim organisasi dalam kategori baik. Iklim organisasi yang positif, didukung oleh karakteristik perawat yang kompeten dan berpengalaman, akan berdampak pada peningkatan kinerja perawat, termasuk dalam pendokumentasian asuhan keperawatan secara tepat, lengkap, dan berkesinambungan (Yunita et al., 2023).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik di RS PKU Muhammadiyah Gamping merupakan faktor penting yang mendukung kinerja perawat dalam pelaksanaan dan pendokumentasian asuhan keperawatan. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mempertahankan dan terus meningkatkan iklim organisasi yang kondusif guna menjaga mutu pelayanan keperawatan.

## **2) Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping.**

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Gamping menunjukkan bahwa hampir seluruh responden berada pada kategori baik, yaitu sebanyak 74 responden (96,1%). Responden dengan kategori cukup berjumlah 1 responden (1,3%), sedangkan kategori kurang sebanyak 2 responden (2,6%). Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan telah berjalan dengan baik.

Kategori baik mencerminkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana telah mampu melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan secara lengkap, sistematis, dan sesuai dengan standar profesi serta standar operasional prosedur yang berlaku. Pendokumentasian asuhan keperawatan merupakan bagian penting dari proses keperawatan yang berfungsi sebagai bukti tanggung jawab profesional, sarana komunikasi antar tenaga kesehatan, serta aspek legal dalam pelayanan keperawatan (Nursalam, 2021). Oleh karena itu, tingginya proporsi kinerja baik menunjukkan bahwa perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping telah memiliki

pemahaman dan kepatuhan yang baik terhadap pentingnya pendokumentasian asuhan keperawatan.

Hasil penelitian ini juga dapat dikaitkan dengan karakteristik responden yang sebagian besar berada pada usia produktif, memiliki tingkat pendidikan NERS, serta pengalaman kerja lebih dari satu tahun. Perawat dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi dan pengalaman kerja yang memadai cenderung memiliki kemampuan klinis, pengetahuan, dan keterampilan dokumentasi yang lebih baik, sehingga mampu melaksanakan pendokumentasian asuhan keperawatan sesuai dengan standar yang ditetapkan (Siregar et al., 2021).

Selain faktor individu, kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan juga dipengaruhi oleh faktor organisasi, khususnya iklim organisasi. Iklim organisasi yang positif, seperti adanya dukungan pimpinan, komunikasi yang efektif, serta sistem kerja yang jelas, dapat mendorong perawat untuk bekerja secara optimal dan patuh terhadap standar dokumentasi (Robbins & Judge, 2020). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik berhubungan dengan peningkatan kinerja perawat, termasuk dalam aspek pendokumentasian asuhan keperawatan (Oktiana & Handayani, 2022).

Meskipun sebagian besar responden memiliki kinerja dalam kategori baik, masih ditemukannya perawat dengan kategori kinerja cukup dan kurang menunjukkan adanya tantangan yang perlu mendapat perhatian. Kondisi ini dapat disebabkan oleh faktor beban kerja yang tinggi, keterbatasan waktu, kelelahan kerja, serta perbedaan pemahaman terhadap standar pendokumentasian asuhan keperawatan. Beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi ketelitian perawat dalam mendokumentasikan asuhan keperawatan secara lengkap dan berkesinambungan (Putri & Wahyuni, 2021). Oleh karena itu, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya upaya berkelanjutan dari manajemen rumah sakit untuk mempertahankan kinerja perawat yang sudah baik sekaligus meningkatkan kinerja perawat yang masih berada pada kategori cukup dan kurang. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui supervisi yang berkesinambungan, pelatihan dan penyegaran terkait standar pendokumentasian asuhan keperawatan, serta penguatan sistem pendokumentasian yang mudah, efisien, dan terintegrasi. Dengan demikian, mutu pendokumentasian asuhan keperawatan dapat terus ditingkatkan sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas pelayanan keperawatan dan keselamatan pasien (Yunita et al., 2023).

### **3) Analisis Hubungan Iklim Organisasi dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gamping.**

Berdasarkan hasil uji korelasi Spearman rank antara iklim organisasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,001$ . Nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan ( $\alpha = 0,05$ ), sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Gamping.

Hasil cross tabulasi memperkuat temuan tersebut, dimana sebagian besar perawat yang menilai iklim organisasi dalam kategori baik juga menunjukkan kinerja pendokumentasian asuhan keperawatan dalam kategori baik, yaitu sebanyak 73 responden (94,8%). Sebaliknya, pada kategori iklim organisasi cukup, distribusi kinerja perawat cenderung lebih bervariasi, dengan sebagian perawat menunjukkan kinerja baik dan sebagian lainnya berada pada kategori kurang. Tidak ditemukannya responden yang menilai iklim organisasi dalam kategori kurang menunjukkan bahwa secara umum lingkungan kerja di RS PKU Muhammadiyah Gamping telah mendukung pelaksanaan tugas keperawatan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik iklim organisasi, maka semakin baik pula kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Iklim organisasi yang positif, yang ditandai dengan adanya dukungan pimpinan, komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, serta kejelasan sistem dan aturan kerja, mampu menciptakan rasa aman dan nyaman bagi perawat dalam bekerja. Kondisi tersebut mendorong perawat untuk lebih bertanggung jawab, disiplin, dan patuh terhadap standar pendokumentasian asuhan keperawatan yang berlaku (Hasibuan, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen keperawatan yang menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor organisasi yang berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat. Perawat yang bekerja dalam iklim organisasi yang kondusif akan memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, keterlibatan kerja yang baik, serta komitmen terhadap organisasi, sehingga mampu melaksanakan tugas secara optimal, termasuk dalam pendokumentasian asuhan keperawatan (Wibowo, 2021). Selain itu, pendokumentasian asuhan keperawatan memerlukan ketelitian, konsistensi, dan kepatuhan terhadap standar operasional prosedur. Iklim organisasi yang mendukung akan memfasilitasi tersedianya sistem kerja yang jelas, supervisi yang efektif, serta budaya kerja yang menekankan pentingnya mutu dan keselamatan pasien. Kondisi ini akan membantu perawat dalam menjalankan pendokumentasian asuhan keperawatan secara lengkap dan berkesinambungan (Hidayah & Sari, 2022).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat, khususnya dalam aspek pendokumentasian asuhan keperawatan. Lingkungan kerja yang suportif dan partisipatif akan meningkatkan kepatuhan perawat terhadap standar kerja dan memperbaiki kualitas dokumentasi keperawatan (Afandi & Kurniawati, 2021).

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa iklim organisasi merupakan faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu mempertahankan dan terus mengembangkan iklim organisasi yang positif melalui penguatan kepemimpinan, peningkatan komunikasi internal, serta penyediaan sistem pendukung pendokumentasian yang efektif. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan mutu pelayanan keperawatan dan keselamatan pasien secara berkelanjutan (Yuliana et al., 2024).

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan antara lain:

- a. Desain penelitian yang digunakan adalah cross sectional, sehingga data dikumpulkan pada satu waktu tertentu. Desain ini memungkinkan peneliti untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, namun tidak dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat secara langsung antara kedua variabel tersebut.
- b. Pengukuran variabel iklim organisasi dan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan dilakukan menggunakan kuesioner, sehingga sangat bergantung pada persepsi dan kejujuran responden dalam menjawab pertanyaan. Kondisi ini memungkinkan terjadinya bias subjektivitas, dimana responden cenderung memberikan jawaban yang dianggap baik atau sesuai dengan harapan organisasi.
- c. Penelitian ini hanya dilakukan pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan ke seluruh perawat atau ke rumah sakit dengan karakteristik yang berbeda, baik dari segi tipe rumah sakit, budaya organisasi, maupun sistem manajemen yang diterapkan.
- d. Penelitian ini belum mempertimbangkan secara mendalam faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan, seperti beban

kerja, tingkat stres kerja, sistem pendokumentasian elektronik, gaya kepemimpinan, serta kebijakan internal rumah sakit. Faktor-faktor tersebut dapat berperan sebagai variabel perancu yang memengaruhi hasil penelitian.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan iklim organisasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Gamping, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Iklim organisasi di RS PKU Muhammadiyah Gamping berdasarkan persepsi perawat pelaksana sebagian besar berada dalam kategori baik (97,4%).
- b. Kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Gamping mayoritas berada pada kategori baik (96,1%).
- c. Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di RS PKU Muhammadiyah Gamping, dengan nilai  $p\text{-value} = 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi, maka semakin baik pula kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- 1) Afandi, M., & Kurniawati, D. (2021). Hubungan iklim organisasi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 24(2), 85–93.
- 2) Arisanty, D. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas dan kepuasan kerja karyawan rumah sakit. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 28(1), 45–53.
- 3) Asriadi. (2024). Manajemen sumber daya manusia keperawatan di rumah sakit. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 12(1), 1–10.
- 4) Astaginy, R. (2023). Analisis iklim organisasi dan kepuasan kerja perawat di rumah sakit daerah. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Masyarakat*, 9(2), 101–109.
- 5) Dewi, R. K. (2021). Kinerja perawat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 5(2), 75–83.
- 6) Furroidah, N. (2023). Kepatuhan pendokumentasian asuhan keperawatan sebagai indikator mutu pelayanan rumah sakit. *Jurnal Mutu Pelayanan Kesehatan*, 6(1), 20–28.
- 7) Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- 8) Hidayah, N., & Sari, P. (2022). Faktor organisasi yang memengaruhi kualitas dokumentasi keperawatan. *Jurnal Keperawatan Klinis*, 7(3), 210–218.
- 9) Maharani, L. (2022). Peran perawat dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Profesional*, 10(1), 33–41.
- 10) Niartiningsih, A. (2023). Persepsi perawat terhadap iklim organisasi dan dampaknya terhadap kinerja. *Jurnal Keperawatan Manajemen*, 4(2), 66–74.
- 11) Nugraheni, S. (2024). Gambaran pendokumentasian proses keperawatan di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Medikal Bedah*, 8(1), 12–20.
- 12) Nursalam. (2021). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional* (Edisi 6). Salemba Medika.
- 13) Oktiana, R., & Handayani, S. (2022). Iklim organisasi dan kepatuhan perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 25(1), 55–63.
- 14) Putri, A. R., & Wahyuni, S. (2021). Beban kerja dan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. *Jurnal Keperawatan Holistik*, 3(2), 98–106.
- 15) Rahmayanti, E. (2024). Dampak ketidaklengkapan dokumentasi keperawatan terhadap mutu asuhan keperawatan. *Jurnal Keperawatan Mutu*, 5(1), 30–38.

- 16) Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- 17) Saludung, R. (2024). Pelayanan keperawatan berbasis proses keperawatan. *Jurnal Keperawatan Nasional*, 11(1), 14–22.
- 18) Sasmita, R. (2025). Analisis kinerja perawat di rumah sakit kota Surabaya. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit*, 9(1), 40–49.
- 19) Selfi, D. (2022). Evaluasi kelengkapan dokumentasi asuhan keperawatan di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan*, 6(2), 89–97.
- 20) Siregar, M., Harahap, R., & Lubis, D. (2021). Hubungan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dengan kinerja perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 23(3), 150–158.
- 21) Sitio, M. (2020). Analisis kemampuan perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan. *Jurnal Keperawatan Profesional*, 8(1), 25–32.
- 22) Utami, S. (2025). Iklim organisasi dan kepuasan kerja perawat. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 13(1), 60–68.
- 23) Wibowo. (2021). *Manajemen kinerja* (Edisi 6). Rajawali Pers.
- 24) Yuliana, D., Prasetyo, A., & Rahman, F. (2024). Iklim organisasi dan keselamatan pasien di rumah sakit. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 29(2), 112–120.
- 25) Yunita, R., Sari, D. P., & Lestari, W. (2023). Hubungan iklim organisasi dengan kinerja perawat. *Jurnal Keperawatan Terapan*, 7(2), 134–142.