

**PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN DAN  
IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
RUMAH SAKIT MITRA SEHAT SITUBONDO**

**SKRIPSI**



oleh

**Haris Hanifah**

**NIM. 13410078**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2018**

**HALAMAN JUDUL**

**PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN DAN  
IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
RUMAH SAKIT MITRA SEHAT SITUBONDO**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar Sarjana  
Psikologi (S.Psi)

Oleh

**Haris Hanifah**  
**NIM. 13410078**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN DAN  
IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
RUMAH SAKIT MITRA SEHAT SITUBONDO**

**SKRIPSI**

Oleh

**Haris Hanifah**  
NIM. 13410078

Telah Disetujui Oleh:

**Dosen Pembimbing**



**Dr. Retno Mangestuti, M.Si**  
NIP. 19750220 200312 2 004

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Psikologi**

**UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Dra. Siti Mahmudah, M. Si**  
NIP. 19671029 199403 2 001

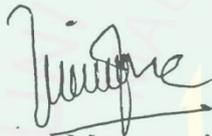
# SKRIPSI

## PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT MITRA SEHAT SITUBONDO

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
pada tanggal, 22 Oktober 2018

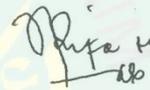
### Susunan Dewan Penguji

#### Dosen Pembimbing



Dr. Retno Mangestuti, M.Si.  
NIP. 19750220 200312 2 004

#### Anggota Penguji Lain Ketua Penguji



Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si.  
NIP. 19761128 200212 2 001

#### Penguji Utama

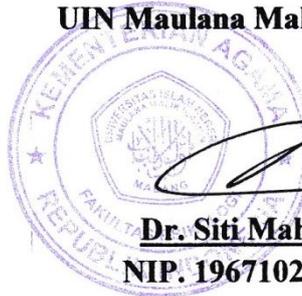


Dr. Muhammad Mahpur, M.Si.  
NIP.19760505 200501 2 003

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana  
Psikologi  
pada tanggal, 22 Oktober 2018

Mengesahkan,

**Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



  
Dr. Siti Mahmudah, M.Si  
NIP. 19671029 199403 2 001

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Haris Hanifah

NIM : 13410078

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “**Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo**”, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapat sanksi.

Malang, 22 Oktober 2018



Penulis

## HALAMAN MOTTO

*Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran”*

*-QS. Al Maidah: 5-*



## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Segala puji bagi Allah Yang Maha Kuasa telah memberikan rahmat, hidayah dan karunia-Nya jualah kepada hamba untuk mampu menyelesaikan tugas akhir skripsi ini, karena tiada Tuhan Yang menggerakkan dan memberi manfaat kecuali Allah SWT.*

*Skripsi ini saya persembahkan untuk kedua orang tua tercinta Ayah dan Mama yang selalu memberikan do'a, kasih sayang tanpa batas, kebahagiaan tiada tara, motivasi tanpa henti dan inspirasi bermanfaat. Berkat Ayah dan Mama dengan rasa syukur, ulun mampu menyelesaikan skripsi ini. Semoga ini menjadi langkah awal ulun untuk bisa membanggakan Bapak dan ibu*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT yang selalu memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan salam tetap tucurahkan kepada nabi Muhammad SAW, yang senantiasa menjadi penerang bagi umatnya yang kita nantikan syafaatnya saat hari akhir nanti.

Karya ini tidak pernah ada tanpa bantuan dari berbagai pihak yang terlibat. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, peneliti mengucapkan rasa beribu terima kasih kepada:

1. Prof. Haris, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Siti Mahmudah, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Retno Mangestuti, M. Si., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan saran, arahan, motivasi, tenaga, dan waktunya guna membimbing peneliti.
4. Bapak Imam Hidayat, selaku pemilik Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo, yang bersedia meluangkan waktunya untuk wawancara keperluan penelitian.
5. Ibuku, bu Siti Romlah dan Bapakku, bapak Agus Wahyu Marsudi tercinta dan tersayang, yang selalu memberikan semangat, pengertian, dan kepercayaan pada peneliti.
6. Keluarga Besarku, yang telah mendukungku sejak lahir hingga sekarang.
7. Segenap dosen Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mendidik dan memberikan ilmu dengan semangat dan seluruh staf yang sabar melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.
8. Teman kosku, 577 E *partner in crime* selama menimba ilmu di Malang.
9. Temen senasib sepenanggungan selama masa kuliah, Habib, Sunia, Rayza, Anita Desi, Norma yang selalu mendukungku sampai hari ini

10. Rekan-rekan Jong Situbondo yang bertumbuh kembang bersama menjadi pribadi hebat.
11. Seluruh teman-teman angkatan 2013, yang berjuang bersama-sama mewujudkan mimpi.
12. Semua pihak yang ikut membantu dalam menyelesaikan penelitian ini baik secara moril maupun materiil.

Semoga keberkahan selalu bersama kalian, berbagai pihak yang telah membantu peneliti hingga skripsi ini selesai. Saran dan kritik yang membangun sangat peneliti harapkan untuk menyempurnakan tugas akhir ini. Semoga karya tulis ini bermanfaat bagi peneliti dan pembaca.

Malang, 22 Oktober 2018

Penulis

## Daftar Isi

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>Daftar Isi.....</b>	<b>x</b>
<b>Daftar Tabel.....</b>	<b>xii</b>
<b>Daftar Gambar .....</b>	<b>xiii</b>
<b>Daftar Lampiran .....</b>	<b>xiv</b>
<b>مستخلص البحث.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>9</b>
A. Kinerja Karyawan .....	9
1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	9
2. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan.....	10
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	11
B. Keterikatan Karyawan.....	12
1. Pengertian Keterikatan Karyawan.....	12
2. Aspek-Aspek Keterikatan Karyawan .....	13
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan .....	15
C. Iklim Organisasi.....	17
1. Pengertian Iklim Organisasi .....	17
2. Aspek-Aspek Iklim Organisasi .....	18
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	19
D. Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo.....	21
E. Hipotesis Penelitian.....	24

<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>25</b>
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	25
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	25
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	26
1. Populasi .....	26
2. Sampel.....	26
D. Rancangan Penelitian .....	27
E. Teknik Pengumpulan Data.....	27
1. Data Primer .....	28
2. Data Sekunder .....	31
F. Teknik Analisis Data.....	31
1. Uji Asumsi Klasik .....	31
2. Uji Instrumen.....	33
3. Uji Hipotesis.....	34
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>36</b>
A. Pelaksanaan Penelitian .....	36
1. Gambaran Lokasi Penelitian .....	36
2. Waktu dan Tempat .....	37
3. Jumlah Subjek Penelitian .....	37
4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data.....	38
B. Hasil Penelitian .....	39
1. Uji Asumsi Klasik .....	39
2. Uji Instrumen.....	41
C. Pembahasan.....	45
1. Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo .....	45
2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo.....	46
3. Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo .....	48
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>50</b>
A. Kesimpulan .....	50
B. Saran .....	50
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>52</b>

## Daftar Tabel

Tabel 3. 1 Kategori Jawaban.....	28
Tabel 3. 2 <i>Blue Print</i> Kinerja Karyawan .....	29
Tabel 3. 3 <i>Blue Print</i> Keterikatan Karyawan .....	30
Tabel 3. 4 <i>Blue Print</i> Iklim Organisasi .....	31
Tabel 4. 1 Diagram Karyawan berdasarkan Jabatan .....	37
Tabel 4. 2 Diagram Karyawan berdasarkan Lama Bekerja.....	38
Tabel 4. 3 Uji Normalitas .....	39
Tabel 4. 4 Uji Multikolonieritas.....	40
Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas .....	42
Tabel 4. 6 Tabel Koefisien Determinasi .....	43
Tabel 4. 7 Tabel Uji-t (Uji Signifikansi Parameter Individual) .....	44
Tabel 4. 8 Tabel Uji F (Uji Signifikansi Simultan).....	44

## Daftar Gambar

Grafik 4. 1 Uji Heterokedastisitas .....	40
--	----



## Daftar Lampiran

Lampiran 1. Naskah Publikasi .....	57
Lampiran 2. Data Karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo .....	70
Lampiran 3. Data Variabel Keterikatan Karyawan.....	74
Lampiran 4. Data Variabel Iklim Organisasi.....	77
Lampiran 5. Data Variabel Kinerja Karyawan .....	80
Lampiran 6. Uji Normalitas .....	83
Lampiran 7. Uji Heterokedastisitas .....	83
Lampiran 8. Uji Multikolonieritas .....	84
Lampiran 9. Uji Validitas Aitem Variabel Keterikatan Karyawan.....	84
Lampiran 10. Uji Validitas Aitem Variabel Iklim Organisasi.....	85
Lampiran 11. Uji Validitas Aitem Variabel Kinerja Karyawan .....	85
Lampiran 12. Uji Hipotesis 1 dan 2 (Uji t – Uji Signifikansi Parameter Individual).....	86
Lampiran 13. Uji Hipotesis 3 (Uji F – Uji Signifikansi Simultan).....	86
Lampiran 14. r tabel .....	86
Lampiran 15. Kuesioner Penelitian.....	87

## مستخلص البحث

حنيفة, حارس. 13410078. تأثير اشتباك الموظف والمناخ التنظيمي على أداء الموظف في المستشفى ميترا سيحاح سيتوبوندو. البحث الجامعي. كلية علم النفس الجامعة الاسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج. عام 2018.

يهدف هذا البحث لان يكشف عن تأثير اشتباك الموظف والمناخ التنظيمي على أداء الموظف في المستشفى ميترا سيحاح سيتوبوندو سواء فردياً (اختبار ت) او معاً في وقت واحد (اختبار ف). استخدم هذا البحث نهجاً كمياً مع تقنيات الانحدار المتعددة ، مع 110 اشخاص

دلّت نتائج البحث أن اشتباك الموظف الإيجابي و كبير يؤثر على أداء الموظف لمستشفى ميترا سيحاح سيتوبوندو بقدر  $0.033 > 0.05$ . وقال أنه مع زيادة اشتباك الموظف ويمكن أن يحسن أداء الموظف. المناخ التنظيمي له تأثير إيجابي وكبير على أداء الموظف في المستشفى ميترا سيحاح سيتوبوندو مع  $0.010 > 0.05$ . وقال أنه مع زيادة المناخ التنظيمي يمكن ان يحسن أداء الموظف، وهناك تأثير كبير لاشتباك الموظف والمناخ التنظيمي في وقت واحد على أداء الموظف. نتائج حساب اختبار ف حصلت أن ف حساب بقدر 112، 438 مع أهمية 0.012. لذلك في حل شيء الذي يتعلق بالمتغيرين لتحسين أداء الموظف معاً

الكلمة الرئيسية: اشتباك الموظف، والمناخ التنظيمي ، وأداء الموظف

## ABSTRACT

Hanifah, Haris. 2018. The influence of Employee Attachment and Organizational Climate against Employee Performance at Mitra Sehat Situbondo Hospital. *Undergraduate thesis*. Faculty of Psychology, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University, Malang.

---

The research aims at revealing the influence of employee attachment and organizational climate against the employee performance at Mitra Sehat Hospital Situbondo both individually (t test) and together / simultaneously (F test). The research used a quantitative approach with multiple regression technique with 110 subjects.

The research revealed several conclusions, including the attachment of employee positively and significantly that influences the employee performance of Mitra Sehat Hospital Situbondo with Sig. = 0.033 <0.05. So that it can be said that; with increasing employee attachments can improve the employee performance. Organizational climate has a positive and significant effect on the employee performance of Mitra Sehat Situbondo Hospital with Sig. = 0.010 <0.05. So that it can be said that; with increasing organizational climate can improve the employee performance, and there is a significant influence of employee attachment and organizational climate simultaneously against the employee performance. The results of the F test calculation are obtained that F-count is 112,438 with a significance of 0.012. So, in solving something related to the two variables in improving the employee performance must be done together

Keyword: employee attachment, organizational climate, employee performance

## ABSTRAK

Hanifah, Haris. 2018. Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. 2018.

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh kerikatan karyawan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo baik secara individual (uji t) maupun bersama-sama/serentak (uji F). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik regresi berganda, dengan 110 subjek.

Hasil penelitian terdapat beberapa kesimpulan, diantaranya keterikatan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo sebesar  $\text{Sig.} = 0.033 < 0.05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya keterikatan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo  $\text{Sig.} = 0.010 < 0.05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya iklim organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, Serta terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan karyawan dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan uji F diperoleh bahwa F-hitung sebesar 112.438 dengan signifikansi 0.012. Sehingga dalam menyelesaikan sesuatu hal yang berkaitan dengan kedua variabel tersebut dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan harus dilakukan secara bersama-sama

Kata kunci: Keterikatan Karyawan, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan.

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan atau instansi adalah wadah yang menaungi proses kegiatan produksi dan distribusi guna pemenuhan terhadap kebutuhan manusia. Secara khusus, perusahaan atau instansi adalah organisasi profesional yang memiliki aturan main tertentu sesuai dengan visi, misi, dan tujuan dibentuknya perusahaan. Aturan main instansi diperuntukkan bagi karyawan agar tetap menjaga dan meningkatkan kualitas perusahaan. Oleh sebab itu, banyak tuntutan yang harus dipenuhi oleh sebuah organisasi untuk selalu memiliki strategi meningkatkan daya jual dan memiliki keunggulan kompetitif yang berbeda untuk memenangkan persaingan bisnis dan semakin memajukan organisasi (Fuad, 2006).

Organisasi akan mampu bertahan di era ekonomi baru dan mampu memenangkan persaingannya ketika organisasi tersebut tidak hanya mengandalkan strategi-strategi yang berkaitan dengan konsumen (perluasan jaringan, *marketing*, dan pendapatan). Melainkan, juga memiliki kepedulian terhadap sumber daya manusia (*human resources*). Norton (dalam Becker, 2009) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia merupakan pondasi bagi penciptaan nilai dan aset yang tak dapat diraba (*intangible asset*). Berbagai kajian menunjukkan 85 persen nilai suatu perusahaan didasarkan pada *intangible asset*. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah

elemen yang sangat penting dalam suatu organisasi. Tentunya, sumber daya manusia yang sehat akan mengantarkan pada kinerja yang sehat pula.

Organisasi akan tumbuh dan berkembang dengan baik jika menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) untuk menjalankan fungsinya secara optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi (Barney, 1991). Keoptimalan sumber daya manusia dalam kinerjanya akan menunjang kualitas dan performa organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Jankingthong dan Rurkkhum (2012) menunjukkan faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja (*work engagement*), Motivasi layanan publik (*public service motivation*) dan keadilan organisasi. Markos (2010) menjelaskan keterlibatan kerja pada karyawan adalah konstruk luas yang menyentuh hampir semua bagian dari aspek manajemen sumber daya manusia hingga sekarang. Secara tidak langsung, saat keterikatan karyawan diterapkan oleh karyawan maka aspek-aspek peningkatan produktivitas perusahaan akan ikut terpengaruhi ke arah yang positif.

Konsep yang mulai menarik perhatian pada kinerja karyawan ini, menampilkan suatu pencerahan bagi organisasi untuk lebih jauh melangkahkan progres pencapaian dan kemudahan untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Konsep keterikatan karyawan dimaknai sebagai individu yang memiliki tujuan dan fokus terhadap tujuannya, jelas kepada orang lain dalam menampilkan inisiatif pribadinya, adaptasi, usaha dan ketekunan yang diarahkan sama dengan tujuan organisasi (Macey, 2009). Karyawan yang

terlibat dalam bekerja akan lebih tekun dalam memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi dan timbul rasa memiliki untuk membela organisasi. Markos (2010) mendefinisikan manajemen karyawan (*employee management*) sebagai sikap positif yang diselenggarakan oleh karyawan terhadap organisasi. Seorang karyawan yang terlibat dalam bekerja menyadari akan konteks bisnis dan bekerja dengan rekan-rekan untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan untuk organisasi.

Organisasi harus bekerja untuk mengembangkan dan menjaga keterlibatan kerja karyawan yang berlangsung dari hubungan dua arah, atasan dengan bawahannya. Kahn (1990) menjelaskan bahwa karyawan dikatakan terikat jika terlibat secara fisik dengan tugas-tugas mereka, waspada dan berhubungan dengan orang lain. Adapun karyawan yang tidak terikat adalah mereka yang tidak melakukan keterlibatan dengan tugas-tugas fisik dan tidak memiliki hubungan emosional dengan karyawan lainnya. Menjalin hubungan emosional antar karyawan dan pimpinan merupakan cara yang tepat untuk membangun rasa aman dan kepuasan dalam bekerja. Adanya kerjasama antar karyawan dengan civitas perusahaan akan memudahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal demikian adalah salah satu faktor dari iklim organisasi yang kondusif.

Davis (1996) menjelaskan iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang setiap anggota melakukan pekerjaannya. Iklim organisasi tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi iklim hadir seperti udara dalam suatu ruangan yang mampu mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Fore dan

Gilmers (dalam Toulson dan Mike, 1994) mengungkapkan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik organisasi yang dapat bertahan dalam jangka waktu yang lama. Karakteristik ini membedakan satu organisasi dari organisasi lain dan mempengaruhi perilaku orang-orang yang termasuk dalam organisasi tersebut.

Perbedaan iklim organisasi menyesuaikan dengan kebutuhan lingkungan internal maupun eksternal perusahaan. Sehingga iklim organisasi di suatu organisasi tidak bisa langsung diterapkan ke organisasi yang lainnya. Lebih lanjut Litwin dan Stringer (dalam Toulson dan Mike, 1994) memaknai iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung, memiliki pengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana lingkungan kerja diasumsikan akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan. Litwin dan Stringer menjabarkan lima dimensi dari iklim organisasi, yaitu tanggung jawab (*responsibility*), identitas (*identity*), kehangatan (*warmth*), dukungan (*support*), dan konflik (*conflict*).

Saat iklim organisasi buruk maka dapat dipastikan sikap, perilaku bahkan kinerja setiap anggota tidak akan maksimal. Begitu juga sebaliknya, iklim organisasi yang baik akan mempengaruhi kinerja anggota untuk lebih produktif dalam menuntaskan segala tanggung jawabnya. Sesuai dengan pernyataan Wirawan (2008), yang berpendapat iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai apa yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku, serta kinerja anggota organisasi.

Hasil studi yang dilakukan Aryansah dan Erika (2013) menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja pada karyawan PT Aseli Dagadu Djokdja adalah iklim organisasi. Hal ini juga mengindikasikan bahwa semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah kualitas kehidupan kerja pada karyawan. Faktor-faktor persepsi dalam iklim organisasi secara langsung dan tidak langsung merefleksikan praktek-praktek yang membuat karyawan memiliki kualitas kehidupan kerja dalam bekerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti akan melanjutkan penelitian lebih mendalam, objek yang dipilih adalah karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo. Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo merupakan rumah sakit swasta yang awal berdirinya adalah sebuah klinik swasta. Pada awalnya hanya melayani rawat inap, rawat jalan, dan apotek. Setelah mendapatkan surat keputusan dari Dinas Kesehatan, klinik sehat menjadi Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo yang ditambah dengan pelayanan operatif dan poli dokter spesialis. Alasan peneliti memilih Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo sebagai tempat penelitian adalah karena salah satu rumah sakit swasta yang terbesar di Situbondo yang memiliki dua keunggulan yaitu adanya pelayanan spesialis dokter urologi dan adanya pelayanan spesialis dokter kandungan yang terdiri dari dua orang dokter spesialis perempuan yang hal ini masih belum tersedia di rumah sakit lainnya di Situbondo dan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo berhasil mendapatkan akreditasi versi 2012 dengan standar paripurna.

Berdasarkan hasil observasi tidak langsung maupun wawancara informal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat fenomena yang menarik untuk diteliti pada Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo terhadap kinerja karyawan. Fenomena kondisi karyawan yang bekerja di rumah sakit tersebut silih berganti atau berhenti mulai dari karyawan biasa hingga dokter, namun target pencapaian rumah sakit yang dicanangkan dalam program kerja rumah sakit tersebut bisa direalisasikan. Hal ini mengingat bahwa sangat strategisnya faktor keterikatan karyawan dan iklim organisasi yang menjadi salah satu bentuk agar para karyawan bertahan dalam kinerja yang dimilikinya. Keterikatan karyawan pada Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo adalah dengan adanya jabatan yang pegang oleh para karyawan berdasarkan kompetensi yang dimilikinya sebagai bentuk kedudukan karyawan pada rumah sakit tersebut. Hal ini telah diberikan sejak para karyawan diterima untuk bekerja di rumah sakit Mitra Sehat Situbondo. Selain itu iklim organisasi yang ada pada rumah sakit Mitra Sehat Situbondo memiliki perilaku dan kepribadian yang hangat dari para karyawan rumah sakit tersebut. Sebagaimana yang telah di jelaskan oleh salah satu pasien dengan menulis kolom komentar di media sosial milik rumah sakit Mitra Sehat Situbondo, dijelaskan bahwa pelayanan yang diberikan oleh pihak rumah sakit aktif dan kondisi keadaan rumah sakit yang sangat mendukung dalam pemberian dukungan para pasien dalam penyembuhannya. Hal ini yang menjadi penunjang pihak rumah sakit terutama para karyawan yang ingin selalu membuat dan memberikan yang terbaik berdasarkan kinerjanya.

Hal ini membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan, peneliti mencoba mengidentifikasi permasalahan tentang:

1. Apakah terdapat pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo ?
2. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo ?
3. Apakah terdapat pengaruh keterikatan karyawan dan iklim organisasi secara bersama terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo ?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui apakah terdapat pengaruh keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo.
2. Mengetahui apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo.
3. Mengetahui apakah terdapat pengaruh keterikatan karyawan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dilaksanakan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program psikologi strata 1 di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penelitian ini juga digunakan sebagai wahana pengaplikasian terhadap ilmu yang selama mengikuti pendidikan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini digunakan sebagai bahan pertimbangan dan tambahan informasi bagi Instansi/perusahaan yang terkait dalam pengaruh keterikatan karyawan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo. Selain itu, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah pengetahuan pembaca dalam mendalami bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan pembanding untuk penelitian yang akan dilakukan dimasa akan datang.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Kinerja Karyawan**

##### **1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Prawirosentomo (1999) menjelaskan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Rivai dan Basri (2005) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sejalan dengan Mathis dan Jackson (2006) memaparkan kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Berdasarkan penjelesan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu kesanggupan individu dalam melaksanakan tanggung jawab organisasi yang diamanahkan dan dapat dilaksanakan dengan kemampuan alami tiap individu dalam bertindak dengan bebas tanpa melanggar hukum yang berlaku serta memiliki keinginan untuk berprestasi.

## 2. Aspek-Aspek Kinerja Karyawan

Mathis dan Jackson (2006) menjelaskan kinerja karyawan terdiri dari lima aspek. Lima aspek tersebut sebagai berikut:

1) Kuantitas

Pencapaian sasaran atau target dalam kuantitas dapat diukur secara absolut, dalam presentase atau indeks.

2) Kualitas

Kualitas bersifat relatif, sehingga tidak mudah diukur, dan sangat tergantung pada selera individu. Kualitas dapat dirasakan, dilihat, atau diraba.

3) Ketepatan waktu

Setiap pelaksanaan tugas selalu membutuhkan waktu sebagai masukan. Waktu merupakan sumber daya yang mahal, karena dia terbatas, tidak dapat disimpan atau ditunda. Oleh karena itu setiap waktu harus digunakan secepat mungkin dan secara optimal. Penundaan penggunaan waktu dapat menimbulkan berbagai konsekuensi biaya besar dan kerugian.

4) Kerugian atau presensi

Tingkat kehadiran merupakan sesuatu yang menjadi tolak ukur sebuah perusahaan dalam mengetahui tingkat partisipasi karyawan pada perusahaan.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama dapat menciptakan kekompakan sehingga dapat meningkatkan rasa kerja sama antar karyawan.

Dapat di simpulkan bahwasanya aspek-aspek kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson yaitu kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Adapun aspek yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu karena hal ini yang sesuai berdasarkan yang diteliti.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya:

1) Kemampuan individual

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.

2) Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun karyawan mempunyai upaya yang tinggi juga makna kinerja tidak akan menjadi baik.

### 3) Dukungan organisasional

Pada dukungan organisasional perusahaan menyediakan fasilitas karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

Dapat disimpulkan bahwasanya ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya terdiri dari kemampuan individual, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasional. Pada hal ini faktor yang diteliti pada kinerja karyawan adalah berdasarkan faktor dukungan organisasional yaitu pada keterikatan karyawan dan iklim organisasi.

## **B. Keterikatan Karyawan**

### **1. Pengertian Keterikatan Karyawan**

Macey (2009) menjelaskan keterikatan karyawan dimaknai sebagai individu yang memiliki tujuan dan fokus terhadap tujuannya, jelas kepada orang lain dalam menampilkan inisiatif pribadinya, adaptasi, usaha dan ketekunan yang diarahkan sama dengan tujuan organisasi. Senada dengan pernyataan Markos (2010), yang mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai sikap positif yang diselenggarakan oleh karyawan terhadap organisasi dan nilai perusahaan.

Sedangkan Backer (2010) mendefinisikan keterikatan karyawan sebagai suatu pikiran yang positif terkait pekerjaan yang dicirikan dengan

*vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* dicirikan dengan energi tingkat tinggi dan fleksibilitas mental saat bekerja, keinginan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan tetap teguh meski menghadapi berbagai kesulitan, *dedication* mengacu pada keterlibatan yang kuat pada pekerjaan dan mengalami rasa penting, antusias dan tertantang terhadap pekerjaan, hal ini dicirikan dengan berkonsentrasi secara penuh dan merasa asyik dengan pekerjaannya, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Berlandaskan dari pengertian di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa keterikatan karyawan merupakan suatu kondisi dimana karyawan mengalami kesadaran akan pentingnya memajukan perusahaan yang ditandai dengan ketekunan kinerjanya dalam mencapai tujuan perusahaan dan memiliki rasa untuk membela perusahaan. Kondisi demikian akan didapatkan oleh karyawan saat mereka sudah mulai puas akan pekerjaannya.

## 2. Aspek-Aspek Keterikatan Karyawan

Dimensi atau aspek-aspek dari keterikatan karyawan terdiri dari tiga menurut Backer (2010), yaitu:

### 1) *Vigor* (Semangat)

*Vigor* merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

## 2) *Dedication*

Aspek *dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

## 3) *Absorption* (Keasyikan)

Aspek *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki skor tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa berlalu cepat. Sebaliknya orang dengan skor *absorption* yang rendah tidak merasa

tertarik dan tidak tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan mereka tidak lupa segala sesuatu disekeliling mereka, termasuk waktu.

Berdasarkan penjelasan di atas aspek-aspek keterikatan karyawan menurut Backer (2010) adalah *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Ketiga aspek tersebut digunakan sebagai penelitian karena memiliki karakteristik yang sama pada subjek penelitian.

### 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterikatan Karyawan

Kanexa (dalam Mujiasih, 2012) mengatakan bahwa ada empat prinsip dasar yang mempengaruhi keterikatan karyawan, yaitu:

- 1) Pemimpin yang memberikan inspirasi keyakinan terhadap masa depan.
- 2) Manajemen yang menghargai karyawan.
- 3) Bagian top *management* yang memperlihatkan tanggung jawab nyata pada karyawan.
- 4) Pekerjaan yang menyenangkan.

Sementara yang dikatakan oleh Cook (2008) disebutkan faktor-faktor pendorong tingkat keterikatan karyawan dibagi menjadi lima elemen dasar, yaitu:

- 1) *Well Being*

Karyawan merasa senang dengan organisasi karena organisasi menunjukkan kepedulian terhadap karyawan.

2) *Information*

Mengkomunikasikan tujuan organisasi dan target yang ingin dicapai oleh organisasi serta mengkomunikasikan hal tersebut secara jelas kepada karyawan, merupakan aspek yang penting dalam mengikat karyawan.

3) *Fairness*

Keadilan yang diterapkan pada berbagai aspek karir seorang karyawan, yang dimulai dari proses *recruitment*, penempatan jabatan, *performance management*, pemberian *reward* atau bonus, hingga pada pembayaran karyawan yang dilakukan tepat waktu.

4) Karir dan *Talent Management*

Proses ini memiliki pengaruh terhadap peningkatan keterikatan karyawan, karena dengan adanya rencana pengembangan karyawan dan akses untuk mendapatkan *training* yang sesuai dengan kebutuhan mereka telah terbukti merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan budaya keterikatan seperti yang terungkap dalam penelitian *Blessing white*.

5) *Involvement*.

Terjadinya komunikasi dua arah adalah salah satu ciri perusahaan yang memiliki tingkat engagement yang tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan menurut Kanexa ada empat, diantaranya pemimpin yang

memberikan inspirasi keyakinan terhadap masa depan, manajemen yang menghargai karyawan, bagian *top management* yang memperlihatkan tanggung jawab nyata pada karyawan dan pekerjaan yang menyenangkan. Sedangkan menurut Cook (2008) terbagi menjadi lima aspek, diantaranya *well being, information, fairness, karir* dan *talent management*, dan *involvement*.

## C. Iklim Organisasi

### 1. Pengertian Iklim Organisasi

Steers (1985) menjelaskan iklim organisasi merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Davis (1996) mengatakan iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaannya. Iklim organisasi tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi iklim ada seperti udara dalam suatu ruangan mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi.

Sedangkan Wirawan (2008) menjelaskan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku, saat kinerja anggota organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal yang secara

relatif berlangsung sehingga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam kinerjanya.

## 2. Aspek-Aspek Iklim Organisasi

Steers (1985) mengutarakan bahwa setidaknya ada empat komponen yang menentukan satu iklim organisasi, yakni:

### 1) Struktur kebijakan organisasi.

Kebijakan organisasi yang banyak menekankan pada formalisasi karyawan, ketatnya peraturan akan semakin membentuk lingkungan yang tertutup dan bahkan akan memunculkan kondisi ancaman bagi organisasi. Namun, ketika karyawan diberikan kemudahan dalam bergerak, memiliki otoritas dan bebas dalam bertindak melaksanakan tanggungjawabnya. Maka hal ini akan membentuk iklim kerja yang baik. Iklim organisasi dikatakan baik jika karyawan menunjukkan adanya sikap keterbukaan, kepercayaan, dan bertanggungjawab.

### 2) Teknologi

Teknologi yang dinamis akan membentuk komunikasi yang terbuka pada karyawan, kepercayaan, reaktivitas, dan penerimaan tanggung jawab pribadi untuk penyelesaian tugas yang tinggi. Adapun teknologi yang rutin akan membentuk iklim organisasi yang kurang baik sebab terlalu fokus pada orientasi.

### 3) Lingkungan Luar

Kondisi lingkungan luar organisasi yang diluar jangkauan kerja organisasi akan mempengaruhi iklim organisasi. Seperti, krisis moneter yang memberikan dampak pada organisasi untuk mem-PHK karyawannya. Kondisi demikian berpengaruh pada psikologis karyawan yang tidak terkena PHK. Akibatnya produktifitas karyawan berkurang sebab kecemasan-kecemasan yang timbul didiri karyawan.

### 4) Kebijakan dan praktek manajemen

Pemimpin yang memberikan otonomi dan identitas pekerjaan pada karyawannya akan lebih berhasil menciptakan iklim organisasi yang mengarah pada prestasi dibandingkan pemimpin yang fokus pada peraturan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa aspek iklim organisasi terdiri dari empat aspek, diantaranya struktur kebijakan organisasi, teknologi, lingkungan luar dan kebijakan dan praktek manajemen. Aspek ini yang akan digunakan pada subjek penelitian, karena memiliki karakteristik yang sama terhadap subjek penelitian.

## 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Mondy (1980) mengungkapkan bahwa ada empat faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, antara lain:

- 1) Kelompok kerja, yang terdiri dari kesepakatan, moral kerja, kesejawatan.

- 2) Pengawasan manajer, antara lain berupa penekanan pada hasil dan tingkat kepercayaan.
- 3) Karakteristik organisasi yang terdiri dari ukuran (besar kecilnya organisasi), kekompakan organisasi, keformalan dalam organisasi dan otonomi.
- 4) Proses administrasi antara lain terdiri dari sistem penghargaan dan sistem komunikasi.

Selain itu, Robbins (dalam Idrus, 2006) menjelaskan beberapa hal yang dinyatakannya sebagai faktor-faktor iklim organisasi yakni:

- 1) *Individual initiative*, yaitu tingkat tanggung jawab dan kemandirian yang dimiliki tiap anggota.
- 2) *Risk tolerance*, tingkat resiko yang boleh atau mungkin dipikul oleh anggotanya untuk mendorong mereka menjadi *agresif, inovatif*, dan berani mengambil resiko.
- 3) *Integration*, tingkat unit-unit kerja dalam organisasi yang mendorong untuk beroperasi dalam koordinasi yang baik.
- 4) *Management support*, tingkat kejelasan komunikasi, bantuan dan dukungan yang disediakan manajemen terhadap unit kerja di bawahnya.
- 5) *Control*, sejumlah aturan/peraturan dan sejumlah pengawasan yang digunakan untuk mengatur dan mengawasi perilaku karyawan.
- 6) *Identity*, tingkat identifikasi diri tiap anggota organisasi secara keseluruhan melebihi group kerja atau bidang profesi masing-masing.

- 7) *Rewards*, tingkat alokasi dan penghargaan (promosi jabatan dan honor) berdasarkan kinerja pegawai sebagai lawan dari senioritas, anakmas dan lain-lain.
- 8) *Conflict tolerance*, tingkat toleransi terhadap konflik dan kritik keterbukaan yang muncul dalam organisasi.
- 9) *Communications patters*, tingkat keterbatasan komunikasi dalam organisasi yang sesuai otoritas pada hirarki formal.

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi dapat disimpulkan menurut Mondy (1980) yaitu kelompok kerja, pengawasan manajer, karakteristik organisasi dan proses administrasi. Sedangkan Robbins membagi menjadi delapan bagian, diantaranya *individual initiative, risk tolerance, integration, management support, control, identity, rewards, conflict tolerance*, dan *communication patters*.

#### **D. Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo**

Setiap lembaga organisasi memiliki kinerja agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan pada setiap organisasi. Hal ini dikatakan bahwa kinerja bukan kata yang sama sekali baru dan dewasa ini telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan organisasi/perusahaan dan semua orang yang terlibat didalamnya. Meski sudah dikenal dan dipraktikkan cukup lama, baru sekitar tahun 1950an, pasca Perang Dunia II, isu tentang kinerja terutama yang terkait dengan masalah penilaian, pengukuran, dan evaluasi kinerja mulai memperoleh perhatian serius dari berbagai kalangan, salah satunya adalah

rumah sakit. Secara rasional, bagi sebuah organisasi atau perusahaan kinerja menjadi tolok ukur untuk mengetahui capaian-capaian organisasi, sejauh mana capaian-capaian tersebut sejalan (Sobirin, 2007).

Neely et al (1995) mengatakan kinerja sama dengan efektifitas dan efisiensi. Efektivitas dan efisiensi tidak lain adalah hasil dari suatu tindakan. Hal ini juga dikemukakan oleh Baird (1986) dikutip oleh Lebas dan Euske (2004) yang mengaskan bahwa kinerja bukan sebuah kejadian melainkan sesuatu yang berorientasi tindakan. Artinya kinerja adalah upaya untuk menghasilkan sesuatu, bukan hasilnya (Sobirin, 2007). Agar para karyawan dapat memenuhi dan mencapai kinerjanya dengan baik, maka pentingnya para karyawan memiliki keterikatan dalam bekerja.

Keterikatan karyawan termasuk dalam faktor dukungan organisasional pada kinerja karyawan. Schaufeli dan Bakker (2004) menjelaskan keterikatan karyawan adalah pemikiran positif, yaitu pemikiran untuk menyelesaikan hal yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan *vigor* (resilensi energi dan mental ketika bekerja), *dedication* (berpartisipasi dalam pekerjaan mengalami rasa antusiasme dan tantangan), dan *absorption* (konsentrasi dan senang dalam bekerja).

Penelitian Auzi dan Soeling (2013) menyebutkan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan non-manajerial PT. Chandra Sakti Utama Leasing (Jakarta). Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki keterikatan dengan instansi atau organisasi akan

memberikan usaha yang lebih, waktu yang lebih dan inisiatif dalam berkontribusi di organisasinya.

Selain keterikatan karyawan, iklim organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi dukungan organisasional. Perlu difahami bahwa iklim organisasi dikatakan oleh Steers (1985) merupakan lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Hasil penelitian Sri dan Maryono (2012) menyebutkan bahwa salah satu aspek dari situasi UPU Perpustakaan UGM adalah iklim organisasi, dimana melalui iklim kinerja yang kondusif, sejuk dan harmonis dapat meningkatkan kinerja pustakawan. Sebuah penelitian terapan pernah dilakukan oleh Risetiawan (2002), untuk mengidentifikasi dan menguji pengaruh iklim organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Blora. Hasil penelitian ini menunjukkan tingginya motivasi dan kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang kondusif dan bahwa variable iklim organisasi yang kondusif berkontribusi lebih besar dibandingkan variabel motivasi.

Hasil penelitian Emma (2015) menunjukkan bahwa iklim organisasi merupakan prediktor yang signifikan bagi keterikatan karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk lingkungan dimana penelitian diadakan, faktor iklim organisasi memegang peranan yang dominan dalam menentukan keterikatan karyawan. Penelitian lain berdasarkan studi yang dilakukan oleh

Putter (2010), iklim organisasi berkorelasi secara signifikan dengan keterikatan karyawan, dimana ditemukan bahwa iklim organisasi yang dipersepsi menyenangkan menyebabkan keterikatan karyawan berada pada level yang lebih tinggi. Dimensi iklim organisasi yang paling tinggi memprediksi keterikatan karyawan adalah dimensi tanggung jawab. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa keterikatan karyawan dapat distimulasi paling baik dengan cara meningkatkan persepsi terhadap tanggung jawab. Artinya memberikan pegawai otoritas, informasi, dan fasilitas yang mendukung pekerjaan, akan menjadi hal yang paling efektif untuk meningkatkan keterikatan karyawan.

Berdasarkan hal ini, memungkinkan adanya pengaruh keterikatan karyawan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

#### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian yang diajukan peneliti yaitu:

Hipotesis 1 : Keterikatan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo.

Hipotesis 2 : Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo.

Hipotesis 3 : Keterikatan karyawan dan iklim organisasi berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010).

Ada dua jenis variabel, yaitu variabel *independent* dan variabel *dependent*:

a. Variabel *independent* (bebas)

Adalah variabel yang dipengaruhi / menjadi akibat karena adanya variabel bebas, dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah iklim organisasi dan keterikatan karyawan.

b. Variabel *dependent* (terikat)

Adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya / berubahnya variabel terikat, dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

#### B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

a) Keterikatan karyawan

Keterikatan karyawan adalah kesadaran yang dimiliki seseorang dalam bekerja untuk meningkatkan kinerjanya agar mendapatkan keuntungan organisasi.

b) **Iklm organisasi**

Iklm organisasi adalah kondisi internal seseorang yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku dalam kinerja yang dilakukannya.

c) **Kinerja karyawan**

Kinerja karyawan adalah kesanggupan seseorang dalam menjalankan tugas yang diberikan pada sebuah organisasi berdasarkan kemampuan yang dimiliki dan keinginan untuk berprestasi.

### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

#### **1. Populasi**

Populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti dan yang nantinya akan dikenai generalisasi. Sedangkan Arikunto (2006) menjelaskan populasi adalah keseluruhan subyek penelitian.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan seluruh cabang yang akan diteliti serta memiliki karakteristik yang sama. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 110 karyawan pada Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo.

#### **2. Sampel**

Arikunto (2010) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan Sugiyono (2014) berpendapat sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Sampel dalam penelitian ini adalah 110 orang.

#### **D. Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun pada seluruh proses penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan teknik regresi berganda. Penelitian kuantitatif banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran data, penafsiran terhadap data tersebut, serta hasilnya (Arikunto, 2002). Creswel menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya terwujud bilangan, yang dianalisis menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variable tertentu mempengaruhi variable yang lain (Alsa, 2004).

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Pengumpulan data merupakan langkah yang penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. (Siregar, 2013). Widayat (2004) menjelaskan data merupakan

informasi-informasi mengenai karakteristik dari suatu obyek (orang atau benda) untuk keperluan penelitian. Bila dilihat dari sumbernya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data sedangkan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2009).

### 1. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan tentang keterikatan karyawan, iklim organisasi, dan kinerja karyawan. Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Arikunto, 2010).

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Siregar, 2010).

**Tabel 3. 1 Kategori Jawaban**

<b>No.</b>	<b>Kategori Jawaban</b>	<b>Skor</b>
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

Sumber: Siregar (2010)

Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan skala. Skala yang digunakan mewakili pengukuran masing-masing variabel.

### 1. Skala Kinerja Karyawan

Skala kinerja karyawan diambil dari teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2006) dan dikembangkan sendiri oleh peneliti menjadi sebuah aitem-aitem yang berjumlah 12 aitem dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3. 2 Blue Print Kinerja Karyawan**

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
Kinerja Karyawan	Kuantitas	Pencapaian sasaran	19,20,21,24	22,23	6
	Kualitas	Selera individu, tidak mudah diukur, mampu dirasakan, dilihat dan diraba	25,26,27	28	4
	Ketepatan waktu	Menggunakan dengan optimal	29,30		2
<b>Total</b>					<b>12</b>

### 2. Skala Keterikatan Karyawan

Skala keterikatan karyawan diambil dari teori yang dikemukakan oleh Backer (2010) dan dikembangkan sendiri oleh peneliti menjadi sebuah aitem-aitem berjumlah 17 aitem.

Tabel 3. 3 *Blue Print* Keterikatan Karyawan

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
Keterikatan Karyawan	<i>Vigor</i>	Mengetahui apa yang diharapkan dari pekerjaan	1	13	2
		Pendapat didengar dalam lingkungan kerja	7		1
		Perasaan rekan kerja memiliki komitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas	9		1
		Adanya kepedulian seseorang dalam lingkungan kerja	5	17	2
		Adanya orang dalam lingkungan kerja mendorong perkembangan individu	6		1
	<i>Dedication</i>	Menerima penghargaan atau pujian karena mengerjakan pekerjaan dengan baik	4	15, 16	3
		Mempunyai teman baik di lingkungan kerja	10		1
		Seseorang menanyakan/membicarakan tentang perkembangan	11		1
	<i>Absorption</i>	Memiliki kesempatan dalam bekerja, mengerjakan apa yang dikerjakan secara baik setiap hari	3		1
		Misi dan tujuan perusahaan membuat pekerjaannya penting	8		1
		Memiliki keuntungan untuk belajar dan tumbuh dalam lingkungan kerja	12		1
	<b>Total</b>				

### 3. Skala Iklim Organisasi

Skala iklim organisasi yang disampaikan oleh Steers (1985) dan aitem-aitemnya berjumlah 18 dikembangkan sendiri oleh peneliti.

**Tabel 3. 4 Blue Print Iklim Organisasi**

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			F	UF	
Iklim Organisasi	Struktur kebijakan organisasi	Proses birokrasi dan penempatan pegawai	1,2,3	4,5	5
	Teknologi	Penggunaan teknologi dan kreatifitas	6,7,8	9,10	5
	Kebijakan praktek manajemen	Kebijakan-kebijakan dan sistem kerja	11,12,13	14	4
	Lingkungan luar	Situasi sosial di luar organisasi	15,16,17	18	4
<b>Total</b>					<b>18</b>

### 2. Data Sekunder

Dalam penelitian ini data sekunder yaitu data karyawan yang diperoleh dari Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas penelitian ini

menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Pengujian dengan dibantu oleh aplikasi SPSS 23.0 *for Windows*. Data dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikan  $> 0,05$  ( yang telah ditetapkan) (Tahir, 2011).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap. Cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik *glejser* dan dibantu oleh aplikasi SPSS 23.0 *for Windows*. Jika ada titik pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ma'arif, 2013).

c. Uji Multikolineritas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi yang kuat di antara variabel-variabel independen yang diikutsertakan dalam pembentukan model regresi. Cara mendeteksi apakah model regresi linier mengalami multikolinearitas dalam penelitian ini menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dibantu oleh aplikasi SPSS 23.0 *for Windows*, untuk masing-masing variabel

independen, yaitu jika suatu variabel independen mempunyai nilai  $VIF > 10$  berarti telah terjadi multikolinearitas (Santoso, 2009).

## 2. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur (*a valid measure if it successfully measure the phenomenon*). Pengujian validitas dalam penelitian ini dibantu oleh aplikasi SPSS 23.0 for Windows. Suatu instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi *product moment*  $\geq r$  tabel dan dikatakan tidak valid apabila koefisien korelasi *product moment*  $< r$  tabel (Siregar, 2013).

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Teknik yang digunakan mengukur reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *alpha Cronbach* dan dibantu oleh aplikasi SPSS 23.0 for Windows. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, jika koefisien reliabilitas  $r > 0,6$  (Siregar, 2013).

c. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel terikat (*dependent*) (Siregar, 2013). Bentuk persamaan dari regresi linier berganda pada penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel bebas (*independent*) yang meliputi keterikatan karyawan ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan bentuk persamaan sebagai berikut (Misbahuddin dan Iqbal, 2013) :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan:

$Y$  = Kinerja karyawan

$X_1$  = Variabel keterikatan karyawan

$X_2$  = Variabel iklim organisai

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2$ , = koefisien regresi

### 3. Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis 1 dan 2 menggunakan Uji-t

Uji-t digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan dan arah hubungan dua variabel (Sanusi, 2013). Uji t dalam penelitian ini dibantu oleh aplikasi SPSS 23.0 *for Windows* dan dengan  $\alpha = 5\%$  (yang telah ditetapkan). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel keterikatan karyawan ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ )

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut hipotesis 1 dan 2 :

H<sub>1</sub>: Ada pengaruh positif keterikatan karyawan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

H<sub>2</sub>: Ada pengaruh positif iklim organisasi (X<sub>2</sub>), terhadap kinerja karyawan (Y).

Berikut kriteria uji t: Jika,  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima (Misbahuddin dan Iqbal, 2013).

b. Uji Hipotesis 3 menggunakan Uji serentak/F

Uji F digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara 2 variabel atau lebih, serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel (Siregar, 2013). Uji F dalam penelitian ini dibantu oleh aplikasi SPSS 23.0 *for Windows* dan dengan  $\alpha = 5\%$  (yang telah ditetapkan). Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel keterikatan karyawan (X<sub>1</sub>), iklim organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan (Y). Berikut hipotesis 3 (H<sub>3</sub>):

H<sub>3</sub>: Keterikatan karyawan (X<sub>1</sub>) dan iklim organisasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh secara serentak terhadap kinerja karyawan (Y).

Kriteria uji F: Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka hipotesis diterima. (Misbahuddin dan Iqbal, 2013).

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Pelaksanaan Penelitian**

##### **1. Gambaran Lokasi Penelitian**

Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo adalah rumah sakit swasta yang pada awal berdirinya adalah sebuah klinik swasta. Klinik Sehat didirikan sejak tanggal 23 Agustus 2012. Pada awal berdirinya, hanya melayani rawat inap, rawat jalan, dan apotek dengan adanya SK Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Situbondo 050/0365/431.301.5/2013. Klinik Sehat menjadi Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo dengan SK Bupati Situbondo No: 118/327/P/006.2/2015 tentang Izin Operasional Tetap Penyelenggaraan Rumah Sakit Umum Mitra Sehat Kabupaten Situbondo, yang ditambah dengan pelayanan operatif dan poli dokter spesialis.

Berdiri di lokasi yang strategis di pusat kota, yaitu Desa Curah Jeru Kecamatan Panji, serta jalan menuju RS Mitra Sehat yakni jalan A. Yani merupakan jalan pantura Jawa – Bali, ditambah letaknya juga di tengah pemukiman. Rumah Sakit Mitra Sehat mempunyai prinsip melayani masyarakat ekonomi bawah, namun dengan disertai dengan kualitas yang baik.

## 2. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dilaksanakan pada:

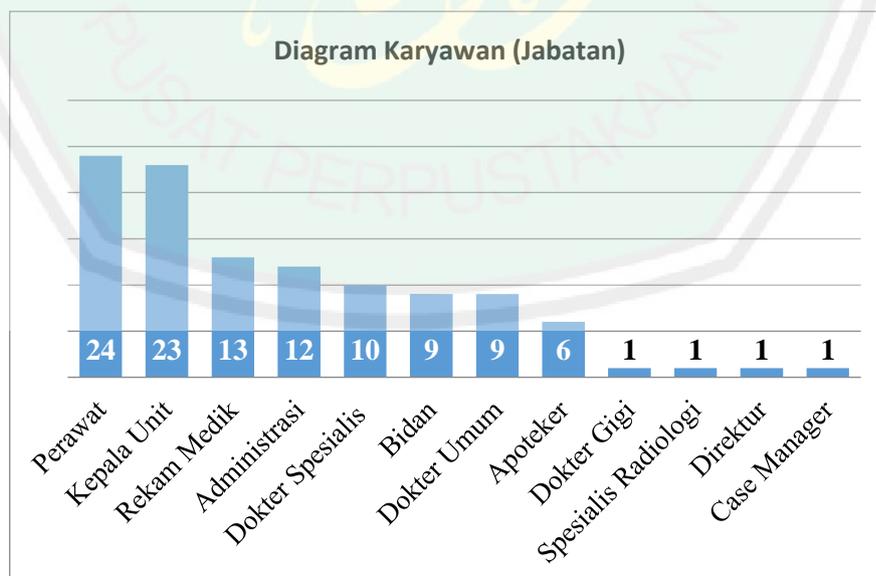
Hari/Tanggal : Kamis, 28 Juni 2018

Pukul : 11.00 – 14.00 WIB

## 3. Jumlah Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo. Jumlah subjek penelitian ini adalah 110 karyawan yang merupakan jumlah seluruh karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo. Karyawan terdiri dari 24 perawat, 23 kepala unit, 13 rekam medic, 12 administrasi, 10 dokter spesialis, 9 dokter umum, 9 bidan, 6 apoteker, 1 dokter gigi, 1 spesialis radiologi, 1 direktur, dan 1 *case manager*.

**Tabel 4. 1 Diagram Karyawan berdasarkan Jabatan**



**Tabel 4. 2 Diagram Karyawan berdasarkan Lama Bekerja**

Lama bekerja karyawan RS Mitra Sehat Situbondo terdiri dari 40 karyawan sudah bekerja selama 2 tahun, 28 karyawan bekerja selama 1 tahun, 19 karyawan selama 3 tahun, 9 karyawan selama 6 tahun, 7 karyawan bekerja selama 5 tahun, dan 7 karyawan bekerja selama 4 tahun.

#### 4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Sebelum peneliti mengadakan penelitian, ada beberapa hal yang berkaitan dengan persyaratan administrasi yang harus dipenuhi sehubungan dengan prosedur perijinan penelitian, diantaranya adalah:

- 1) Pengajuan permohonan penelitian dengan menyertakan surat permohonan melakukan penelitian kepada Direktur Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo pada tanggal 28 Juni 2018.
- 2) Selanjutnya peneliti melakukan tahap berikutnya, yaitu mengkonfirmasi kepada kepala bagian terkait permohonan ijin melakukan penelitian skripsi dan menyebar kuesioner.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Berdasarkan nilai Kolmogorov – Smirnov untuk variabel keterikatan karyawan 1.136 dengan probabilitas signifikansi 0.055, variabel iklim organisasi 0.614 dengan probabilitas signifikansi 0.757, dan variabel kinerja karyawan 1.071 dengan signifikansi 0.198. Oleh karena probabilitas signifikansi nilainya di atas  $\alpha = 0.05$  hal ini berarti data berdistribusi normal.

**Tabel 4. 3 Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Keterikatan Karyawan	Iklim Organisasi	Kinerja Karyawan
N		110	110	110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	63.92	64.39	40.71
	Std. Deviation	6.788	6.332	7.239
	Most Extreme			
Differences	Absolute	.136	.114	.111
	Positive	.136	.114	.111
	Negative	-.076	-.053	-.097
Test Statistic		1.136	.614	1.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.055	.757	.198

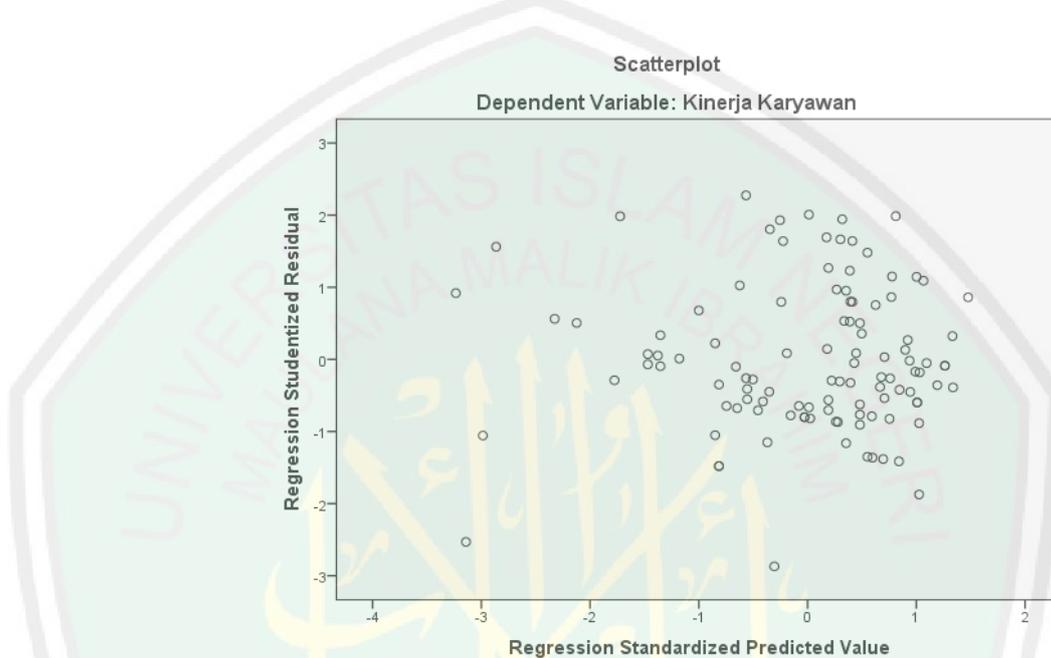
a. Test distribution is Normal.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara tersebar acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi

pengaruh keterikatan karyawan dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan.

**Grafik 4. 1 Uji Heterokedastisitas**



c. Uji Multikolinieritas

Melihat hasil besaran korelasi antar variabel independen tampak bahwa variabel iklim organisasi memiliki tingkat korelasi sebesar -0.108 dengan variabel keterikatan kerja atau sekitar 10%. Oleh karena korelasi ini masih jauh di bawah 95%, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**Tabel 4. 4 Uji Multikolinieritas**

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Iklim Organisasi	Keterikatan Karyawan
1	Correlations	Iklim Organisasi	1.000
		Keterikatan Karyawan	-.108
	Covariances	Iklim Organisasi	.012
			-.001

	Keterikatan Karyawan	-0.001	.010
--	----------------------	--------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	56.378	9.039		6.237	.000		
	Keterikatan Karyawan	-.219	.101	-.205	2.156	.033	.988	1.012
	Iklim Organisasi	-.026	.109	-.023	-.241	.810	.988	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan nilai *tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faptor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen pada model ini.

## 2. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Untuk menguji apakah masing-masing aitem pada variabel-variabel tersebut valid atau tidak, kita lihat tampilan output *Cronbach's Alpha* pada kolom *Corrected Item – Correlation* baik pada variabel keterikatan karyawan, iklim organisasi, maupun

kinerja karyawan. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table dan nilai positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid (Gozali, 2001). Berdasarkan data tersebut, ditemukan rata-rata  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel (0.1865). Dimana pada aitem variabel keterikatan kerja, seluruh aitemnya (17 aitem) dinyatakan valid.

Pada variabel iklim organisasi, terdapat 3 aitem yang dinyatakan tidak valid dikarenakan  $r$ -hitung kurang dari  $r$ -tabel, diantaranya aitem  $X_{2.9}$  sebesar 0.096,  $X_{2.12}$  sebesar 0.155, dan  $X_{2.15}$  sebesar  $0.032 \leq 0.1865$ , sehingga terdapat 15 aitem yang dinyatakan valid.

Sedangkan pada variabel kinerja karyawan, ditemukan rata-rata  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel (0.1865). Dimana pada aitem variabel keterikatan kerja, seluruh aitemnya (12 aitem) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Nunnally (1994) menyatakan, suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $> 0.70$ . Berdasarkan tampilan output SPSS, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel keterikatan karyawan, iklim organisasi, dan kinerja karyawan dinyatakan reliable.

**Tabel 4. 5 Uji Reliabilitas**

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</b>	<b>N of Items</b>
Keterikatan Karyawan	.824	.829	17
Iklim Organisasi	.797	.809	15

Kinerja Karyawan	.857	.867	12
------------------	------	------	----

c. Uji Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Dari tabel koefisien determinasi (model summary) diperoleh nilai  $R=0.909$ , artinya variabel keterikatan karyawan dan iklim organisasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kemampuan mempengaruhi sebesar 83%. Sisanya sebesar 17% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Tabel 4. 6 Tabel Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 <sup>a</sup>	.844	.826	1.146

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Keterikatan Karyawan

Data di bawah ini menunjukkan bahwa nilai Sig. untuk keterikatan kerja adalah sebesar 0.033 ( $p<0.05$ ) maka **hipotesis 1 diterima**, artinya variabel keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan nilai Sig. untuk iklim organisasi sebesar 0.010 ( $p<0.05$ ) maka **hipotesis 2 diterima**, artinya variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. 7 Tabel Uji-t (Uji Signifikansi Parameter Individual)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.378	9.039		6.237	.000
	Keterikatan Karyawan	-.219	.101	-.205	-2.156	.033
	Iklm Organisasi	-.026	.109	-.023	-.241	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel di bawah ini, didapatkan nilai Sig. F sebesar 0.012 ( $p < 0.05$ ) maka **hipotesis 3 diterima** dan dapat disimpulkan bahwa variabel keterikatan kerja dan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. 8 Tabel Uji F (Uji Signifikansi Simultan)**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1049.020	2	524.510	112.438	.012 <sup>b</sup>
	Residual	541.634	107	5.062		
	Total	6761.711	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Iklm Organisasi, Keterikatan Karyawan

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh Keterikatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo

Dari hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan antara keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo ( $\text{Sig.} = 0.033 < 0.05$ ), dengan kemampuan mempengaruhi sebesar 83% (tabel 4.9).

Penelitian yang dilakukan Nabilah dan Sembiring (2014), dimana keterikatan karyawan memiliki pengaruh sebesar 76.6% terhadap kinerja karyawan dan bahkan ada yang mencapai 81.81%. Apabila di dalam perusahaan/organisasi keterikatan karyawan berjalan dengan baik maka dapat mempengaruhi performa kerja perusahaan ke arah positif.

Karyawan yang memiliki keterikatan akan termotivasi untuk memberikan usaha terbaiknya (Marciano 2010 dalam Lewiuci dan Ronny, 2016). Sebaliknya hasil dari rendahnya keterikatan karyawan tidak hanya berdampak pada kinerja tetapi juga meningkatkan keinginan berpindah, menurunkan kepuasan pelayanan pelanggan dan meningkatkan ketidakhadiran (Cataldo 2011, dalam Lewiuci dan Ronny, 2016). Faktor keterikatan karyawan ini juga dapat mendorong karyawan untuk melakukan usaha yang maksimal melebihi yang diharapkan. Bahkan

faktor keterikatan ini juga dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan/instansi tempatnya bekerja.

Pada dasarnya keterikatan karyawan merupakan konstruksi level individu, dimana akan mempengaruhi secara positif ketika dampaknya dirasakan terlebih dahulu, artinya keterikatan karyawan memberikan dampak positif pada kinerja organisasi, setelah keterikatan karyawan memberikan dampak pada kinerja karyawan terlebih dahulu. Sebab itu, dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim, dan organisasi.

## **2. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo**

Dalam penelitian ini ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di RS Mitra Sehat Situbondo (Sig. = 0.010 < 0.05). Dalam penelitian terdahulu juga ditemukan fakta yang sama oleh Risetiawan (2002) dimana iklim organisasi yang kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Blora. Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan harus dapat mempertimbangkan berbagai faktor yang mendukung, baik faktor internal maupun eksternal perusahaan. Salah satu faktor internal yang penting untuk dipertimbangkan adalah iklim organisasi.

Persepsi individu yang diwarnai harapan dan pengalamannya tentang iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dijelaskan dengan pemikiran bahwa dalam *setting* sosial yang luas, munculnya tingkah laku disebabkan oleh hal yang kompleks. Hal ini sejalan dengan pernyataan Maier (1965) bahwa bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya tergantung baik pada kemampuannya maupun keinginannya atau motivasinya untuk bekerja.

Lingkungan kerja di RS Mitra Sehat Situbondo terdapat berbagai stimulus berupa kondisi-kondisi kerja seperti, bentuk atau karakteristik pekerjaan, peraturan, pemberian imbalan dan sebagainya. Disadari atau tidak setiap karyawan rumah sakit akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat di lingkungan tempatnya bekerja. Kondisi-kondisi tersebut akan dirasakan secara subjektif oleh karyawan.

Karakteristik masing-masing karyawan seperti kebutuhan, nilai, sikap, dan pengalaman unik individu juga akan turut mempengaruhi persepsi masing-masing karyawan terhadap berbagai aspek yang terdapat di dalam kondisi kerjanya. Hal ini memberikan kemungkinan terbentuknya penghayatan iklim organisasi yang berbeda oleh masing-masing karyawan.

Persepsi karyawan ini memberikan gambaran mengenai kondisi kerja yang dirasakan, secara teoritis Litwin dan Stringer (1968) mengungkapkan bahwa iklim membentuk tentang konsekuensi apa yang akan mengikuti suatu aktivitas tertentu. Dengan kata lain, persepsi

terhadap iklim organisasi memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengantisipasi kondisi yang dihadapinya di lingkungan kerja. Kondisi yang dihadapi oleh karyawan akan menimbulkan asosiasi antara kondisi kerja dengan perasaan mengenai kondisi-kondisi tersebut. Hal ini dapat menimbulkan dorongan atau kekuatan bagi karyawan untuk menampilkan tingkah laku kerja.

### **3. Pengaruh Keterikatan Karyawan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo**

Berdasarkan hasil perhitungan uji F diperoleh bahwa F-hitung sebesar 112.438 dengan signifikansi 0.012 yang mengindikasikan bahwa hipotesis ke tiga peneliti diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan antara keterikatan karyawan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo.

Kinerja karyawan akan baik jika dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan kesempatan (Robbins, 2001). Ketiga hal tersebut memiliki hubungan yang kuat antara satu dengan yang lainnya. Sedangkan secara individu kinerja karyawan dipengaruhi oleh harapan mengenai imbalan; dorongan; kemampuan, kebutuhan, dan sifat; persepsi terhadap tugas; imbalan internal dan eksternal; dan persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja (Donnelly, 1994 dalam Sinambela, 2012).

Nilai koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya pengaruh keterikatan karyawan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 83% artinya pengaruh langsung keterikatan karyawan dan iklim

organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo sebesar 83% sedangkan sisanya 17% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa keterikatan karyawan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sangat tinggi.

Penelitian lain berdasarkan studi yang dilakukan oleh Putter (2010), iklim organisasi berkorelasi secara signifikan dengan keterikatan karyawan, dimana ketika iklim organisasi dipersepsikan secara menyenangkan menyebabkan keterikatan karyawan berada pada level yang lebih tinggi. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat apabila didukung oleh keterikatan karyawan dan iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil data pada bab IV, maka peneliti membuat kesimpulan bahwa:

1. Keterikatan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya keterikatan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya iklim organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan karyawan dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam menyelesaikan sesuatu hal yang berkaitan dengan kedua variabel tersebut dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan harus dilakukan secara bersama-sama.

#### **B. Saran**

Saran yang diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini bisa menjadi masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan keterikatan karyawan, iklim organisasi, dan kinerja

karyawan sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo.

2. Badi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan tentang pengaruh keterikatan karyawan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dilakukan penelitian lanjutan mengenai sejauh mana pengaruh masing-masing dimensi iklim organisasi terhadap aspek-aspek kinerja, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih rinci mengenai kontribusi terhadap kinerja.

Penelitian ini masih dimungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut. Sehingga bagi peneliti, hasil penelitian ini masih dapat dikembangkan lagi dan selanjutnya akan lebih baik dan komprehensif dengan menambahkan variabel yang terkait dengan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alsa, A. (2004). *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif serta Kombinasinya dalam Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Auzi, A & Soeling D. P. (2013). Pengaruh Keterikatan karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. Chandra Sakti Utama Leasing Jakarta. Fisip UI.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Emma, A. D. (2015). Hubungan antara Persepsi Pegawai tentang Iklim Organisasi dengan Employee Engagemnt. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol XII. No.1.
- Aryansah, I dan Erika K. S. (2013). Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Humanitas*, Vol X. No. 1.
- Bakker dan Schaufeli. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*.
- Becker., Brian E., Mark A. H. D. U (2009). *Mengaitkan Manusia, Strategi dan Kinerja*. Penerbit Erlangga: PT Gelora Aksara Pratama.
- Cook, A. L. (2008). Job Satisfaction and Job Performance: Is the Relationship Spurious? (Degree of Master of Science, Texas A & M University).
- Davis, K & Newstorm, J.W. (1996). *Perilaku dalam organisasi*, Terjemahan Agus Dharma Edisi 1. Jakarta: Salemba.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Pnerbit Universitas Diponegoro.
- Fuad, M, dkk. (2006). *Pengantar Bisnis*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Idrus, M. (2006). Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro Vol. 3 No. 1*.
- Jankingthong, K., & Suthinee, R. (2012). Factors Affecting Job Performance: A Review of Literature. *Journal of Social Sciences, Humanities and Arts: Silpakorn University*. Vol. 12 (2) : 115-127.
- Sri, J & Maryono. (2012). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pustakawan UGM*. "Sangkakala". Edisi ke-12.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*. Vol 33, PP. 692-724.
- Lewiuci, P. G dan Ronny, H. M. (2016). Pengaruh Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan keluarga Produsen Senapan Angin. *Jurnal Agora*. Vol.4, No.2.
- Litwin, G. H & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
- Ma'arif, Samsul. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Macey, William H., Schneider, Benyamin., Barbera, Karen M., Young, Scott A, (2009). *Work Engagement, Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. United Kingdom.
- Maier, N. R. F. (1965). *Psychology in Industry*. Boston: Houghton Mifflin.
- Markos, S & Sandhya, S. (2010). Work Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5 No. 12.
- Mathis, R.L & J.H. Jackson. (2006) *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Misbahudin & Iqbal, H. (2013). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Askara.
- Mondy, R. W. (1980). *Management, Concept and Practice*. Boston: Allyn and Bacon Inc.

- Mujiasih, E & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan Work Enggagement melalui Gaya Kepemimpinan Transforasional dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*. Hal. 3-8.
- Prawirasentomo, S. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif dalam Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta: BPFE.
- Putter, L. (2010). Organizational Climate and Performance: 'The relation between organizational climate and performance and an investigation of the antecedents of organizational climate'. Delft University Of Technology.
- Nabilah, R & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Keterikatan karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telkom Indonesi, TBK. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol.14-No.1
- Risetiawan, E. B. (2002). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap kKnerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Blora. Masters thesis, Program Pascasarjana UNDIP.
- Rivai, V & Basri, F. A. (2005). *Performance Appraisal system yang tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2001). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sanusi, A. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, S. (2009). *Panduan Lengkap Menguasai Statistik dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Siregar, S. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.
- Sobirin, Ahmad. (2007). *Budaya Organisasi (Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi)*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKN.

- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Steers, R. M. (1985). *Efektivitas Organisasi*. Penerjemah Magdalena. Jakarta: Erlangga.
- Tahir, Muh. (2011). *Pengantar Metodologi Penelitian Pendidikan*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Toulson, P & Mike, S. (1994). The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices. *Journal of Public Personnel Management*. Vol. 23, Issue 3.
- Widayat. (2004). *Metode Penelitian Pemasaran*. Malang: CV. Cahaya Press.
- Wirawan. (2008). *Budaya dan iklim organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.



# LAMPIRAN

**Lampiran 1. Naskah Publikasi****KINERJA KARYAWAN DITINJAU DARI KETERIKATAN  
KARYAWAN DAN IKLIM ORGANISASI**

Haris Hanifah

Retno Mangestuti

Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim

Malang

[hariskanzah@gmail.com](mailto:hariskanzah@gmail.com) 089673976459

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pengaruh keterikatan karyawan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo baik secara individual (uji t) maupun bersama-sama/serentak (uji F). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik regresi berganda, dengan 110 subjek.

Dari hasil penelitian terdapat beberapa kesimpulan, diantaranya keterikatan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo sebesar  $\text{Sig.} = 0.033 < 0.05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya keterikatan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo  $\text{Sig.} = 0.010 < 0.05$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya iklim organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, Serta terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan karyawan dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan uji F diperoleh bahwa F-hitung sebesar 112.438 dengan signifikansi 0.012. Sehingga dalam menyelesaikan sesuatu hal yang berkaitan dengan kedua variabel tersebut dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan harus dilakukan secara bersama-sama

Keyword: *Keterikatan Karyawan, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan*

## Pendahuluan

Rivai dan Basri (2005) menjelaskan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Pandangan yang demikian menekankan pada proses kinerja seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dan mengerti akan ketentuan yang harus dicapai. Hal ini perlu adanya penyesuaian kemampuan individu dengan keahlian tertentu dalam melaksanakan tanggungjawabnya. Keoptimalan sumber daya manusia dalam kinerjanya akan menunjang kualitas dan performa organisasi. Penelitian Jankingthong dan Rurkkhum (2012) menunjukkan faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain kepemimpinan transformasional, *work engagement*, *Public Service Motivation* (PSM) dan keadilan organisasi. Markos (2010) menjelaskan *work engagement* pada karyawan adalah konstruk luas yang menyentuh hampir semua bagian dari aspek manajemen sumber daya manusia hingga sekarang. Secara tidak langsung, saat keterikatan karyawan diterapkan oleh karyawan maka aspek-aspek peningkatan produktivitas perusahaan akan ikut terpengaruhi ke arah yang positif.

Karyawan yang terikat akan lebih tekun dalam memberikan kontribusi maksimal terhadap organisasi dan timbul rasa memiliki untuk membela organisasi. Menjalin hubungan emosional dengan antar karyawan dan kepada pimpinan merupakan cara yang tepat untuk membangun rasa aman dan kepuasan dalam bekerja. Saling adanya kerjasama antar karyawan dengan civitas perusahaan akan memudahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal demikian adalah salah satu faktor dari iklim organisasi yang kondusif.

Davis (1996) menjelaskan iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang mana setiap anggota melakukan pekerjaannya. Iklim organisasi tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi iklim hadir seperti udara dalam suatu ruangan yang mampu mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Litwin dan Stringer (dalam Toulson dan Smith, 1994) memaknai iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung, memiliki pengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana lingkungan kerja diasumsikan akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan. Litwin dan Stringer menjabarkan lima dimensi dari iklim organisasi, yaitu tanggung jawab (*responsibility*), identitas (*identity*), kehangatan (*warmth*), dukungan (*support*), dan konflik (*conflict*). Saat iklim organisasi buruk maka dapat dipastikan sikap, perilaku bahkan kinerja setiap anggota tidak akan maksimal.

Berdasarkan uraian di atas penulis akan melanjutkan penelitian lebih mendalam, objek yang dipilih adalah karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo. Hasil observasi tidak langsung maupun wawancara informal yang dilakukan oleh peneliti, terdapat fenomena yang menarik untuk diteliti pada Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo terhadap kinerja karyawan. Fenomena kondisi karyawan yang bekerja di rumah sakit tersebut silih berganti atau berhenti mulai dari karyawan biasa hingga dokter, namun target pencapaian rumah sakit yang dicanangkan dalam program kerja rumah sakit tersebut bisa direalisasikan. Hal ini mengingat bahwa sangat strategisnya faktor keterikatan karyawan dan iklim organisasi yang menjadi salah satu bentuk agar para karyawan bertahan dalam kinerja yang dimilikinya. Keterikatan karyawan pada Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo adalah dengan adanya jabatan yang pegang oleh para karyawan berdasarkan kompetensi yang dimilikinya sebagai bentuk kedudukan karyawan pada rumah sakit tersebut. Hal ini telah diberikan

sejak para karyawan diterima untuk bekerja di rumah sakit Mitra Sehat Situbondo. Selain itu iklim organisasi yang ada pada rumah sakit Mitra Sehat Situbondo memiliki perilaku dan kepribadian yang hangat dari para karyawan rumah sakit tersebut. Sebagaimana yang telah di jelaskan oleh salah satu pasien dengan menulis kolom komentar di media sosial milik rumah sakit Mitra Sehat Situbondo, dijelaskan bahwa pelayanan yang diberikan oleh pihak rumah sakit aktif dan kondisi keadaan rumah sakit yang sangat mendukung dalam pemberian dukungan para pasien dalam penyembuhannya. Hal ini yang menjadi penunjang pihak rumah sakit terutama para karyawan yang ingin selalu membuat dan memberikan yang terbaik berdasarkan kinerjanya.

### **Metode**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh keterikatan karyawan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit mitra sehat Situbondo. Variabel terikat pada penelitian ini adalah (Y) kinerja karyawan dan variabel bebas penelitian ini adalah (X1) keterikatan karyawan, (X2) iklim organisasi. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo. Jumlah subjek penelitian ini adalah 110 karyawan yang merupakan jumlah seluruh karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo. Karyawan terdiri dari 24 perawat, 23 kepala unit, 13 rekam medic, 12 administrasi, 10 dokter spesialis, 9 dokter umum, 9 bidan, 6 apoteker, 1 dokter gigi, 1 spesialis radiologi, 1 direktur, dan 1 *case manager*.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu skala kinerja karyawan, skala keterikatan kerja, dan skala iklim organisasi. Perhitungan analisis data menggunakan SPSS (*Statistical Program for Social Science*) 16.0 for windows). Analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji instrument. Uji asumsi klasik

terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas, sedangkan uji regresi linier berganda untuk analisis uji hipotesis.

### Hasil

#### 1. Uji Asumsi Klasik

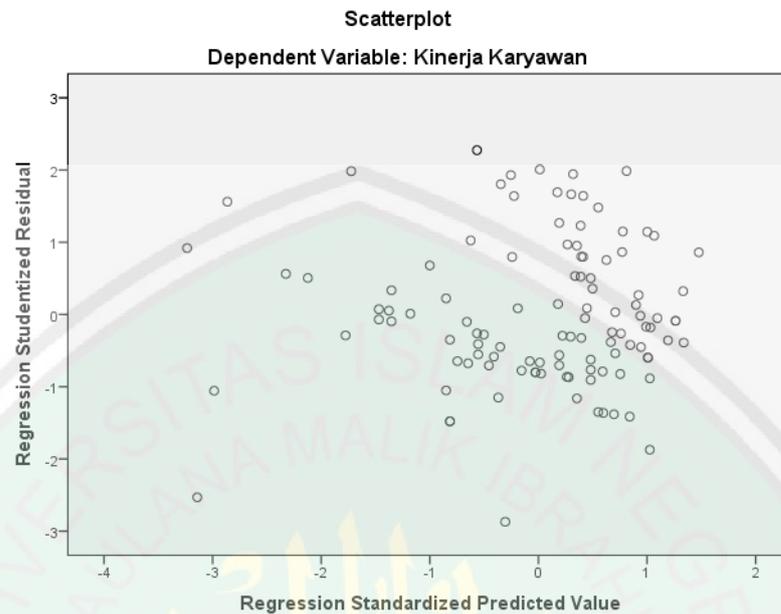
##### a. Uji Normalitas

Berdasarkan nilai Kolmogorov - Smirnov untuk variabel keterikatan karyawan 1.136 dengan probabilitas signifikansi 0.055, variabel iklim organisasi 0.614 dengan probabilitas signifikansi 0.757, dan variabel kinerja karyawan 1.071 dengan signifikansi 0.198. Oleh karena probabilitas signifikansi nilainya di atas  $\alpha=0.05$  hal ini berarti data berdistribusi normal.

	Keterikatan Karyawan	Iklim Organisasi	Keterikatan Kerja
<i>Kolmogorov- Smirnov Z</i>	1.136	0.614	1.071
<b>Asymp. Sig. (2- tailed)</b>	0.055	0.757	0.918

##### b. Uji Heteroskedastisitas

Dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara tersebar acak baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada data, sehingga model ini layak dipakai untuk memprediksi pengaruh keterikatan karyawan dan iklim kerja terhadap kinerja karyawan.



c. Uji Multikolinearitas

Melihat hasil besaran korelasi antar variabel independen tampak bahwa variabel iklim organisasi memiliki tingkat korelasi sebesar -0.108 dengan variabel keterikatan kerja atau sekitar 10%. Oleh karena korelasi ini masih jauh di bawah 95%, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas.

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		Iklim Organisasi	Keterikatan Karyawan
1	Correlation	1.000	-.108
		-.108	1.000
1	Covariance	.012	-.001
		-.001	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	--------------	---	------	-------------------------

				Coefficients		Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	56.378	9.039		6.237	.000	
	Keterikatan Karyawan	-.219	.101	-.205	2.156	.033	.988
	Iklim Organisasi	-.026	.109	-.023	-.241	.810	.988

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan nilai *tolerance* juga menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama, tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen pada model ini.

2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Untuk menguji apakah masing-masing aitem pada variabel-variabel tersebut valid atau tidak, kita lihat tampilan output *Cronbach's Alpha* pada kolom *Corrected Item - Correlatation* baik pada variabel keterikatan karyawan, iklim organisasi, maupun kinerja karyawan. Jika  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table dan nilai positif maka pernyataan tersebut dinyatakan valid (Gozali, 2001). Berdasarkan data tersebut, ditemukan rata-rata  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel (0.1865). Dimana pada aitem variabel keterikatan kerja, seluruh aitemnya (17 aitem) dinyatakan valid.

Pada variabel iklim organisasi, terdapat 3 aitem yang dinyatakan tidak valid dikarenakan  $r$ -hitung kurang dari  $r$ -tabel, diantaranya aitem

X2.9 sebesar 0.096, X2.12 sebesar 0.155, dan X2.15 sebesar  $0.032 \leq 0.1865$ , sehingga terdapat 15 aitem yang dinyatakan valid. Sedangkan pada variabel kinerja karyawan, ditemukan rata-rata r-hitung lebih besar dari r-tabel (0.1865). Dimana pada aitem variabel keterikatan kerja, seluruh aitemnya (12 aitem) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Ghozali (2001) menyatakan, suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha  $>0.70$ . Berdasarkan tampilan *output* SPSS, menunjukkan nilai Cronbach's Alpha pada variabel keterikatan karyawan, iklim organisasi, dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

c. Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Dari tabel koefisien determinasi (model summary) diperoleh nilai  $R=0.909$ , artinya variabel keterikatan karyawan dan iklim organisasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan kemampuan mempengaruhi sebesar 83%. Sisanya sebesar 17% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.909 <sup>a</sup>	.844	.826	1.146

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Keterikatan Karyawan

Data di bawah ini menunjukkan bahwa nilai Sig. untuk keterikatan kerja adalah sebesar 0.033 ( $p < 0.05$ ) maka **hipotesis 1 diterima**, artinya variabel keterikatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Sedangkan nilai Sig. untuk iklim organisasi sebesar 0.010 ( $p < 0.05$ ) maka **hipotesis 2 diterima**, artinya

variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56.378	9.039		6.237	.000
	Keterikatan Karyawan	-.219	.101	-.205	-2.156	.033
	Iklim Organisasi	-.026	.109	-.023	-.241	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel di bawah ini, didapatkan nilai Sig. F sebesar 0.012 ( $p < 0.05$ ) maka **hipotesis 3 diterima** dan dapat disimpulkan bahwa variabel keterikatan kerja dan iklim organisasi tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1049.020	2	524.510	112.438	.012 <sup>b</sup>
	Residual	541.634	107	5.062		
	Total	6761.711	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Keterikatan Karyawan

### Diskusi

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel keterikatan karyawan dengan kinerja karyawan di Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo (Sig. =  $0.033 < 0.05$ ), dengan kemampuan

mempengaruhi sebesar 83%. Penelitian yang dilakukan oleh Nabilah dan Jafar (2014), dimana keterikatan karyawan memiliki pengaruh sebesar 76.6% terhadap kinerja karyawan dan bahkan ada yang mencapai 81.81%. Apabila di dalam perusahaan/organisasi keterikatan karyawan berjalan dengan baik maka dapat mempengaruhi performa kerja perusahaan ke arah positif.

Faktor keterikatan karyawan ini juga dapat mendorong karyawan untuk melakukan usaha yang maksimal melebihi yang diharapkan. Bahkan faktor keterikatan ini juga dapat mempengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan/instansi tempatnya bekerja. Pada dasarnya keterikatan karyawan merupakan konstruksi level individu, dimana akan mempengaruhi secara positif ketika dampaknya dirasakan terlebih dahulu, artinya keterikatan karyawan member dampak positif pada kinerja organisasi, setelah keterikatan karyawan member dampak pada kinerja karyawan terlebih dahulu. Sebab itu, dianggap sebagai sesuatu yang dapat memberikan perubahan pada individu, tim, dan organisasi.

Penelitian ini ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di RS Mitra Sehat Situbondo (Sig. =  $0.010 < 0.05$ ). Penelitian terdahulu juga ditemukan fakta yang sama oleh Risetiawan (2002) dimana iklim organisasi yang kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Blora. Dalam mengelola sumber daya manusia, perusahaan harus dapat mempertimbangkan berbagai faktor yang mendukung, baik faktor internal maupun eksternal perusahaan. Salah satu faktor internal yang penting untuk dipertimbangkan adalah iklim organisasi.

Persepsi individu yang diwarnai harapan dan pengalamannya tentang iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dijelaskan dengan pemikiran bahwa dalam *setting* sosial yang luas,

munculnya tingkah laku disebabkan oleh hal yang kompleks. Hal ini sejalan dengan pernyataan Maier (1965) bahwa bagaimana seseorang melaksanakan tugasnya tergantung baik pada kemampuannya maupun keinginannya atau motivasinya untuk bekerja.

Lingkungan kerja di RS Mitra Sehat Situbondo terdapat berbagai stimulus berupa kondisi-kondisi kerja seperti, bentuk atau karakteristik pekerjaan, peraturan, pemberian imbalan dan sebagainya. Disadari atau tidak setiap karyawan rumah sakit akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat di lingkungan tempatnya bekerja. Kondisi-kondisi tersebut akan dirasakan secara subjektif oleh karyawan.

Persepsi karyawan ini memberikan gambaran mengenai kondisi kerja yang dirasakan, secara teoritis Litwin dan Stringer (1968) mengungkapkan bahwa iklim membentuk tentang konsekuensi apa yang akan mengikuti suatu aktivitas tertentu. Dengan kata lain, persepsi terhadap iklim organisasi memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengantisipasi kondisi yang dihadapinya di lingkungan kerja. Kondisi yang dihadapi oleh karyawan akan menimbulkan asosiasi antara kondisi kerja dengan perasaan mengenai kondisi-kondisi tersebut. Hal ini dapat menimbulkan dorongan atau kekuatan bagi karyawan untuk menampilkan tingkah laku kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F diperoleh bahwa F-hitung sebesar 112.438 dengan signifikansi 0.012 yang mengindikasikan bahwa hipotesis ke tiga peneliti diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang nyata dan signifikan antara keterikatan karyawan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo. Kinerja karyawan akan baik jika dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, dan kesempatan (Robbins, 2001). Ketiga hal tersebut memiliki hubungan yang kuat antara satu dengan yang lainnya. Sedangkan secara individu kinerja karyawan dipengaruhi oleh harapan mengenai imbalan; dorongan;

kemampuan, kebutuhan, dan sifat; persepsi terhadap tugas; imbalan internal dan eksternal; dan persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja (Donnelly, 1994 dalam Sinambela, 2012).

Nilai koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya pengaruh keterikatan karyawan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 83% artinya pengaruh langsung keterikatan karyawan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo sebesar 83% sedangkan sisanya 17% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa keterikatan karyawan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan sangat tinggi.

Penelitian lain berdasarkan studi yang dilakukan oleh Putter (2010), iklim organisasi berkorelasi secara signifikan dengan keterikatan karyawan, dimana ketika iklim organisasi dipersepsikan secara menyenangkan menyebabkan keterikatan karyawan berada pada level yang lebih tinggi. Dengan kata lain kinerja karyawan akan meningkat apabila didukung oleh keterikatan karyawan dan iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo.

### **Simpulan**

Terdapat beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yang pertama keterikatan karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya keterikatan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kedua iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo. Sehingga dapat dikatakan bahwa dengan meningkatnya iklim organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Ketiga terdapat pengaruh yang signifikan keterikatan karyawan dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dalam menyelesaikan

sesuatu hal yang berkaitan dengan kedua variabel tersebut dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan harus dilakukan secara bersama-sama.

#### Daftar pustaka

- Davis, K & Newstorm, J.W. (1996). *Perilaku dalam organisasi*, Terjemahan Agus Dharma Edisi 1. Jakarta: Salemba.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jankingthong, K., & Suthinee, R. (2012). Factors Affecting Job Performance: A Review of Literature. *Journal of Social Sciences, Humanities and Arts: Silpakorn University*. Vol. 12 (2) : 115-127.
- Litwin, G. H & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Boston: Harvard University Press.
- Markos, S & Sandhya, S. (2010). Work Engagement: The Key to Improving Performance. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5 No. 12.
- Putter, L. (2010). Organizational Climate and Performance: 'The relation between organizational climate and performance and an investigation of the antecedents of organizational climate'. Delft University Of Technology.
- Nabilah, R & Sembiring, J. (2014). Pengaruh Keterikatan karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telkom Indonesia, TBK. *Jurnal Manajemen Indonesia*. Vol.14-No.1
- Risetiawan, E. B. (2002). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap kKnerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Blora. Masters thesis, Program Pascasarjana UNDIP.
- Rivai, V & Basri, F. A. (2005). *Performance Appraisal system yang tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2001). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Toulson, P & Mike, S. (1994). The Relationship Between Organizational Climate and Employee Perceptions of Personnel Management Practices. *Journal of Public Personnel Management*. Vol. 23, Issue 3.

Lampiran 2. Data Karyawan Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo

NO	KARYAWAN	JENIS KELAMIN	TAHUN MASUK	LAMA KERJA	STATUS	JABATAN
1	dr. SETIJOHADI, Sp.PD	Pria	2016	2 tahun	KONTRAK	Dokter Spesialis
2	dr. IRA MIRYANI, Sp. OG	Wanita	2015	3 tahun	KONTRAK	Dokter Spesialis
3	dr. YOYOK SUHARYANTO, Sp.M	Pria	2014	4 tahun	KONTRAK	Dokter Spesialis
4	dr. HERI WIBOWO, Sp.B	Pria	2015	3 tahun	KONTRAK	Dokter Spesialis
5	dr. KARINDA DWIWORDO,SP.OG	Wanita	2014	4 tahun	KONTRAK	Dokter Spesialis
6	dr. MUHAMAD BUDIMAN BAHAGIA, Sp.An	Pria	2014	4 tahun	KONTRAK	Dokter Spesialis
7	dr. ANIS EKO KRISTIAWAN, Sp.THT-KL	Pria	2016	2 tahun	KONTRAK	Dokter Spesialis
8	dr. ERFAN HARTANTO, Sp.A	Pria	2016	2 tahun	KONTRAK	Dokter Spesialis
9	dr. PUNGKY PRASETYO, Sp.KK	Pria	2016	2 tahun	KONTRAK	Dokter Spesialis
10	dr. TIMOTIUS JONATAN, Sp. S	Pria	2017	1 tahun	KONTRAK	Dokter Spesialis
11	dr. DIVI MARDIANA	Wanita	2013	5 tahun	TETAP	Direktur
12	dr. DIANA SULISTIOWATI	Wanita	2017	1 tahun	KONTRAK	Dokter Umum
13	dr. DAFISTA DIYANTIKA	Wanita	2017	1 tahun	KONTRAK	Dokter Umum
14	dr. GENEUNG PATRIDINA	Wanita	2017	1 tahun	KONTRAK	Dokter Umum
15	dr. FIRMAN KURNIAWAN ARISANDY	Pria	2016	2 tahun	TETAP	Dokter Umum

16	dr. REBECCA AGUSTINE KRISTIAN	Wanita	2017	1 tahun	KONTRAK	Dokter Umum
17	dr. HESTY TULUS PANGGIH ARINI	Wanita	2017	1 tahun	KONTRAK	Dokter Gigi
18	dr. INAYATUL AULIA	Wanita	2017	1 tahun	KONTRAK	Dokter Umum
19	dr. DESAK PUTU ASTITI SUDEWI, Sp.Rad	Wanita	2017	1 tahun	KONTRAK	Spesialis Radiologi
20	dr. SITI RISKA ROMLA	Wanita	2017	1 tahun	TETAP	Dokter Umum
21	dr. INDAH KHOLISATUL HABIBAH	Wanita	2017	1 tahun	KONTRAK	Dokter Umum
22	dr. UMAR NURUL HAQ SATRIYO	Pria	2017	1 tahun	KONTRAK	Dokter Umum
23	EKA YUDHA KUSUMA, A.Md.Rad	Pria	2017	1 tahun	KONTRAK	Kepala Unit
24	NINDYA PUSPITANINGTYAS, S.Farm., Apt	Wanita	2016	2 tahun	TETAP	Kepala Unit
25	DEWI ERMA OKTAVIA, S.Kep.Ners	Wanita	2012	6 tahun	TETAP	Kepala Unit
26	AMIL MAKSUM, A.Md.Kep	Pria	2012	6 tahun	KONTRAK	Kepala Unit
27	NURDIANA KAMILIA, A.Md.Kep	Wanita	2012	6 tahun	TETAP	Kepala Unit
28	SUPARMAN BUDIONO SAERAN, A.Md.Kep	Pria	2015	3 tahun	TETAP	Perawat
29	DINA NURHAYATI, A.Md.Kep	Wanita	2013	5 tahun	TETAP	Kepala Unit
30	GRESSCARIDHI SUHARNO, A.Md.Kep	Wanita	2015	3 tahun	KONTRAK	Perawat
31	PUTRI DWI LESTARI, A.Md.Kep	Wanita	2014	4 tahun	TETAP	Kepala Unit
32	RUDI ISWANTO, A.Md.Kep	Pria	2012	6 tahun	TETAP	Perawat
33	NUR CHOLIS, A.Md.Kep	Pria	2014	4 tahun	TETAP	Perawat
34	AGUS BUDI HARTONO, A.Md.Kep	Pria	2013	5 tahun	TETAP	Kepala Unit
35	MOH. SYAIFUL HIDAYAT, A.Md.Kep	Pria	2015	3 tahun	KONTRAK	Perawat
36	FARADILA RISKY SUSYANTI S.Kep.Ners	Wanita	2016	2 tahun	TETAP	Case Manager
37	JEFRI PUJI SUSANTO, S.Kep.NERS	Pria	2017	1 tahun	KONTRAK	Perawat
38	SYUKRON AMIN, A.Md.Kep	Pria	2016	2 tahun	KONTRAK	Kepala Unit
39	YUNUS NUR ZAKARYA, S.Kep.Ners	Pria	2015	3 tahun	TETAP	Kepala Unit
40	DIMAS GHONIM EKO WAHYUDI, S.Kep.Ners	Pria	2016	2 tahun	KONTRAK	Perawat
41	CHOIRUL ABADI, A.Md.Kep	Pria	2017	1 tahun	KONTRAK	Perawat

42	MASYIDA QOYYIM ILLIYIN, S.Kep.Ners	Wanita	2016	2 tahun	KONTRAK	Perawat
43	ISMA DHARA AISYIYAH, S.Kep.Ners	Wanita	2016	2 tahun	KONTRAK	Perawat
44	M. NURAINI, S.Kep.Ns.	Wanita	2016	2 tahun	KONTRAK	Perawat
45	IIF KHUSNUL KHOLIFAH, S.Kep.Ners	Wanita	2016	2 tahun	KONTRAK	Perawat
46	MIFTAHUL HUDA, S.KEP.NERS	Pria	2016	2 tahun	KONTRAK	Perawat
47	FRISILIA DIAN PUSPITA, A.Md. Kep	Wanita	2016	2 tahun	KONTRAK	Perawat
48	WIKA WASPADANI, A.Md.Kep	Wanita	2016	2 tahun	TETAP	Kepala Unit
49	MUHAMMAD FAIZOL, A.Md.Kep	Pria	2016	2 tahun	KONTRAK	Perawat
50	JUNAIDI IMRON, S.Kep.Ners	Pria	2016	2 tahun	KONTRAK	Perawat
51	ILHAM YAHYA, S.Kep.Ners	Pria	2016	2 tahun	KONTRAK	Perawat
52	JAYANTI PUTRI FARANTIKA, S.KEP. NERS	Wanita	2016	2 tahun	KONTRAK	Perawat
53	SYAIFULLAH	Pria	2016	2 tahun	KONTRAK	Kepala Unit
54	IKA YESIKA SARI, A.Md.Kep	Wanita	2016	2 tahun	KONTRAK	Perawat
55	BORIS ARTHA JUNIAWAN	Pria	2012	6 tahun	KONTRAK	Perawat
56	NOFEN FAJARIANSAH	Pria	2012	6 tahun	KONTRAK	Perawat
57	LAILIE AMIEN PUTU SA'ED	Wanita	2012	6 tahun	KONTRAK	Perawat
58	FIJRIAH OKTAVIA IRSADI, A.Md.Keb	Wanita	2012	6 tahun	TETAP	Kepala Unit
59	MUZAYANAH, A.Md.Keb	Wanita	2013	5 tahun	TETAP	Bidan
60	ALIF YUSFIRLANA PERMATASARI, A.Md.Keb	Pria	2013	5 tahun	TETAP	Bidan
61	MEGA HOFSHAWATI LESTARI, A.Md.Keb	Wanita	2015	3 tahun	KONTRAK	Bidan
62	DWI RIYANTIKA SYA'BANIYAH, A.Md.Keb	Wanita	2015	3 tahun	KONTRAK	Bidan
63	EKA CHANDRA FIMANA RIFMADENI, A.Md.Keb	Pria	2015	3 tahun	KONTRAK	Bidan
64	TRI RAHAYU RETNA NINGTIYAS, A.Md.Keb	Wanita	2015	3 tahun	KONTRAK	Bidan
65	NURUL RAHMATUN, A.Md.Keb	Wanita	2015	3 tahun	KONTRAK	Bidan
66	AYUNDA RIZKI LEGIANA A.Md.Keb	Wanita	2013	5 tahun	KONTRAK	Bidan
67	SIRRI ISTIQOMAH, A.Md.Keb	Wanita	2016	2 tahun	KONTRAK	Bidan
68	RIZKI OKTAVIANA TRI WILUJENG, S.ST	Wanita	2015	3 tahun	TETAP	Kepala Unit
69	MAYA ULVA SILVIA, S.KM	Wanita	2016	2 tahun	TETAP	Administra si
70	GAGUK GUNTORO, S.E	Pria	2014	4 tahun	TETAP	Kepala Unit

71	MOH. ARIFIN, S.Kom	Pria	2015	3 tahun	TETAP	Kepala Unit
72	FITRIYA, SE	Wanita	2016	2 tahun	TETAP	Kepala Unit
73	ZAINAH DRIHIM, A.Ma	Wanita	2012	6 tahun	TETAP	Kepala Unit
74	NORA QOMARIYAH, S.Pd	Wanita	2016	2 tahun	KONTRAK	Administrasi
75	DIANA APRILYANTI	Wanita	2016	2 tahun	TETAP	Kepala Unit
76	MILKHATUN, S.KM	Wanita	2016	2 tahun	TETAP	Kepala Unit
77	TEVALYS PRAMESTI, S.ST	Wanita	2016	2 tahun	TETAP	Rekam Medik
78	DIANA NUR SYABILA, A.Ma.Kom	Wanita	2016	2 tahun	KONTRAK	Administrasi
79	SITI ROMLA, S.E	Wanita	2016	2 tahun	TETAP	Kepala Unit
80	MARTA ERFIANA DEWI, A.Md. Farm	Wanita	2015	3 tahun	KONTRAK	Apoteker
81	TRI LIANA VITA AGUSTININGRUM	Wanita	2013	5 tahun	KONTRAK	Administrasi
82	RILIA IGUSTIN PRATIWI	Wanita	2015	3 tahun	KONTRAK	Apoteker
83	SHERLYNA NOVIA DWI HARIYANTI	Wanita	2016	2 tahun	KONTRAK	Apoteker
84	MIFTAHUL KHORIYAH, A.Md.Farm	Wanita	2016	2 tahun	KONTRAK	Apoteker
85	OVITA HANIFA YUSRIYAH	Wanita	2016	2 tahun	KONTRAK	Apoteker
86	YULVIA PUSPITANINGRUM, A.MG	Wanita	2015	3 tahun	TETAP	Kepala Unit
87	RAHMATULLAH, A.Md. AK	Pria	2015	3 tahun	TETAP	Kepala Unit
88	MUHAMMAD PRIO AGUNG MAULANA	Pria	2015	3 tahun	KONTRAK	Rekam Medik
89	NUR AFIFAH	Wanita	2015	3 tahun	KONTRAK	Rekam Medik
90	DITHA KURNIA DEWI	Wanita	2016	2 tahun	KONTRAK	Rekam Medik
91	HOLIFAH HOLILIA	Wanita	2017	1 tahun	KONTRAK	Rekam Medik
92	AKBAR HARIS	Pria	2016	2 tahun	KONTRAK	Administrasi
93	ANDRI SOFYAN BUDIONO	Pria	2016	2 tahun	KONTRAK	Administrasi
94	DANI RIFANDO	Pria	2016	2 tahun	KONTRAK	Rekam Medik
95	MAHYONO	Pria	2014	4 tahun	KONTRAK	Administrasi

96	DARSUKI, SE	Pria	2016	2 tahun	KONTRAK	Administra si
97	SAIFUL RISKYANTO	Pria	2016	2 tahun	KONTRAK	Rekam Medik
98	MIA DAMAYANTI	Wanita	2017	1 tahun	KONTRAK	Apoteker
99	SASDLI IDANI	Pria	2017	1 tahun	KONTRAK	Administra si
100	SESILIA ARINDA PUTRI, S.E	Wanita	2017	1 tahun	KONTRAK	Administra si
101	MALIKAL BULGIS	Pria	2017	1 tahun	KONTRAK	Rekam Medik
102	ABRORI	Pria	2017	1 tahun	KONTRAK	Rekam Medik
103	JAYEN JUNAIDI LUBIS	Pria	2017	1 tahun	KONTRAK	Rekam Medik
104	CAHYO ARDIANSYAH, S.Kep.,Ners	Pria	2017	1 tahun	KONTRAK	Perawat
105	LUTFIKA FAUZIANA, S.Kep.Ners	Wanita	2017	1 tahun	KONTRAK	Perawat
106	IRA INDRIYANI, S.ST	Wanita	2017	1 tahun	KONTRAK	Administra si
107	MASRURI	Pria	2017	1 tahun	KONTRAK	Administra si
108	INDRA RAHMAT PRATAMA	Pria	2017	1 tahun	KONTRAK	Rekam Medik
109	LAILY RIDHO WAHYUNI, A.Md.AK	Wanita	2017	1 tahun	KONTRAK	Rekam Medik
110	PRASTYA HARTANTO, A.Md.AK	Pria	2017	1 tahun	KONTRAK	Rekam Medik

### Lampiran 3. Data Variabel Keterikatan Karyawan

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Jumlah
1	4	4	4	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	61
2	0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	59
3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	67
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	67
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	79
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	67
8	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	61
9	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	61
10	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	57
11	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	57
12	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	57

13	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	57
14	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	57
15	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	57
16	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	65
17	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	3	2	4	4	3	4	4	69
18	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	61
19	3	4	4	2	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4	61
20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	66
21	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	65
22	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	65
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	65
24	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	63
25	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	63
26	3	3	3	3	3	4	3	3	4	5	3	4	2	3	3	4	3	56
27	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	58
28	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	64
29	5	2	3	2	3	3	3	3	5	5	5	5	5	2	3	3	3	60
30	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	61
31	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	0	3	3	3	3	54
32	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	5	3	3	3	58
33	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	55
34	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	73
35	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
36	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	2	5	4	5	3	4	4	69
37	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	62
38	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	3	3	2	2	4	4	59
39	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	2	2	4	4	60
40	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	2	4	4	61
41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	63
42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	63
43	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	63
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	74
45	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	58
46	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	62
47	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	3	3	69
48	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	58
49	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	3	3	58
50	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	55
51	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	55
52	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	74
53	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69

54	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
55	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
56	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	84
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	84
59	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	63
60	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	5	3	2	2	3	2	60
61	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	71
62	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	2	72
63	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	66
64	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	2	56
65	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	61
66	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	2	55
67	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	2	2	2	2	2	62
68	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	2	2	2	54
69	5	4	5	4	5	5	0	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	76
70	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	78
71	5	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	5	5	5	3	3	72
72	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
73	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
74	5	5	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	2	2	1	2	2	59
75	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	1	2	1	2	3	62
76	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	5	2	2	3	3	3	3	61
77	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	1	1	1	2	2	62
78	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	3	2	3	3	2	62
79	4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	62
80	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	59
81	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	61
82	5	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	2	3	2	60
83	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	3	2	2	2	57
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	66
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
86	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	65
87	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	5	4	1	1	3	3	3	59
88	5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	2	1	2	3	3	62
89	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	2	2	1	1	58
90	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	1	2	1	1	1	63
91	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	1	1	2	64
92	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	1	2	2	3	68
93	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	1	1	2	1	1	63
94	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	66

95	5	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	5	4	3	3	4	67
96	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	76
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
98	5	4	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	64
99	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	61
100	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	3	2	4	4	61
101	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	2	2	3	2	56
102	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
103	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	66
104	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	65
105	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	55
106	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	84
107	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	57
108	5	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	2	1	2	3	3	62
109	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	2	2	1	1	58
110	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	2	2	3	3	2	61

#### Lampiran 4. Data Variabel Iklim Organisasi

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Jumlah
1	5	4	4	3	2	4	5	3	2	4	4	5	5	3	4	3	4	2	66
2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	1	4	4	4	4	62
3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	76
4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	63
5	5	5	2	1	3	4	4	4	3	4	4	3	4	1	2	4	3	4	60
6	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	61
7	3	4	4	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	2	4	4	3	3	59
8	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	4	4	4	2	61
9	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	61
10	4	3	4	2	4	4	5	4	2	2	5	5	4	2	4	5	5	4	68
11	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	1	5	4	4	4	64
12	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	1	5	4	4	4	64
13	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	69
14	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	63
15	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	65
16	5	5	5	4	4	5	5	5	1	1	5	3	3	4	5	5	5	3	73
17	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	4	54
18	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	4	3	3	2	63
19	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	64
20	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	1	3	4	4	2	56

21	4	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	1	3	4	4	2	54
22	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	4	2	57
23	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	4	2	57
24	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	2	3	4	4	2	57
25	4	4	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	3	1	3	4	4	2	56
26	5	5	5	2	3	5	5	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	71
27	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	5	4	73
28	5	5	5	2	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	63
29	5	5	5	2	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	63
30	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	61
31	5	5	5	2	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	70
32	5	5	5	2	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	70
33	5	5	5	2	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	70
34	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	4	4	68
35	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	5	4	4	4	65
36	2	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	65
37	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	4	4	2	60
38	5	4	4	1	3	3	3	3	3	2	4	4	4	2	3	3	3	3	57
39	5	4	4	2	3	3	3	3	3	2	4	3	4	2	3	3	3	3	57
40	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	4	1	3	3	3	57
41	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	0	4	4	2	2	61
42	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	55
43	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	61
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	65
45	4	5	4	2	4	5	4	5	2	2	5	5	4	4	4	5	5	4	73
46	4	5	4	2	3	4	5	4	2	2	5	5	4	4	4	5	5	3	70
47	5	4	5	3	3	5	4	4	3	2	5	5	4	5	2	4	4	4	71
48	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	5	4	4	4	65
49	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	1	4	4	62
50	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	66
51	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	66
52	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	1	5	4	4	4	65
53	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	2	4	4	4	2	2	60
54	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	69
55	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	69
56	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	69
57	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	69
58	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	78
59	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	83
60	4	4	2	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	3	4	2	58
61	4	4	5	3	2	4	4	3	2	3	4	4	4	3	4	4	4	2	63

62	5	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	75
63	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4	4	5	76
64	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	4	4	5	76	
65	4	4	4	3	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	61	
66	4	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	62	
67	4	4	4	2	2	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	5	60	
68	4	4	4	1	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	62	
69	4	4	5	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	5	63	
70	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	81	
71	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	1	4	75	
72	4	3	4	2	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	54	
73	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	71	
74	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	71	
75	4	4	3	3	3	4	4	4	1	2	4	4	4	1	3	4	58	
76	4	4	4	2	2	4	4	4	2	1	4	4	4	1	3	4	57	
77	4	4	4	2	3	5	5	5	1	2	4	4	4	1	3	4	61	
78	4	4	5	1	2	5	5	5	1	2	5	5	4	2	4	4	63	
79	4	4	5	2	1	3	4	4	1	2	4	4	3	2	4	5	58	
80	4	4	5	3	2	4	4	5	3	3	4	4	4	3	4	3	67	
81	4	4	4	3	3	5	4	4	3	2	4	4	4	2	5	4	66	
82	4	3	4	2	3	4	5	4	1	3	4	5	4	1	4	5	61	
83	4	4	3	3	2	4	3	4	2	2	4	4	4	2	4	4	59	
84	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	61	
85	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	0	4	4	1	3	3	54	
86	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	60	
87	4	4	3	3	3	4	4	4	1	2	5	4	4	3	3	4	61	
88	4	5	5	2	2	5	5	4	2	1	5	5	4	2	5	4	65	
89	5	4	5	3	2	4	5	5	2	3	4	5	5	2	4	5	69	
90	4	4	3	3	3	5	4	4	1	2	4	5	4	1	4	4	61	
91	4	4	5	1	2	5	4	5	1	2	5	5	5	1	4	4	63	
92	4	4	4	1	1	5	5	5	2	1	5	5	4	2	5	5	63	
93	4	4	5	2	1	5	5	4	2	2	5	4	4	2	4	4	62	
94	5	5	5	2	2	5	5	5	2	2	4	5	4	2	4	4	67	
95	5	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	65	
96	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	66	
97	5	5	5	2	3	5	5	5	2	2	5	5	5	4	4	4	75	
98	3	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	0	0	3	4	51	
99	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	4	60	
100	4	5	5	2	2	5	5	4	2	1	5	5	4	2	5	4	65	
101	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	69	
102	4	4	3	3	3	4	4	4	1	2	4	4	4	1	3	4	58	

103	4	4	4	2	2	4	3	4	3	2	4	4	4	2	4	5	4	1	60
104	5	5	5	2	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	4	70
105	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	81
106	4	4	5	2	1	5	5	4	2	2	5	4	4	2	4	4	4	1	62
107	4	4	5	2	2	4	4	4	2	3	4	4	4	2	4	4	5	2	63
108	4	4	5	2	1	5	5	4	2	2	5	4	4	2	4	4	4	1	62
109	5	5	5	2	2	5	5	5	2	2	4	5	4	2	4	4	4	2	67
110	5	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	65

### Lampiran 5. Data Variabel Kinerja Karyawan

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Jumlah
1	4	4	2	3	2	4	4	4	3	2	3	4	39
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
3	4	4	2	2	2	2	4	4	4	1	1	5	35
4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	1	2	4	38
5	2	4	2	1	4	1	4	4	4	1	1	4	32
6	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	3	41
7	4	3	3	4	2	4	4	3	3	2	2	3	37
8	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	2	3	35
9	3	3	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	36
10	4	5	2	5	3	5	3	3	4	1	2	5	42
11	3	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	4	38
12	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	3	38
13	5	5	4	5	2	5	4	4	3	1	2	4	44
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
15	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	41
16	4	4	3	3	3	3	0	0	0	0	0	0	20
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
18	3	4	3	3	3	2	5	4	3	3	5	4	42
19	4	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	41
20	3	3	2	4	2	2	3	4	4	2	3	3	35
21	3	3	2	4	2	2	3	4	4	2	3	3	35
22	3	3	2	4	2	2	3	4	4	2	3	3	35
23	3	3	2	4	2	2	3	4	4	2	3	3	35
24	3	3	2	4	2	2	3	4	4	2	3	3	35

25	3	3	2	4	2	2	3	4	4	2	3	3	35
26	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	2	4	41
27	4	3	3	5	3	4	3	4	3	1	2	3	38
28	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	36
29	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	36
30	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	37
31	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	2	3	40
32	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	2	3	40
33	4	4	4	4	3	4	3	4	4	1	2	3	40
34	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	4	39
35	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	4	39
36	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	35
37	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	33
38	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	32
39	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	32
40	3	3	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	32
41	4	4	3	2	2	4	4	3	4	1	2	4	37
42	3	3	2	5	3	4	3	3	4	3	3	3	39
43	3	3	2	4	2	3	3	3	4	3	3	3	36
44	3	4	3	3	2	4	3	3	4	2	2	5	38
45	4	5	2	5	3	5	3	3	4	1	2	5	42
46	4	5	2	5	3	5	3	3	4	1	2	5	42
47	5	5	3	4	3	3	4	3	5	1	2	3	41
48	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	4	39
49	4	5	4	4	2	4	4	4	3	2	3	4	43
50	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	42
51	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	42
52	4	3	3	3	2	3	4	4	4	2	3	4	39
53	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	39
54	3	3	2	2	5	3	3	3	1	3	4	5	37
55	3	3	2	2	0	1	3	3	3	1	3	5	29
56	3	3	2	2	0	1	3	3	3	1	3	5	29
57	3	3	2	2	0	1	3	3	3	1	3	5	29
58	4	4	2	4	1	4	0	0	0	0	0	0	19
59	5	5	3	1	1	5	5	4	5	1	1	5	41
60	4	4	4	4	1	2	4	4	4	3	2	4	40
61	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	44
62	4	4	3	3	2	5	4	3	4	2	3	4	41
63	4	4	2	4	1	3	4	4	3	2	3	4	38
64	4	4	3	4	1	3	4	4	3	2	3	4	39
65	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	45

66	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	45
67	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	48
68	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	49
69	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	52
70	4	5	3	4	1	4	5	4	5	1	1	4	41
71	4	4	3	2	1	4	4	4	4	1	3	4	38
72	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	3	4	37
73	3	3	2	2	0	5	3	3	3	1	3	4	32
74	3	3	2	2	0	5	3	3	3	1	3	4	32
75	4	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	50
76	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	2	4	52
77	4	5	4	3	3	4	4	5	4	2	3	4	45
78	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	53
79	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	45
80	4	4	3	0	4	3	3	4	3	4	3	4	39
81	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	47
82	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	47
83	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	42
84	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	46
85	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
86	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
87	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	48
88	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	48
89	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	50
90	4	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5	50
91	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	55
92	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	56
93	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	53
94	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	53
95	4	4	3	2	2	3	3	4	3	1	2	4	35
96	3	3	4	3	3	4	4	3	4	1	2	2	36
97	4	4	2	2	2	5	4	4	4	4	3	4	42
98	3	4	4	4	4	2	2	4	3	3	2	4	39
99	4	5	5	2	4	4	4	4	3	3	4	2	44
100	4	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	47
101	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	50
102	4	5	3	1	4	5	4	5	4	3	4	5	47
103	5	4	5	5	4	5	5	4	4	1	5	5	52
104	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	54
105	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	50
106	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	47

107	3	3	2	2	0	1	3	3	3	1	3	5	29
108	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	55
109	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	56
110	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	53

### Lampiran 6. Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Keterikatan Karyawan	Iklim Organisasi	Kinerja Karyawan
N		110	110	110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	63.92	64.39	40.71
	Std. Deviation	6.788	6.332	7.239
Most Extreme Differences	Absolute	.136	.114	.111
	Positive	.136	.114	.111
	Negative	-.076	-.053	-.097
Test Statistic		.136	.114	.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 <sup>c</sup>	.001 <sup>c</sup>	.002 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

### Lampiran 7. Uji Heterokedastisitas

#### Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



### Lampiran 8. Uji Multikolonieritas

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			Iklm Organisasi	Keterikatan Karyawan
1	Correlations	Iklm Organisasi	1.000	-.108
		Keterikatan Karyawan	-.108	1.000
	Covariances	Iklm Organisasi	.012	-.001
		Keterikatan Karyawan	-.001	.010

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	56.378	9.039		6.237	.000		
	Keterikatan Karyawan	-.219	.101	-.205	-2.156	.033	.988	1.012
	Iklm Organisasi	-.026	.109	-.023	-.241	.010	.988	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Lampiran 9. Uji Validitas Aitem Variabel Keterikatan Karyawan

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	59.69	43.188	.283	.325	.822
X1.2	59.79	41.855	.399	.617	.816
X1.3	59.75	43.916	.273	.483	.822
X1.4	60.26	41.572	.418	.719	.815
X1.5	60.00	40.881	.533	.470	.810
X1.6	59.89	41.584	.553	.501	.810
X1.7	60.07	42.178	.318	.454	.821
X1.8	60.05	41.108	.518	.573	.810
X1.9	59.89	43.254	.349	.458	.819
X1.10	59.76	42.733	.374	.402	.818
X1.11	60.25	43.343	.254	.333	.824
X1.12	59.90	43.265	.297	.207	.821
X1.13	60.62	37.926	.484	.595	.813
X1.14	60.72	37.929	.513	.782	.810

X1.15	60.85	38.309	.598	.747	.803
X1.16	60.60	39.563	.491	.833	.811
X1.17	60.60	38.866	.527	.863	.808

**Lampiran 10. Uji Validitas Aitem Variabel Iklim Organisasi**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	60.21	36.717	.450	.512	.758
X2.2	60.14	36.394	.532	.538	.754
X2.3	60.26	36.856	.328	.443	.764
X2.4	61.70	35.808	.319	.560	.765
X2.5	61.44	33.734	.487	.669	.750
X2.6	60.31	36.344	.448	.618	.757
X2.7	60.38	37.137	.356	.554	.762
X2.8	60.47	36.252	.448	.526	.756
X2.9	61.87	38.663	.096	.454	.779
X2.10	61.69	36.711	.273	.527	.768
X2.11	60.25	35.288	.495	.558	.752
X2.12	60.34	38.867	.155	.433	.773
X2.13	60.50	36.509	.422	.447	.758
X2.14	61.85	30.804	.588	.607	.738
X2.15	60.85	38.939	.032	.456	.788
X2.16	60.49	37.665	.260	.419	.768
X2.17	60.43	36.632	.358	.526	.762
X2.18	61.47	33.022	.426	.689	.757

**Lampiran 11. Uji Validitas Aitem Variabel Kinerja Karyawan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	36.95	46.209	.636	.659	.843

Y2	36.93	46.362	.501	.489	.849
Y3	37.51	43.408	.667	.593	.837
Y4	37.28	46.113	.358	.310	.859
Y5	37.94	42.574	.535	.505	.847
Y6	37.15	44.969	.458	.389	.852
Y7	37.07	44.178	.671	.688	.838
Y8	37.05	45.402	.597	.555	.843
Y9	37.11	46.575	.473	.580	.850
Y10	38.29	41.107	.597	.638	.843
Y11	37.65	43.057	.591	.681	.842
Y12	36.88	45.371	.469	.500	.850

**Lampiran 12. Uji Hipotesis 1 dan 2 (Uji t – Uji Signifikansi Parameter Individual)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	56.378	9.039		6.237	.000		
	Keterikatan Karyawan	-.219	.101	-.205	-2.156	.033	.988	1.012
	Iklim Organisasi	-.026	.109	-.023	-.241	.010	.988	1.012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Lampiran 13. Uji Hipotesis 3 (Uji F – Uji Signifikansi Simultan)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1049.020	2	524.510	112.438	.012 <sup>b</sup>
	Residual	541.634	107	5.062		
	Total	6761.711	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Keterikatan Karyawan

**Lampiran 14. r tabel**

Tabel r untuk df = 101 - 150

	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908

### Lampiran 15. Kuesioner Penelitian

Kepada:

Yth. Bapak/Ibu Pegawai  
Rumah Sakit Mitra Sehat Situbondo

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan Hormat,

Disela kesibukan Bapak/Ibu saat ini, perkenankan saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner yang saya ajukan sebagai bahan penelitian guna memenuhi syarat Penelitian Kompetitif Mahasiswa di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Adapun penelitian yang akan saya lakukan berjudul: **"PENGARUH KETERIKATAN KARYAWAN DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT MITRA SEHAT SITUBONDO"**.

Untuk itu dengan segala kerendahan hati, saya berharap Bapak/Ibu dapat membantu mengisi kuisisioner ini secara lengkap dan sesuai dengan kebenaran sehingga dapat menjadi masukan yang sangat berharga untuk penulis maupun kepentingan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan. Kerahasiaan data Bapak/Ibu akan sangat dijamin dan hasil dari kuisisioner ini tidak akan mempengaruhi karir Bapak/Ibu dalam organisasi.



7	Pendapat saya didengar dalam lingkungan kerja					
8	Misi dan tujuan perusahaan membuat pekerjaan saya menjadi penting					
9	Perasaan rekan sejawat atau rekan kerja memiliki komitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkualitas					
10	Saya mempunyai teman baik di lingkungan kerja					
11	Dalam enam bulan terakhir, ada seseorang di tempat kerja yang mengatak berbicara tentang kemajuan saya					
12	Di Rumah Sakit ini saya memiliki keuntungan untuk belajar dan tumbuh dalam lingkungan kerja					
13	Saya tidak mengetahui apa yang diharapkan dari pekerjaan.					
14	Saya tidak memiliki peralatan dan materi-materi yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik					
15	Saya tidak menerima penghargaan atau pujian karena mengerjakan pekerjaan dengan baik					
16	Pendapat kurang dihargai dalam lingkungan kerja					
17	Atasan saya tidak begitu peduli pada saya secara pribadi					

### IKLIM ORGANISASI

PROSES BIROKRASI DAN PENEMPATAN PEGAWAI		Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1	Koordinasi antara sesama rekan kerja sudah terjalin dengan baik.					
2	Keharmonisan dalam lingkungan kerja saya sangat mendukung peningkatan kinerja.					
3	Pembagian tugas di tempat kerja saya sangat jelas, sehingga memudahkan saya bekerja					
4	Tidak semua karyawan dapat dengan mudah diajak bekerja sama.					
5	Pengawasan yang ketat mengganggu kebebasan saya dalam melakukan pekerjaan.					

<b>PENGUNAAN TEKNOLOGI DAN KREATIFITAS</b>		Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
6	Alat-alat medis di tempat saya bekerja terpelihara dengan baik, sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja					
7	Penggunaan peralatan medis di tempat saya bekerja telah sesuai dengan standart					
8	Saya sangat menguasai penggunaan alat-alat yang berhubungan dengan pekerjaan saya					
9	Saya lebih pandai mengerjakan pekerjaan non teknis					
10	Saya tidak dituntut untuk menggunakan keterampilan-keterampilan lain di luar yang biasa saya lakukan dalam menyelesaikan pekerjaan					

<b>KEBIJAKAN DAN SISTEM KERJA</b>		Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
11	Pihak Rumah Sakit selalu tanggap dalam menangani keluhan pasien semakin baik					
12	Ketegasan atasan saya kepada bawahan membuat seluruh bawahan taat pada aturan yang berlaku.					
13	Atasan/bawahan saya memberitahu kesalahan bawahan saya sehingga bawahan saya dapat memperbaikinya					
14	Jika ada kesempatan yang lebih baik, saya akan pindah dari Rumah Sakit ini					

<b>SITUASI SOSIAL DI LUAR ORGANISASI</b>		Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
15	Harga kebutuhan ekonomi di sekitar rumah sakit terjangkau dengan gaji yang diberikan rumah sakit					
16	Situasi di lingkungan kerja terasa aman dan harmonis					
17	Dukungan dari keluarga untuk terus bekerja dirumah sakit					
18	Lingkungan kerja tidak nyaman					

**KINERJA KARYAWAN**

<b>KUANTITAS</b>		<b>Pilihan Jawaban</b>				
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
19	Hasil kerja saya sesuai dengan target yang telah ditetapkan Rumah Sakit					
20	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
21	Jumlah pekerjaan yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain					
22	Saya selalu memerlukan bimbingan untuk melakukan pekerjaan					
23	Pekerja yang telah menikah cenderung bekerja tidak lebih dari yang diharapkan					
24	Saya tidak mengalami masalah untuk menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepada saya					

<b>KUALITAS</b>		<b>Pilihan Jawaban</b>				
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
25	Tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan.					
26	Tingkat kemampuan anda memunculkan ide dan gagasan baru					
27	Tingkat kemampuan anda dalam menangani pekerjaan dari waktu ke waktu					
28	Saya mengerjakan tugas dan kewajiban tidak sesuai dengan prosedur					

<b>KETEPATAN</b>		<b>Pilihan Jawaban</b>				
		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
29	Tingkat respon anda dalam melaksanakan perintah atasan.					
30	Tingkat kemampuan anda dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang efektif dan efisien					

