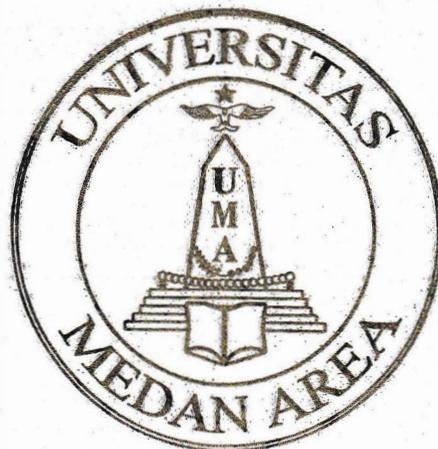


**HUBUNGAN BUDAYA KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA  
PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM Dr PIRNGADI  
MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area  
Guna Memenuhi Persyaratan Mendapatkan  
Gelara Sarjana Psikologi*



**OLEH :**

**ELVIANI**  
**04.860.0004**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2009**

**JUDUL SKRIPSI** : **HUBUNGAN BUDAYA DENGAN DISIPLIN  
KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT  
UMUM Di PIRNGADI MEDAN TAHUN 2009**

**NAMA MAHASISWA** : **ELVIANI**

**NIM** : **04 860 0004**

**BAGIAN** : **Psikologi Industri dan Organisasi**

**Menyetujui  
Komisi Pembimbing**



**(Afishah Wardah Lubis, S.Psi. MSi)  
Pembimbing I**

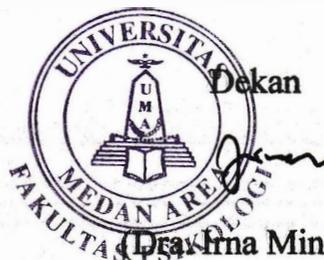


**(Babby Hasmayni, S.Psi. MSi)  
Pembimbing II**

**Mengetahui**



**(Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi)**



**(Dra. Irma Minauli, MSi)**

**Tanggal Sidang Meja Hijau**

**22 April 2009**

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

Pada Tanggal :

MENGESAHKAN  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA



Dekan

(Dra. Ima Minauli, Msi)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Suryani Hardjo, S.Psi. MA.

.....  
*Suryani*

2. Afisah Wardah Lubis, S.Psi. MSi.

.....  
*Afishah*

3. Babby Harmayni, S.Psi. MSi.

.....  
*Babby*

4. Nini Sriwahyuni, S.Psi. M.Pd.

.....  
*Nini*

5. Andy Chandra, S.Psi. Msi.

.....  
*Andy*

## UCAPAN TERIMA KASIH

Bismillahirrahmanirahim

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan, petunjuk dan bimbingan serta kekuatan sehingga peneliti dapat menyelesaikan pembuatan skripsi ini dengan baik dan lancar.

Selanjutnya peneliti menyadari tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik, dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan dan bimbingan moril dan materil. Maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Suamiku H. Imran Wahab dan anak-anakku Wina Bella, Wimbi akbar yang telah memberikan motivasi dan dukungan serta do'a di saat-saat peneliti lelah dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu, Bapak dan adik-adikku yang telah memberikan dukungan dan do'a, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Ibu Afisah Wardah Lubis, S.Psi. MSi selaku dosen pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan memberi petunjuk serta meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi. MSi selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan petunjuk, pengarahan, saran dan memotivasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Suryani Hardjo, S. Psi. MSi selaku ketua tim penguji.
6. Bapak Andi Chandra, S. Psi M. Psi selaku sekretaris tim penguji.

7. Ibu Nini Sriwahyuni, S.Psi. M.Pd selaku dosen tamu yang telah memberikan masukan dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Ibu Nefi Damayanti yang telah membantu dalam pengolahan data.
9. Bapak Dr. Sjahrial. R.. Anas, MHA selaku Kepala Badan Pelayanan Kesehatan RSUD Pirngadi Medan yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian di RSUD Pirngadi Medan.
10. Seluruh dosen di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu kepada peneliti selama ini.
11. Seluruh staf administrasi dan karyawan di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang turut membantu kelancaran administrasi.
12. Dr. Rushakim Lubis, SpOG selaku ketua Koppetekes yang selalu memberikan izin kepada peneliti keluar kantor untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Drg. Hardi selaku Kasubbid penelitian yang telah memberi kesempatan dan membantu peneliti untuk mengadakan penelitian.
14. Dr. Irsan Lubis, SpS, Dr. Taufik, SpTHT, Dr. Amiruddin, SpP, Dr. Zalfina Cora, SpTHT yang telah memberikan dukungan serta semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
15. Sahabat terbaikku di Koppetekes Nurni Elvida , Yuni, Wati, Vely yang telah banyak memberikan semangat, dukungan dan nasehat serta dengan keikhlasan hati membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. Sahabat terbaikku Hendri yang selalu memberikan dorongan moril sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.

17. Sahabat terbaikku seangkatan 2004 Astrid, Ellen, Ai, Mona yang telah banyak memberi semangat serta dengan kesabaran dan keikhlasan membantu peneliti menyelesaikan skripsi ini.
18. Segenap pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat kelemahan-kelemahan dalam penulisan skripsi ini baik dalam tata tulis maupun isinya, oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan skripsi ini.

Semoga segala amal dan kebaikan yang diberikan kepada peneliti kiranya mendapat imbalan yang pantas dari Allah SWT. Akhir kata Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu Psikologi di Indonesia, juga bagi mereka yang tertarik pada penelitian ini. Amin.

Medan, April 2009



(Elviani)

## DAFTAR ISI

Halaman

**HALAMAN JUDUL**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HALAMN MOTTO**

**UCAPAN TERIMA KASIH**

<b>DAFTAR ISI</b> .....	i
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	iv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	v
<b>INTISARI</b> .....	vi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian.....	6
C. Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b> .....	7
A. Disiplin Kerja .....	7
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	7
2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	8
3. Tujuan Disiplin Kerja.....	9
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	11
5. Aspek-Aspek Disiplin Kerja .....	15

B. Budaya Kerja.....	16
1. Pengertian Budaya .....	16
2. Pengertian Kerja.....	17
3. Pengertian Budaya Kerja.....	19
4. Tujuan Budaya Kerja .....	20
5. Manfaat Budaya kerja .....	21
6. Aspek-Aspek Budaya Kerja.....	22
C. Perawat.....	26
1. Pengertian Perawat.....	26
2. Tanggung Jawab Perawat.....	27
3. Fungsi Perawat .....	28
4. Prosedur Tetap Pelayanan Ruang Rawat Inap Kelas III .	29
D. Hubungan Budaya kerja Dengan Disiplin Kerja.....	30
E. Hipótesis .....	32
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
B. Defenisi Operasional Variabel Penelitian .....	33
C. Subjek Penelitian .....	34
1. Populasi .....	34
2. Sampel.....	34
D. Tehnik Pengumpulan Data .....	35
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	37
F. Metode Analisa Data.....	39

<b>BAB VI : PELAKSANAAN, ANALISIS, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>40</b>
<b>A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian.....</b>	<b>40</b>
1. Visi, Misi dan Norma Perusahaan.....	41
2. Persiapan Penelitian .....	43
3. Uji Coba Alat ukur Penelitian.....	46
<b>B. Analisi Data dan Hasil Penelitian .....</b>	<b>49</b>
1. Uji Asumsi .....	49
2. Hasil Perhitungan r Product Moment.....	51
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.	52
<b>C. Pembahasan.....</b>	<b>55</b>
<b>BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>58</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Distribusi Butir Skala Budaya Kerja Sebelum Uji Coba .....	44
2. Distribusi Butir Skala Displin Kerja Sebelum Uji Coba.....	45
. Distribusi Butir Skala Budaya Kerja Setelah Uji Validitas .....	47
4. Distribusi Butir Skala Displin Kerja Setelah Uji Validitas .....	48
5. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	50
6. Rangkuman Hasil Uji Linieritas.....	51
7. Rangkuman Perhitungan Statistik Induk.....	51
8. Rangkuman Perhitungan R Product Moment .....	52
9. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	55

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
A Skala Alat Ukur	
A.1 Skala Budaya Kerja.....	64
A.2 Skala Disiplin Kerja .....	68
B. Data Butir	
B.1 Data Butir Budaya Kerja.....	71
B. 2 Data Butir Disiplin Kerja.....	73
C. Hasil Data Analisis Butir	
C. 1 Hasil Uji Validitas Butir Budaya Kerja.....	76
C. 2 Hasil Uji Validitas Butir Disiplin Kerja.....	79
C. 3 Hasil Uji Reabilitas Butir Budaya Kerja.....	82
C. 4 Hasil Uji Reabilitas Butir Disiplin Kerja.....	84
D. Uji Asumsi	
D. 1 Uji Normalitas Sebaran.....	86
D. 2 Uji Linieritas.....	89
E. Hasil Analisis ata Penelitian.....	92
F. Surat Keterangan Penelitian .....	95

# Hubungan Budaya Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Dr Pirngadi Medan

## INTISARI

Elviani 04 860 0004

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara budaya kerja dengan disiplin kerja pada perawat. Adapun latar belakang peneliti melakukan penelitian terhadap masalah ini adalah untuk menelusuri secara teoritis dan pembuktian secara empiris melalui penelitian tentang hubungan antara budaya kerja dengan disiplin kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Dr Pirngadi Kota Medan sebagai sampel penelitian.

Pengambilan data dilakukan di Rumah Sakit Umum Dr Pirngadi Kota Medan. Subjek penelitian adalah perawat Rumah Sakit Umum Dr Pirngadi Kota Medan sebanyak 40 orang yang memiliki karakteristik seperti perawat di ruang rawat inap kelas III, pegawai negeri sipil, masa kerja 6 sampai 10 tahun, perawat wanita. Tehnik pengambilan sampel yang digunakan adalah Purposive sampling yaitu memilih sampel berdasarkan karakteristik atau sifat. Data diperoleh dari skala untuk mengukur budaya kerja dan skala untuk mengukur disiplin kerja. Untuk membuktikan hipotesis, terlebih dahulu dilakukan perhitungan melalui uji asumsi yang menjadi syarat analisis korelasi *product moment* yaitu uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi  $r_{xy} = 0.604$  dengan  $p < 0.01$ . Ini menunjukkan adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya kerja dengan disiplin kerja pada perawat Rumah Sakit Umum Dr Pirngadi Kota Medan. Para perawat Rumah Sakit Umum Dr Pirngadi Kota Medan, memiliki budaya kerja dan disiplin kerja yang tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai mean empirik budaya kerja 63.575 dan disiplin kerja 66.450 yang lebih besar dibanding mean hipotetik dari kedua variabel tersebut, yaitu 55. Secara rinci ada 4 perawat yang tergolong memiliki disiplin kerja sangat tinggi (10 %), ada 35 perawat yang tergolong tinggi (87.5%), dan 1 perawat yang tergolong cukup disiplin kerjanya.

Dari hal di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesa penelitian ada hubungan positif antara budaya kerja dengan disiplin kerja dapat diterima. Hal ini juga berarti semakin tinggi budaya kerja yang dimiliki oleh perawat akan semakin meningkat disiplin kerjanya, sebaliknya semakin rendah budaya kerja yang dimiliki perawat akan semakin menurun disiplin kerjanya.

Kata Kunci = Disiplin Kerja, Budaya Kerja.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A.Latar Belakang**

Pesatnya perkembangan ekonomi dan informasi di dunia saat ini, menyebabkan semakin cepatnya laju era globalisasi. Salah satu ciri utama dari era globalisasi ini adalah penuhnya persaingan di berbagai bidang dan semakin tingginya kebutuhan kualitas barang dan jasa, sehingga dengan demikian diperlukan kemampuan untuk mengantisipasi perubahan-perubahan yang terjadi serta persaingan yang semakin tajam tersebut.

Globalisasi ekonomi dan kedatangan era perubahan menghadapi perdagangan bebas merupakan tantangan serius bagi perusahaan dalam mengelola organisasinya. Dalam menghadapi perubahan, harus diperlukan kehati-hatian untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan dan sekaligus menjaga kelangsungan organisasi agar mampu bertahan hidup. Dalam era keterbukaan, batas-batas geografis bukanlah merupakan hambatan bagi kemungkinan persaingan yang timbul. Era globalisasi sebagai era tanpa batas ditandai dengan semakin bebasnya sumber daya manusia memasuki negara lain dengan menawarkan keahliannya dan bilamana hal ini terus terjadi tanpa adanya upaya yang sungguh-sungguh untuk menanggulangnya, niscaya organisasi yang sedang membangun tetap akan tertinggal tanpa memiliki peluang untuk maju.

Bangsa Indonesia merupakan satu negara yang sedang berkembang dan mengalami kemajuan hampir di segala bidang, baik dalam bidang sarana maupun

prasarana. Namun, di samping kemajuan yang telah dicapai masih ada beberapa hambatan yang harus diperhatikan. Terutama kurangnya perhatian pimpinan perusahaan atau instansi dalam pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan jaminan utama kemajuan suatu bangsa atau perusahaan, jadi tidak mungkin akan tercapai kemajuan suatu bangsa atau perusahaan kalau tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Mengingat pentingnya pengembangan sumber daya manusia maka sudah seharusnya pemerintah maupun swasta perlu memberi perhatian pada pengembangan kualitas sumber daya manusia ini.

Dalam upaya untuk meningkatkan sumber daya manusia, perusahaan perlu melakukan pelayanan mutu secara baik, terarah dan terencana sehingga perusahaan pun dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain. Oleh karena itu rumah sakit sebagai suatu organisasi pelayanan kesehatan agar tetap mampu *survive* harus mengadakan perbaikan dan pembenahan organisasi, penataan personil, sarana, prasarana terutama sumber daya manusia yang dimiliki agar mampu memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik sesuai dengan tuntutan atau kebutuhan masyarakat konsumen.

Sebagai organisasi yang bergerak dalam jasa kesehatan setiap hari bahkan dalam 24 jam rumah sakit ditentukan oleh peran aktif sumber daya manusianya dalam melaksanakan pelayanan dan peningkatan kualitas pelayanan. Salah satu pelaku yang terlibat dalam sistem pelayanan kesehatan adalah tim kesehatan termasuk tenaga keperawatan. Perawat merupakan sumber daya manusia di rumah sakit yang menentukan penilaian kualitas kesehatan yang diberikan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Z. 2002. *Dasar-Dasar Keperawatan Profesional* Jakarta: Widya Medika.
- Arikunto, S. 2002. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anoraga, P. 2006. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Renika Cipta.
- Azis, A. 2007. *Budaya Kerja*. <http://asruldinazis.wordpress.com/2007/01/02/157>. Tanggal akses 24 Desember 2007.
- Azwar, S. 2006. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Chandrasari, F. 2006. *Pentingnya Budaya Kerja*.  
<http://www.lpmkpalteng.net/modules.php?name=New&file=article&sid=28>. Tanggal akses 1 Maret 2008.
- Hadi, S. 2004. *Statistik Jilid 2*. Yogyakarta: Andi
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ismani, N. 2001. *Etika Keperawatan*. Jakarta: Widya Medika
- Koentjoroningrat. 2007. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Pusdiklat Depnaker Trans SUMUT.
- Komarudin. 2007. *Budaya Kerja Aparatur Negara(4)*.  
<http://reformasibirokrasi.habibiecenter.or.id/index.cfm?fuseaction=artikel.detail&f>. Tanggal akses 06 Pebruari 2008
- Kurniawan, R.N. 2004. *Hubungan Antara Makna Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Pusat H. Adam Malik Medan*. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
- Mardalis. 2004. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, AP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Moeljono, D. 2003. *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Nasution, S. 2003. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ndraha, T. 2002. *Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Protap RSUPM. 2006. *Prosedur Tetap Penyelenggaraan Pelayanan Keperawatan*.
- Renstra RSUPM. 2006. *Rencana Strategi RSUD Dr Pirngadi Medan*.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Saydam, G, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Kresna Prima Persada.
- Soekanto, S. 2005. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sukoco, A. 2007. *Arti Definisi/Pengertian Budaya Kerja dan Tujuan/Manfaat Penerapannya*. <http://organisasi.org/arti-definisi-pengertian-budaya-kerja-dan-tujuan-manfaat>. Tanggal akses 19 Pebruari 2008.
- Tamin, F. 2002. *Kebijakan Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara*. Jakarta : Kepmen No 25/KEP/M.PAN/4/2002
- Triguno. 2003. *Budaya Kerja*. Jakarta: PT Golden Trayon Press.
- Toto, T. 2004. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press.

**Formulir Persetujuan Menjadi Responden Penelitian**

Hubungan Budaya Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Perawat Rumah sakit

Umum

Dr Pirngadi Medan

Oleh:

Elviani

Saya adalah mahasiswa Program Studi Psikologi universitas Medan Area Medan yang akan melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan budaya kerja dengan Disiplin Kerja Pada Perawat Rumah sakit Umum Dr Pirngadi Medan.

Saya harapkan jawaban yang akan Bapak dan Ibu berikan tidak dipengaruhi oleh orang lain. Saya akan menjamin kerahasiaan identitas dan pendapat Bapak dan ibu. Informasi ini hanya akan digunakan untuk mengembangkan ilmu psikologi dan tidak digunakan untuk maksud-maksud lain. Partisipasi Bapak dan Ibu dalam penelitian ini bersifat bebas. Bapak dan Ibu untuk ikut atau tidak tanpa adanya paksaan atau sanksi apapun. Jika Bapak dan Ibu bersedia menjadi peserta penelitian, maka silahkan menandatangani formulir ini.

Terima kasih atas partisipasi Bapak dan ibu dalam penelitian ini.

Peneliti

Medan, Februari 2009  
Responden

Elviani

### ANGKET TIPE A

No	Item	SS	S	TS	STS
1.	Saya mendapat kesempatan untuk mengajukan pendapat pada setiap pekerjaan				
2.	Saya sering mengikuti seminar dan pelatihan dalam rangka pengembangan diri				
3.	Saya biasa mengembangkan ide-ide dan mencari cara kerja yang lebih efektif				
4.	Saya bersungguh-sungguh mengerahkan seluruh tenaga dan pikiran saya pada setiap pekerjaan saya				
5.	Jika saya sakit atau berhalangan hadir lebih dari 2 hari, maka pimpinan instansi akan menanyakan dengan penuh perhatian				
6.	Saya tidak pernah mengikuti seminar dan pelatihan dalam rangka pengembangan diri				
7.	Pimpinan saya jarang menanyakan penyebab ketidakhadiran saya				
8.	Saya terbiasa berkoordinasi dengan instansi lain dan saling bekerja sama dalam menyelesaikan suatu masalah				
9.	Konsekuensi dari setiap kesalahan yang saya lakukan menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya				
10.	Saya jarang memperdulikan kesalahan yang saya perbuat karena dapat selesai dengan sendirinya				
11.	Apabila saya tidak selesai mengerjakan tugas, sering kali tugas saya diselesaikan oleh rekan kerja				
12.	Saya tidak pernah mendapat kesempatan untuk mengajukan pendapat pada setiap pekerjaan				
13.	Saya selalu mengerjakan tugas saya tepat waktu				
14.	Saya sangat kooperatif, meskipun dengan pegawai yang masih baru				
15.	Hubungan antara saya dengan rekan kerja kurang akrab karena sibuk dengan tugas masing-masing				
16.	Saya jarang mengemukakan ide-ide dan mencari cara kerja yang lebih efektif karena itu adalah tugas kepala ruangan				
17.	Saya banyak menemukan pengalaman baru dan hal-hal yang menimbulkan semangat baru selama bekerja				
18.	Apabila rekan kerja saya kesulitan menyelesaikan pekerjaan, saya membantu menyelesaikannya				
19.	Saya tidak bersungguh-sungguh mengerahkan				

	seluruh tenaga dan pikiran saya pada setiap pekerjaan saya				
20.	Saya jarang memberikan pengarahan teknis kepada rekan kerja maupun yang staf yang baru karena itu adalah tugas kepala ruangan				
21.	Pada awal masa kerja di instansi ini, saya merasa sangat canggung dan perlu waktu 1 bulan untuk dapat terbiasa dengan situasi kerja yang ada				
22.	Hubungan antara saya dan rekan kerja di lingkungan saya bekerja terjalin baik tanpa melupakan etika moral				
23.	Paa awal kerja, saya membutuhkan waktu 1 minggu untuk menyesuaikan diri dengan situasi kerja yang ada				
24.	Saya cenderung membuat keputusan sendiri tanpa minta pendapat rekan kerja				
25.	Saya membantu memberikan pengarahan teknis kepada rekan kerja maupun staf yang baru tanpa menunggu perintah dari atasan				
26.	Saya terbiasa mendiskusikan setiap permasalahan dalam pekerjaan sebelum mengambil keputusan				
27.	Saya tidak terlalu kooperatif dengan rekan kerja				
28.	Saya jarang mendapat pengalaman yang baru karena pekerjaan sudah ditetapkan				
29.	Saya selalu memanfaatkan waktu sebaik mungkin dalam mengerjakan tugas				
30.	Kami terbiasa mengerjakan tugas masing-masing tanpa minta bantuan rekan kerja				
31.	Staf di lingkungan kerja saya terbiasa bersikap spontan, bahkan untuk mengkritik pimpinan secara langsung				
32.	Saya jarang melaksanakan tugas di luar dari waktu yang telah di tetapkan oleh perusahaan				

### ANGKET TIPE B

No	Item	SS	S	TS	STS
1.	Ketaatan terhadap peraturan akan dapat mengurangi kesalahan dalam bekerja				
2.	Untuk bisa mencapai kinerja yang optimal semua pihak harus menghargai aturan yang berlaku di perusahaan				
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku				
4.	Sulit bagi saya untuk memahami beberapa peraturan di perusahaan ini				
5.	Lingkungan kerja di tempat saya sangat kondusif sehingga pegawai baru dapat menyesuaikan diri dengan mudah				
6.	Pimpinan saya selalu berperan aktif dalam menjaga solidaritas dan kenyamanan kerja untuk menghindari kejenuhan				
7.	Puas rasanya bisa bekerja sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan ini				
8.	Saya tidak merasa rugi apabila menunda pekerjaan karena dapat dikerjakan besok				
9.	Bila saya melakukan kesalahan maka pimpinan akan memanggil saya untuk melakukan konfirmasi atau mendiskusikannya				
10.	Selama bertahun-tahun bekerja, saya tidak melihat perubahan suasana dan cara kerja pegawai				
11.	Saya merasa bersalah jika tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu				
12.	Lelah rasanya jika harus menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan				
13.	Saya merasa pekerjaan di lingkungan saya semakin lama semakin menyenangkan				
14.	Pelayanan prima telah saya wujudkan dengan melayani pasien secara tepat dan cepat				
15.	Dalam bekerja saya sering memperhitungkan waktu dengan baik agar pekerjaan dapat selesai sesuai target				
16.	Pimpinan merasa tidak perlu memanggil saya jika saya melakukan kesalahan selama pasien tidak mengeluh				
17.	Saya merasa pekerjaan di lingkungan saya semakin tidak menyenangkan				
18.	Saya berpendapat bahwa sebagai pegawai negeri bekerja secukupnya saja				

19.	Kerugian yang besar jika waktu yang disediakan untuk bekerja tidak digunakan secara baik				
20.	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas				
21.	Dalam bekerja saya jarang memperhitungkan waktu dengan baik				
22.	Terlambat beberapa menit dari jam masuk kerja merupakan hal yang wajar				
23.	Saya kadang-kadang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan				
24.	Pimpinan instansi tidak peduli dengan konflik pribadi antar stafnya selama yang bersangkutan tidak mengeluh				
25.	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini karena jelas tata tertibnya				
26.	Setelah memahami peraturan ini saya jarang melakukan kesalahan				
27.	Menurut saya pemberian sanksi tidak perlu dilakukan selama jarang yang melanggar				
28.	Pegawai baru di lingkungan kerja kami harus berusaha keras untuk dapat menyesuaikan diri dengan pegawai lainnya				
29.	Selama bekerja di perusahaan ini saya selalu mendapat teguran dan sanksi				
30.	Saya tidak merasa perlu memahami peraturan karena tidak berdampak pada kelangsungan pekerjaan saya				



# UNIVERSITAS MEDAN AREA

## FAKULTAS PSIKOLOGI

JALAN KOLAM NOMOR 1 MEDAN ESTATE

TELEPON 7366878, 7360168, 7364348, 7366781 PSWT 107 FAX. (061) 7366998 MEDAN 20223  
E-mail : uma 001@indosat.net.id

Nomor : 1402/FO/PP/2008  
Lampiran : -  
Hal : Pengambilan Data

20 Desember 2008

Yth. Pimpinan  
RSU. DR. Pirngadi  
Jl. Prof. H.M. Yamin No. 47 Medan

Dengan hormat,

Bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Elviani  
NPM : 04.860.0004  
Program Studi : Ilmu Psikologi  
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data pada *RSU. DR. Pirngadi Medan*, guna penyusunan skripsi yang berjudul: **"Hubungan Budaya Kerja dengan Disiplin Kerja pada Perawat Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan."**

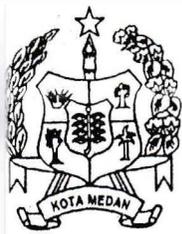
Perlu kami jelaskan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

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 pada Lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Dekan,  
  
**Aliq Budiman, S.Psi.**  
Pembantu Dekan I

Tembusan :  
1. Mahasiswa Ybs.  
2. Pertiagal



PEMERINTAH KOTAMEDAN  
BADAN PELAYANAN KESEHATAN  
**RUMAH SAKIT UMUM DR. PIRNGADI**

( AKREDITASI DEP. KES. RI NO : YM.00.03.3.5.1309 TGL 14 APRIL 2000 )

Jalan Prof. H.M. Yamin, SH No. 47 MEDAN  
Tel. : (061) 4536022 - 4158701 - Fax : (061) 4521223



or : 1051 / 449.5/II/2009

Medan, 16 Februari 2009

piran : -  
nal : *Selesai Pengambilan Data*  
*An . Elviani*

*Kepada Yth:*  
*Dekan Fakultas Psikologi*  
*Universitas Medan Area*  
*Di*

*T e m p a t*

Dengan hormat,  
Membalas surat saudara No:1402/FO/PP/2008 Tanggal 20 Desember 2008 Perihal  
Izin Pengambilan Data, dengan ini kami sampaikan bahwa

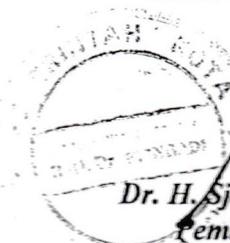
*Nama : Elviani*  
*NIM : 04.860.0004*  
*Institusi : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area*

Telah selesai melaksanakan Penelitian Di Badan Pelayanan Kesehatan RSUD Dr Pirngadi  
Medan dengan judul :

*Hubungan Budaya Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Perawat RSUD Dr Pirngadi  
Kota Medan*

Untuk kelangsungan kegiatan Penelitian Mahasiswa, kiranya saudara dapat memberikan  
kepada kami 1 (satu) eksp Skripsi  
Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

*Kepala Badan Pelayanan Kesehatan*  
*RSU Dr Pirngadi Kota Medan*



*Dr. H. Sjahrial R Anas, MHA*  
*Pembina Utama Muda*  
*NIP. 140 098 923*