

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan suatu institusi perawatan kesehatan terbesar yang berfungsi sosial, dimana institusi ini menyediakan jenis pelayanan yang mendukung kesehatan masyarakat meliputi pelayanan pengobatan, perawatan, mengusahakan kesembuhan dan kesehatan bagi pasien. Setiap institusi rumah sakit berupaya untuk selalu menggapai target atau tujuan terbaik sehingga dengan begitu menjadikan peran sumber daya manusia didalamnya sangat penting. Peranan manajemen sumber daya manusia yang baik sangat diyakini mampu menjadikan institusi rumah sakit berkembang dan menggapai tujuan secara optimal. Oleh sebab itu, agar berjalannya kebijakan dan pelaksanaan sesuai dengan yang diinginkan maka tiap institusi rumah sakit dibangun berdasarkan visi dan misi guna kepentingan manusia didalamnya dan tentu pasti dikelola oleh manusia tersebut.

Mewujudkan visi dan misi bukan perkara yang mudah untuk dilakukan oleh sebuah lembaga institusi rumah sakit. Butuh adanya kontribusi dan komitmen semua pihak yang terlibat untuk merealisasikannya. Membentuk atau bahkan mengatur manusia begitu banyak untuk memiliki satu tujuan dan suara sesuai dengan apa yang dibutuhkan pihak lembaga institusi rumah sakit masih begitu kompleks, karena pada dasarnya manusia itu mempunyai perasaan, pikiran, status, harapan, dan hal lainnya dimana hal tersebut sama sekali tidak sepenuhnya dapat diatur oleh lembaga institusi rumah sakit. Menurut Rivai, dkk (2015) mengatakan bahwa suatu manajemen SDM harus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktik dapat berjalan sesuai dengan keinginan perusahaan, kegiatan yang mendukung dari manajemen SDM tersebut meliputi antara lain: (a) melakukan analisis jabatan (menetapkan karakteristik pekerjaan masing-masing SDM); (b) merencanakan kebutuhan tenaga kerja dan merekrut calon pekerja; (c) menyeleksi calon pekerja; (d) memberikan pengenalan dan penempatan pada karyawan baru; (e) menetapkan upah, gaji, dan cara memberikan kompensasi; (f) memberikan insentif dan kesejahteraan; (g) melakukan evaluasi kinerja; (h) mengomunikasikan, memberikan penyuluhan, menegakkan kedisiplinan kerja; (i) memberikan pendidikan, pelatihan dan

pengembangan; (j) membangun komitmen kerja; (k) memberikan keselamatan kerja; (l) memberikan jaminan kesehatan; (m) menyelesaikan perselisihan perburuhan; (n) menyelesaikan keluhan dan *relationship* karyawan.

Tugas manajemen sumber daya manusia salah satunya adalah menyelesaikan keluhan serta *relationship* karyawan dan menumbuhkan loyalitas kerja para karyawan. Menurut McCusker & Wolfman (Umar, 2019) mengatakan bahwa dalam perubahan lingkungan kerja yang sangat cepat dimana pertumbuhan produktivitas dan profitabilitas semakin kritis, pertanyaan besar yang selalu dihadapi manajemen adalah bagaimana membangun dan mempertahankan loyalitas yang tinggi dari karyawannya. Menurut Walker (Umar, 2019) karyawan yang puas untuk menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka menawarkan peluang untuk belajar, bertumbuh, dan pada saat yang sama menyediakan jalur karier yang sudah jelas dan yang dapat mereka raih. Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan menunjukkan dukungan, kesetiaan, dan kepatuhan terhadap perusahaannya. Bahwa loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan tempat ia bekerja, bukan hanya sekedar kesetiaan fisik yang tercermin seberapa lama seseorang berada di dalam organisasi, namun dapat dilihat dari seberapa besar pikiran, perhatian, gagasan, serta dedikasinya tercurah sepenuhnya kepada perusahaan atau institusi tempat ia bekerja (Chaerudin, dkk., 2020).

Seseorang yang mendapatkan predikat karyawan yang loyal, biasanya erat sekali kaitannya dengan kesetiaan karyawan terhadap institusi itu sendiri. Kesetiaan tersebut meliputi kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan atau bahkan organisasi. Bahwa salah satu unsur dalam penilaian karyawan yang loyal dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Lanjut, adapun beberapa aspek penting yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas seorang karyawan antara lain: (a) taat pada peraturan; (b) tanggung jawab pada organisasi; (c) kemauan untuk bekerja sama; (d) rasa memiliki; (e) hubungan antar pribadi (meliputi hubungan antar karyawan dan atasan); (f) mencintai pekerjaan/kesukaan terhadap tugas (Chaerudin, dkk., 2020).

Keinginan dalam mewujudkan tujuan dari institusi rumah sakit yang harus dibenahi salah satunya ialah dibangunnya rasa loyalitas kerja yang tinggi. Jika semua sadar akan pentingnya loyalitas kerja yang tinggi dan

dalam hal ini terus diberlakukan secara terus menerus, maka bukan sesuatu yang sukar apabila seluruh kegiatan dan aktivitas dapat berjalan dengan baik tanpa adanya pihak yang dirugikan. Adanya loyalitas karyawan yang tinggi akan memberikan pengaruh positif pada institusi salah satu diantaranya dapat mempelancar jalannya operasional institusi dan mengurangi masalah *turn over* karyawan yang dapat memunculkan masalah pada SDM (Oei, 2010). Tingkat *turnover* yang tinggi sebagai salah satu akibat dari rendahnya loyalitas karyawan yang tidak hanya berdampak pada peningkatan biaya terkait sumber daya manusia, akan tetapi juga kehilangan sumber daya manusia yang kompeten untuk dapat memenangi persaingan yang semakin ketat (Umar, 2019). Keluar masuk karyawan adalah masalah tertinggi dalam 10 tahun terakhir. Tercatat negara Indonesia dengan jumlah persentase 15,8% menempati posisi peringkat ke-4 di dunia dengan tingkat *turnover* tertinggi (Andriani, 2021).

Loyalitas SDM sangat dibutuhkan dan harus diupayakan guna mencapai tujuan yang optimal. Menurut Putri (2018) dalam hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa peran loyalitas sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya faktor keamanan meliputi masa jabatan seorang karyawan, faktor kenyamanan meliputi kondisi lingkungan kerja yang baik, hubungan pertemanan yang ramah, fasilitas yang memadai, sistem kerja yang manusiawi, dan kepemimpinan yang dapat memotivasi, serta faktor tantangan meliputi kejelasan jenjang karir yang dapat dirasakan oleh seluruh karyawan (Chaerudin, dkk., 2020). Memenuhi kebutuhan tiap para karyawan juga akan berdampak signifikan pada kelayakitan para karyawan tersebut. Kepuasan karyawan yang meningkat mengarah ke tingkat loyalitas karyawan yang lebih tinggi (Jun, dkk., 2006). Sejalan dengan itu, menurut Khuong & Tien (2013) dari hasil penelitiannya juga menjelaskan bahwa untuk mendapatkan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi sebuah institusi harus menyediakan lingkungan kerja yang baik. Sehingga hal ini akan menimbulkan dampak pada kualitas kinerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan atau bahkan institusi sangat penting untuk diperhatikan manajemen (Silitonga, 2020). Faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, akan tetapi masih banyak organisasi yang sampai saat ini kurang memperhatikan lingkungan kerja tempat dimana para karyawannya bekerja. Faktor lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas

karyawan (Chaerudin, dkk., 2020). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan baik dari semua aspek fisik kerja, psikologis kerja, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Silitonga, 2020). Dan dalam istilah pekerjaan, hal ini dikenal sebagai iklim organisasi. Lingkungan kerja setara dengan iklim organisasi (Tasnim, dkk., 2020).

Iklim organisasi diartikan sebagai serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang menjadi kekuatan utama dalam memengaruhi perilaku karyawan (Sagala, 2016). Sejalan dengan itu, menurut Ashforth (Idulfilastri, 2019) mengatakan bahwa iklim organisasi menggambarkan persepsi karyawan mengenai aspek-aspek dari lingkungan pekerjaan secara psikologis. Sebagian adalah hasil dari perilaku-perilaku yang dihargai, didukung dan kemudian diharapkan oleh organisasi. Menurut Higgins (Silviani, 2020) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi diantaranya manajer/pimpinan, tingkah laku karyawan, tingkah laku kelompok kerja, dan faktor eksternal organisasi.

Menurut Muhammad (Trihastuti, 2019) secara garis besar setiap pimpinan organisasi harus memberi perhatian pada iklim organisasi karena hal ini sangat berpengaruh pada tingkah laku anggota dan proses dalam mencapai tujuan organisasinya. Iklim organisasi menjadi bagian dari kualitas lingkungan yang terjadi pada organisasi dan berlangsung cukup lama, karena hal ini dapat dirasakan langsung oleh karyawan hingga dampaknya akan mempengaruhi tingkah laku atau sikap dari karyawan (Yosep, 2020). Semakin baik dan kondusif iklim organisasi, maka dipastikan organisasi semakin mendukung kinerja pengikut atau bawahan pun begitu sebaliknya (Sahir, dkk., 2020). Iklim organisasi yang negatif juga bisa dilihat pada persepsi rendahnya dukungan organisasi. Hal ini berakibat pada timbulnya ketidakpuasan karyawan dengan fungsi mereka di pekerjaan (Idulfilastri, 2019). Iklim organisasi yang buruk akan menghasilkan konflik di dalam organisasi, bisa dalam bentuk konflik antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, dan bahkan antara kelompok dengan kelompok yang lain. Kondisi seperti itu berakibat buruk bagi organisasi, antara lain: 1) timbul saling curiga di antara individu; 2) rendahnya loyalitas karyawan; 3) berkurangnya kesungguhan dalam melaksanakan instruksi; 4) rendahnya partisipasi dalam kegiatan-kegiatan

yang diselenggarakan oleh organisasi dan; 5) banyak yang berhenti bekerja serta mencari tempat lain (Panuju, 2019).

Iklim dapat menjadi salah satu pengaruh paling penting dalam produktivitas organisasi, karena iklim mempengaruhi kinerja karyawan dan menentukan bagaimana pengalaman yang dirasakan karyawan di dalam organisasi tersebut (Rusmana, 2019). Menurut Davis & Newston (Trihastuti, 2019) juga mengatakan bahwa iklim organisasi yang maksimal mampu mempengaruhi motivasi, prestasi, dan kepuasan kerja. Semakin kondusif iklim organisasi, maka akan semakin melancarkan proses organisasi untuk mencapai tujuannya dan sebaliknya (Sahir, dkk., 2020). Lebih lanjut menurut Goldhaber (Tasnim, dkk., 2020) menjelaskan bahwa lingkungan dan iklim organisasi yang ideal akan meningkatkan hubungan yang saling menguntungkan antara individu-individu dan organisasi. Iklim organisasi sangat penting untuk mengkondisikan karyawan agar bekerja secara senang, antusias, dan semangat dalam setiap pekerjaan meskipun dalam kondisi yang sulit.

Fenomena salah satu sektor pelayanan publik terkait dengan kesejahteraan masyarakat adalah pelayanan kesehatan di rumah sakit. Beberapa kesimpulan di rumah sakit menemukan bahwa 3 sampai 5% dokter terlibat dalam perilaku, 12 hingga 19% terlibat dalam kekerasan verbal, 23 hingga 41% secara fisik kasar (seperti melempar barang) oleh dokter, perawat dan 64% kasus terjadi di pengadilan (Leape & Fromson, 2006). Fenomena pelayanan kesehatan rumah sakit seperti kelalaian perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien, pelayanan yang kasar dan tidak ramah, mengacuhkan pasien, data yang hilang dari administrasi, hal-hal lainnya yang kerap terjadi dan dirasakan oleh sebagian masyarakat.

Masalah kritis lainnya yang terkait dengan perawatan rumah sakit adalah iklim organisasi. Dimana hal ini merupakan representasi dari proses dinamis komunikasi antara karyawan dan sistem manajemen organisasi. Sebanding berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Budiman, dkk (2020) mengatakan rumah sakit pemerintah Indonesia melaporkan bahwa 34% hingga 43% dari petugas kesehatan menggambarkan bahwa organisasi rumah sakit pemerintah memiliki atmosfer keras dan duniawi dimana hal tersebut dapat mempengaruhi pelayanan kesehatan. Ini menyiratkan bahwa layanan kesehatan sangat perlu diperhatikan dengan sungguh-sungguh karena dapat mempengaruhi kualitas pelayanan rumah

sakit dan dapat menimbulkan aspek sosial seperti berkurangnya reputasi dari rumah sakit.

Sementara itu, menemukan rumah sakit dengan kualitas pelayanan terbaik saat ini barang tentu sukar dicari. Namun, sukar dicari bukan berarti tidak ada. Ada beberapa rumah sakit dengan permasalahan yang sama mampu mengatasi hal tersebut dengan baik. Dimana keberhasilan tersebut tidak terlepas dari andil orang-orang yang bekerja di dalamnya. Sehingga membuat rumah sakit memiliki predikat rumah sakit dengan kualitas pelayanan yang terbaik tanpa mengabaikan fungsi sosial sebagai instansi kesehatan. Hal ini menjadi tanda tanya besar mengapa beberapa rumah sakit mampu memiliki pelayanan dengan kualitas yang baik sementara yang lainnya jauh dari predikat kata terbaik.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah peneliti lakukan dengan salah seorang perawat, informan DW secara langsung pada 02 Juni 2021, pukul 09:00-10:00 WIB menjelaskan bahwa beberapa hal yang menjadi sebab mengapa seorang perawat menjadi loyal, ketika instansi di tempat bekerja mampu memenuhi tiap kebutuhan perawat. Contohnya saja seperti halnya mengenai gaji, upah insentif, tunjangan dan hal lainnya, terkait dengan hal-hal yang menguntungkan bagi pekerja. Memperhatikan kesejahteraan perawat merupakan point penting dengan memberikan imbalan yang sesuai sehingga dalam hal ini sangat mempengaruhi bagaimana seorang perawat memberikan pelayanan yang lebih berkualitas. Imbalan jasa yang diterima perawat akan sangat mempengaruhi kinerja seorang perawat dalam bekerja, itu adalah hal mutlak. Faktor utama dan paling utama ketidakpuasaan kerja para perawat adalah sistem imbalan yang mana tidak sesuai dengan apa yang perawat harapkan. DW menjelaskan banyak para perawat yang masih jauh dari kata sejahtera, terlebih antara imbalan, resiko dan beban yang melebihi batas serta tidak sepadan. DW juga mengatakan imbalan yang didapatkan mencerminkan pengakuan, status, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang akan dinikmati oleh perawat dan keluarganya.

Lebih lanjut, peneliti melakukan wawancara dengan informan OI via chat WA pada 04 Juni 2021 pukul 10:00-11:35 WIB. OI menjelaskan salah satu hal terbaik mengapa rumah sakit memiliki predikat dengan kualitas pelayanan yang baik itu tidak terlepas dari andil orang-orang yang berada didalamnya. Dimana semua komponen tersebut menjadi satu atau kerja tim. Bagaimana atasan mampu mengelola orang-orang didalamnya. Bagaimana orang-orang didalamnya bekerja satu dengan yang lain dalam

satu kelompok yang memungkinkan seorang karyawan mampu mewujudkan tujuan atau bahkan impian dari sebuah instansi itu sendiri. Dimana kehangatan hubungan ini mencerminkan hubungan yang baik yang terjalin antar karyawan satu sama lain dan juga terhadap atasannya secara keseluruhan. Menciptakan lingkungan kerja yang baik adalah salah satu point penting keberhasilan suatu instansi.

Berdasarkan permasalahan diatas dari hasil temuan studi lapangan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Hubungan Iklim Organisasi dengan Loyalitas Kerja pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah penelitian ini adalah “apakah ada Hubungan Iklim Organisasi dengan Loyalitas Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang?”.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan di atas, tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah terdapat Hubungan Iklim Organisasi dengan Loyalitas Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Pada dasarnya penelitian yang dilakukan oleh peneliti diharapkan memiliki manfaat. Adapun manfaat dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pengetahuan dalam ilmu psikologi industri dan organisasi. Kajian dari penelitian ini sangat berkaitan dengan Hubungan Iklim Organisasi dengan Loyalitas Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Karyawan Rumah Sakit Khusus Mata

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengembangkan iklim organisasi dan loyalitas kerja dalam lingkungan instansi dan diterapkan di kehidupan sehari-hari.

b. Bagi Instansi

Manfaat bagi instansi dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan oleh instansi untuk menerapkan iklim organisasi dan loyalitas kerja menjadi lebih baik dari sebelumnya.

1.5. Keaslian Penelitian

Berdasarkan dari hasil penelitian yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan peneliti dengan judul "Hubungan Iklim Organisasi dengan Loyalitas Kerja pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang", peneliti menemukan beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya oleh peneliti lain, dimana penelitian tersebut sangat bermanfaat sebagai perbandingan untuk menentukan keaslian penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh Ding (2012) tentang "*Relationship of Servant Leadership and Employee Loyalty: The Mediating Role of Employee Satisfaction*". Metode yang digunakan adalah metode model persamaan struktural (SEM). Objek penelitian ini adalah mahasiswa Universitas Sains dan Teknologi Cina dan bagian dari staf di IFLYTEK. Survei ini mendistribusikan 250 kuesioner dan 186 kuesioner dengan tingkat respons valid 74,4%. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan berkorelasi positif signifikan dengan loyalitas karyawan, ditemukan memainkan peran mediasi yang menempati 77% dari total efek antara kepemimpinan pelayan dan loyalitas karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa, untuk meningkatkan loyalitas karyawan, para manajer tidak hanya harus mengembangkan gaya kepemimpinan pelayan mereka, akan tetapi juga mempertimbangkan kebutuhan individu untuk meningkatkan kepuasan psikologis.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh oleh Khuong & Tien (2013) tentang "*Factors influencing employee loyalty directly and indirectly through job satisfaction – A study of banking sector in Ho Chi Minh City.*" Penelitian ini dilakukan di industri perbankan Kota Ho Chi Minh. Dengan sampel 201 karyawan dari sebelas bank yang beroperasi di Kota Ho Chi Minh. Menggunakan metode statistik dengan teknik yang

diterapkan termasuk faktor, regresi berganda dan analisis jalur. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa untuk mencapai karyawan yang tinggi loyalitas harus mencapai kepuasan kerja yang tinggi, meningkatkan dukungan, dan kerja tim di antara karyawan, lalu menyediakan lingkungan kerja yang baik.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Yulianto & Martina (2018) terkait "Hubungan Iklim Organisasi dan Loyalitas Karyawan pada Sebuah Perusahaan *E-Commerce* di Jakarta". Responden berasal dari seluruh karyawan perusahaan berjumlah 50 orang (laki-laki = 21; perempuan = 29) berusia 23-34 tahun ($M = 27,62$; $SD = 2,899$). Diperoleh korelasi berkisar antara 0,540 hingga 0,588 $p < 0,01$. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan loyalitas, termasuk ketika mengontrol pengaruh usia maupun jenis kelamin terhadap loyalitas.

Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Teknik sampling yang digunakan adalah *Propositional Random Sampling*. Sample penelitian sebanyak 250 karyawan level pelaksana. Pengolahan data menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Diketahui bahwa besarnya koefisien jalur iklim organisasi terhadap kinerja adalah 0,454. Hal ini berarti setiap peningkatan iklim organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,454. Pengujian dengan t statistic menunjukkan bahwa $t_{hitung} (9,902) > t_{tabel} (1,970)$. Adapun besarnya pengaruh iklim organisasi secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 20,64%.

Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari & Desak (2019) Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. Penelitian dilakukan pada Bellevue Heritage Villas Nusa Dua, Bali. Sample yang digunakan sebanyak 40 orang karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan kuesioner, serta teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini mengindikasikan semakin baik sistem pengembangan karir perusahaan maka loyalitas karyawan juga akan semakin kuat.

Kompensasi dan iklim organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan dari ketiga variabel dianalisis ternyata kompensasi berpengaruh paling kuat terhadap karyawan diikuti oleh iklim organisasi. Hal ini memberi indikasi bahwa semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan demikian pula iklim organisasinya maka loyalitas karyawan juga akan semakin kuat.

Adapun perbedaan penelitian-penelitian di atas dengan penelitian yang akan di teliti oleh peneliti ialah jika ditinjau dari populasi, sampel, dan tempat penelitian. Judul penelitian yang akan diambil oleh peneliti yaitu "Hubungan Iklim Organisasi dengan Loyalitas Kerja pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang".