

**Hubungan Budaya Organisasi Dengan Loyalitas Pelayan
Kesehatan Dinas Kesehatan Tapanuli Selatan**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh :

RIZKI SRIANANDA NASUTION

14.860.0085



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2017-2018

LEMBAR PERNYATAAN

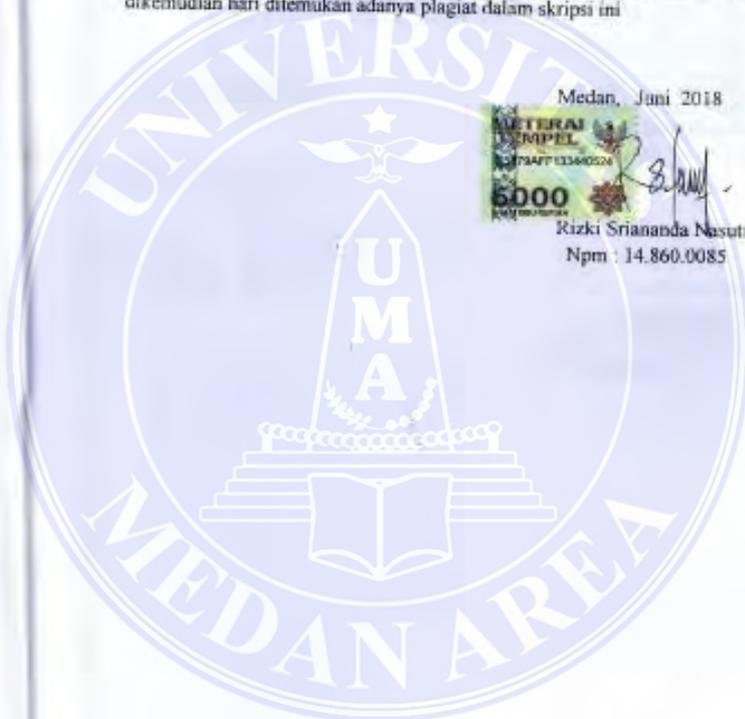
Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini

Medan, Juni 2018



Rizki Sriandana Nasution
Npm : 14.860.0085



LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : Hubungan Budaya Organisasi Dengan Loyalitas
Pelayan Kesehatan Tapanuli Selatan.
NAMA MAHASISWA : Rizki Srinanda Nasution
NO STAMBUK : 14.860.0085
BAGIAN : Patologi Industri dan Organisasi



DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

Junii 2018

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

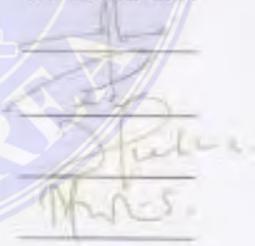
DEKAN

(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd.)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
2. Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog
3. Drs. Mulin Siregar, M.Psi
4. Rahma Fauzia, S.Psi, M.Psi, Psikolog



HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN LOYALITAS PELAYAN KESEHATAN DINAS KESEHATAN TAPANULI SELATAN

RIZKI SRIANANDA NASUTION

14.860.0085

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan budaya organisasi dengan loyalitas pelayan kesehatan dinas kesehatan Tapanuli Selatan, dimana yang menjadi subjek peneliti adalah pelayan kesehatan dinas kesehatan Tapanuli Selatan dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 75 orang dengan teknik pengambilan sampel *Total sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *product momen* dari person. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabelnya dimana *r product moment* digunakan untuk analisis hubungan satu variabel terikat loyalitas pelayan kesehatan dan satu variabel bebas adalah budaya organisasi. Tidak Terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan loyalitas pada pelayan kesehatan dinas kesehatan dengan koefisien sebesar 0,130 $p = 0,000$ berarti $p > 0,005$. Hal ini mengandung pengertian, tidak ada hubungan budaya organisasi dan loyalitas pada pelayan kesehatan dengan demikian hipotesis ditolak. Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut adalah sebesar $r^2 = 1,7$ artinya budaya organisasi tidak memberikan sumbangan efektif kepada loyalitas pelayan kesehatan.

Kata kunci : Budaya Organisasi Loyalitas dan Pelayan Kesehatan

The Correlation Between Organizational Culture and Health Service Loyalty Of South Tapanuli Health Benefits

RIZKI SRIANANDA NASUTION

14.860.0085

Abstract

This study aims to see the relationship of organizational culture with the loyalty of health service staff of South Tapanuli health, where the subject of the research is the health service of South Tapanuli health office with the number of research samples as many as 75 people with sampling technique Total sampling. Teknik data analysis used in research this is the moment product of person. This is done in accordance with the title of the research and the identification of the variable where r product moment is used for the analysis of the relationship of one dependent variable of the loyalty of the health care staff and one independent variable is organizational culture .. There is no relationship between organizational culture with loyalty to health service staff with coefficient of 0.130 $p = 0.000$ means $p > 0.005$. It contains understanding, there is no relationship of organizational culture and loyalty to the health service so the hypothesis is rejected. The determination coefficient of correlation is equal to $r^2 = 1.7$ meaning that organizational culture does not give effective contribution to loyalty health care workers.

Keywords: *Culture; Loyalty; Organization; Health worker*

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillah wasyukuran kehadirat Allah SWT, sang maha pencipta yang telah melipatkan rahmad, hidayah serta inayahaNya sehingga dengan lainnya skripsi (karya ilmiah) dengan judul : ‘ Hubungan Budaya Organisasi Dengan Loyalitas Pelayan Kesehatan Dinas Kesehatan ini dapat terselesaikan. Tidak lupa sholawat dan salam kepada nabi Muhammad SAW yang menjadi penuntun setiap umat manusia dalam menempuh fan meraih kebahagiaan di dunia dan akhirat.

Adapun maksud dari penulisan skripsi ini dalah untuk memenuhi sebagian tugas dan syarat guna memperoleh gelar S-1 pada jurusan Psikologi.dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan skripsi ini. Sebab penulisan sadar tanpa bantuan tersebut. Penulis ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Untuk itu lah penulis mengucapkan terimakasih kepada

1. Drs.M.Erwin Siregar, MBA, selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Bapak Drs.Mulia Siregar M.Psi selaku dosen pembimbing I dan ibu Rahma Fauzia M.Psi selaku dosen Pembimbing II, yang sangat banyak

membantu memberikan masukan setiap tahapan pengerjaan sehingga terselesaikan skripsi ini.

5. IBU ketua sidang meja hijau Farida Hanum Siregar,S.Psi M.Psi terimakasih atas kesedian waktu dan saran saran yang telah Ibu berikan kepada penulis
6. Ibu laili selaku sekretaris sidang meja hijau terimakasih atas kesedian waktu dan saran saran yang telah bapak berikan kepada penulis.
7. Ibu Farida Hanum Siregar,S.Psi M.Psi selaku ketua jurusan psikologi Industri Dan Organisasi
8. Kepada para dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu yang bermamfaat selama proses perkuliahan.
9. Seluruh staf tata usaha dan perpustakaan atas segala kemudahan dalam mengurus administrasi serta referensi buku, dari awal kuliah hingga selsai.
10. Kepala dinas kesehatan Tapanuli Selatan yang telah mengijinkan dan menerima peneliti untuk mengadakan penelitian ditempat yang Beliau pimpin
11. Seluruh pelayan kesehatan Dinas kesehatan yang telah meluangkan waktu membantu peneliti dalam melakukan penelitian.
12. Kepada kedua Orangtua ku tercinta, Bapak H, Ruhum nasution dan Ibu Hj. Mawarni Harahap atas doa, motivasi dan dukungan secara moril dan material sehingga peneulis dapat menyelesaikan pendidikan dan skripsi ini dengan Baik

13. Kepada kedua abang ku Rusman syahputra dan Ridho nugraha dan kaka ipar ku atas doa dan doronga motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penulisan skripsi ini
14. Kepada Teman teman yang selalu ada membantu wiwik Risma Dayanti.S.Or, Adjeng Pratiwi. S.Or, Joko Dermawan.S.Si yang selalu menemani dalam mengerjakan penulisan skripsi ini
15. Kepada teman teman selama perkuliahan, terima kasih atas dukungan doa dan semangatnya selama masa perkuliahan (Dhyan lholah dan Siska ayu puspita)
16. Kepada Abangda Khairuddin,S.Psi, M.Psi selaku senior yang membantu saya dalam mengerjakan skripsi ini
17. Kepada Abangda Ihsan habib yang selalu membantu saya dalam pengurusan berkas berkas untuk sidang
18. Kepada PEMA (Pemerintahan Mahasiswa) yang memberikan wadah bagi saya untuk berani mengajukan pendapat.
19. Kepada Formasi Ar-ruuh UMA yang memberikan saya wadah untuk belajar lebih banyak dan mengenal organisasi
20. Kepada Merpati Putih Uma yang mengajarkan saya banyak hal tentang perhatian diri

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
UCAPAN TERIMAKASIH	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat penelitian	8

BAB II Tinjauan Pustaka

A. Pengertian Pelayan Kesehatann	10
B. Loyalitas	11
1. Pengertian Loyalitas	11
2. Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas	13
3. Aspek Loyalitas	16
4. Penyebab Turunnya Loyalitas	18
5. Cara Mengatasi Penurun Loyalitas	19
C. Budaya Organisasi	20
1. Pengertian Budaya organisasi	20
2. Fungsi Budaya Organisasi	25
3. Ciri-ciri Budaya Organisasi	29
4. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	30
5. Proses Pembentukan Budaya Organisasi	31
6. Karakteristik Budaya Organisasi	32
7. Upaya Pengembangan Budaya Organisasi	33
8. Peran Budaya Organisasi	33
D. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kary	33
E. Kerangka Konseptual	36
F. HIPOTESIS	36

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	37
B. Identifikasi Variabel Penelitian	37

C.	Defenisi Operasional Variabel	37
1.	Budaya Organisasi	38
2.	Loyalitas Kerja	38
D.	Populasi /Sampel tehnik Sample	38
1.	Populasi	38
2.	Sample	39
3.	Metode Pengumpulan Data	40
E.	Validitas / Realibilitas	43
F.	Metode Analilis Data	46

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Orientasi Kencah	48
1.	Dinas Kesehatan	48
B.	Persiapan penelitian	51
1.	Persiapan Administrasi	51
2.	Persiapan Alat Ukur	51
3.	Uji Coba Alat Ukur	53
4.	Hasil Uji Coba Skala Budaya Organisasi	54
5.	Hasil Uji Coba Skala Loyalitas	55
C.	Pelaksanaan Penelitian	56
D.	Analisis Data dan Hasil Penelitian	58
1.	Uji Asumsi	59
2.	Hasil Perhitungan Analisis Data Product Moment	61
3.	Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik	62
E.	PEMBAHASAN	64

BAB V PENUTUP

A.	Simpulan	68
B.	Saran	69
1.	Saran Bagi Pelayan Kesehatan	69
2.	Saran Bagi Dinas Kesehatan	69
3.	Saran Untuk Peneliti Selanjutnya	69

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

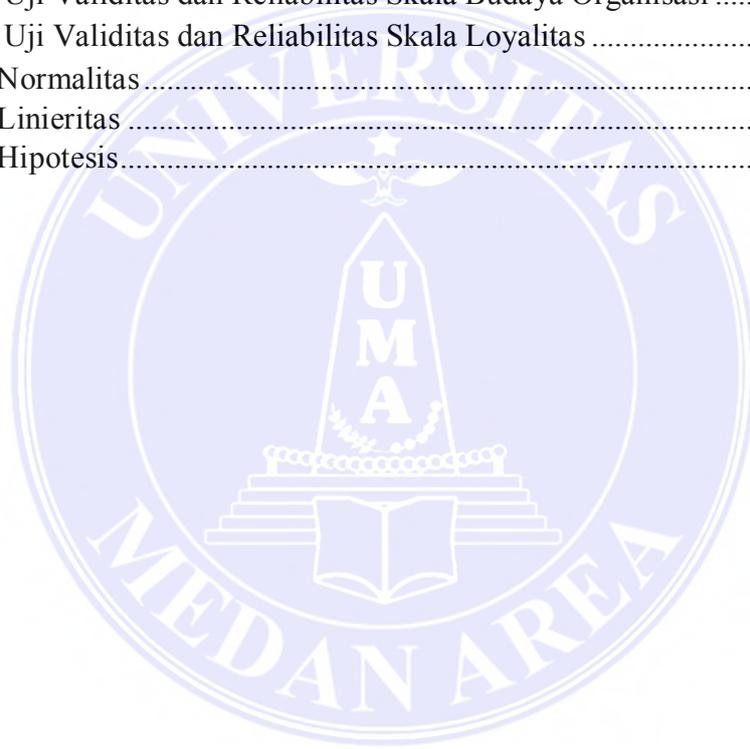
Tabel I Distribusi Butir Budaya Organisasi.....	52
Tabel II Distribusi Butir Skala Loyalitas Pelayanan Kesehatan.....	53
Tabel III Distribusi Buti Skala Budaya Organisasi Sebelum Uji Coba.....	54
Tabel IV Distribusi Skala Loyalitas Pelayanan Kesehatan Seblum Uji Coba.....	55
Tabel V Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas.....	58
Tabel VI Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	59
Tabel VII Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Product Moment.....	60
Tabel VIII Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik.....	62



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

A. Alat ukur penelitian	
A-1 Skala Budaya Organisasi	69
A-2 Skala Loyalitas	73
B. Data Penelitian	74
B-1 Data Penelitian Loyalitas	77
B-2 Data Penelitian Budaya Organisasi	79
C. Validitas dan Reabilitas	
C-1 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Budaya Organisasi	82
C-2 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Loyalitas	85
D. Uji Normalitas	90
E. Uji Linieritas	92
F. Uji Hipotesis	96



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi adalah suatu kelompok orang yang bersatu dalam tugas tugas atau tugas umum, terikat pada lingkungan tertentu, menggunakan alat teknologi, dan patuh pada peraturan untuk mencapai tujuan yang bersama. Menurut Mallinowsid (2006).

Sejak berdirinya organisasi secara sadar atau tidak, pendiri meletakkan dasar bagi organisasi yang didirikan. Mereka mempunyai suatu visi bagaimana seharusnya organisasi itu, kemudian visi tersebut di implementasikan oleh anggota organisasi menjadi perilaku organisasi. Dengan bertumbuhnya organisasi sebagai hasil interaksi organisasi dengan lingkungannya, secara sadar nilai nilai pokok tertentu mengalami perubahan ([Karima,2015](#)).

Setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai usaha yang telah ditentukan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang terus menerus dibicarakan. Oleh karena itu diperlukan usaha usaha yang lebih baik dalam peningkatan membina manusia sebagai tenaga kerja.

Organisasi harus dapat mengatur dan memanfaatkan sedemikian rupa sehingga potensi sumber daya manusia yang ada diorganisasi dapat dikembangkan. Pengaturan atau pengelolaan tersebut dapat dimulai dari pengembangan pengintegrasian hingga pengaturan yang berkaitan dengan pelaksanaan organisasi dalam setiap fungsi dan jabatan yang ada didalam perusahaan ataupun instansi

Untuk itu penting bagi instansi atau pun organisasi dalam menumbuhkan loyalitas anggota dalam instansi. Loyalitas anggota ini penting karena dengan begitu diharapkan bahwa anggota mau bekerja keras sehingga memberikan hasil yang terbaik bagi organisasi ataupun instansi.

Loyalitas merupakan kesadaran diri yang ditunjukkan dengan kesetiiaannya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan terbaik dan terburuk. (Hermawan dan Riana, 2013). Banyak peneliti yang menganggap bahwa loyalitas itu sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan, contohnya penelitian Rachel (2010) yang memiliki hasil bahwa loyalitas memiliki pengaruh yang positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Antoncic and Bostjan (2011) juga berpendapat bahwa loyalitas berdampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan.

Peningkatan loyalitas pada akhirnya menghasilkan kinerja yang baik namun bila anggota dalam suatu perusahaan tidak mendapatkan pengaturan yang baik maka berpengaruh terhadap komitmen yang berakibatkan loyalitas karyawan buruk, sehingga akibatnya mereka cenderung berperilaku *negatif action* dalam kerja seperti aksi demonstrasi, dan aksi mangkir kerja dan sebagainya.

Menurut Sudimin (2003), loyalitas berarti Kesediaan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai anggota di suatu instansi.

Salah satu bentuk loyalitas anggota adalah dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap masyarakat dengan baik. Pelayanan kesehatan Menurut Prof. Dr.

Notoatmojo (2004) adalah sebuah sub sistem pelayanan kesehatan yang tujuan utamanya adalah pelayanan preventif (pencegahan) dan promotif(peningkatan kesehatan) dengan sasaran masyarakat. Sedangkan menurut Levey dan Loomba (1973), PelayananKesehatan Adalah upaya yang diselenggarakan sendiri/secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah, dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok, atau masyarakat.

Pelayan kesehatan yang loyal sangat dihargai oleh instansi karena instansi sangat membutuhkan pelayan kesehatan yang loyal untuk kelangsungan instansi dalam menentukan maju mundurnya instansi dimasa mendatang. budaya organisasi adalah salah satu faktor yang jadi memiliki pengaruh terhadap loyalitas organisasi.

Dinas Kesehatan Tapanuli Selatan merupakan satu instansi milik daerah yang bergerak dibidang kesehatan para masyarakat di Tapanuli Selatan .Kegiatan dinas kesehatan ini adalah penyuluhan peyuluhan tentang kesehatan kedesa desa yang ada di Tapanuli Selatan. Dinas kesehatan Tapanuli Selatan ini melayani masyarakat terhadap kesehatan kesehatan di desa desa yang ada dan juga melayani keluhan keluhan masyarakat tentang kesehatan yang ada didesa desa Tapanuli Selatan.

Menjamin kesehatan masyarakat sebagai hak keberlanjutan penyediaan jasa kesehatan harus diperhatikan. Salah satunya adalah melalui evaluasi kinerja penyedia pelayanan kesehatan. Dari hasil analisis kinerja penyedia pelayanan kesehatan ini diketahui bahwa dinas kesehatan Tapanuli Selatan dalam aspek operasional memiliki kinerja baik dalam kriteria kuantitas pelayanan kesehatan, kualitas pelayanan kesehatan, pengaduan tertangani dan dalam aspek tarif

pelayanan kesehatan Tapanuli Selatan memiliki kinerja yang baik. Maka dari itu seharusnya pelayan kesehatan yang bekerja di Dinas kesehatan Tapanuli Selatan harus memiliki loyalitas yang tinggi untuk bisa melayani keluhan keluhan masyarakat mengenai kesehatan masyarakat di Tapanuli Selatan. .

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti setiap anggota kurang memahami mengenai apa itu loyalitas dan bagaimana seharusnya mereka bekerja di dalam sebuah organisasi tersebut yang berdampak adanya disiplin kerja.

Fenomena tersebut dapat dilihat dengan mereka tidak bisa melayanin masyarakat dengan baik dan tidak menunjukkan sopan santun terhadap masyarakat, yang dikatakatan loyalitas seharusnya pelayan kesehatan itu melayani masyarakat walaupun sudah tidak musuk jam kerja.tetapi yang terjadi diinstansi tersebut para pelayan hanya mengerjakan tugas pelayan kesehatan pada jam yang ditentukan.

Dan sikap tersebut tidak mengarah ke sikap loyal pelayanan kesehatan terhadap instansi, karena mereka masih bermalas malas dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepada mereka.Dan apabila mereka loyal terhadap instansi itu mereka tidak akan bermalas malasan sesuai dengan pendapat ahli yang mengatakan Loyalitas merupakan kesadaran diri karyawan yang ditunjukan dengan kesetiiaannya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan terbaik dan terburuk. (Hermawan dan Riana, 2013).

Sikap loyal dalam mengerjakan tugas tugas yang sudah menjadi tanggung jawab yang diberikan seseorang dalam mengabdikan kepada suatu organisasi dan bersedia mengorbankan kepentingan pribadinya demi terwujudnya tujuan bersama. Jadi, sudah dapat dilihat bahwa didalam menjalankan sebuah organisasi diperlukan suatu sikap loyalitas dari para anggota agar dapat mencapai tujuan

bersama. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi seorang pelayan kesehatan menjadi loyal diantaranya karakteristik pribadi yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin tingkat pendidikan prestasi yang dimiliki, ras dan sikap pribadi.

Setiap perusahaan atau organisasi mempunyai budaya masing masing. Budaya tersebut digali, dimiliki dan seterusnya dianut oleh anggota perusahaan sebagai salah satu strategi yang akan mempengaruhi jalannya kerja suatu perusahaan atau instansi (Hariono, 2005)

Budaya organisasi adalah cara-cara berfikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian bagian organisasi. Menurut Tosi, rizzo,Caroll (1994)

Para pelayan kesehatan di dinas kesehatan tapanuli bagian selatan kurang menampilkan budaya yang positif ,karena mereka disana masih mementingkan egonya masing masing tidak peduli dengan sesama pelayan dan kurang memberikan pelayanan yang cukup baik kepada masyarakat yang sedang mengadu keluhannya.

Budaya organisasi yang kuat merupakan pembangkit semangat yang paling berpengaruh dalam menentukan perilaku karena membantu para karyawan melakukan pekerjaan-pekerjaannya dengan lebih baik Menurut Bapak Vijay Sathe (1985). Nilai nilai budaya dapat diterjemahkan sebagai filosofi usaha, asumsi dasar,slogan atau motto perusahaan atau instansi, tujuan umum organisasi dan prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha. Nilai – nilai tersebut apabila dianut dan dilaksanakan secara bersamaan oleh pemimpin dengan anggota dapat memperkuat budaya organisasi.

Kaitanya antara budaya organisasi dengan loyalitas pelayan kesehatan adalah apabila mereka menampilkan budaya yang positif antara sesama pelayan kesehatan mereka akan memunculkan sikap loyalitas terhadap instansi tersebut. Bentuk budaya organisasi yang positif contohnya mereka saling membantu tugas yang ada, apabila tugas satu pelayan kesehatan itu sudah selesai ada baiknya membantu tugas pelayan kesehatan yang lainnya yang sedang membutuhkan bantuan, tetapi disana mereka tidak peduli antara para pelayan kesehatan, yang berakibatkan budaya yang ada disana menjadikan pelayan kesehatan itu tidak memiliki sikap yang loyalitas.

Maka dari itu peneliti berkeinginan untuk meneliti tentang loyalitas karyawan di Dinas Kesehatan Tapanuli Selatan sebagai objek penelitian. Hal tersebut didasari bahwa peneliti ingin melihat berapa loyal karyawan yang berkerja di dinas kesehatan tersebut dengan budaya organisasi yang ada di instansi itu.

maka dilakukan penelitian dengan judul “ HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS PELAYAN KESEHATAN DINAS KESEHATAN TAPANULI SELATAN”

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Gambaran umum tentang budaya organisasi di dinas kesehatan tapanuli bagian selatan dibagian kesmas
2. Gambaran umum tentang loyalitas karyawan yang bekerja di dinas kesehatan tapanuli bagian selatan dibagian kesehatan masyarakat
3. Melihat hubungan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan yang bekerja di dinas kesehatan tapanuli bagian selatan bagian kesehatan masyarakat

C. Pembatasan Masalah

Mengingat luasnya cakupan masalah yang diidentifikasi serta keterbatasan waktu, dana, dan kemampuan teoritis, maka peneliti merasa perlu mengadakan pembatasan masalah untuk memudahkan masalah yang dihadapi dalam penelitian.

Maka peneliti membatasi masalah sebagai berikut: hubungan budaya organisasi terhadap loyalitas pelayan kesehatan bagian kesmas di dinas kesehatan tapanuli bagian selatan.

D. Rumusan Masalah.

Permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut : “ Apakah ada “ Hubungan Budaya Organisasi Dengan Loyalitas Pelayan Kesehatan Dinas Kesehatan Tapanuli Selatan.

E. Tujuan Penelitian.

Maka penulis membuat tujuan penulisan yang ingin dicapai dalam penulisan ini adalah Untuk mengetahui budaya organisasi dengan loyalitas pelayan kesehatan dinas kesehatan tapanuli bagian selatan dibagian kesehatan masyarakat

F. Mamfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini ada 2 macam yaitu secara teoritis dan praktis, secara teoritis dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan psikologi industri dan organisasi khususnya berkaitan dengan budaya organisasi terhadap loyalitas pelayan kesehatan

Manfaat Teoritis dari penelitian ini adalah :

Penulis,berharap dari penelitian ini akan mampu menambah wawasan serta lebih mengerti dan memahami yang didapat selama proses perkuliahan di mana berhubungan dengan budaya organisasi terhadap loyalitas pelayan kesehatan

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah:

1. Bagi mahasiswa

Dapat memberikan gambaran mengenai hubungan budaya organisasi terhap loyalitas pelayanan kesehatan dinas kesehatan Tapanuli Selatan.

2. Bagi universitas

Dapat menjadi bahan masukan dalam kegiatan belajar mengajar terutama mengenai hubungan budaya organisasi terhadap loyalitas pelayan kesehatan dinas kesehatan Tapanuli Selatan

3. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam penelitian serta meningkatkan pemahaman yang berkaitan dengan hubungan budaya organisasi terhadap loyalitas pelayan kesehatan dinas kesehatan Tapanuli Selatan.

4. Bagi Instansi

Memberikan sumbang saran melalui penelitian ini untuk kemajuan Dinas Kesehatan Tapanuli Selatan. Penelitian ini diharapkan memberikan perbaikan kepada pelayan kesehatan Dinas Kesehatan Tapanuli Selatan untuk meningkatkan loyalitas dengan budaya organisasi yang ada di instansi tersebut, khususnya dibagian kesmas(kesehatan masyarakat),

BAB II

Tinjauan Pustaka

A. Pengertian Pelayanan Kesehatan

Pelayanan kesehatan adalah sebuah konsep yang digunakan dalam memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat. definisi pelayanan kesehatan menurut Prof. Dr. Soekidjo Notoatmojo adalah sebuah sub sistem pelayanan kesehatan yang tujuan utamanya adalah pelayanan preventif (pencegahan) dan promotif(peningkatan kesehatan) dengan sasaran masyarakat.

Sedangkan menurut Levey dan Loomba (1973), Pelayanan Kesehatan Adalah upaya yang diselenggarakan sendiri/secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah, dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok, atau masyarakat. [definisi pelayanan kesehatan](#) menurut Depkes RI (2009) adalah setiap upaya yang diselenggarakan sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan, mencegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perorangan, keluarga, kelompok dan atupun masyarakat. Sesuai dengan batasan seperti di atas, mudah dipahami bahwa bentuk dan jenis pelayanan kesehatan yang ditemukan banyak macamnya. Karena kesemuanya ini ditentukan oleh:

1. Pengorganisasian pelayanan, apakah dilaksanakan secara sendiri atau secara bersama-sama dalam suatu organisasi.

2. Ruang lingkup kegiatan, apakah hanya mencakup kegiatan pemeliharaan kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, pemulihan kesehatan atau kombinasi dari padanya.

Menurut pendapat Hodgetts dan Casio (2004), jenis pelayanan kesehatan secara umum dapat dibedakan atas dua, yaitu

1. Pelayanan kedokteran: Pelayanan kesehatan yang termasuk dalam kelompok pelayanan kedokteran (medical services) ditandai dengan cara pengorganisasian yang dapat bersifat sendiri (solo practice) atau secara bersama-sama dalam satu organisasi. Tujuan utamanya untuk menyembuhkan penyakit dan memulihkan kesehatan, serta sasarannya terutama untuk perseorangan dan keluarga.
2. Pelayanan kesehatan masyarakat : Pelayanan kesehatan yang termasuk dalam kelompok kesehatan masyarakat (public health service) ditandai dengan cara pengorganisasian yang umumnya secara bersama-sama dalam suatu organisasi. Tujuan utamanya untuk memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah penyakit, serta sasarannya untuk kelompok dan masyarakat.

B.LOYALITAS

B.1. Pengertian Loyalitas

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepadaseseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dantanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimin,1988). Siswanto (1989) juga berpendapat

hal yang samabahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkahlaku kerja yang positif.

Hasibuan (2005), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjagadan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Poerwopoespito (2004), menyebutkan bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggungjawab, disiplin serta jujur dalam bekerja. Poerwopoespito (2005), juga menjelaskan bahwa sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Lebih lanjut, terdapat beberapa ciri karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah diantaranya karena sifat karakternya (bawaan), kekecewaan karyawan, dan sikap atasan, serta perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat, dan menyesali bergabung dengan perusahaan. Adapun karakteristik karyawan yang menunjukkan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan diantaranya adalah :

bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, merasa bangga atas prestasi yang dicapai perusahaan, merasa terinspirasi, bersedia mengorbankan kepentingan pribadi, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan.

Menurut Pambudi, di masa lalu atau masa sebelumnya, loyalitas para karyawan hanya diukur dari jangka waktu lamanya karyawan tersebut bekerja bagi sebuah organisasi. Namun saat ini, ukuran loyalitas para karyawan telah sedikit bergeser ke arah yang lebih kualitatif, yaitu yang disebut sebagai komitmen. Komitmen itu sendiri dapat diartikan sebagai seberapa besar seseorang mencurahkan perhatian, pikiran dan dedikasinya bagi organisasi selama dia bergabung di dalam organisasi tersebut (Utomo, 2002). Jadi, di sini loyalitas para karyawan bukan hanya sekedar kesetiaan fisik atau keberadaannya di dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada organisasi.

Saat ini loyalitas para karyawan bukan sekedar menjalankan tugas-tugas serta kewajibannya sebagai karyawan yang sesuai dengan uraian-uraian tugasnya atau disebut juga dengan job description, melainkan berbuat seoptimal mungkin untuk menghasilkan yang terbaik dari organisasi (Utomo, 2002, p. 17).

B.2. Faktor- Faktor yang mempengaruhi loyalitas

Sari (2010) juga menambahkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas

- a. karakteristik pribadi, meliputi: usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian;
- b. karakteristik pekerjaan, meliputi: tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas;
- c. karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggungjawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan;
- d. pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan. dalam Sari, (2010)

Pambudi juga menambahkan bahwa lima (5) faktor yang menjadi tolok ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen (Utomo, 2002), yaitu:

- a. Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu;

- b. Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
- c. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya;
- d. Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing; Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

Sedangkan menurut Steers dan Porter (1983) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor :

- a. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian
- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas
- c. Karakteristik desain perusahaan, yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab

perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan

- d. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan, yaitu internalisasi

individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaannya dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

B.3. Aspek Aspek Loyalitas Karyawan

Untuk mengetahui apakah seorang karyawan loyal terhadap perusahaan. Terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk mengukur loyalitas karyawan tersebut. Aspek-aspek loyalitas kerja menurut Soegahdhi (2013) yang terdapat pada seorang karyawan antara lain:

1. Taat pada peraturan.

Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Sesuai dengan pengertian loyalitas, ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang akan diterimanya apabila melanggar peraturan tersebut.

2. Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi.

Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis ia akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap perusahaannya. Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.

3. Kemauan untuk bekerja sama.

Karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, tidak segan untuk bekerja sama dengan karyawan lain. Bekerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok memungkinkan seorang karyawan mampu mewujudkan impian perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh seorang karyawan secara individual.

4. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

5. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang memiliki loyalitas kerja tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan juga terhadap atasannya. Sesuai dengan pengertian loyalitas, hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan

sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik yang menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.

6. Kesukaan terhadap pekerjaan

Sebagai manusia, karyawan pasti akan mengalami masa-masa jenuh terhadap pekerjaan yang dilakukannya setiap hari. Seorang karyawan yang memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas akan mampu menghadapi permasalahan ini dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan apabila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

B.4. Penyebab Turunnya Loyalitas Karyawan

Seperti yang telah dijabarkan pada awal tulisan, pengertian loyalitas adalah suatu hal yang sulit untuk diciptakan namun mudah untuk dihilangkan. Seorang karyawan yang baru masuk dalam sebuah perusahaan memerlukan waktu untuk dapat menjadi loyal sesuai dengan pengertian loyalitas. Akan tetapi, sikap loyal yang sesuai dengan pengertian loyalitas tersebut dapat tiba-tiba hilang apabila seorang karyawan merasa “dikecewakan” oleh perusahaan.

Setidaknya terdapat tiga faktor yang dapat menjadi penyebab turunnya loyalitas karyawan sesuai dengan pengertian loyalitas, yakni:

a. Faktor rasional

Faktor rasional turunnya loyalitas karyawan mengacu pada hal-hal yang dapat dijelaskan secara logis. Faktor-faktor rasional yang menjadi penyebab turunnya loyalitas karyawan sesuai dengan pengertian loyalitas antara lain gaji,

bonus, jenjang karir, dan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

b. Faktor emosional

Faktor emosional turunya loyalitas karyawan mengacu pada hal-hal yang menyangkut perasaan atau ekspresi diri. Faktor-faktor emosional yang menjadi penyebab turunya loyalitas karyawan sesuai dengan pengertian loyalitas antara lain pekerjaan yang dinilai kurang menantang, lingkungan kerja yang tidak kondusif, perasaan was-was terhadap keberlangsungan hidup perusahaan, ketidakcocokan karyawan dengan pemimpin, pekerjaan yang dinilai tidak *prestige*, serta kurangnya penghargaan perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan.

c. Faktor kepribadian

Faktor kepribadian sebagai penyebab turunya loyalitas karyawan mengacu pada hal-hal yang sifat pribadi karyawan. Faktor-faktor kepribadian yang menjadi penyebab turunya loyalitas karyawan sesuai dengan pengertian loyalitas antara lain adalah sifat mudah bosan dan ketidakcocokan karyawan dengan budaya kerja di suatu perusahaan.

B.5. Cara Mengatasi Penurun Loyalitas Karyawan

Penurunan loyalitas kerja sesuai dengan pengertian loyalitas karyawan bukan berarti akhir bagi hubungan karyawan dan perusahaan tempatnya bekerja. Sebuah perusahaan dapat mengatasi penurunan loyalitas kerja sesuai dengan pengertian loyalitas karyawan dengan mewujudkan harapan-harapan serta

memenuhi kebutuhan-kebutuhan para karyawan yang sempat terabaikan sebelumnya. Beberapa cara mengatasi penurunan loyalitas kerja sesuai dengan pengertian loyalitas karyawan antara lain:

1. Memberikan gaji yang cukup
2. Memberikan kebutuhan rohani
3. Sesekali perlu menciptakan suasana santai
4. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat
5. Memberikan kesempatan pada karyawan untuk maju
6. Memperhatikan rasa aman untuk menghadapi masa depan
7. Mengusahakan karyawan untuk mempunyai loyalitas.
8. Memberikan fasilitas yang menyenangkan

C. BUDAYA ORGANISASI

C.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah salah satu dasar dari asumsi untuk mempelajari dan memecahkan suatu masalah yang ada didalam sebuah kelompok baik itu masalah internal maupun eksternal yang sudah cukup baik dijadikan bahan pertimbangan dan untuk diajarkan atau diwariskan kepada anggota baru sebagai jalan yang terbaik untuk berpikir dan merasakan didalam suatu hubungan permasalahan tersebut.

Budaya merupakan konsep penting untuk memahami masyarakat dan kelompok manusia dalam jangka waktu yang panjang, tak terkecuali di dalam sebuah organisasi. Mengidentifikasi dan memahami budaya organisasi mempengaruhi keberhasilan dalam hal intelektual dan financial dalam perusahaan. Menurut Mowat (2002) budaya organisasi adalah “the personality of the organization: the shared beliefs, values and behaviours of the group. It is symbolic, holistic, and unifying, stable, and difficult to change.”

Istilah budaya organisasi dalam pergaulan akademik sering diperbincangkan menyusul adanya beberapa kebijakan pemerintah yang merujuk pada perubahan pola manajemen pemerintahan dari sentralistik ke desentralistik yang menuntut perubahan budaya sehingga kajian terhadap budaya menjadi intens dan aktual untuk di bahas dan dikaji dalam perspektif perubahan organisasi terutama oleh kalangan akademisi. bagi perkembangan organisasi. Didefinisikan budaya organisasi telah banyak. Gejala tersebut secara sederhana menunjukkan bahwa budaya organisasi dirasakan penting, dan tentunya dirasakan memiliki manfaat langsung maupun tidak langsung dikemukakan oleh para pakar, dan sedikit di antaranya dikemukakan oleh.

Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi. Schein (1981) dalam Ivancevich (2005) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola dari asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat belajar menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan cukup baik untuk dianggap valid, dan oleh karena itu, untuk

diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapinya.

Definisi Schein menunjukkan bahwa budaya melibatkan asumsi, adaptasi, persepsi dan pembelajaran. Lebih lanjut dijelaskan bahwa budaya organisasi memiliki tiga lapisan:

- a. Lapisan pertama mencakup artifak dan ciptaan yang tampak nyata tetapi seringkali tidak dapat diinterpretasikan.
- b. Lapisan kedua terdapat nilai atau berbagai hal yang penting bagi orang. Nilai merupakan kesadaran, hasrat afektif, atau keinginan.
- c. Lapisan ketiga merupakan asumsi dasar yang diciptakan orang untuk memandu perilaku mereka. Termasuk dalam lapisan ini adalah asumsi yang mengatakan kepada individu bagaimana berpersepsi, berpikir, dan berperasaan mengenai pekerjaan, tujuan kinerja, hubungan manusia, dan kinerja rekan kerja.

Menurut Stanley Davis budaya organisasi adalah keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah institusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan/pedomam perilaku didalam organisasi. (Achmad Sobirin, *Budaya Organisasi*, (Yogyakarta : YKPN, 2007).

Wheelen dan Hunger (2002) mengatakan budaya organisasi adalah himpunan dari kepercayaan, harapan, nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan ke generasi berikutnya. Griffin dan Ebert menyebutkan budaya organisasi adalah pengalaman, sejarah, keyakinan, dan normaM-norma

bersama yang menjadi ciri organisasi. (Umar Nimran, *Perilaku Organisasi*, (Surabaya : CV. Citra Media, 1997).

Menurut Robbins budaya organisasi merupakan system nilai dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dengan yang lain. Budaya organisasi merupakan perpaduan nilai-nilai, keyakinan, asumsi-asumsi, pemahaman, dan harapan yang diyakini oleh anggota organisasi atau kelompok serta dijadikan pedoman bagi perilaku dan pemecahan masalah yang mereka hadapi menurut Hodge dan Anthony. (Aan Komariah dan Cipi Triatna, *Visionary Leadership*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2005

Menurut dimock Organisasi adalah perpaduan secara sistematis daripada bagian-bagian yang saling berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat mengenai kewenangan, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Herbert G Hicks Organisasi adalah proses yang terstruktur dimana orang-orang berinteraksi untuk mencapai tujuan Menurut Mc Farland Organisasi adalah suatu kelompok manusia yang dapat dikenal yang menyumbangkan usahanya terhadap tercapainya suatu tujuan. Jadi, organisasi itu adalah sekumpulan orang yang terstruktur secara sistematis yang berfungsi untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Susanto: Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-

masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertingkah laku atau berperilaku.

Menurut Gareth R. Jones: Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, suatu system dari makna bersama. Seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersepsikan karakteristik dari suatu budaya organisasi, bukan dengan apakah para karyawan menyukai budaya atau tidak.

Menurut pandangan Davis (1984): "Pengertian budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasional yang dipahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasional sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar berperilaku dalam organisasional". Budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota-anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya.

Terdapat tujuh karakter utama yang menjadi hakikat dari budaya organisasi:

1. Inovasi dan pengambilan resiko: sejauh mana para karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail: sejauh mana karyawan diharapkan mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi terhadap hasil: sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

4. Orientasi terhadap individu: sejauhmana manajemen dalam mempertimbangkan efekefek keberhasilan individuindividu didalam organisasi
5. Orientasi terhadap tim: sejauh mana aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.
6. Agresivitas: sejauh mana orangorang agar berlaku agresif (kreatif) dan (kompetitif), dan tidak bersikap santai.
7. Stabilitas: sejauh mana aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo (Robbins, 2002)

Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah sistem bersama yang meliputi keyakinan, nilai-nilai dan perilaku kelompok yang membedakannya dengan organisasi lain. Terdapat tujuh karakter utama yang menjadi hakikat dari budaya organisasi seperti inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim serta agresivitas dan stabilitas.

C.2. Fungsi Budaya Organisasi

Adapun beberapa menurut ahli fungsi budaya organisasiantaralain

a. Fungsi budaya organisasi menurut Nelson dan Quick, 1997 :

1. Perasaan Identitas dan Menambah Komitmen Organisasi

Identitas ini terbentuk oleh berbagai faktor seperti sejarah, kondisi dan sisi geografis, sistem-sistem sosial, politik dan ekonomi, serta perubahan nilai-nilai di dalam masyarakat, perbedaan dan identitas budaya (kebudayaan) dapat mempengaruhi kebijaksanaan pemerintahan di berbagai bidang.

2. Alat Pengorganisasian Anggota

Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, terutama pada saat organisasi menghadapi guncangan baik dari dalam maupun dari luar akibat adanya perubahan.

3. Memperkuat Nilai-Nilai dalam Organisasi

Kebersamaan adalah faktor pengikat yang kuat seluruh anggota organisasi.

4. Mekanisme Kontrol Perilaku

Budaya berisi norma tingkah laku dan menggariskan batas-batas toleransi sosial.

b. Fungsi budaya organisasi Menurut Robbins (1996), :

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Robbins (2003) merinci fungsi budaya organisasi sebagai berikut, Pertama budaya mempunyai peranan pembeda atau tapa batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Kedua, budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya

mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang. Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Kelima, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Sementara itu Schein (1992) membagi fungsi budaya organisasi berdasarkan tahap pengembangannya, yaitu:

1. fase awal yang merupakan tahap pertumbuhan organisasi, fungsi budaya organisasi terletak pada pembeda, baik terhadap lingkungan maupun kelompok atau organisasi lain.
2. fase pertengahan, budaya organisasi berfungsi sebagai integrator karena munculnya sub-sub budaya baru sebagai penyelamat krisis identitas dan membuka kesempatan untuk mengarahkan perubahan budaya organisasi, dan
3. fase dewasa, budaya organisasi berfungsi dapat sebagai penghambat dalam berinovasi karena berorientasi pada kebesaran masa lalu dan menjadi sumber nilai untuk berpuas diri.

Susanto mengungkapkan dua sisi manfaat yang diperoleh apabila budaya perusahaan dipahami oleh seluruh lapisan sumber daya manusia dan bagi perusahaan. Manfaat bagi sumber daya manusia adalah

1. sebagai pedoman berperilaku di dalam perusahaan. Dalam hal ini karyawan tidak dapat semena-mena bertindak atau berperilaku

sekehendak hati, melainkan harus menyesuaikan diri dengan siapa dan dimana mereka berada.

2. adanya kesamaan langkah dan visi di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab masing-masing individu dapat meningkatkan fungsinya dan mengembangkan tingkat interpendensi antar individu atau bagian karena Individu atau bagian yang lain saling melengkapi dalam kegiatan usaha perusahaan.
3. memberikan dorongan kepada karyawan untuk mencapai prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik.
4. mengetahui secara pasti tentang karirnya di perusahaan sehingga mendorong mereka untuk konsisten dengan tugas dan tanggung jawab.

Adapun manfaat yang diperoleh perusahaan antara lain:

1. merupakan salah satu unsur yang dapat menekan tingkat perputaran (turn over) karyawan, karena budaya perusahaan mendorong karyawan memutuskan untuk tetap berkembang bersama perusahaan tersebut.
2. Sebagai pedoman di dalam menentukan kebijakan yang berkenaan dengan ruang lingkup kegiatan intern perusahaan seperti tata tertib administrasi, hubungan antar bagian, penghargaan prestasi karyawan, penilaian kerja dan lain-lain.
3. Untuk menunjukkan pada pihak eksternal tentang keberadaan perusahaan dari ciri khas yang dimiliki, di tengah-tengah perusahaan yang ada di masyarakat.

4. Merupakan acuan dalam penyusunan perencanaan perusahaan (corporate planning).
5. Dapat membuat program-program pengembangan usaha dan pengembangan sumber daya manusia dengan dukungan penuh dari seluruh jajaran sumber daya manusia yang ada.

C.3. Ciri –Ciri Budaya Organisasi

Menurut Robbins (1996), ada 7 ciri-ciri budaya organisasi adalah:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukannya individu.
6. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi itu. Gambaran ini menjadi

dasar untuk perasaan pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi itu, bagaimana urusan diselesaikan di dalamnya, dan cara para anggota berperilaku (Robbins, 1996).

C.4.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Tosi, Rizzo, Carrol seperti yang dikutip oleh Munandar (2001), budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. pengaruh umum dari luar yang luas

Mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.

2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat

Keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.

3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi

Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

Sedangkan menurut Robbins (1999) faktor faktor yang mempengaruhi budaya organisasi antara lain sebagai berikut :

- a. Sejarah Organisasi

Sejarah organisasi memuat tentang bagaimana proses pendirian suatu organisasi tersebut, keberhasilan yang dimulai dari bawah, pengurangan tenaga

kerja, pemindahan karyawan dan juga masalah-masalah lain yang muncul dalam organisasi. Hal tersebut menjadi suatu cerminan budaya dan memberikan pengaruh agar dapat melakukan hal yang lebih baik lagi di masa sekarang.

b. Kebiasaan

Merupakan suatu pengulangan aktivitas yang dilakukan dalam organisasi sehingga akan menjadi suatu kebiasaan dan juga akan menjadi budaya yang ada dalam organisasi tersebut. dengan tetap terjaganya budaya-budaya organisasi maka akan memantapkan nilai-nilai dalam organisasi dan tujuan-tujuan organisasi.

c. Bahasa

Dengan mempelajari bahasa organisasi yang ada, maka pelaku-pelaku organisasi pun akan mempelajarinya bahasa-bahasa tersebut dan akan berusaha mempertahankannya.

C.5 Proses Pembentukan Budaya Organisasi

Menurut Kotter dan Haskett proses pembentukan budaya organisasi, sebagai berikut:

a. Manager Puncak

Tindakan-tindakan manager puncak akan membentuk iklim dalam organisasi tersebut, sehingga peranan manager puncak sangatlah besar dalam penerimaan atau penolakan suatu budaya organisasi.

b. Perilaku Organisasi

Menyangkut bagaimana proses penerimaan tindakan manager puncak oleh para anggotanya.

c. Hasil

Dengan adanya tindakan-tindakan tersebut akan muncul suatu kebiasaan yang menunjukkan bagaimana budaya organisasi tersebut berada.

d. Budaya

Kebiasaan-kebiasaan yang muncul tersebut akan memunculkan adanya suatu nilai-nilai yang ada dalam organisasi yang juga akan mempengaruhi prose pencapaian tujuan organisasi.

C.6..karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2007), memberikan 7 karakteristik budaya sebagai berikut :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko. Sejahterakan karyawan mendorong sikap inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap hal-hal rinci. Sejahterakan karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian terhadap hal-hal detail.
3. Orientasi hasil. Sejahterakan manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejahterakan keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi tim. Sejahterakan kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.

6. Keagresifan. Sejauhmana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.

C.7. Upaya Pengembangan Budaya Organisasi

Dalam usaha untuk meningkatkan budaya organisasi, dapat menggunakan praktik-praktik yang juga dilakukan dalam organisasi tersebut. Misalnya, dilakukan proses seleksi yang sesuai dengan budaya organisasi tersebut, lalu misalnya dengan pemberian penghargaan kepada orang-orang yang dengan baik menjaga budaya organisasi tersebut dan juga melakukan pemutusan hubungan kerja dengan orang-orang yang menentang budaya organisasi tersebut. Dengan begitu, budaya yang ada dalam suatu organisasi tersebut akan terjaga dengan baik.

C.8. Peran Budaya Organisasi

Dari pengertian budaya organisasi di atas, tampak bahwa budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, khususnya kinerja manajemen dan kinerja ekonomi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya dan mengelola sumber daya organisasional, dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan internal dan eksternal.

D. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Sudah banyak penelitian yang melakukan penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan hal ini seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh Alfian Malik (2014) dengan judul penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas kerja dengan intensi turnover pada karyawan PT. CIPAGANTI HEAVY EQUIPMENT SAMARINDA dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa ada Terdapat pengaruh yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan loyalitas kerja dengan intensi turnover pada karyawan PT. Cipaganti Heavy Equipment Samarinda. kemudian dari hasil analisis regresi bertahap didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan intensi turnover. Kemudian pada loyalitas kerja dengan intensi turnover memiliki hubungan yang sangat signifikan

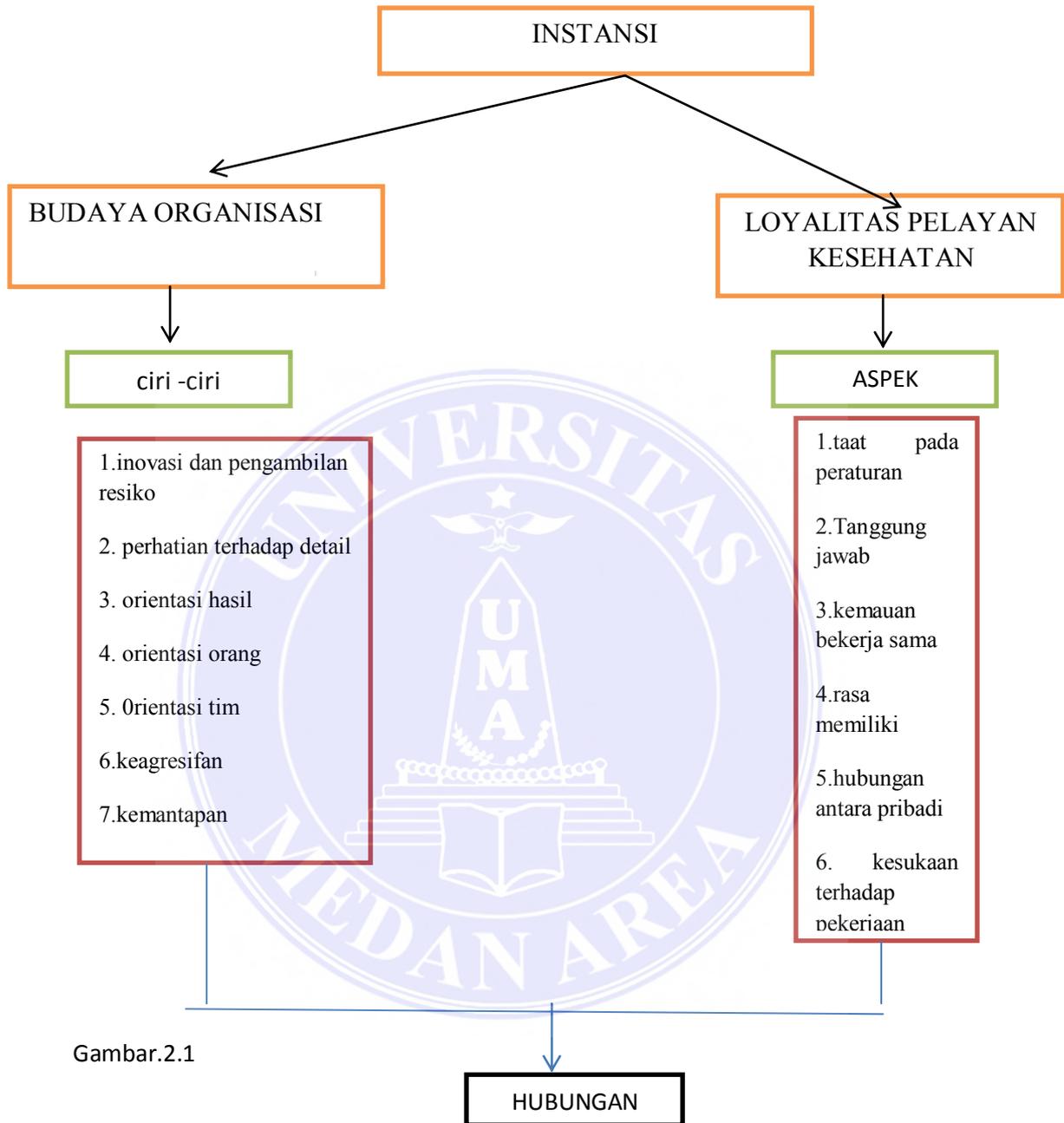
Lalu penelitian yang dilakukan oleh Renanda Nia Rachmadita¹, Dewi Kurniasih², Rina Sandora³ (2011) dengan judul Analisis hubungan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan dan Keterkaitannya dengan Kesehatan. Hasil dari penelitian yang dilakukan Dengan menggunakan analisis faktor diperoleh faktor-faktor pembentuk budaya organisasi di PT. X dan analisis multiple regression untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor budaya organisasi pada PT. X adalah orientasi pada konsumen, kepemimpinan, harmoni, job challenge, pengakuan kepada karyawan, orientasi pada pekerjaan, orientasi pada orang, kreativitas, tanggungjawab terhadap masyarakat, pengembangan karyawan, social cohesion dan team building. Dari hasil uji maka dapat

disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kenaikan tekanan darah dengan budaya organisasi. Sedangkan berdasarkan uji regresi logistik mempengaruhi kenaikan tekanan darah hal ini menunjukkan faktor loyalitas memiliki hubungan pada peningkatan tekanan darah.

Jadi dari hasil penelitian penelitian diatas menunjukkan bahwa adanya hubungan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan yang signifikan . Jadi peneliti berkeingin untuk meneliti instansi Dinas Kesehatan yang berada di Tapanuli Selatan apa ada hubungan budaya organisasi terhadap loyalitas pelayan kesehatan.



E. KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar.2.1

F. HIPOTESIS

Berdasarkan uraian diatas gambar .2.1,maka hipotesis yang diajukan adalah ” ada hubungan yang positif antara budaya organisasi terhadap loyalitas kinerja karyawan di dinas kesehatan tapanuli bagian selatan “dengan asumsi bahwa semakin positif budaya yang ada diorganisasi tersebut semakin tinggi loyalitas karyawan yang bekerja di instansi.



BAB III

METODE PENELITIAN

Pembahasan pada metode penelitian ini akan diuraikan mengenai masalah (A) Tipe Penelitian (B) Identifikasi Variabel Penelitian (C) Defenisi Operasional Variabel (D) Populasi Sample Dan Tekhnik Sample (E) Vliditas /Releabilitas (F) Metode analisi data.

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah kuantitatif yang memungkinkan untuk dilakukan adalah penelitian survei dalam bentuk penelitian korelasional.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

sebelum menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengidentifikasian variabel-variabel yang akan dilibatkan dalam penelitian. Variabel adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. variabel variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini terdiri atas:

1. Variabel bebas (IV) : Budaya Organisasi
2. Variabel Terikat (DV) : Loyalitas pelayan kesehatan

C. Defenisi Operasional variabel

Defenisi operasional variabel penelitian merupakan batasan atau spesifikasi dari variabel-variabel penelitian yang secara kongkret berhubungan dengan realitas yang akan diukur dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian (Surya bratadalam Hidayat,2008). Defenisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Budaya organisasi

.Budaya organisasi adalah karakteristik yang dimiliki oleh sebuah organisasi yang menjadi panutan yang dijunjung tinggi guna sebagai nilai plus yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya. Data mengenai budaya organisasi diungkap dengan menggunakan skala. Penyusunan skala budaya organisasi berdasarkan ciri-ciri budaya organisasi meliputi inovasi dalam pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, kemandirian.

2. Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja adalah satu bentuk sikap mental individu atau sekelompok individu untuk memahami nilai-nilai secara internal untuk patuh dan setia terhadap aturan /budaya dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi atau situasi kerja tertentu. Data mengenai loyalitas kerja diungkapkan dengan menggunakan skala. Penyusunan skala loyalitas kerja berdasarkan aspek-aspek loyalitas kerja meliputi taat pada peraturan, tanggung jawab pada organisasi atau perusahaan, kemauan bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, kesukaan terhadap pekerjaan.

D. Populasi /Sample dan Teknik Sample

1. populasi

dalam satu penelitian, masalah populasi sample dan metode pengambilan sample merupakan salah satu faktor yang penting, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya (Sugiono 2008) menurut Azwar (1992), populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Kelompok subjek tersebut harus memiliki ciri-ciri atau karakteristik tertentu yang membedakan dari kelompok subjek yang lain dan memiliki sifat yang sama. Populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para karyawan dinas kesehatan Tapuli Selatan yang berjumlah 75 orang.

2. Sample

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008). Hasil penelitian sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Generalisasi adalah kesimpulan penelitian sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi. Selanjutnya, menurut Hadi (1996) syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian harus dapat mencerminkan keadaan populasinya. Dalam istilah teknik statistik dikatakan, sampel harus merupakan populasi dalam bentuk kecil.

Mengingat keterbatasan dalam segi waktu dan biaya, maka keseluruhan anggota populasi ini akan diteliti. Sebagian anggota populasi dalam hal ini disebut sampel. Menurut Arikunto (1987) sampling adalah untuk mengambil sampel. Adapun teknik sampelnya ialah *Total Sampling* adalah cara mengambil sampel dengan keseluruhan di dalam populasi. Karena teknik ini yang sesuai dengan penelitian yang akan saya teliti.

3. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh bahan-bahan relevan dan akurat untuk mendapatkan hasil pengukuran yang memuaskan dalam penelitian. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini adalah skala psikologi.

Menurut Goode dan Hatt (dalam Hidayat 2008) metode skala adalah sesuatu metode penelitian dengan teknik mengurutkan sesuatu secara nyata dalam bentuk gradasi (penurunan dari tinggi ke rendah) merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian sosial. Menurut Azwar (1992) mengatakan bahwa sebagai alat ukur, skala psikologi memiliki karakteristik khusus yang membedakannya dari berbagai bentuk alat pengumpulan data yang lain seperti angket, daftar isian, inventori dan lain-lainnya. Skala ini lebih banyak digunakan sebagai alat ukur skala afektif. Adapun karakteristik skala sebagai alat ukur psikologi adalah sebagai berikut:

- a. Stimulusnya berupa pertanyaan atau pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur melainkan mengungkapkan indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan.
- b. Skala psikologi selalu berisi banyak item.
- c. Respon subjek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban “benar” atau “salah”.

Penilaian ini menggunakan metode untuk mengumpulkan datanya adalah dengan metode skala. Skala adalah sekumpulan dari pernyataan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang (yang dalam hal ini disebut dengan responden) dan cara menjawab yang dilakukan juga dengan tertulis.

Menurut Hadi (1997) ada beberapa anggapan yang dipegang oleh penelitian apabila menggunakan metode ini yakni :

- a. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri
- b. Apa yang dikatakan subjek kepada penyelidik adalah benar dan dapat dipercaya
- c. Interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan sama dengan yang dimaksud peneliti. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar skala psikologi. Skala adalah alat ukur yang stimulusnya yang berupa pernyataan yang tidak langsung mengungkapkan atribut yang hendak diukur melainkan mengungkapkan indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan (Azwar,2000). Penskalaan pada subjek tersebut meletakkan individu-individu pada satu kontinum penilaian sehingga kedudukan relative individu menurut suatu atribut yang diukur dapat diperoleh.

Dalam penelitian ini menggunakan 2 skala, yakni karyawan terhadap budaya organisasi disuatu instansi dan skala loyalitas kerja yang disusun oleh peneliti.

1. Skala sikap karyawan terhadap budaya organisasi disuatu instansi

Skala ini disusun berdasarkan ciri-ciri (komponen)budaya organisasi disuatu instansi yang diungkapkan oleh Robbins (1996) yaitu: inovasi dalam pengambilan resiko,detail dalam menilai, berorientasi pada hasil,, berorientasi pada orang ,berorientasi pada tim, keagresifan, dan kemandirian.skala ini penulis susun berdasarkan metode skala likert. Menurut ahmadi (2002),skala likert adalah skala untuk mengukur sikap

yang menggunakan sejumlah pernyataan untuk mengukurnya berdasarkan pada rata-rata jawaban. Setelah pernyataan itu dirumuskan. Likert membagikan kepada sejumlah responden yang akan diteliti. Kepada responden diminta untuk menunjukkan tingkat dimana mereka setuju (favorable) atau tidak setuju (unfavorable) pada setiap pernyataan dengan 4 (empat) pilihan skala. Untuk butir favorable adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), nilai 3 untuk jawaban setuju (S), nilai 4 untuk jawaban sangat setuju (SS). Sedangkan untuk item unfavorable, nilai 1 untuk jawaban sangat setuju (ss), nilai 2 untuk jawaban setuju (s), nilai 3 untuk jawaban tidak setuju (TS), nilai 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

2. Skala loyalitas kerja

Skala loyalitas kerja disusun berdasarkan aspek-aspek loyalitas kerja yang diungkapkan oleh Flippo (dalam Hidayat, 2008) meliputi: gairah kerja, mematuhi peraturan, menghargai tugas, memiliki inisiatif kerja, memiliki kemauan bekerja sama. Skala ini penulis susun berdasarkan metode skala Likert. Menurut Ahmadi (2002), skala Likert adalah skala untuk mengukur sikap yang menggunakan sejumlah pernyataan itu dirumuskan. Likert membagikannya kepada sebagian responden yang akan diteliti. Kepada responden diminta untuk menunjukkan tingkat dimana mereka setuju (favorable) atau tidak setuju (unfavorable) pada setiap pernyataan dengan 4 (empat) pilihan skala. Untuk butir favorable adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), nilai 2 untuk jawaban tidak setuju (TS), nilai 3 untuk jawaban setuju (S) nilai 4 untuk jawaban

sangat setuju (SS) ,nilai 2 untuk jawaban setuju (S), nilai 3 untuk jawaban tidak setuju (TS), nilai 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS).

E. Validitas / Reliabilitas

Validitas dan reliabilitas alat ukur memiliki peranan penting dalam penelitian. Alat ukur yang valid dan reliabel akan menghasilkan informasi yang dapat bertanggung jawab, dan kesimpulan yang diambil nantinya dapat memberikan gambaran yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Alat ukur dikatakan valid apabila instrumrn tersebut daapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono,2008). Sedangkan reaibilitas adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran,alatukur yang reliabel adalah yang apabila digunakan beberapa kali untuk menukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono,2008). Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang inggi adalah yang mampu memberikan hasil ukur yang paling tepat dan akurat. Uji validitas skala sikap karyawan terhadap budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan akan dilakukan dengan tehnik interval validity (validitas internal) yaitu dengan kuesoner ,dari kuesoner ini diajukan kepada responden beberapa pertanyaan ,didalam daftar pertanyaan ini terbagi menjadi dua reliable (cocok) dan valid (pas atau layak) lalu setelah itu diuji coba kuesoner kepada bebrapa orang ,setelah dapat hasil apabila hasilnya didalam spss menunjukkan kevalid maka kuesoner tersebut bisa disebar kepada responden atau kepada sample , mengregresi skor setiap butir dengan skor totalnya dengan menggunakan rumus product moment dan person

Metode analisis yang digunakan adalah analisis product moment dari personsebagai seberikut:

Rumus :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{(\sum X^2 - \frac{(\sum x)^2}{N})(\sum Y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N})}}$$

keterangan :

$\sum x$: jumlah item
$\sum y$: jumlah total
$\sum x^2$: jumlah kuadrat nilai item
$\sum y^2$: jumlah kuadrat nilai total
$\sum xy$: jumlah perkalian antara nilai butir dengan nilai total
N	: jumlah subjek

Adapun alasan peneliti menggunakan teknik product moment dalam menguji validitas butir yang digunakan adalah karena peneliti ingin melihat regresi antara satu variable. Untuk melihat koefisien internal item dapat ditempuh dengan cara menghitung koefisien korelasi antara skor itemnya yang diuji dengan skor total tesnya.

Dalam setiap skala skala yang setiap itemnya diberi skor dengan kontinum atau interval, yang dapat digunakan formula product momont dari person. Semaking tinggi positif antar item dengan skor totalnya, berarti konsistensi internal item tersebut semakin baik, bila koefisiennya mendekati nol atau negatif maka item tersebut tidak selaras fungsinya dengan tujuan ukur tes (Azwar, 1999).

Nilai korelasi yang telah didapat dari product momnet diatas sebenarnya perlu dikorelasikan karena kelebihan bobot. Artinya indeks korelasi product moment tersebut masih kotor dan perlu dibersihkan, alasannya adalah karena nilai-nilai butir turut menjadi komponen skor total.

Teknik untuk menghindari kelebihan bobot ini adalah dengan menggunakan rumus part whole sebagai berikut :

Rumus :

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y)(SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}}$$

keterangan :

r_{bt} : koefisien setelah dikorelasi
r_{xy} : koefisien *r* sebelum dikorelasi product moment
SD_x : standart deviasi skor butir
SD_y : standart deviasi skor total

Uji reliabilitas dilakukan dengan teknik satu kali pengukuran dengan teknik Anava Hyot. Rumus teknik Hyot (Azwar, 1997) yaitu:

Rumus:

$$r_i = 1 - \frac{MKe}{MKs}$$

keterangan :

r_i : indeks reliabilitas
I : bilangan konstanta
Mke : mean kuadrat kesalahan
MKs : Mean kuadrat antar subjek

Menurut Hadi (1996), teknik Hyot ini lebih maju dari pada teknik reliabilitas lainnya, karena tidak ingin ditentukan oleh ikatan syarat syarat tertentu. teknik Hyot dapat digunakan untuk butir butir dikotomi tidak terkait untuk butir butir yang tingkat kesukarannya seimbang. Dapat digunakan untuk menguji tes maupun angket, dan jika ada jawaban yang kosong kasusnya dapat digugurkan saja.

F. Metode analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan suatu kegiatan setelah data dari seluruh sumber data terkumpul. Penelitian ini menggunakan analisis data statistik deskriptif dalam menganalisis data. Pemilihan model statistik yang akan digunakan disesuaikan dengan susunan penelitian yang berdasarkan hipotesis yang diajukan, tujuan penelitian dan jenis variabel penelitian.

Dalam penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah product moment karena akan meneliti hubungan antara dua variabel. Variabel bebas yaitu sikap karyawan terhadap budaya organisasi (X) dengan loyalita kerja sebagai variabel terikat (Y). Analisa data dilakukan dengan menggunakan tehnik komputer dengan program SPSS.

Rumus product moment

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{N}}{\sqrt{(\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N})(\sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{N})}}$$

keterangan :

r_{xy}	: koefisien korelasi product moment
$\sum x$: jumlah item
$\sum y$: jumlah total
$\sum x^2$: jumlah kuadrat nilai item
$\sum y^2$: jumlah kuadrat nilai total
$\sum xy$: jumlah perkalian antara nilai butir dengan nilai total
N	: jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan tehnik analisis product moment, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu:

1. Uji normalitas yaitu, untuk mengetahui apakah data dari variabel penelitian telah menyebar secara normal

2. Uji linear, yaitu untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan yang linear dengan variabel kontrol. Semua data penelitian dilakukan dengan cara komputerisasi.



DAFTAR PUSTAKA

- AM. Willms. 1965. *Organization of Canadian Government Administration*, Ottawa.
- Ashar Sunyoto Munandar .2014. *Psikologi Industri dan Organisasi* penerbit universitas indonesia (ui-PRESS).
- Dyne, L.V., Graham, J.W. dan Dienesch, R.M. 1994. *Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation*. *Academy of Management Journal*. Vol. 37(4), hal. 765-802.
- Depkes .1999. *Rencana Pembangunan Kesehatan Menuju Indonesia Sehat 2010*, Jakarta.
- Hidayah, M. 2008. *Hubungan antara persepsi kepemimpinan dengan loyalitas kerja dikantor cabang medan Denai. Skripsi (tidak ditampilkan) Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*
- Hariannetral.com/2015/03/pengertian-budaya-organisasi-kuat-menurut-para-ahli.html#
- Juliani, Djohar. 2013. *Pengaruh konfensasi terhadap loyalitas karyawan*.*Jurnal*.<http://jurnal.unpad.ac.id/index.php/dinsain/article/download/127/124>, 18 februari 2018
- Luthans, Fred.2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta.
- Munir, Abdul. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Pendidikan, Psikologi dan Ilmu-ilmu sosial lainnya Edisi Pertama*
- Miftah. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu.2008. *Perilaku dan Budaya Organisasi: Refika Aditama*. Bandung
- Nicofergiyono.2013. *contoh-proposal-penelitian-kuantitatifl*
portal-statistik.com/2014/02/sampel-acak-berstrata-atau-stratified.html
05/12/2017.15:11
- Poeng P. Poerwanto. 2000. *Reformation : The renewal of thinking pattern*, Jakarta: ADB.
- Poltek. Malang ac.id/20090526// *Budaya Organisasi*

- Riyanti. 2012. *Jurnal : hubungan kepemimpinan demokratis loyalitas kerja karyawan paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekan Baru*. Vol.2. No.1.
- Rukmi Tien Martiwi, Triyono, Ahmad Mardalis. 2012. *Faktor-faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan*. Diakses pada tanggal 28 November 2017
- Richard L. Daft. 1986. *Organizational Theory and Design*, New York.
- Sunarto. 2003. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Amus
- Saraswati, Endang. 2003. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan*. Skripsi .(tidak diterbitkan) PT. TROYPHY TOUR Medan. Fakultas psikologi Universitas Medan Area.
- Sari, Iqlima Dewi dan Widiastuti Endang. 2004. *Loyalitas Karyawan Ditinjau dari persepsi terhadap penerapan keselamatan dan kesehatan kerja*. Jurnal. [http://setiabudi.ac.id/jurnalpsikologi/images/file/jurnal%204\(2\).pdf](http://setiabudi.ac.id/jurnalpsikologi/images/file/jurnal%204(2).pdf). 18 februari 2018
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Teorionline.2010. [karakteristik-budaya-organisasi/](#)
- Wahab, Abdul Azis. 2008. *Anatomi organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan*, Bandung: penerbit Alfabeta,
- Yayat Hayati Djatmiko. 2002. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Zonain.2011. [pengertian-metode-penelitian-kuantitatif.html](#)

***Blueprint Budaya Organisasi**

Variabel	Faktor	Indikator	Aitem	
			Favorable	Unfavorable
Budaya Organisasi	Inovasi dalam pengambilan resiko	<ul style="list-style-type: none"> - Kreatif dalam mengambil keputusan - Tidak takut dengan tantangan - Mempunyai pemikiran yang kreatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalau memikirkan cara untuk membuat suatu keputusan dengan hal hal yang baru yang tidak terfikir oleh orang lain 2. Saya tidak takut dalam mengambil keputusan terhadap masyarakat yang mengalami keluhan 3. Saya merasa harus mempunyai pemikiran yang kreatif dalam untuk melakukan pelayannya kepada masyarakat 4. Sebagai pelayan kesehatan saya harus membuat pelayan kesehatan yang lain tidak takut dengan sebuah pengambilan keputusan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya melakukan suatu keputusan itu dengan tergesah gesah 2. Saya merasa gugup mehadapi masyarakat yang ingin melakukan pelayanan kesehatan 3. Saya kurang untuk berfikir melakukan hal hal yang baru 4. Saya selalu berusaha untuk menghindari tantangan

	<p>Perhatian terhadap detail</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu membaca keadaan yang ada - Tidak tergesa gesa dalam pemeriksaan - Melakukan pelayan dengan teliti 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya melihat keadaan bagaimana situasi para pelayan menghadapi masyarakat 2. Saya merasa penting untuk melihat keadaan yang ada 3. Saya selalau memikirkan dengan matang untuk membuat suatu keputusan 4. Saya merasa perlu untuk melakukan pelayanan kepada masyarakat dengan teliti 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya kurang memahami keinginan masyarakat maupun para pelayan kesehatan lainnya 2. Saya kurang peduli dengan apa yang terjadi snatara sesama pelayan kesehatan maupun masyarakat 3. Saya selalu secepat mungkin untuk melakuakan keputusan walaupun itu tidak yang terbaik 4. Saya merasa tidak perlu melakukan pelayan kepada masyarakat
	<p>Orientasi hasil</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Teknik untuk mebuat masyarakat nyaman terhadap pelayanan - Melakukan proses pelayanan dengan baik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu memberikan senyuman kepada masyarakat 2. Saya bersifat sopan terhadap masyarakat yang datang untuk menerima pelayan kesehatan 3. Saya mengeluarkan suara yang halus untuk memberikan kenyamanan kepada masyarakat yang membutuhkan pelayan kesehatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu menampilkan wajah yang sombong dalam memberikan pelayanan 2. Sayang kurang menghargai pelayan kesehatan ataupun masyarakat 3. Saya bersuara lantang kepada pelayan kesehatan yang lain maupun kepada masyarakat

			4. Saya selalu mengingatkan untuk tetap jaga kesehatan kepada masyarakat yang sudah selesai mendapatkan pelayanan kesehatan	4. Saya tidak peduli dengan keadaan para pelayan kesehatan
	Orientasi orang	<ul style="list-style-type: none"> - Memberikan kenyamanan - Memberikan rasa aman atas pelayanan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya berusaha memberikan kenyamanan sesama pelayan kesehatan dan juga kepada masyarakat. 2. saya selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk sesama pelayan kesehatan dan kepada masyarakat 3. saya selalu membuat orang yang berada disamping saya merasa aman 4. saya berusaha menjahui kesenjangan sesama pelayan kesehatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya merasa tidak perlu untuk berbagi dengan pelayan kesehatan yang lain 2. Saya tidak suka membirak masukan kepada pelayan kesehatan 3. Saya berusaha agar pelayan kesehatan tidak merasakan nyaman bekerja bersama saya 4. Saya suka dengan perselisihan yang ada antara pelayan kesehatan
	Orientasi tim	<ul style="list-style-type: none"> - Kerja sama antara pelayan kesehatan - Keputusan secara keseluruhan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu bekerja sama dengan pelayan kesehatan 2. Dalam pengambilan keputusan saya selalu kerjasama sesama pelayan 3. Setiap membuat keputusan saya selalu berusaha untuk melakukan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tidak mau berbagi kerja dengan pelayan kesehatan yang lain 2. Saya selalu mengambil keputusan saya sendiri tanpa memikirkan orang lain

			secara musyawarah	3. Saya tidak menyukai kerja sama
	Keagresifan	<ul style="list-style-type: none"> - Pelayan yang ulet dalam melakukan pelayanan - Dorongan untuk melakukan pelayanan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya selalu gesit memberikan pelayanan kepada masyarakat 2. Saya selalu cepat tanggap atas apa keluhan masyarakat 3. Saya selalu memberikan motivasi kepada sesama pelayan kesehatan untuk melakukan pelayanan yang baik 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya bertelele dalam melakukan pekerjaan 2. Saya lambat untuk menerima keluhan masyarakat 3. Saya tidak memberikan dorongan kepada pelayan kesehatan atau masyarakat
	Kemantapan	<ul style="list-style-type: none"> - Menunjukkan kebiasaan yang positif diorganisasi - cara berfikir untuk memajukan instansi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. saya selalu menonjolkan sikap baik terhadap pelayan kesehatan yang lain maupun masyarakat 2. saya selalu berusaha untuk yang terbaik untuk melakukan pekerjaan 3. saya selalu berusaha untuk memajukan suatu instansi ini 4. saya berfikir bagaimana cara untuk menumbuhkan rasa percaya masyarakat kepada para pelayan kesehatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. saya tidak suka dengan pelayan kesehatan yang lainnya 2. saya tidak peduli dengan apa yang ada pada pelayan kesehatan 3. saya tidak bisa ikut dengan instansi ini 4. saya tidak suka menumbuhkan perasaan yang ada

Blueprint *Loyalitas

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem	
			Favorable	Unfavorable
Loyalitas	Taat pada peraturan	<ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan setiap kebijakan organisasi - Tidak melanggar peraturan - Disiplin 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya melaksanakan pelayanan kesehatan sesuai prosedur yang sudah ditetapkan oleh organisasi 2. Saya menjalankan tugas untuk melayani masyarakat dengan senang hati . 3. Saya mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan oleh puskesmas 4. Saya melayani masyarakat dengan waktu yang sudah ditentukan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tidak melaksanakan pelayanan kesehatan sesuai prosedur yang sudah ditetapkan oleh organisasi 2. Saya tidak senang hati melayani masyarakat. 3. Saya tidak mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan puskesmas 4. Saya tidak melayani masyarakat dengan waktu yang sudah ditentukan
	Tanggung jawab pada organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - Kondisi moral yang didasarkan pada perasaan wajib dan tanggungjawab. - Melaksanakan tugas pokok dan fungsi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya melakukan pelayanan kepada masyarakat walaupun sudah tidak masuk jam kerja . 2. Saya merasa mempunyai tanggung jawab atas kemajuan puskesmas ini . 3. Bila ada pasien yang datang udah lewat dari jam kerja saya tetap melayani 4. Saya menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai pelayan kesehatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tidak mau melayani masyarakat setelah waktu jam kerja selesai . 2. Saya tidak merasa punya tanggung jawab atas puskesmas ini 3. Saya tidak melayani pasien diluar jam kerja 4. Saya tidak menjalankan fungsi dan tugas pokok sebagai pelayan kesehatan
	Kemauan untuk bekerja sama	<ul style="list-style-type: none"> - Mampu bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya membantu pelayan kesehatan yang lain apabila dia mulai kewalahan menghadapi pasien 2. Saya memberikan semangat untuk 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tidak peduli dengan pelayan kesehatan yang lain walaupun lagi kewalahan . 2. Saya tidak memberikan senyum

		<ul style="list-style-type: none"> - Termotivasi saat bekerja dengan rekan kerja kooperatif / suportif 	<p>pelayan kesehatan dengan senyum walaupun saya merasa lelah .</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Saya senang dapat membantu melayani masyarakat dalam pelayanan kesehatan. 4. Saya senang berbagi strategi kerja dengan pelayan kesehatan yang lain. 	<p>kepada pelayan kesehatan .</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Saya tidak senang melayani masyarakat dalam pelayanan kesehatan. 4. Saya tidak mau berbagi strategi dengan pelayan kesehatan yang lainnya.
Rasa memiliki		<ul style="list-style-type: none"> - Adanya ikatan emosional, sikap selalu ingin menjaga dan ingin memajukan organisasi. - Care/ taking and given 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menikmati saat memeberikan pelayan kesehatan terhadap masyarakat . 2. Saya merasa masalah kesehatan masyarakat itu adalah bagian dari saya yang harus diselseikan . 3. Saya berusaha menjaga nama baaik pelayan kesehatan dimata masyrakat dengan bersikap baik kepada masyarakat. 4. Saya pedeuli terhadap pelayan kesehatan yang ada di puskesmas ini 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tidak menikmati dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. 2. Saya tidak merasa pelayanan kesehatan itu penting . 3. Saay tidak menjaga sikap kepada masyarakat yang membutuhkan pelayan kesehatan . 4. Raya tidak peduli dengan pelayan kesehatan

	<p>Hubungan antar pribadi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mempunyai sikap yang fleksibel dalam menata hubungan antar pribadi - Empati 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menyemangati pelayan kesehatan yang lain dan masyarakat yang membutuhkan pelayan. 2. Saya memberikan candaan kepada pelayan kesehatan yang lain untuk menghangatkan suasana . 3. Saaya merasa sedih ketika pelayan kesehatan yang lain tertimpah masalah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tidak peduli dengan pelayan kesehatan yang lain dan masyarakat . 2. Saya tidak suka memberikan candaan kepada pelayan kesehatan . 3. Saya biasa saja ketika pelayan kesehatan yang lain tertimpah masalah
	<p>Kesukaan terhadap tugas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Melaksanakan tugas dengan senang hati - Kesukaan terhadap pekerjaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya memberikan pelayann kesehatan kepada masyarakat dengan senang hati . 2. Saat masyarakat banyak membutuhkan pelayanan saya tidak pernah mengeluh . 3. Jika pasien yang ada pada saya sudah selesai , saya membantu pelayan kesehatan yang lain . 4. Sebanyak apapun masyarakat yang datang saya tetap melayani dengan senag hati . 5. Saya merasa sanagt senaang dengan memberikan pelayanan kehesatan kepada masyarakat 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya tidak senang memberikan pelayan kesehatan kepada masyarakat. 2. Saay mengeluh apabila banyak masyarakat yang membutuhkan pelayanan . 3. Saya tidak suka membantu pelayan kesehatan yang lain . 4. Apabila banyak masyarakat yang membutuhkan pelayan kesehatan saya tidak senag . 5. Saya tidak merasa senang saat memberikan pelayan kesehatan.

IDENTITAS DIRI

Nama : _____

Jenis Kelamin : _____

Usia : _____

Golongan : _____

Jabatan : _____

Lama Bekerja : _____

Petunjukan pengisian skala

Saudara diminta memilih salah satu jawaban dari empat alternatif jawaban yang disediakan untuk setiap pernyataan. Ceklis pada jawaban yang disediakan.

SS = Bila saudara **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut

S = Bila saudara **SETUJU** dengan pernyataan tersebut

TS = Bila saudara **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut

STS = Bila saudara **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut

MISAL

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya membantu rekan kerja saya yang lagi butuh bantuan		✓		

Skala Perilaku Loyalitas Pelayan Kesehatan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya melaksanakan pelayanan kesehatan sesuai prosedur yang sudah ditetapkan oleh organisasi				
2	Saya menjalankan tugas untuk melayani masyarakat dengan senang hati				
3	Saya kurang bersedia mengikuti peraturan yang sudah ditetapkan puskesmas				
4	Saya melayani masyarakat dengan waktu yang sudah ditentukan				
5	Saya melakukan pelayanan kepada masyarakat walaupun sudah tidak masuk jam kerja				
6	Saya merasa mempunyai tanggung jawab atas kemajuan puskesmas ini				
7	Saya tidak melayani pasien diluar jam kerja				
8	Saya menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai pelayan kesehatan				
9	Saya kurang peduli dengan pelayan kesehatan yang lain walaupun lagi kewalahan .				
10	Saya memberikan semangat untuk pelayan kesehatan dengan senyum walaupun saya merasa lelah				
11	Saya senang dapat membantu melayani masyarakat dalam pelayanan kesehatan.				
12	Saya kurang bersedia berbagi strategi dengan pelayan kesehatan yang lainnya.				
13	Saya menikmati saat memberikan pelayan kesehatan terhadap masyarakat				
14	Saya tidak merasa pelayanan kesehatan itu penting .				
15	Saya kurang menjaga sikap kepada masyarakat yang membutuhkan pelayan kesehatan .				

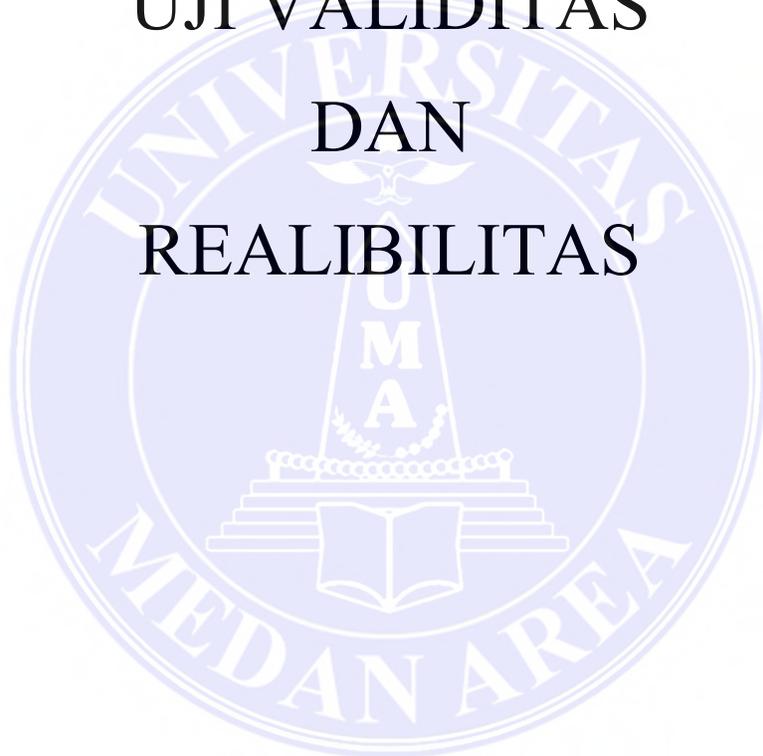
16	Saya peduli terhadap pelayan kesehatan yang ada di puskesmas ini				
17	Saya menyemangati pelayan kesehatan yang lain dan masyarakat yang membutuhkan pelayan.				
18	Saya memberikan candaan kepada pelayan kesehatan yang lain untuk menghangatkan suasana				
19	Saya biasa saja ketika pelayan kesehatan yang lain tertimpah masalah				
20	Saya memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan senang hati				
21	Saat masyarakat banyak membutuhkan pelayanan saya tidak pernah mengeluh				
22	Jika pasien yang ada pada saya sudah selesai , saya membantu pelayan kesehatan yang lain				
23	Sebanyak apapun masyarakat yang datang saya tetap melayani dengan baik hati				
24	Saya kurang merasa senang saat memberikan pelayanan kesehatan				

Skala Pengukuran Budaya Organisasi

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya peduli dengan pelayanan kesehatan yang ada di puskesmas ini				
2	Saya kurang mengetahui bagaimana pelayanan kesehatan terbentuk di puskesmas ini				
3	Saya peduli atas keberhasilan dari budaya organisasi untuk memajukan pelayanan kesehatan				
4	Saya mempelajari cara berfikir pelayanan kesehatan di puskesmas ini				
5	Saya melakukan apel pada pagi hari				

6	saya selalu memberikan senyuman kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan				
7	saya kurang peduli dengan pelayanan kesehatan yang tidak bersemangat				
8	saya mengenakan pakaian dinas apabila memberikan pelayanan kesehatan				
9	saya kurang memberikan sikap yang baik kepada masyarakat				
10	Saya menyetujui pernyataan kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan				
11	Saya memberikan candaan untuk menyemangati masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan dengan kata-kata yang mudah dipahami oleh masyarakat				

UJI VALIDITAS
DAN
REALIBILITAS



Reliability

Notes

	Output Created	29-MAY-2018 15:12:01
	Comments	
	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
Input	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	75
	File	
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
	Cases Used	

		RELIABILITY
		/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052
		/SCALE('Budaya Organisasi') ALL
		/MODEL=ALPHA
		/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
		/SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.06

[DataSet0]

Scale: Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	75	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	52

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.4667	.55345	75
VAR00002	3.0400	.44842	75
VAR00003	3.3067	.63615	75
VAR00004	3.1333	.47458	75
VAR00005	3.4800	.57797	75
VAR00006	3.2800	.58263	75
VAR00007	2.8267	.60120	75
VAR00008	3.3467	.62587	75
VAR00009	3.0800	.53927	75
VAR00010	3.0667	.84363	75
VAR00011	3.2400	.67464	75
VAR00012	3.3467	.64710	75
VAR00013	3.0667	.52847	75
VAR00014	3.2133	.72211	75
VAR00015	3.1600	.54624	75
VAR00016	3.4800	.60090	75

VAR00017	3.2933	.67330	75
VAR00018	3.0133	.72584	75
VAR00019	3.5600	.52608	75
VAR00020	3.2133	.62154	75
VAR00021	3.2533	.85572	75
VAR00022	3.2000	.85424	75
VAR00023	3.4400	.62037	75
VAR00024	3.2400	.69438	75
VAR00025	3.2933	.69308	75
VAR00026	3.1333	.90544	75
VAR00027	3.2267	.70851	75
VAR00028	3.2400	.85171	75
VAR00029	3.2667	.79412	75
VAR00030	3.2667	.77692	75
VAR00031	3.1200	.78774	75
VAR00032	3.3067	.73472	75
VAR00033	3.1867	.71079	75
VAR00034	3.2533	.82353	75
VAR00035	3.4000	.54525	75
VAR00036	3.5333	.57735	75
VAR00037	3.0000	.51988	75
VAR00038	3.5333	.62240	75
VAR00039	3.0933	.57359	75
VAR00040	3.5200	.50296	75
VAR00041	3.1467	.69152	75
VAR00042	2.8400	.59366	75
VAR00043	3.5067	.50332	75
VAR00044	3.0933	.57359	75
VAR00045	3.3067	.78797	75
VAR00046	3.3333	.66441	75
VAR00047	3.2667	.44519	75
VAR00048	3.3467	.47911	75
VAR00049	3.2000	.40269	75
VAR00050	3.5200	.50296	75
VAR00051	3.7200	.45202	75
VAR00052	3.6800	.46962	75

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	166.6579	119.561	.334	.838
<u>VAR00002</u>	<u>167.0921</u>	<u>122.058</u>	<u>.167</u>	<u>.841</u>
VAR00003	166.8158	118.952	.327	.838
<u>VAR00004</u>	<u>167.0000</u>	<u>121.440</u>	<u>.215</u>	<u>.841</u>
VAR00005	166.6447	116.872	.537	.835
VAR00006	166.8421	119.601	.310	.839
VAR00007	167.3026	119.121	.339	.838
VAR00008	166.7763	117.269	.460	.836
<u>VAR00009</u>	<u>167.0526</u>	<u>120.424</u>	<u>.271</u>	<u>.840</u>
<u>VAR00010</u>	<u>167.0526</u>	<u>119.064</u>	<u>.224</u>	<u>.841</u>
VAR00011	166.8816	117.519	.405	.837
<u>VAR00012</u>	<u>166.7895</u>	<u>121.102</u>	<u>.168</u>	<u>.842</u>
<u>VAR00013</u>	<u>167.0658</u>	<u>122.676</u>	<u>.082</u>	<u>.843</u>
<u>VAR00014</u>	<u>166.9211</u>	<u>119.594</u>	<u>.242</u>	<u>.840</u>
<u>VAR00015</u>	<u>166.9737</u>	<u>122.933</u>	<u>.056</u>	<u>.843</u>
<u>VAR00016</u>	<u>166.6579</u>	<u>122.095</u>	<u>.109</u>	<u>.843</u>
<u>VAR00017</u>	<u>166.8421</u>	<u>123.308</u>	<u>.010</u>	<u>.845</u>
<u>VAR00018</u>	<u>167.1316</u>	<u>120.142</u>	<u>.202</u>	<u>.841</u>
VAR00019	166.5789	118.807	.420	.837
VAR00020	166.9211	118.260	.391	.837
<u>VAR00021</u>	<u>166.8947</u>	<u>119.455</u>	<u>.197</u>	<u>.842</u>
VAR00022	166.9474	115.464	.417	.836
<u>VAR00023</u>	<u>166.6842</u>	<u>121.339</u>	<u>.160</u>	<u>.842</u>
<u>VAR00024</u>	<u>166.9079</u>	<u>121.551</u>	<u>.119</u>	<u>.843</u>
<u>VAR00025</u>	<u>166.8289</u>	<u>119.504</u>	<u>.259</u>	<u>.840</u>
<u>VAR00026</u>	<u>167.0000</u>	<u>118.160</u>	<u>.252</u>	<u>.841</u>
<u>VAR00027</u>	<u>166.8947</u>	<u>119.695</u>	<u>.239</u>	<u>.840</u>
VAR00028	166.8816	116.346	.372	.837
VAR00029	166.8553	117.325	.346	.838
VAR00030	166.8684	116.996	.378	.837
<u>VAR00031</u>	<u>167.0000</u>	<u>121.147</u>	<u>.123</u>	<u>.844</u>

<u>VAR00032</u>	<u>166.8421</u>	<u>122.188</u>	<u>.070</u>	<u>.844</u>
<u>VAR00033</u>	<u>166.9342</u>	<u>122.356</u>	<u>.066</u>	<u>.844</u>
<u>VAR00034</u>	<u>166.8816</u>	<u>118.612</u>	<u>.259</u>	<u>.840</u>
<u>VAR00035</u>	<u>166.7500</u>	<u>121.257</u>	<u>.187</u>	<u>.841</u>
VAR00036	166.6053	116.855	.538	.834
<u>VAR00037</u>	<u>167.1316</u>	<u>120.462</u>	<u>.280</u>	<u>.839</u>
VAR00038	166.5921	114.991	.641	.832
<u>VAR00039</u>	<u>167.0395</u>	<u>121.692</u>	<u>.150</u>	<u>.842</u>
VAR00040	166.6053	118.802	.442	.837
VAR00041	166.9737	117.893	.367	.837
VAR00042	167.2895	119.302	.330	.838
VAR00043	166.6184	119.972	.334	.839
VAR00044	167.0395	119.505	.327	.839
VAR00045	166.8158	115.086	.486	.834
VAR00046	166.7895	114.515	.629	.832
<u>VAR00047</u>	<u>166.8684</u>	<u>121.902</u>	<u>.184</u>	<u>.841</u>
<u>VAR00048</u>	<u>166.7763</u>	<u>121.456</u>	<u>.209</u>	<u>.841</u>
<u>VAR00049</u>	<u>166.9342</u>	<u>122.782</u>	<u>.108</u>	<u>.842</u>
VAR00050	166.6053	119.095	.415	.837
VAR00051	166.4079	120.485	.325	.839
VAR00052	166.4474	119.717	.387	.838

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
170.1316	123.902	11.13115	52

Item yang tidak valid sebanyak 27 ite

Reliability

Notes

Output Created	29-MAY-2018 21:39:47
Comments	
Active Dataset	DataSet0
Filter	<none>
Weight	<none>
Split File	<none>
N of Rows in Working Data File	75
Input	

	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY
	Syntax	<pre> /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 /SCALE('<Loyalitas Pelayanan') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. </pre>
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03
		[DataSet0]

Scale: <Loyalitas Pelayanan

Case Processing Summary

		N	%
	Valid	75	100.0
Cases	Excluded ^a	0	.0
	Total	75	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.5067	.60120	75
VAR00002	3.4667	.50225	75
VAR00003	2.9200	1.01022	75
VAR00004	3.5333	.52847	75
VAR00005	2.5867	.52230	75
VAR00006	3.3067	.46421	75
VAR00007	2.3600	.84853	75
VAR00008	3.3333	.47458	75
VAR00009	2.2533	.75504	75
VAR00010	3.0933	.29286	75
VAR00011	3.4800	.50296	75
VAR00012	3.0000	.69749	75
VAR00013	3.3733	.48695	75
VAR00014	3.1600	.54624	75
VAR00015	3.0133	.79684	75
VAR00016	3.4667	.50225	75
VAR00017	3.2267	.42149	75
VAR00018	3.4533	.50117	75
VAR00019	3.1467	.60835	75
VAR00020	3.4400	.49973	75
VAR00021	1.8267	.62327	75
VAR00022	2.9867	.53254	75
VAR00023	3.2533	.43785	75
VAR00024	3.1733	.47572	75

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	70.8533	39.235	.063	.834
VAR00002	70.8933	34.529	.896	.802
VAR00003	71.4400	34.601	.374	.825
VAR00004	70.8267	39.497	.044	.833
VAR00005	71.7733	37.232	.403	.820
VAR00006	71.0533	36.619	.576	.815
VAR00007	72.0000	35.432	.388	.822
VAR00008	71.0267	36.864	.517	.816
VAR00009	72.1067	43.988	-.448	.862
VAR00010	71.2667	39.090	.245	.826
VAR00011	70.8800	34.350	.927	.800
VAR00012	71.3600	33.666	.731	.803
VAR00013	70.9867	35.203	.802	.806
VAR00014	71.2000	36.054	.567	.813
VAR00015	71.3467	32.284	.790	.797
VAR00016	70.8933	34.556	.891	.802
VAR00017	71.1333	37.658	.432	.820
VAR00018	70.9067	40.653	-.130	.838
VAR00019	71.2133	35.467	.584	.812
VAR00020	70.9200	34.318	.940	.800
VAR00021	72.5333	45.144	-.652	.862
VAR00022	71.3733	39.183	.091	.831
VAR00023	71.1067	37.961	.356	.822
VAR00024	71.1867	36.289	.620	.813

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
74.3600	40.071	6.33019	24



UJI NORMALITAS

Uji Normalitas

NPar Tests

Notes

	Output Created	29-MAY-2018 15:54:27
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	76
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		<p>NPARTESTS</p> <p>/K-S(NORMAL)=Budaya Loyalitas</p> <p>/MISSING ANALYSIS.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya Organisasi	Loyalitas Pelayanan
N		75	75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	81.0400	53.7067
	Std. Deviation	5.88962	6.80972
	Absolute	.111	.222
Most Extreme Differences	Positive	.048	.148
	Negative	-.111	-.222
	Kolmogorov-Smirnov Z	.965	1.918
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.310	.001

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.





UJI LINERIAS

Curve Fit

Notes

	Output Created	29-MAY-2018 15:57:02
	Comments	
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	76
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis.
	Syntax	CURVEFIT /VARIABLES=Loyalitas WITH Budaya /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PLOT FIT.
Resources	Processor Time	00:00:01.70
	Elapsed Time	00:00:07.13
Use	From	First observation
	To	Last observation
Predict	From	First Observation following the use period
	To	Last observation
Time Series Settings (TSET)	Amount of Output	PRINT = DEFAULT
	Saving New Variables	NEWVAR = NONE
	Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots	MXAUTO = 16
	Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots	MXCROSS = 7
	Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure	MXNEWVAR = 60
	Maximum Number of New Cases Per Procedure	MXPREDICT = 1000
	Treatment of User-Missing Values	MISSING = EXCLUDE

Confidence Interval Percentage Value	CIN = 95
Tolerance for Entering Variables in Regression Equations	TOLER = .0001
Maximum Iterative Parameter Change	CNVERGE = .001
Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations	ACFSE = IND
Length of Seasonal Period	Unspecified
Variable Whose Values Label Observations in Plots	Unspecified
Equations Include	CONSTANT

[DataSet0]

Model Description

Model Name		MOD_1
Dependent Variable	1	Loyalitas Pelayanan
Equation	1	Linear
Independent Variable		Budaya Organisasi
Constant		Included
Variable Whose Values Label Observations in Plots		Unspecified

Case Processing Summary

	N
Total Cases	75
Excluded Cases ^a	1
Forecasted Cases	0

Newly Created Cases	0
---------------------	---

- a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

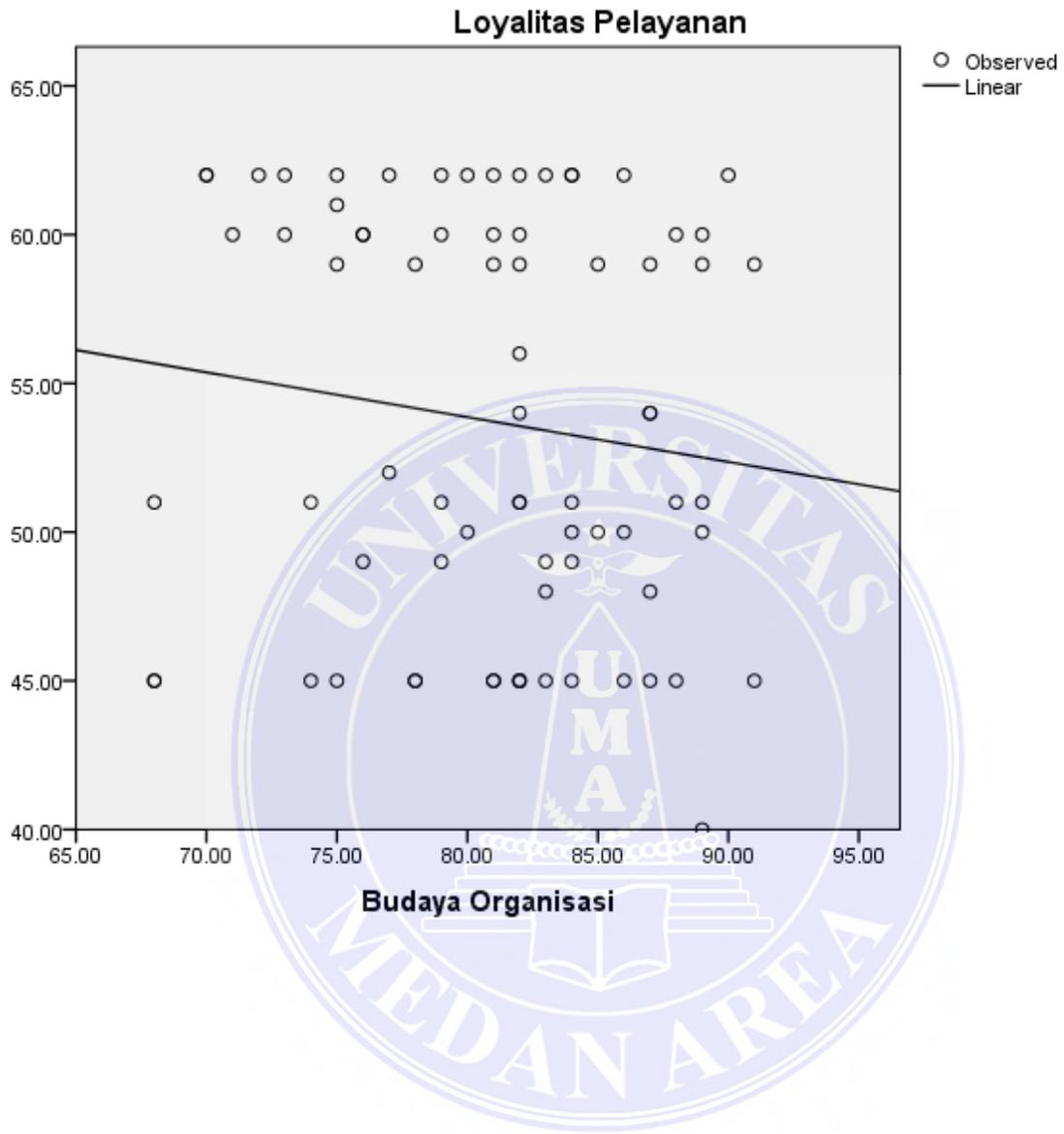
	Variables	
	Dependent	Independent
	Loyalitas Pelayanan	Budaya Organisasi
Number of Positive Values	75	75
Number of Zeros	0	0
Number of Negative Values	0	0
Number of Missing Values	0	0
User-Missing	0	0
System-Missing	1	1

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Loyalitas Pelayanan

Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	.017	1.257	1	73	.266	65.897	-.150

The independent variable is Budaya Organisasi.





UJI HIPOTESIS

Correlations

Notes	
Output Created	29-MAY-2018 16:00:59
Comments	
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File
Missing Value Handling	DataSet0 <none> <none> <none> 76
Syntax	Definition of Missing Cases Used User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. CORRELATIONS /VARIABLES=Budaya Loyalitas /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00.03 Elapsed Time 00:00:00.05

[DataSet0]

Correlations

		Budaya Organisasi	Loyalitas Pelayanan
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	1	-.130
	Sig. (2-tailed)		.266
	N	75	75
Loyalitas Pelayanan	Pearson Correlation	-.130	1
	Sig. (2-tailed)	.266	
	N	75	75

Regression

Notes

	29-MAY-2018 16:02:22
Output Created	
Comments	
Input	Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none>
	76
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File Definition of Missing Cases Used User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Loyalitas /METHOD=ENTER Budaya.
Syntax	
Resources	Processor Time 00:00:00.02 Elapsed Time 00:00:00.04 Memory Required 1356 bytes Additional Memory Required for Residual Plots 0 bytes

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method

1	Budaya Organisasi ^b	.	Enter
---	--------------------------------	---	-------

a. Dependent Variable: Loyalitas Pelayanan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.130 ^a	.017	.003	6.79793

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	58.082	1	58.082	1.257	.266 ^b
	Residual	3373.465	73	46.212		
	Total	3431.547	74			

a. Dependent Variable: Loyalitas Pelayanan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	65.897	10.902		6.045	.000
	Budaya Organisasi	-.150	.134	-.130	-1.121	.266

a. Dependent Variable: Loyalitas Pelayanan



DINAS KESEHATAN DAERAH KABUPATEN TAPANULI SELATAN
UPTD PUSKESMAS PINTUPADANG
JL MANDAILING KM 18 KEL PINTUPADANG I KECAMATAN BATANG ANGKOLA
Kode Pos 22773



Pintu Padang 22 maret 2018

No : 800/794/III/2018
Lampiran :
Hal : Telah Selesai Penelitian

Kepada Yth :
Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan
Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Di
Tempat.

Dengan hormat,

Sesuai dengan surat dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area No.382/FPSI/01.10/III/2018
Tanggal 05 Maret 2018 tentang pengambilan data dengan judul "Hubungan Budaya Organisasi
Dengan loyalitas Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Tapanuli Selatan.

Dengan ini mahasiswa yang diutus untuk melakukan penelitian bernama:

Nama : Rizki Srianda
NPM : 14.860.0085
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Maka dengan ini, selaku kepala Puskesmas Pintu Padang Kabupaten Tapanuli Selatan menyatakan
bahwasanya yang bersangkutan telah selesai melaksanakan penelitian sesuai judul diatas

Demikian surat ini diperbuat untuk dapat digunakan seperlunya.

Kepala Puskesmas pintu padang
Kabupaten Tapanuli Selatan

Muhammad Halim. SKM
NIP. 197103261993031003



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolan Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7360012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Siliabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225902 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanasa@uma.ac.id

Nomor : 157 /FPSI/01.11/II/2018

Medan 09 Februari 2018

Lampiran :-

Hal : Survey Untuk Pra Penelitian

Yth, Kepala Dinas Kesehatan Tapanuli Selatan
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama : Rizki Sriandana
Npn : 14 860 0085
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan Survey Pra Penelitian di *Dinas Kesehatan Tapanuli Selatan, Komplek Perkantoran Pemerintahan Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan, Sipirok, Sumatera Utara*, guna penyusunan skripsi dengan judul: *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Loyalitas Pelayan Kesehatan Dinas Kesehatan Tapanuli Selatan.*"

Perlu kami informasikan bahwa Survey Pra Penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.


Wakil Dekan Bidang Akademik,
Hani Anwar Dalimonte, S.Psi, M.Psi

Tembusan :

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360185, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Satebudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8226602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.umma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@umma.ac.id

Nomor : 382/FPSI/01.10/III/2018
Lampiran :-
Hal : Pengambilan Data

Medan, 05 Maret 2018

Yth, Kepala Dinas Kesehatan Tapanuli Selatan
Komplek Perkantoran Pemerintah Daerah
Kabupaten Tapanuli Selatan, Sipirok, Sumatera
Utara
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Rizki Sriamanda
NPM : 14 860 0085
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Dinas Kesehatan Tapanuli Selatan Komplek Perkantoran Pemerintah Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan, Sipirok, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Budaya Organisasi Dengan Loyalitas Pelayanan Kesehatan Dinas Kesehatan Tapanuli Selatan*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.


Wakil Dekan Bid. Akademik,
Hani Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- 1. Mahasiswa Yth