

Nurse Stress in the Perspective of Interpersonal Communication and Organisational Climate

Stress Perawat Dalam Perspektif Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi

Rusdianto ¹

¹ Program Studi Magister Psikologi,
Universitas Medan Area, Indonesia
Email: rusdianto2801@gmail.com

Nefi Darmayanti ²

² Program Studi Magister Psikologi,
Universitas Medan Area, Indonesia
Email: nefidarmayanti@gmail.com

Nina Siti Salmaniah Siregar ³

³ Program Studi Magister Psikologi,
Universitas Medan Area, Indonesia
Email: ninahalimsrg@gmail.com

Correspondence:

Rusdianto

Magister Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia
Email: rusdianto2801@gmail.com

Abstract

The phenomenon that occurs during the pandemic due to work stress presents complex problems in the perspective of interpersonal communication and organizational climate. This study aims to determine the influence of interpersonal communication and organizational climate on the stress of nurses at Tk. IV IM 0701 Hospital Lhokseumawe. The subjects in the study were 148 nurses with total sampling techniques. Nurse stress is measured by a factor scale consisting of 22 valid items, interpersonal communication is measured by the De Vito interpersonal communication aspect scale there are 18 valid items, organizational climate is measured by the organizational climate dimension scale according to Litwin and Stringer there are 18 valid items. Data analysis using multiple regression. The results concluded that there is an influence of interpersonal communication and organizational climate on nurses' work stress Freg coefficient value = 22.171 with $p < 0.05$, correlation coefficient $R = 0.545$ with $p < 0.05$ and $R^2 = 0.297$, the second hypothesis is the influence of organizational climate on nurse work stress with t value = 2.223 with $p < 0.05$, and the third hypothesis is the influence of interpersonal communication on nurse work stress with t value of 5.394 with $p < 0.05$. Therefore, research related to work stress, nurses must adopt interpersonal communication well, as well as a pleasant organizational climate.

Keyword : Interpersonal Communication, Organizational Climate, Nurse Stress

Abstrak

Fenomena yang terjadi di masa pandemi akibat stres kerja maka menghadirkan masalah yang kompleks dalam perspektif komunikasi interpersonal dan iklim organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap stres perawat Rumah Sakit Tk. IV IM 0701 Lhokseumawe. Subjek dalam penelitian sebanyak 148 perawat dengan teknik Total Sampling. Stres perawat diukur dengan skala faktor terdiri dari 22 item yang valid, komunikasi interpersonal diukur dengan skala aspek komunikasi interpersonal De Vito ada 18 item yang valid, iklim organisasi diukur dengan skala dimensi iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer ada 18 item yang valid. Analisa data menggunakan regresi ganda. Hasil penelitian menyimpulkan adanya pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap stres kerja perawat nilai koefisien Freg=22.171 dengan $p < 0.05$, koefisien korelasi $R = 0.545$ dengan $p < 0.05$ dan $R^2 = 0.297$, hipotesis kedua adanya pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja perawat dengan nilai $t = 2.223$ dengan $p < 0.05$, dan hipotesis ketiga adanya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap stres kerja perawat dengan nilai t sebesar 5.394 dengan $p < 0.05$. Oleh karena itu penelitian yang berkaitan dengan stress kerja perawat harus mengadopsi komunikasi interpersonal dengan baik demikian pula terhadap iklim organisasi yang menyenangkan.

Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal, Iklim Organisasi, Stres Perawat

Copyright (c) 2023 Rusdianto, Nefi Darmayanti, & Nina Siti Salmaniah Siregar

Received 2023-09-13

Revised 2023-10-03

Accepted 2023-11-22



LATAR BELAKANG

Berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi di dunia kerja saat ini sangat menuntut sumber daya manusia yang kompeten dan terampil dibidangnya masing-masing. Semua aspek-aspek kehidupan terus dituntut untuk dapat menyesuaikan dengan kompetensi serta kemampuan agar dapat mengikuti dan menengimbangi perkembangan ilmu pengetahuan. Demikian pula pasar kerja membutuhkan kemampuan hard skill dan soft skill, hal ini mendorong individu mempersiapkan diri menjadi sumber daya manusia yang kompeten dan dibutuhkan di dunia kerja (Area, n.d.). Transformasi disebabkan oleh revolusi industri 4.0 dipercepat dengan kehadiran pandemi Covid-19 yang sedang menyebar di seluruh dunia saat ini. Kota China merupakan kota yang dilanda pandemi pertama sekali pada Desember 2019 megakibatkan berbagai sektor ekonomi, pendidikan, dan organisasi lainnya terpaksa berubah dengan penggunaan teknologi yang tinggi (Anita et al., 2021).

Akibat wabah Covid-19 tersebut banyak terjadi gangguan psikologi pada setiap individu. Rata-rata orang mengalami ketakutan akan tertular dan ada yang mengalami gejala berat bahkan kondisi parah. Orang yang tertular juga merasa tidak berdaya dan menjadi peniru terhadap orang lain. Pandemi juga berdampak pada krisis psikologis (Covid-, 2020). Seperti yang disampaikan oleh (Erwan Syah & Suwarno, 2022) sebagai garda terdepan penanganan covid, tenaga kesehatan mengalami dampak psikologis karena jam kerja yang lebih panjang dari biasanya, risiko terpapar virus, dan *double job desk* selama pandemi, sehingga rentan mengalami kelelahan, yang menyebabkan kesulitan psikologis. Demikian pula dengan (Anissa & Soetjiningasih, 2022) menyampaikan bahwa akibat Covid-19 membuat pegawai menjadi stres dikarenakan tuntutan pekerjaan yang semakin padat. Selain mereka khawatir mengenai keamanan dalam bekerja yang tentunya mempengaruhi psikis mereka.

Salah satu sumber stres bagi perawat yang dikategorikan sebagai faktor lingkungan adalah Pandemi Covid 19. Lingkungan kerja mengacu pada masalah yang berkaitan dengan unit kerja, gaya kepemimpinan, perencanaan kerja, jaringan kerja sama, sarana dan prasarana, gaya komunikasi dan remunerasi (Moh Muslim, 2020). Tenaga kesehatan sering kali menghadapi masalah psikologis sewaktu interaksi langsung dengan pasien COVID-19. Pasien yang mengalami penderitaan dan kematian menjadikan peristiwa yang membuat tenaga kesehatan menjadi trauma (Suhamdani et al., 2020). Karena kesengsaraan yang ditimbulkan oleh virus COVID-19 secara global, perawat merasa tidak nyaman, tidak bersemangat, dan tidak bahagia. Virus ini menyebar di seluruh lingkungan tempat tinggal (Faulinna, 2022).

Di bidang kesehatan, dokter dan paramedis juga terlibat dalam berkomunikasi dengan pasien, yang paling sering digunakan yaitu komunikasi interpersonal. Hubungan interpersonal antara dokter dan paramedis dengan pasien merupakan hubungan kolaboratif seperti adanya pertukaran pesan, perasaan, pikiran, pengalaman, dan perilaku yang tujuannya untuk meringankan penderitaan pasien dan

membantu pasien cepat pulih dari penyakit mereka lebih cepat (Siregar, 2016).

Pola komunikasi merupakan gambaran sederhana dalam melakukan proses komunikasi di mana menunjukkan keterkaitan antara satu dengan komponen komunikasi lainnya (Huda et al., 2021). Komunikasi interpersonal merupakan pertukaran informasi pada orang-orang yang berada dalam suatu organisasi, baik berupa petunjuk kelangsungan pekerjaan maupun berupa insentif atau gagasan dari pihak-pihak dalam organisasi tersebut. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi dua arah atau lebih yang bersifat pribadi. Komunikasi ini terjadi dalam bentuk percakapan satu sama lain. Komunikasi ini juga dianggap sebagai komunikasi efektif ketika ingin mengubah pendapat atau perilaku (Interpersonal et al., 2023). Aspek penting lainnya dalam pekerjaan adalah komunikasi antar pribadi, baik secara sosial maupun manajemen. Komunikasi interpersonal adalah salah satu aspek dari kemampuan komunikasi yang kuat yang berfungsi untuk mengirimkan pesan secara tepat kepada lawan bicara (Rokim et al., 2022).

Berbagai tujuan yang ingin dicapai dapat menggunakan komunikasi interpersonal, diantaranya untuk perkenalan diri pribadi dan orang lain, untuk mencari hiburan, bermain, memelihara hubungan, sikap dan perilaku, bahkan untuk membantu orang lain. Komunikasi interpersonal menjadi alat untuk berbicara tentang diri sendiri, sehingga melalui komunikasi interpersonal kita belajar bagaimana harus terbuka kepada orang lain. Itu juga dapat membuat kita peka terhadap nilai, sikap, dan perilaku orang lain sehingga kita dapat menanggapi tindakan orang lain dengan tepat. Komunikasi dan suasana organisasi adalah hal yang harus diperhatikan oleh pemimpin organisasi, karena faktor-faktor ini sangat mempengaruhi perilaku karyawan (Wijaya, 2013). Menurut Davis et al iklim organisasi merupakan lingkungan melakukan pekerjaan bagi karyawan. Melingkupi dan mempengaruhi segala sesuatu yang bekerja di organisasi, itulah sebabnya iklim disebut sebagai konsep dinamis (Antara et al., 2021).

Dalam praktik sumber daya manusia, iklim organisasi sering kali sengaja dibuat untuk tujuan manajerial, seperti ketika para pemimpin berusaha untuk menciptakan iklim organisasi di mana selalu ada iklim konflik di antara para anggota organisasi. Sehingga manajer akan menggunakannya untuk mengendalikan bawahan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, dapat meningkatkan posisi awal bagi para manajer, agar anggota organisasi terfokus pada konflik di antara mereka sendiri. Sementara berbagai kebijakan yang diambil pimpinan, yang merugikan mereka luput dari perhatian anggota organisasi (Antara et al., 2021). Iklim organisasi yang tidak sehat memicu hal negatif dalam diri karyawan diantaranya ada ketidakpuasan, pengabaian dan ketidakpedulian, tekanan psikologis, karyawan tidak mau bekerja sehingga menimbulkan stres di tempat kerja (Abdillah et al., 2017).

Terjadinya stres bisa dikarenakan berbagai sumber antara lain kepribadian, lingkungan, dan interaksi kepribadian-lingku. Stres kerja disebutkan sebagai ketidaknyamanan yang dirasakan orang-orang yang

keterampilan dan sumber dayanya tidak memadai untuk mengatasi tuntutan dan peristiwa dan situasi di tempat kerja mereka (Andriyani & Manuati Dewi, 2020). Stres juga tumbuh karena permasalahan antara komunikasi sesama rekan kerja akibat tuntutan organisasi kepada karyawannya. Sumber stres kerja perawat terdiri dari: kapasitas kerja berlebih, kesulitan berhubungan dengan staf lain, kesulitan merawat pasien kritis, berurusan dengan pengobatan dan perawatan pasien, kegagalan merawat.

Stres kerja dapat berdampak negatif pada keadaan psikologis, emosional, kognitif dan fisiologis jika tidak diambil tindakan penanggulangan. Stres dapat memiliki berbagai efek samping. Seperti yang disampaikan oleh Ishak & Mangundjaya, 2020 bahwa stres juga dapat membuat orang menjadi emosional dan tegang, sehingga sulit untuk berpikir jernih dan efektif karena kemampuan kognitif dan penalaran mereka terganggu (Sudaryanti & Maulida, 2022).

Industri kesehatan memiliki salah satu tingkat stres kerja tertinggi. Perawat mengalami stres yang lebih tinggi daripada profesi kesehatan lainnya (Sudaryanti & Maulida, 2022). Seperti fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit Tingkat IV Iskandar Muda 07.01 Lhokseumawe di mana perawat yang bertugas sering mengeluhkan bahwa merasakan kurangnya dalam konsentrasi bekerja dalam pelayanan yang prima, hingga pada saat pertukaran jadwal dinas. Akibatnya, memungkinkan untuk timbulnya kemarahan perawat yang tidak tersalurkan. Apalagi di masa pandemi ini, pihak rumah sakit melengkapi peraturan terbaru dengan penggunaan alat pelindung diri bagi perawat untuk mencegah tertular virus yang pada gilirannya meningkatkan stres kerja. Stres kerja yang berlebihan tentu saja mempengaruhi produktivitas tenaga kesehatan. Beberapa penelitian oleh (Putra et al., 2014), (Area, 2018), (Galdikiene et al., 2019), berpendapat bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap stres kerja.

Benang merah dalam penelitian ini adalah komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap stres perawat bahwa komunikasi interpersonal dan iklim organisasi menentukan dan mempengaruhi sikap seseorang dalam proses pemberian rekomendasi informasi tindakan pelayanan kesehatan terhadap produk atau jasa sehingga terciptanya kuantitas Rumah sakit efektif untuk meningkatkan kualitas pelayanan jasa guna memenuhi harapan sehat konsumen.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah kuantitatif. Jumlah populasi sebanyak 148 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *total sampling* berjumlah 148 perawat. Menurut Roschoe dalam Sugiyono, (2019), ukuran sampel yang baik dalam penelitian adalah 30 sampai 500 orang. Maka, sampel dalam penelitian ini diambil dari seluruh populasi dijadikan sampel.

Pengumpulan data lapangan menggunakan kuesioner, analisis data dilakukan untuk menguji beberapa hipotesis. Jenis penelitian adalah *correlational research* yaitu

untuk menemukan ada atau tidaknya hubungan dua variabel atau lebih variabel (Sanjaya, 2013).

Skala iklim organisasi dimensi disusun menurut Litwin dan Stringer sedangkan skala stress dan skala komunikasi interpersonal dari De Vito berdasarkan model Skala Likert. Item pernyataan dalam alat ukur psikologi diklasifikasikan menjadi dua jenis yaitu item yang berupa pernyataan positif atau *favorable* dan item yang berupa pernyataan negatif atau *unfavorable*. Dengan memodifikasi alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, untuk jawaban *favorable* adalah "SS (Sangat Setuju)" dengan nilai 4, "S (Setuju)" dengan nilai 3, "TS (Tidak Setuju)" dengan nilai 2, dan "STS (Sangat Tidak Setuju)" dengan nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavorable*, penilaian yang diberikan untuk jawaban SS (Sangat Setuju) diberi nilai 1, S (Setuju) bernilai 2, TS (Tidak Setuju) bernilai 3, sedangkan jawaban "TS (Sangat Tidak Setuju)" diberi nilai 4. Skala psikologis adalah alat untuk mengukur aspek sampel psikologis melalui indikator perilaku kemudian diterjemahkan pada item-item pertanyaan atau pernyataan (Anshori, 2020). Data dalam penelitian ini yaitu:

1. Komunikasi interpersonal. Berdasarkan hasil uji validitas alat ukur komunikasi interpersonal terdapat 3 (tiga) aitem yang tidak valid dan 16 valid. Hasil uji reliabilitas metode Alphacronbach menunjukkan nilai 0,948, yang mengimplikasikan bahwa alat ukur/skala komunikasi interpersonal sangat reliabel dalam mengungkap aspek-aspek komunikasi interpersonal.
2. Iklim organisasi. Berdasarkan hasil uji validitas alat ukur iklim organisasi terdapat 4 (empat) item yang tidak valid sedangkan yang valid 18 item. Koefisien reliabilitas alat ukur iklim organisasi sebesar 0,876, Dengan demikian alat ukur/skala iklim organisasi reliabel dalam mengungkap aspek-aspek iklim organisasi.
3. Stres kerja. Berdasarkan hasil uji validitas alat ukur stres kerja, terdapat 4 (empat) aitem yang tidak valid dan 22 aitem yang valid dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,921 sehingga dapat dinyatakan bahwa alat ukur/skala stres kerja cukup reliabel dalam mengungkap karakteristik stres kerja.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 berikut menjelaskan mengenai karakteristik responden dalam pengkategorian jenis kelamin:

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Orang	Persen
Laki-laki	63	42,57
Perempuan	85	57,43
Total	148	100.00

Tabel 1 menyatakan bahwa responden berjenis kelamin perempuan lebih mendominasi tenaga kerja perawat yaitu sebanyak 57,43%. Berikut karakteristik responden yang dikategorikan berdasarkan pendidikan:

Tabel 2 Pendidikan Responden

Pendidikan	Orang	Persen
SLTA	55	37,16
Diploma	44	29,73
Sarjana 1	32	21,62
Sarjana 2	17	11,49
Total	148	100.00

Tabel 2 menunjukkan pendidikan responden kebanyakan telah menempuh SLTA yaitu 37,16%.

Hasil Uji Asumsi

Adapun hasil normalitas berikut ini.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov/Shapiro-Wilk	P (Signifikansi)	Keterangan
Komunikasi Interpersonal	0,080	0,084	Normal
Iklm Organisasi	0,979	0,083	Normal
Stres Kerja	0,077	0,124	Normal

Berdasarkan Tabel 3 dapat dilihat hasil uji asumsi normalitas sebaran data komunikasi interpersonal adalah berdistribusi normal. Ditandai dengan nilai test normality Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.080 dengan $p = 0.084$ atau $p > 0.05$, Iklm organisasi juga berdistribusi normal dengan koefisien test normality Shaphiro-Wilk sebesar 0.979 dengan

$p = 0.083$. Demikian pula dengan sebaran data stres kerja berdistribusi normal terlihat dari koefisien test normality Kolmogorov-Smirnov sebesar 0.077 dengan $p = 0.12$ atau $p > 0.05$.

Mengenai uji linearitas ketiga variabel penelitian seperti di bawah ini.

Tabel 4. Rangkuman Hasil Uji Linearitas

Korelasional	F	P	Keterangan
X1 – Y	41.962	0,000	Linier
X2 – Y	13.081	0,000	Linier

Berdasarkan Tabel 4 mengenai uji lineritas dapat diketahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dapat atau tidak dapat dianalisis secara regresi. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas X1 dan X2 (komunikasi interpersonal dan iklim organisasi) berhubungan secara garis

lurus dengan variabel terikat (stres kerja). Di mana nilai $p > 0.05$ maka terdapat hubungan yang linear.

Hasil Uji Hipotesis

Berikut nilai regresi berganda seperti ditunjukkan tabel di bawah ini.

Tabel 5 Rangkuman Perhitungan Analisis Regresi Berganda

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4262.691	2	2131.346	22.171	.000 ^b
1 Residual	10093.938	105	96.133		
Total	14356.630	107			

Berdasarkan Tabel 5 menjelaskan ada pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap stres kerja, ditunjukkan oleh koefisien F_{reg} sebesar 22.171 dengan $p < 0.05$. Secara bersama-sama komunikasi interpersonal dengan iklim organisasi dapat mempengaruhi kondisi stres kerja yang dialami oleh para perawat. Hasil tersebut menjelaskan mengenai komunikasi interpersonal mampu membantu menciptakan iklim organisasi yang baik, sehingga dapat mengurangi stres kerja perawat. Hasil penelitian mendukung studi yang dilakukan oleh (Area, 2018) yang menemukan bahwa ada pengaruh signifikan antara

komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap stres kerja.

Secara bersama-sama komunikasi interpersonal dan iklim organisasi memberikan kontribusi terhadap munculnya stress kerja perawat sebesar $R = 0.545$ dan $R^2 = 0.297$. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap munculnya stress kerja dialami para perawat adalah sebesar 29.7%, sisanya 70.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang mampy menimbulkan stress kerja pada perawat. Penjelasan lebih lanjut sebagai berikut.

Tabel 6 Model Summary

Model R	R Square	Adjusted	R Square	Std. Error	Estimate
1	.545 ^a	.297	.284	.980	.473

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Komunikasi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hipotesis pertama ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap

stres kerja. Hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil olah data pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7 Coefficients^a

Model	B	t	Sig	Correlations
(Constant)	76.544	17.599	0.000	
Komunikasi	.764	-5.394	0.000	-.514
Iklim Organisasi	.312	2.223	0.028	-.320

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Tabel 7 di atas membuktikan ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap stres kerja. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien t sebesar -5.394 dengan $p < 0.05$, dengan besaran korelasi $r_{x'y}$ sebesar -0.514 dengan $p < 0.05$.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap stres kerja. Penelitian dari (Wahyuningsih, 2016) dan (Area, 2018) mendukung penemuan dalam penelitian ini. Di kehidupan manusia, komunikasi merupakan salah satu faktor terpenting terutama dalam organisasi. Dengan komunikasi dapat tercipta saling pengertian dan persaudaraan, terbentuknya rasa cinta dan kasih sayang yang terpelihara, sehingga dapat menurunkan stres kerja perawat.

Demikian pula yang dikatakan oleh (Gheorghita, 2012) komunikasi adalah seni yang harus kita kuasai, terutama dalam profesi yang melibatkan hubungan interpersonal, secara emosional, secara diplomatis dan penuh dengan sejarah. Hubungan yang terjadi antara komunikasi interpersonal dengan stress kerja perawat adalah bersifat negatif yang artinya apabila terjadi kenaikan terhadap nilai komunikasi interpersonal maka akan mengakibatkan menurunnya tingkat stres perawat. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian (Lestari et al., 2015).

Wahyuningsih, (2016) menyatakan bahwa komunikasi interpersonal adalah proses transmisi dan penerimaan simbol-simbol yang bermakna seperti pengetahuan dan informasi, melibatkan sekurang-kurangnya dua orang (media dan komunikator) yang memiliki karakteristik, nilai dan pendapat adalah orang, sikap, pikiran dan perilaku yang unik dari masing-masing orang. Hal ini sejalan dengan teori yang dikutip dari (Wibowo, 2014) stres kerja merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi proses dalam berpikir, emosi dan keadaan diri seseorang. Tergantung pada situasi stres, akibat dari stres yang tinggi bisa membahayakan kemampuan orang dalam menghadapi lingkungan dan akhirnya menghambat pelaksanaan tugasnya.

Maka, berdasarkan pendapat tersebut dalam penelitian ini, dapat dikatakan untuk menurunkan stres kerja perlu dikembangkan komunikasi interpersonal yang baik, menjalin komunikasi yang sehat saling terbuka satu sama lain;

sehingga setiap orang dapat memahami apa yang diinginkan dan diharapkan oleh orang lain.

Berdasarkan hasil penelitian untuk variabel iklim organisasi ditemukan bahwa ada pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja. Temuan ini menggambarkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap stress tidaknya karyawan dalam suatu organisasi, bila iklim organisasinya baik maka stress kerja karyawan akan rendah, namun jika iklim organisasinya kurang baik maka stress kerja karyawannya tinggi. Hasil penelitian ini sesuai dengan ungkapan yang dijelaskan oleh (Angelina & Ratnainingsih, 2016) bahwa jika iklim organisasi dialami karyawan baik, maka akan memberikan respon yang positif sehingga terjadi peningkatan terhadap kinerja. Iklim organisasi yang baik memberikan pengaruh positif bagi karyawan itu sendiri, misalnya terhadap komunikasi interpersonal dan komitmen terhadap organisasi.

Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian Schneider et al. (2013) di mana iklim organisasi sebaiknya, berkaitan dengan makna yang karyawan terhadap kebijakan, praktik, dan prosedur nyata yang mereka alami dalam situasi kerja mereka (Bronkhorst et al., 2015). Namun jika menurut karyawan iklim atau suasana kerja kurang baik maka karyawan merasa tidak nyaman, cemas dan stress dalam bekerja. Sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan diakibatkan stres kerja tersebut.

Seperti hasil penelitian yang disampaikan oleh (Shahnavazi et al., 2021) perawat di rumah sakit dan pusat kesehatan menuntut kondisi kerja yang lebih baik yang membantu mereka merasa lebih baik Iklim organisasi yang tidak menyenangkan adalah prediktor utama dari banyak hasil negatif bagi perawat, termasuk kelelahan dan ketidakpuasan kerja. Perawat yang memandang iklim organisasi mereka sebagai lingkungan yang melindungi dan ramah, di sisi lain, lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku positif, sehingga mereka terlindungi dari stress kerja.

Secara bersama-sama ditemukan adanya pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim kerja terhadap stres kerja yang dialami perawat di Rumah Sakit TK IV IM 07.01. Komunikasi interpersonal diduga bermanfaat dalam menciptakan iklim organisasi yang baik, yang pada akhirnya akan menurunkan derajat stres kerja pada perawat tersebut. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Fadhil et al.,

2019) yang menyatakan iklim organisasi dan komunikasi interpersonal dapat menjadi barometer dalam menentukan stres kerja. Potensi stres kerja perawat muncul akibat kontribusi komunikasi interpersonal dan iklim organisasi sebesar 29.7%, dan masih terdapat 70.3% faktor lain yang dapat mempengaruhi timbulnya stres kerja pada perawat Rumah Sakit Tk IV IM 07.01.

Menghadapi stres dalam bekerja perawat didapatkan hasil bahwa komunikasi interpersonal yang paling dominan artinya perawat cenderung untuk lebih rentan stres akibat komunikasi interpersonal yang buruk dalam bekerja. Adapun faktor lain yang mempengaruhi stres kerja dan tidak diungkap dalam penelitian ini, antara lain: masalah ekonomi, teknologi, tuntutan tugas dan peran, struktur organisasi, kepemimpinan, masalah keluarga, dan kepribadian.

KESIMPULAN

Ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap stres kerja perawat. Hal ini mengartikan baik tidaknya komunikasi interpersonal yang terjadi di antara perawat akan dapat meningkatkan atau menurunkan stres yang dialami oleh para perawat. Ada pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja perawat. Baik tidaknya iklim organisasi akan dapat mempengaruhi timbulnya stres kerja yang dialami oleh perawatnya. Ada pengaruh komunikasi interpersonal dan iklim organisasi terhadap stres kerja perawat. Komunikasi interpersonal dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja para perawat. Disarankan agar Rumah Sakit TK IV IM 07.01 meningkatkan komunikasi interpersonal dan iklim organisasi sehingga dapat menurunkan tingkat stres perawat dalam bekerja.

Menyelidiki komunikasi interpersonal dan iklim organisasi yang dialami oleh perawat dapat membantu mengidentifikasi masalah yang dapat dikelola dan mengurangi stres yang dialami oleh perawat. Penelitian ini juga memungkinkan para sarjana keperawatan menggunakan desain dan instrumen penelitian ini untuk investigasi lebih lanjut. Keterbatasan penelitian ini adalah belum adanya penelitian yang sama variabel bebas dan terikatnya sehingga menjadi tantangan bagi peneliti lain untuk melakukan replikasi atau pengembangan dari judul ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2017). Dampak Iklim Organisasi Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i1.69>
- Andriyani, P. D., & Manuati Dewi, I. G. A. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(10), 3463. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i10.p03>
- Angelina, F. P., & Ratnaningsih, I. Z. (2016). Pada Anggota Sat Lantast Polrestabes Semarang. 5(April), 331–335.
- Anissa, A. A., & Soetjningsih, C. H. (2022). Lingkungan Kerja Psikososial dan Kinerja Pegawai Non-Swasta di Masa Pandemi Covid-19. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(3), 406. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i3.7896>
- Anita, T., Tjitrosmarto, S., & Setyohadi, J. S. (2021). Stres Kerja Guru Saat Pandemi Covid-19 Ditinjau Dari Kompensasi Dan Lingkungan Kerja. *Research and Development Journal of Education*, 7(1), 146. <https://doi.org/10.30998/rdje.v7i1.8629>

- Anshori, M. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Airlangga University Press.
- Antara, H., Organisasi, I., Rusud, D. I., Manan, H. A., & Kisaran, S. (2021). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PERAWAT Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Universitas Medan Area Oleh : MEISY MEGA ADELINA HUTABARAT FAKULTAS PSIKOLOGI.
- Area, U. M. (n.d.). Universitas medan area. 1–12.
- Area, U. M. (2018). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Organisasi Dengan Stres Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Singosari Deli Tua Tesis Disusun : Iranda Hari Fadhil Program Studi Masgister Psikologi Program Pascasarjana Universitas Medan Area Medan Diajukan .
- Bronkhorst, B., Tummers, L., Steijn, B., & Vijverberg, D. (2015). Organizational climate and employee mental health outcomes. *Health Care Management Review*, 40(3), 254–271. <https://doi.org/10.1097/hmr.000000000000026>
- Covid-, S. P. (2020). Faktor penyebab stres pada tenaga kesehatan dan masyarakat saat pandemi covid-19. 8(3), 353–360.
- Erwan Syah, M., & Suwarno, S. (2022). Analisis Pandemic Fatigue Melalui Gratitude Training Service Pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Kalasan Selama Pandemi Covid-19. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(3), 451. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i3.7817>
- Fadhil, I. H., Turnip, K., & Hardjo, S. (2019). Tabularasa : Jurnal Ilmiah Magister Psikologi Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi dengan Stres Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Singosari Deli Tua The Relationship Between Interpersonal Communication and Organizational Climate wi. 1(1), 31–38.
- Faulinna, N. (2022). Pengaruh Pelatihan Mindfulness Based Stres Reduction (Mbsr) Untuk Menurunkan Kecemasan Pada Perawat Gugus Tugas Covid-19 Rsud X. 12(1), 58–65. [http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/15039/%0Ahttp://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/15039/2/BAB I.pdf](http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/15039/%0Ahttp://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/15039/2/BAB%20I.pdf)
- Galdikiene, N., Asikainen, P., Rostila, I., Green, P., Balčiunas, S., Helminen, M., & Suominen, T. (2019). The association of primary healthcare nurses' perceived stress with organizational culture and climate in a team context. *Central European Journal of Nursing and Midwifery*, 10(3), 1092–1101. <https://doi.org/10.15452/CEJNM.2019.10.0019>
- Gheorghita, N. (2012). The Role of the Nonverbal Communication in Interpersonal Relations. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 552–556. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.06.694>
- Huda, M., Saputra, V. D., & Ningtyas, V. A. (2021). Pola Komunikasi PT Apparel One Indonesia Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19. *Syiar | Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 1(2), 169–181. <https://doi.org/10.54150/syiar.v1i2.38>
- Interpersonal, P. K., Diri, K., Stres, D. A. N., Terhadap, K., Kerja, I., Indofood, P. T., & Makmur, C. B. P. S. (2023). Pengaruh komunikasi interpersonal, konsep diri, dan stres kerja terhadap iklim kerja pt. *indofood cbp sukses makmur, tbk*. 1.
- Lestari, B. S. A., Wahyuni, I., & Ekawati. (2015). Hubungan Karakteristik Individu dan Komunikasi Interpersonal dengan Stres Kerja pada Petugas Penjagaan (Sipir) di Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Klas IIA Wanita Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 3(3), 326–332. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Moh Muslim. (2020). Manajemen Stress pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192–201.
- Putra, A. U., Astuti, E. S., & Hamid, D. (2014). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Eustress Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perum Jasa Tirta I Malang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(1), 84127.
- Rokim, M., Sari, E. Y. D., & Aulia, A. (2022). Performance of ASN Nurses during the Covid-19 Pandemic in terms of Self-Efficacy, Altruism, and Interpersonal Communication. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 11(2), 200. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v11i2.7365>
- Sanjaya, W. (2013). *Penelitian Pendidikan, Jenis, Metode dan Prosedur*. Kencana Prenada Media Group.
- Shahnavaizi, A., Fadaei Eshkiki, M., Shahnavaizi, H., & Bouraghi, H. (2021). The Effect of Perceived Organizational Climate on the Performance of Nurses in Private Hospitals. *Journal of Clinical Research in Paramedical Sciences, In Press(In Press)*. <https://doi.org/10.5812/jcrps.108532>
- Siregar, N. S. S. (2016). *Komunikasi Terapeutik Dokter dan Paramedis Terhadap Kepuasan Pasien dalam Pelayanan Kesehatan pada Rumah Sakit Bemuansa Islami di Kota Medan*. 289.

- Sudaryanti, C., & Maulida, Z. (2022). Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Perawat Dalam Merawat Pasien Covid-19. *Adi Husada Nursing Journal*, 7(2), 57. <https://doi.org/10.37036/ahnj.v7i2.201>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Suhamdani, H., Wiguna, R. I., Hardiansah, Y., Husen, L. M. S., & Apriani, L. A. (2020). Hubungan Efikasi Diri dengan Tingkat Kecemasan Perawat pada Masa Pandemi Covid-19 di Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Bali Medika Jurnal*, 7(2), 215–223. <https://doi.org/10.36376/bmj.v7i2.158>
- Wahyuningsih, S. (2016). Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Strategi Coping dengan Stres Pada Mahasiswa. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(3), 376–382. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v4i3.4097>
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keem). Rajawali Pers.
- Wijaya, I. S. (2013). Komunikasi Interpersonal Dan Iklim Komunikasi. *Jurnal Dakwah Tabligh*, Vol.14(KOMUNIKASI INTERPERSONAL DAN IKLIM KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI), hal.118-120. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/tabligh/article/view/318/283>