

BAB IV

PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Orientasi Kancah

4.1.1 Sejarah Berdirinya Rumah Sakit Khusus Mata Palembang

Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan merupakan satu-satunya rumah sakit khusus mata milik pemerintah yang ada di provinsi Sumatera Selatan yang memberikan pelayanan kesehatan mata pada semua tingkat lapisan masyarakat. Berawal dari Balai Kesehatan Mata Masyarakat, yang kemudian di tahun 2001 melalui Perda No. 14 tahun 2001 tanggal 31 Mei 2001 berubah status menjadi Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan.

Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan adalah Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan di bidang pelayanan kesehatan mata masyarakat. Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan mendapatkan kode RS dari Dirjen Bina Yanmed Depes RI dengan kode 1671323, saat ini berstatus kelas B berdasarkan SK Menkes RI nomor 371/Menkes/SK/IV/2008 yang beralamat Kol. H Burlian KM 5,5 Palembang, dan telah terakreditasi oleh Komite Akreditasi Rumah Sakit (KARS) No. KARS-SERT/49/VIII/2011 yang berlaku sampai dengan tahun 2014. Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan juga mendapatkan penghargaan Citra Pelayanan Prima tahun 2012 oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan nilai Kategori B pada tanggal 28 Maret 2012. Pada 2017 RSKM Provinsi Sumatera Selatan mendapatkan penghargaan perak dari Badan Standarisasi Nasional atas implemementasi ISO 9001, dan pada tahun yang sama mendapatkan penghargaan TOP 35 inovasi pelayanan publik dari Kemenpan RI, serta telah terakreditasi oleh Komisi Kareditasi Rumah Sakit dengan peringkat lulus utama bintang 4.

4.1.2 Identitas Rumah Sakit Khusus Mata Palembang

1. Nama Instansi Dulu : Balai Kesehatan Mata Masyarakat
2. Nama Instansi Sekarang : Rumah Sakit Khusus Mata
3. Alamat Instansi : Jl. Kol. H. Burlian KM.5 Suka Bangun,
Kec. Sukarami 30961, Kota Palembang,
Sumatera Selatan
4. Telepon & Fax : 0711-5612838
5. Email : rs.matapalembang@yahoo.com

- 6. Website : www.rsmata-sumsel.com
- 7. Tahun Operasional : 2001
- 8. Status Tanah : Milik Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan

4.1.3 Visi dan Misi dan Rumah Sakit Khusus Mata Palembang

A. Visi

Menjadi salah satu pusat pelayanan kesehatan mata terbaik di Indonesia

B. Misi

1. Memberikan kepuasan kepada pelanggan/pasien melalui pelayanan yang bermutu, professional dan terjangkau.
2. Menjalin kerjasama lintas sektor dan swasta untuk meningkatkan peran serta aktif masyarakat dalam upaya pencegahan kebutaan dan gangguan penglihatan.
3. Melakukan perbaikan terus menerus sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk meningkatkan kualitas pelayanan.
4. Menunjang tercapainya tujuan pendidikan profesi kedokteran dan tenaga kesehatan lainnya.

4.1.4 Tujuan Rumah Sakit Khusus Mata Palembang

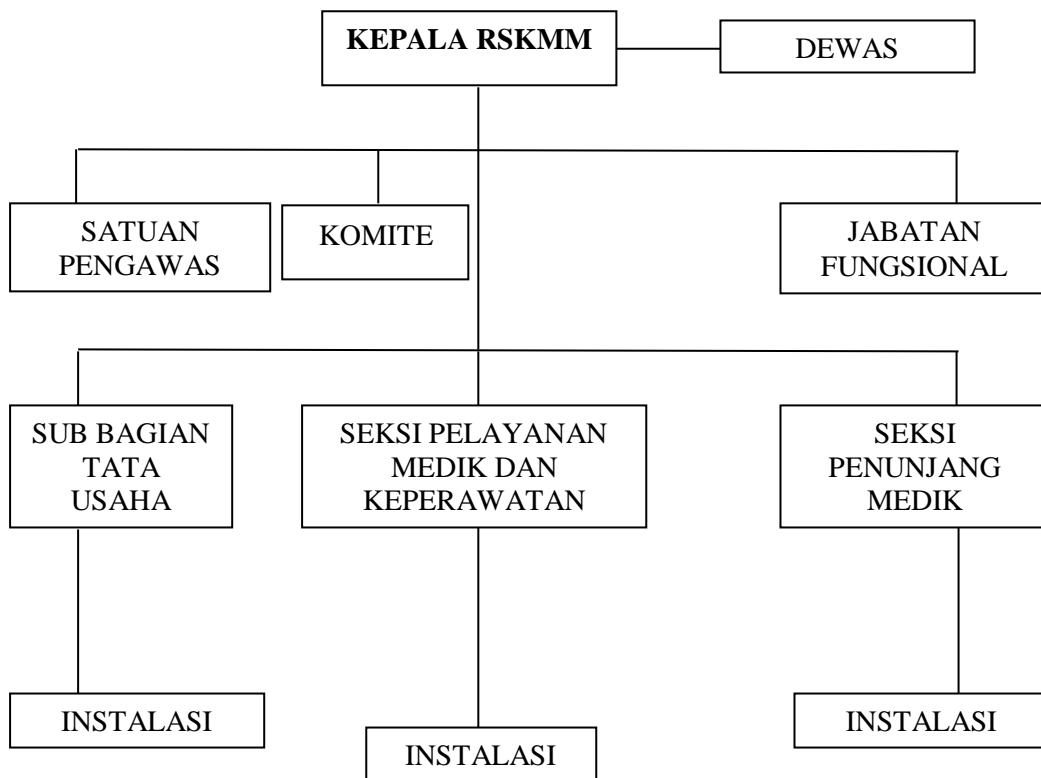
Tujuan umum rumah sakit Khusus Mata untuk meningkatkan jangkauan dan mutu pelayanan kepada masyarakat dalam rangka menurunkan angka kesakitan, gangguan penglihatan dan kebutaan.

Tujuan khususnya yakni dihasilkannya pelayanan di dalam gedung dalam rangka meningkatkan jangkauan kesehatan dan mutu pelayanan kesehatan mata secara berdaya guna dan berhasil guna. Dihasilkannya pola rujukan yang efisien dan efektif dalam bidang kesehatan mata masyarakat dengan melibatkan Puskesmas-puskesmas. Dihasilkannya peran serta masyarakat dalam mendukung keberhasilan penanggulangan kesehatan mata dalam masyarakat sesuai dengan Perda No. 14 tahun 2001.

4.1.5 Struktur Organisasi Rumah Sakit Khusus Mata Palembang

Berdasarkan Pergub Sumsel No. 16 tahun 2008, tanggal 21 Juli 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja UPTD di Lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan, bagan organisasi RSKM adalah sebagai berikut :

Bagan 4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan



4.1.6 Jam Operasional Rumah Sakit

Setiap rumah sakit memiliki prosedur dan jam operasional masing-masing. Jam operasional rumah sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan terbagi menjadi dua yaitu pertama jam operasional pagi pada hari senin-kamis pada pukul 07.30-12.00 WIB, hari jumat-sabtu pada pukul 14.00-18.00 WIB. Jam operasional pagi dan sore tersebut berlaku untuk semua jenis pelayanan baik itu pelayanan umum, BPJS, ASKES, Jam Soskes & VIV. Sedangkan jam operasional untuk UGD senin-minggu berlaku 24 jam.

4.1.7 Peranan Rumah Sakit Khusus Mata

1. Tempat pelayanan Kesehatan Mata Masyarakat baik di dalam gedung maupun diluar gedung dengan memanfaatkan teknologi cepat guna.
2. Pelaksanaan pencegahan terhadap timbulnya penyakit mata dan kebutaan melalui penyuluhan, peran serta masyarakat dan pelayanan kesehatan mata keliling.
3. Pelaksanaan pengobatan mata spesialistik secara massal.
4. Pelaksanaan pemulihan fungsi mata melalui koreksi optic dan rehabilitasi.
5. Pelaksanaan upaya rujukan kesehatan mata.
6. Sebagai tempat pendidikan dan pelatihan tenaga kesehatan dibidang kesehatan mata masyarakat.
7. Sebagai tempat penelitian dan pengembangan teknologi tepat guna dalam bidang kesehatan mata.

4.2 Persiapan Penelitian

Persiapan dimulai dengan mengumpulkan referensi yang berhubungan dengan judul yang akan ditetapkan dan menetapkan permasalahan yang akan diteliti berdasarkan hasil observasi ditempat yang akan dijadikan tempat penelitian yaitu Rumah Sakit Khusus Mata Kota Palembang. Langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti adalah :

4.2.1 Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi dalam penelitian ini terdiri dari pengurusan surat izin penelitian ini dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi UIN Raden Fatah Palembang dengan nomor: B-490/Un.09/IX/PP.09/06/2021 yang dikeluarkan pada tanggal 25 Juni 2021 dan ditujukan kepada Direktur Rumah Sakit Khusus Mata Kota Palembang. Kemudian mendapat balasan surat keterangan melaksanakan penelitian yang di keluarkan oleh pihak Rumah Sakit Khusus Mata Kota Palembang dengan nomor: 800/704/RSKM/VIII/2021 pada tanggal 02 Agustus 2021 yang disampaikan oleh pihak Rumah Sakit Khusus Mata Kota Palembang dengan ditanda tangani langsung Kepala RSK Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan.

4.2.2 Persiapan Alat Ukur

Persiapan alat ukur yang dilakukan peneliti berupa penyusunan alat ukur yang akan digunakan dalam pengambilan data penelitian. Alat ukur yang digunakan dalam memperoleh data mengenai variable Iklim Organisasi berupa skala yang disusun sendiri oleh peneliti dengan mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Patterson diantaranya yaitu struktur, tanggung jawab, imbalan, resiko, kehangatan, dukungan, konflik, dan identitas. Aspek-aspek tersebut kemudian dikembangkan menjadi 48 item pernyataan yang terdiri dari 24 *favorable* dan 24 *unfavorable*.

Selanjutnya variabel Loyalitas Kerja yang peneliti susun sendiri dengan mengacu pada aspek yang dikemukakan oleh Chaerudin, dkk seperti taat pada peraturan, tanggung jawab pada organisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan mencintai pekerjaan/kesukaan terhadap pekerjaan. Aspek-aspek tersebut kemudian dikembangkan menjadi 48 item pernyataan yang terdiri dari 24 item *favorable* dan 24 item *unfavorable*.

4.2.3 Penyebaran Alat Ukur

Penyebaran alat ukur dilakukan setelah penyusunan instrument penelitian. Pengukuran validitas penelitian ini dengan menggunakan pernyataan dari skala yang sudah disusun dan kemudian disebar pada tanggal 5 Agustus kepada 59 Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Masyarakat Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang. Skala Iklim Organisasi dan Loyalitas Kerja akan diisi oleh seluruh perawat rumah sakit langsung. Proses pengambilan data diawali dengan pembukaan oleh peneliti, pembacaan petunjuk pengisian, dan kemudian membagikan link skala kepada subjek secara online melalui pengisian *google form*.

4.2.4 Uji Validitas Iklim Organisasi

Setiap aitem-aitem pernyataan dilakukan uji validitas untuk mengetahui aitem pernyataan mana yang valid dan aitem pernyataan mana yang tidak valid. Dalam hal ini, peneliti melakukan uji validitas menggunakan teknik *person product moment* dengan kriteria penentuan aitem pernyataan yang valid adalah jika nilai $p < 0,05$. Berikut ini *blue print* hasil uji validitas skala iklim organisasi :

Tabel 5
Blueprint Hasil Uji Validitas Skala Iklim Organisasi

NO	Dimensi	Indikator	Item	Jumlah
-----------	----------------	------------------	-------------	---------------

			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Struktur	Kejelasan Tugas	2,4,6	1,3,5	6
		Prosedur Kerja/Peraturan			
2	Tanggung Jawab	Tanggung jawab dalam tingkah laku kerja	8, 10* ,12	7* , 9* ,11	6
		Pemecahan problem sendiri			
3	Imbalan	Pemberian penghargaan (rewards)	14,16,18	13, 15* ,17	6
		Kesesuaian mengenai gaji			
		Kebijakan Promosi/Pengharapan jenjang karir atas kinerja yang baik			
4	Resiko	Berani mengambil resiko dengan perhitungan	20, 22* ,24	19,21,23	6
		Tidak berani mengambil resiko			
5	Kehangatan	Hubungan antar anggota organisasi satu sama lain	26,28,30	25,27,29	6
		Suasana atau lingkungan kerja yang ramah dan nyaman			
6	Dukungan	Dukungan emosional dari pimpinan	32, 34* ,36	31,33,35	6
		Dukungan emosional dari anggota organisasi satu sama lain			
		Bantuan pada kesulitan yang			

		dihadapi			
7	Konflik	Pencegahan terjadinya konflik	38,40,42	37,39,41	6
		Pemecahan terhadap konflik yang terjadi			
8	Identitas	Jejak karier yang ingin dirintis	44,46, 48*	43,45, 47*	6
Jumlah			24	24	48

Keterangan (*) Aitem Pernyataan tidak valid (gugur)

Setelah dilakukan penelitian maka dapat diketahui bahwa seluruh 48 aitem pernyataan dinyatakan valid. Adapun butir-butir aitem yang valid adalah 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 11, 12, 13, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46. Sedangkan sisanya yaitu 8 aitem pernyataan yang tidak valid adalah 7, 9, 10, 15, 22, 34, 47, 48. Aitem pernyataan yang valid memiliki validitas $p < 0,05$ sementara aitem pernyataan yang tidak valid memiliki nilai validitas $p > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka hanya indikator yang memiliki aitem valid yang digunakan untuk mengukur loyalitas kerja dan diujikan pada penelitian.

4.2.5 Uji Validitas Loyalitas Kerja

Setiap aitem-aitem pernyataan dilakukan uji validitas untuk mengetahui aitem pernyataan mana yang valid dan aitem pernyataan mana yang tidak valid. Dalam hal ini, peneliti melakukan uji validitas menggunakan *teknik person product moment* dengan kriteria penentuan aitem pernyataan yang valid adalah jika nilai $p < 0,05$. Berikut ini *blue print* hasil uji validitas skala loyalitas kerja :

Tabel 6
Blueprint Hasil Uji Validitas Skala Loyalitas Kerja

NO	Aspek	Indikator	Item		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Taat pada peraturan	Kesadaran karyawan terhadap peraturan yang	1,3,5,7	2,4,6,8	8

		dibuat untuk memperlancar jalannya organisasi demi tujuan tanpa paksaan, murni dari hati nurani.			
2	Tanggung jawab pada organisasi	Bertanggung jawab pada organisasi, berhati-hati menjalankan tugas, dan berani mengembangkan inovasi demi kepentingan organisasi.	9,11,13,15	10,12,14,16	8
3	Kemauan untuk bekerja sama	Bekerja sama dengan kelompok untuk mewujudkan tujuan organisasi yang tidak mungkin dicapai secara individual.	17,19,21,23	18,20,22,24	8
4	Rasa memiliki	Adanya rasa ikut memiliki yang mendorong karyawan untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab.	25,27,29,31	26,28,30,32	8
5	Hubungan antar pribadi	Adanya hubungan antar personal yang terjalin dengan baik terhadap anggota lain dan juga terhadap atasannya.	33,35,37,39	34,36,38,40	8

6	Mencintai pekerjaan/kesukaan terhadap tugas	Mampu menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi permasalahan dengan bijaksana.	41,43,45,47	42,44,46,48	8
JUMLAH			24	24	48

Keterangan (*) Aitem Pernyataan tidak valid (gugur)

Setelah dilakukan penelitian maka dapat diketahui bahwa seluruh 48 aitem pernyataan dinyatakan valid. Adapun butir-butir aitem yang valid adalah 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48. Sedangkan yang tidak dinyatakan valid berjumlah 0/tidak ada. Aitem pernyataan yang valid memiliki validitas $p < 0,05$ sementara aitem pernyataan yang tidak valid memiliki nilai validitas $p > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka hanya indikator yang memiliki aitem valid yang digunakan untuk mengukur loyalitas kerja dan diujikan pada penelitian.

4.2.6 Reliabilitas Skala

Adapun hasil uji reliabilitas yang diperoleh dari uji coba skala iklim organisasi sebelum aitem gugur dikeluarkan didapatkan *alpha cronbach* 0,923 kemudian setelah aitem gugur dikeluarkan didapatkan nilai *alpha cronbach* sebesar 0,946. Sedangkan skala loyalitas kerja sebelum dan sesudah memiliki nilai *alpha cronbach* 0,942 dikarenakan semua aitem valid. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0 sampai dengan 1. Nilai reliabilitas menunjukkan angka yang semakin baik apabila mendekati angka 1,00 nilai reliabilitasnya tinggi, sebaliknya bila koefisien reliabilitas mendekati 0 maka semakin rendah reliabilitasnya.

Tabel 7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronchach's Alpha	N Of Items
Iklim Organisasi	,946	40
Loyalitas Kerja	,942	48

Berdasarkan tabel hasil perhitungan uji reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa hasil uji coba reliabilitas yang diperoleh dari uji coba

skala iklim organisasi menunjukkan koefisien *alpha cronbach* sebesar 0,946 dan uji coba skala loyalitas kerja menunjukkan *alpha cronbach* sebesar 0,942. Dengan demikian nilai reliabilitas kedua skala tersebut menunjukkan angka yang baik karena mendekati angka 1,00 dan dinyatakan reliabel

4.3 Pelaksanaan Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian dimulai pada hari Kamis 05 Agustus 2021 di Rumah Sakit Khusus Mata. Pada pengambilan data peneliti menggunakan subjek penelitian sebanyak 59 orang yang merupakan perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan yang dilakukan secara online melalui *google forms*. Penelitian ini menggunakan skala yang telah disiapkan oleh peneliti berupa skala *likert* yang terdiri dari 48 item Skala Iklim Organisasi dan 48 Skala Loyalitas Kerja pada pengambilan data.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Deskripsi Subjek Penelitian

Deskripsi data penelitian bertujuan untuk memberikan informasi tentang subjek penelitian, berikut adalah gambaran subjek penelitian. Penelitian ini berjumlah 59 perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang.

A. Jenis Kelamin

Subjek penelitian sebagian besar adalah perempuan yaitu sebanyak 48 orang dan laki-laki sebanyak 11 orang.

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	11 Perawat	19%
Perempuan	48 Perawat	81%
Total	59 Perawat	100%

B. Usia

Pada tabel berikut dapat diketahui bahwa sebagian besar subjek penelitian berusia.

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 Tahun	50 Perawat	85%
40-50 Tahun	9 Perawat	15%
Total	59 Perawat	100%

4.4.2 Kategorisasi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian dapat diuraikan mengenai kategorisasi masing-masing variabel penelitian. Penelitian ini menggunakan jenjang kategorisasi variabel penelitian, berdasarkan skor empirik (*mean* & standar deviasi). Hasil lengkapnya dapat dilihat dari skor empiric masing-masing variabel penelitian yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 8
Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Skor X yang diperoleh (Empirik)			
	X min	X max	Mean	SD (Standar Deviasi)
Iklm Organisasi	106	160	124,73	11,358
Loyalitas Kerja	130	190	158,83	13,512

Pada tabel diatas terlihat skor empiric variabel iklim organisasi dan loyalitas kerja akan menjadi pedoman dalam pembuatan kategorisasi kedua variabel penelitian. Peneliti telah membuat kategorisasi beserta frekuensi dan persentase pada kedua variabel tersebut yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 9
Kategorisasi Skala Iklim Organisasi

Skor	Kategorisasi	N	Persentase
$X < 113,37$	Rendah	5	8%
$113,37 \leq X \leq 136,09$	Sedang	46	78%
$X > 136,09$	Tinggi	8	14%
Total		59	100%

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel iklim organisasi dapat disimpulkan bahwa terdapat 5 perawat atau 8% termasuk kategori rendah, 46 perawat atau 78% termasuk kategori sedang dan 8 atau 14% termasuk kategori tinggi pada perawat rumah sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang.

Tabel 10
Kategorisasi Skala Loyalitas Kerja

Skor	Kategorisasi	N	Persentase
$X < 144,32$	Rendah	4	7%
$144,32 \leq X \leq 171,34$	Sedang	43	73%
$X > 171,34$	Tinggi	12	20%
Total		59	100%

Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel loyalitas kerja dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 perawat atau 7% termasuk kategori rendah, 43 perawat atau 73% termasuk kategori sedang dan 12 perawat atau 20% termasuk kategori tinggi pada perawat rumah sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang.

4.4.3 Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normalitas sebaran data penelitian. Adapun teknik normalitas penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov*, jika taraf signifikansi normal maka nilai $p > 0,05$ namun sebaliknya jika nilai $p < 0,05$ maka data dinyatakan tidak normal (Febry & Teofilus, 2020). Hasil uji normalitas terhadap iklim organisasi dan loyalitas kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 11
Deskripsi Hasil Uji Normalitas

Variabel	Statistic	Sig	Keterangan
Iklim Organisasi	,213	,000	Tidak Normal
Loyalitas Kerja	,101	,200	Normal

Berdasarkan tabel uji normalitas diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel iklim organisasi adalah 0,000 dan nilai signifikan untuk variabel loyalitas kerja adalah 0,200. Dengan kriteria dinyatakan tidak normal bila nilai signifikan kurang dari 0,05 maka populasi data dari variabel iklim tidak berdistribusi normal ($0,000 < 0,05$). Namun berbeda dengan loyalitas kerja data berdistribusi secara normal ($0,200 > 0,05$).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Uji linieritas dilakukan pada kedua variabel dengan menggunakan tes for linieritas pada taraf signifikan 0,05. Bila pada *Devition From Linierity* $>0,05$ maka kedua variabel dinyatakan mempunyai hubungan linier dan jika nilai *Devition From Linierity* $<0,05$ maka dinyatakan tidak ada hubungan linier (Febry & Teofilus, 2020). Hasil uji linieritas antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 12
Deskripsi Hasil Uji Linieritas

	F	Signifikansi	Keterangan
<i>Linierity</i>	84,926	,000	Tidak Linier
<i>Devation From Linierity</i>	3,096	,002	

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai signifikan pada *Deviation From Linierity* adalah 0,002. Berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel iklim organisasi dengan loyalitas kerja memiliki hubungan yang tidak linier ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian asumsi linieritas tidak terpenuhi.

4.4.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini adalah untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel X (Iklim Organisasi) dengan variabel Y (Loyalitas Kerja). Perhitungan statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *non parametrik* dengan menggunakan bantuan program *SPSS Version 25 for windows*.

Hasil uji hipotesis antara kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13
Deskripsi Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Spearman's rho	Sig. (p)	Keterangan
Iklim Organisasi >< Loyalitas Kerja	0,710	0,000	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis diatas diperoleh bahwa besarnya koefisien korelasi antara variabel iklim organisasi dengan loyalitas kerja sebesar 0,710 dengan nilai signifikansi 0,000 dimana $p < 0,05$ maka hasil ini berarti menunjukkan iklim organisasi memiliki hubungan dengan loyalitas kerja pada perawat rumah sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang.

Berdasarkan uraian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pada perawat rumah sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan. Jadi hipotesis yang menyatakan ada hubungan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pada perawat rumah sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang dapat diterima. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti.

4.5 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya hubungan antara variabel iklim organisasi dengan loyalitas kerja pada perawat rumah sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang. Teknik analisis data menggunakan analisis non parametrik yaitu *Spearman*. Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, telah terbukti bahwa ada hubungan yang signifikan antara dua variabel tersebut. Hal ini terbukti nilai signifikansi 0,000 dimana $p < 0,05$. Sehingga hipotesis yang diajukan diterima dan dapat disimpulkan bahwa ada Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Loyalitas Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang.

Hal ini selaras dengan penelitian Yulianto & Devi (2018) menunjukkan nilai hasil antara 0,540 hingga 0,588 dan $p < 0,01$ yang berarti bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dan loyalitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan loyalitas. Dengan kata lain, iklim organisasi mempengaruhi loyalitas kerja pada diri seorang karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan kategorisasi skor variabel loyalitas kerja pada perawat rumah sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Palembang dari 59 responden, terdapat 4 orang dengan persentase (7%) pada kategori rendah yang berarti bahwa perawat kurang memiliki loyalitas kerja. Sedangkan 43 orang dengan persentase (73%) pada kategori sedang yang artinya perawat rumah sakit memiliki loyalitas kerja

yang cukup baik. Dan 12 orang dengan persentase (20%) pada kategori tinggi yang berarti bahwa perawat yang memiliki loyalitas kerja yang baik. Dari kategori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang termasuk dalam kategori sedang. Menurut Luthans (dalam Prihantoro, 2015) mengatakan bahwa loyalitas karyawan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang karyawan mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Dimana dalam hal ini loyalitas sangat dibutuhkan dalam kehidupan di dunia kerja yang merupakan bagian dari *soft skill*.

Lebih lanjut perhitungan kategorisasi skor variabel iklim organisasi dari 59 responden penelitian yaitu Perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang diperoleh bahwa terdapat 5 perawat dengan persentase (8%) pada kategori rendah yang berarti bahwa iklim organisasi tempat kerja yang dimiliki kurang baik. Sedangkan 46 perawat dengan persentase (78%) terletak pada kategori sedang yang artinya bahwa iklim organisasi di tempat kerja cukup baik. Dan 8 perawat dengan persentase (14%) pada kategori tinggi yang berarti bahwa iklim organisasi di tempat kerja baik. Dari kategori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi yang ada di tempat kerja perawat rumah sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang termasuk dalam kategori sedang. Menurut Andriani (2021) mengatakan bahwa iklim organisasi atau lingkungan kerja yang kondusif berguna dalam membantu menambah loyalitas yang tinggi sehingga dalam hal ini juga dapat mengurangi *turnover* karyawan.

Iklim organisasi menggambarkan bagaimana pentingnya kualitas lingkungan kerja dimana dalam hal ini akan berdampak pada perilaku anggota kerja dan bagaimana organisasi di dalamnya berfungsi dengan baik. Pentingnya iklim organisasi yang kondusif atau lingkungan kerja digambarkan dalam QS. Al-Mujaadilah ayat 11 yang berbunyi :

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا

يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُزُوا فَانْشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا

مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: "Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis". Maka lapangkanlah niscaya Allah akan melapangkan untukmu. Dan apabila dikatakan: Berdirilah kamu". Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan."

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa memberikan ketenangan dan kenyamanan di dalam Islam merupakan sebuah keharusan untuk diberikan kepada pekerja agar seseorang dapat bekerja dengan baik (Fauzi, dkk., 2021). Islam menegaskan betapa pentingnya seorang membina hubungan baik, dan mewujudkan lingkungan yang sehat bagi sesama pekerja demi tercapainya tujuan bersama. Persoalan iklim organisasi yang kurang baik dapat membawa dampak negatif bagi organisasi, dikarenakan para pegawai akan mengalami hambatan dalam melaksanakan aktivitas kerja yang memberikan *impact* kurang menguntungkan bagi perusahaan atau sebuah lembaga institusi. Bahwa iklim organisasi yang buruk akan menghasilkan konflik di dalam organisasi antara lain rendahnya loyalitas kerja pada karyawan (Panuju, 2019). Dengan kata lain, lingkungan kerja merupakan penunjang yang sangat besar bagi terciptanya loyalitas kerja pada diri seorang karyawan.

4.6 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dijadikan evaluasi untuk penelitian selanjutnya. Adapun keterbatasan tersebut diantaranya ialah:

1. Sedikitnya jumlah populasi yang hanya 59 orang untuk responden, mengharuskan peneliti untuk menggunakan semua populasi yang ada untuk dijadikan responden penelitian ini.
2. Peneliti juga tidak dapat mengamati secara langsung perilaku subjek penelitian pada saat mengisi skala, karena kondisi pandemic *Covid-19* sedang berlangsung sehingga penelitian dilakukan secara online melalui *google form*.
3. Kurangnya referensi dalam penulisan skripsi.