

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Bab ini menyajikan kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian. Pertama peneliti akan menjelaskan kesimpulan atas hasil penelitian mengenai hubungan antara iklim organisasi, kepribadian karyawan dan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Beberapa saran bagi rumah sakit yang menjadi konteks dalam penelitian ini serta untuk penelitian selanjutnya. Juga disajikan keterbatasan dalam penelitian ini juga diungkapkan.

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa terlihat hubungan yang signifikan antara sistem penghargaan dengan keinginan untuk meninggalkan organisasi ( $r = -0.455$ ,  $p = 0.000$ ). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terbukti. Arah negatif ini mempunyai arti semakin baik sistem penghargaan yang diberikan rumah sakit kepada karyawan khususnya perawat, maka akan menurunkan keinginannya untuk meninggalkan organisasi. Karyawan akan bertahan di dalam organisasi bila mendapatkan sistem penghargaan yang patut dan adil serta mendapatkan peluang besar dalam promosi di dalam organisasi tersebut. Peranan seorang manager harus mempertimbangkan pemberian sistem penghargaan yang dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan bagi karyawan itu sendiri.

Selanjutnya terdapatnya perbedaan yang signifikan antara karyawan dengan kepribadian sosial tinggi dan sosial rendah dalam keinginan mereka meninggalkan organisasi ( $t = -2.884$ ,  $p = 0.006$ ). Dapat disimpulkan

karyawan yang berkepribadian sosial tinggi berkeinginan untuk bertahan di dalam organisasi. Karyawan tersebut memiliki orientasi yang positif terhadap interaksi sosial. Orientasi semacam itu sangat berpengaruh dalam menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (Sherman, 1989; Connolly & Viswesvaran, 2000). Karyawan ini lebih mementingkan interaksi yang berkesinambungan antar individu dalam bekerja. Di samping itu karyawan tersebut memiliki rasa nyaman dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan dengan orang lain di dalam organisasi. Sedangkan karyawan yang berkepribadian sosial rendah memiliki tingkat keinginan yang cukup tinggi untuk meninggalkan organisasi karena tidak memiliki orientasi yang positif terhadap interaksi sosial.

## **5.2 Keterbatasan**

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini dihasilkan dari penggunaan instrumen yang berdasarkan pada persepsi jawaban responden. Hal ini mungkin menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan metode survei melalui kuesioner, tanpa melakukan wawancara dan terlibat secara langsung dalam aktivitas perusahaan sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrumen secara tertulis.

3. Penelitian ini hanya menggunakan teknik *purposive sampling* dalam pengambilan sampel sehingga hasil dari penelitian sulit untuk digeneralisasi.

### 5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diajukan beberapa saran :

1. Bagi Rumah Sakit

Berdasarkan hasil penelitian, yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka organisasi harus memperhatikan dalam memberikan penghargaan terhadap karyawan. Maksudnya adalah organisasi harus lebih menghargai hasil kinerja dari masing-masing karyawan di dalam organisasi tersebut dengan cara memberikan penghargaan yang sesuai. Contohnya pemberian penghargaan kepada karyawan yang didasarkan pada kualitas kerjanya. Selain itu pemberian sistem promosi yang memungkinkan karyawan untuk menuju ke jenjang puncak, sehingga karyawan tersebut lebih termotivasi dan dapat bertahan untuk bekerja di dalam organisasi tersebut.

Selanjutnya organisasi harus membentuk situasi kerja yang lebih kondusif sehingga karyawan di dalam organisasi tersebut dapat berinteraksi satu sama lainnya. Misalnya organisasi memberikan kebebasan kepada karyawan dalam berpendapat mengenai pekerjaan yang akan dilaksanakan. Selain itu organisasi membentuk sikap

kepercayaan yang kuat dengan pembentukan karakteristik pekerjaan yang lebih menekankan kerjasama antar karyawan. Hal tersebut akan meningkatkan kepribadian sosial dari masing-masing perawat.

## 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya mungkin dapat memperbaiki keterbatasan penelitian ini dengan memperbanyak jumlah responden khususnya perawat serta melihat faktor-faktor iklim organisasi yang tidak dicakup dalam penelitian ini misalnya faktor resiko, kehangatan, identitas, standar dan konflik. Dengan demikian pemahaman hubungan antara iklim organisasi, kepribadian karyawan dan keinginan untuk meninggalkan organisasi akan dapat dipahami secara lebih komprehensif.

Di samping itu nilai-nilai religius di dalam organisasi tersebut mungkin dapat mempengaruhi tingkat keinginan perawat untuk meninggalkan organisasi, maka untuk penelitian selanjutnya nilai-nilai religius yang ada di dalam organisasi tersebut dapat diteliti bagaimana pengaruhnya terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Liew Chai Hong and Sharan Kaur, 2008, *A Relationship between Organizational climate, Employee Personality and Intention to Leave*, International Review of business Research Papers Vol. 4 No3.

Priyatno, Duwi. 2008, *Mandiri belajar SPSS*, Yogyakarta, Cet.3 MediaKom.

Safitri, Niken, 2006, *Pengaruh Partisipasi Dalam Penyusunan Anggaran Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan : Job Relevant Information (JRI) Sebagai Variabel Antara (Studi Pada PT. Merapi Utama Pharma Cabang Yogyakarta)*, Yogyakarta, Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Islam Surakarta

Gregory A. Aarons and Angelina C. Sawitzky 2006, *Organizational Climate Partially Mediates the Effect of Culture on Work Attitudes and Staff Turnover in Mental Health Services*, Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research, vol. 33, no. 3, pp. 289-301

Stephen P. Robbins 2005, *Organizational Behavior (12th ed)*. Pearson Education International U.S.

Susana Adjei-Appiah, 2008, *Organizational Climate and Turnover in the Health Sector. The Case of the Korle-Bu Teaching Hospital in Ghana*, University of Waterloo, Ontario, Canada.

“\_\_\_”, 2005, *Teori Penunjang* ,[online], ([http://digilib.petra.ac.id/viewer.php?page=4&submit.x=12&submit.y=10&submit=next&qual=high&submitval=next&fname=%2Fjiunkpe%2Fs1%2Fhotl%2F2005%2Fjiunkpe-ns-s1-2005-33400122-2223-jenjang\\_karir-chapter2.pdf](http://digilib.petra.ac.id/viewer.php?page=4&submit.x=12&submit.y=10&submit=next&qual=high&submitval=next&fname=%2Fjiunkpe%2Fs1%2Fhotl%2F2005%2Fjiunkpe-ns-s1-2005-33400122-2223-jenjang_karir-chapter2.pdf), diakses tanggal 21 April 2010)

Andreas Vilklund ,2009, *Iklim Organisasi ; Definisi, Pendekatan, Dimensi dan Faktor Yang Mempengaruhi Ikim Organisasi*, [online], (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/06/iklim-organisasi-definisi-pendekatan.html>, diakses tanggal 21 April 2010).

Oemar, 2007, *Pengaruh Pemberian Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Bank Riau*, Jurnal Aplikasi Manajemen :volume 5 [online], (<http://jurnal.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/5107126131.pdf>, diakses tanggal 20 April 2010)

Santosa, Purbayu Budi, 2005, *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel & SPSS/ PURBAYU BUDI SANTOSA & Ashari* ; - Ed. I. – Yogyakarta : ANDI

Robbins, Stephen. P, 2002, *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi/Stephen P. Robbins*; alih bahasa, Halida, Dewi Sartika; editor, Nurchayo Mahanani,- Ed. 5,-- Jakarta: Erlangga.

Gravelle, 2004, *Personality Type and The Preneed Counselor*, [online],([http://www.mcquaig.com/resources/personalitytype\\_article.pdf](http://www.mcquaig.com/resources/personalitytype_article.pdf), diakses tanggal 23 Mei 2010)

Barry and Gerald, 2004, *Selling Today : Creating Customer Value Ninth Edition*, Pearson Education, [online],([http://books.google.co.id/books?id=fDK3x6FfSLIC&pg=PA373&lpg=PA373&dq=sociability,+dominance&source=bl&ots=lx6q5Kze5&sig=wKxS2Zu84gzwnY1lQ7RMYkRcdeE&hl=id&ei=UdBHTPyCHpCuvGObPDFAg&sa=X&oi=book\\_result&ct=result&resnum=5&ved=0CCsQ6AEwBA#v=onepage&q=sociability%2C%20dominance&f=false](http://books.google.co.id/books?id=fDK3x6FfSLIC&pg=PA373&lpg=PA373&dq=sociability,+dominance&source=bl&ots=lx6q5Kze5&sig=wKxS2Zu84gzwnY1lQ7RMYkRcdeE&hl=id&ei=UdBHTPyCHpCuvGObPDFAg&sa=X&oi=book_result&ct=result&resnum=5&ved=0CCsQ6AEwBA#v=onepage&q=sociability%2C%20dominance&f=false), diakses tanggal 23 Mei 2010)

Hardiyanti, 2010, *Bab 2 dan 3*,[online],(<http://hardiyantikarisma.blog.com/bab-2-dan-3>, diakses tanggal 24 Juni 2010)

Slyviana, 2009, *Pengaruh Iklim Organisasi, Pengetahuan Manajemen, Terhadap Kinerja Kepala Sekolah: Studi Kausal pada SMP Negeri Jakarta* ,[online], ([http://www.depdiknas.go.id/publikasi/balitbang/03\\_2009/j03\\_01.pdf](http://www.depdiknas.go.id/publikasi/balitbang/03_2009/j03_01.pdf), diakses tanggal 25 Juni 2010)

Hoy and Miskel, 2005, *Educational Administrasi : Theory, Research, and Practice 7<sup>th</sup>*, McGraw-Hill.

Floro, 1994, *An Assessment Of The Organizational Culture Of Tripler Army Medical center And Its Impact on Implementing Total Quality Management*, Hawaii : Tripler Army Medical Center.

Herman, 2009, *Definisi Perilaku Organisasi*, [online], (<http://herwanparwiyanto.staff.uns.ac.id/files/2009/04/herwandefinisi.doc>, diakses tanggal 20 Mei 2010)

Muslichah, 2003, *Pengaruh Faktor Lingkungan, Faktor Individu, Dan Faktor Komunikasi Pemasaran Terhadap Keputusan Membeli Obat Farmasi Antara Apotek Di Kabupaten Sukoharjo dan Apotek di Kota Surakarta*, [online], (<http://eprints.ums.ac.id/152/1/MUSLICHAH.pdf>, diakses tanggal 20 April 2010)



## **Lampiran A**

### **Validitas dan Reabilitas**

- Lampiran 1. Distribusi Item Kuesioner Iklim Organisasi, Kepribadian karyawan dan Keinginan untuk Meninggalkan Organisasi
- Lampiran 2. Hasil Validitas dan Reabilitas Iklim Organisasi
- Lampiran 3. Hasil Validitas dan Reabilitas Keinginan untuk Meninggalkan Organisasi
- Lampiran 4. Hasil Validitas dan Reabilitas Kepribadian Karyawan

Lampiran 1. Distribusi Item Kuesioner Iklim Organisasi, Kepribadian karyawan dan Keinginan untuk Meninggalkan Organisasi.

**Tabel 1**  
**Distribusi Item Kuesioner Iklim Organisasi dan Keinginan untuk Meninggalkan Organisasi**

| Variabel                                | No item             | jumlah |
|-----------------------------------------|---------------------|--------|
| Struktur                                | 1,2,3,4,5,6,7,8,    | 8      |
| Tanggung jawab                          | 9,10,11,12,13,14,15 | 7      |
| Penghargaan                             | 16,17,18,19,20,21   | 6      |
| Dukungan                                | 22,23,24,25,26      | 5      |
| Keinginan untuk meninggalkan organisasi | 27,28,29            | 3      |

**Tabel 2**  
**Distribusi Item Kuesioner Kepribadian Karyawan**

| Variabel | No item                            | jumlah |
|----------|------------------------------------|--------|
| Sosial   | 1,3,5,7,9,11,13,15,17,19,21,23,25  | 13     |
| Dominan  | 2,4,6,8,10,12,14,16,18,20,22,24,26 | 13     |

Lampiran 2. Hasil Validitas dan Reabilitas Iklim Organisasi

Validitas dan reabilitas variabel Struktur menggunakan Metode Pearson Correlation

| Item kuesioner | r-hitung | r-tabel | Keterangan  |
|----------------|----------|---------|-------------|
| S1             | 0.667    | 0.252   | Valid       |
| S2             | -0.024   | 0.252   | Tidak valid |
| S3             | 0.608    | 0.252   | Valid       |
| S4             | 0.529    | 0.252   | Valid       |
| S5             | 0.450    | 0.252   | Valid       |
| S6             | 0.575    | 0.252   | Valid       |
| S7             | 0.062    | 0.252   | Tidak valid |
| S8             | 0.546    | 0.252   | Valid       |

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .551             | 6          |

**Scale Statistics**

| Mean    | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 20.4754 | 13.587   | 3.68604        | 6          |

Validitas dan reabilitas variabel Tanggung Jawab menggunakan metode Pearson

Correlation

| Item kuesioner | r-hitung | r-tabel | Keterangan  |
|----------------|----------|---------|-------------|
| TJ9            | 0.104    | 0.252   | Tidak valid |
| TJ10           | 0.661    | 0.252   | Valid       |
| TJ11           | 0.746    | 0.252   | Valid       |
| TJ12           | 0.705    | 0.252   | Valid       |
| TJ13           | 0.066    | 0.252   | Tidak valid |
| TJ14           | 0.513    | 0.252   | Valid       |
| TJ15           | -0.006   | 0.252   | Tidak Valid |

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .532             | 4          |

Scale Statistics

| Mean    | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 14.1148 | 6.970    | 2.64007        | 4          |

Validitas dan reabilitas variabel Penghargaan menggunakan metode Pearson

#### Correlation

| Item kuesioner | r-hitung | r-tabel | Keterangan  |
|----------------|----------|---------|-------------|
| P16            | 0.809    | 0.252   | Valid       |
| P17            | 0.821    | 0.252   | Valid       |
| P18            | 0.750    | 0.252   | Valid       |
| P19            | -0.331   | 0.252   | Tidak valid |
| P20            | -0.379   | 0.252   | Tidak valid |
| P21            | -0.103   | 0.252   | Tidak valid |

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .704             | 3          |

#### Scale Statistics

| Mean   | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 9.5738 | 6.582    | 2.56553        | 3          |

Validitas dan Reabilitas variabel Dukungan menggunakan metode Pearson  
Correlation

| Item kuesioner | r-hitung | r-tabel | Keterangan  |
|----------------|----------|---------|-------------|
| D22            | -0.123   | 0.252   | Tidak valid |
| D23            | 0.778    | 0.252   | Valid       |
| D24            | 0.088    | 0.252   | Tidak valid |
| D25            | 0.652    | 0.252   | Valid       |
| D26            | 0.781    | 0.252   | Valid       |

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .558             | 3          |

**Scale Statistics**

| Mean    | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 10.1967 | 5.994    | 2.44826        | 3          |

Lampiran 3. Hasil Validitas dan Reabilitas Keinginan untuk Meninggalkan Organisasi

Validitas variabel keinginan untuk meninggalkan organisasi menggunakan metode pearson correlation

| Item | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| TO27 | 0.872    | 0.252   | Valid      |
| TO28 | 0.792    | 0.252   | Valid      |
| TO29 | 0.769    | 0.252   | Valid      |

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .742             | 3          |

**Scale Statistics**

| Mean   | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 8.5902 | 8.879    | 2.97980        | 3          |

#### Lampiran 4 Hasil Validitas dan Reabilitas Kepribadian Karyawan

Validitas dan reabilitas variabel sosial menggunakan metode pearson correlation

| Item | r hitung | r-tabel | Keterangan  |
|------|----------|---------|-------------|
| SO1  | 0.308    | 0.252   | Valid       |
| SO3  | 0.373    | 0.252   | Valid       |
| SO5  | 0.521    | 0.252   | Valid       |
| SO7  | 0.309    | 0.252   | Valid       |
| SO9  | 0.559    | 0.252   | Valid       |
| SO11 | -0.060   | 0.252   | Tidak valid |
| SO13 | 0.489    | 0.252   | Valid       |
| SO15 | 0.442    | 0.252   | Valid       |
| SO17 | 0.369    | 0.252   | Valid       |
| SO19 | -0.187   | 0.252   | Tidak valid |
| SO21 | 0.503    | 0.252   | Valid       |
| SO23 | -0.087   | 0.252   | Tidak valid |
| SO25 | 0.515    | 0.252   | Valid       |

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .524             | 10         |

#### Scale Statistics

| Mean    | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 15.9672 | 2.799    | 1.67299        | 10         |

Validitas dan Reabilitas variabel Dominan menggunakan metode pearson correlation

| Item | r hitung | r-tabel | Keterangan  |
|------|----------|---------|-------------|
| DO2  | 0.497    | 0.252   | Valid       |
| DO4  | 0.389    | 0.252   | Valid       |
| DO6  | 0.427    | 0.252   | Valid       |
| DO8  | 0.684    | 0.252   | Valid       |
| DO10 | 0.539    | 0.252   | Valid       |
| DO12 | 0.203    | 0.252   | Tidak valid |
| DO14 | -0.416   | 0.252   | Tidak valid |
| DO16 | -0.157   | 0.252   | Tidak valid |
| DO18 | -0.120   | 0.252   | Tidak valid |
| DO20 | 0.587    | 0.252   | Valid       |
| DO22 | 0.543    | 0.252   | Valid       |
| DO24 | 0.065    | 0.252   | Tidak valid |
| DO26 | -0.123   | 0.252   | Tidak valid |

**Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .549             | 7          |

**Scale Statistics**

| Mean   | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 9.9344 | 1.996    | 1.41267        | 7          |



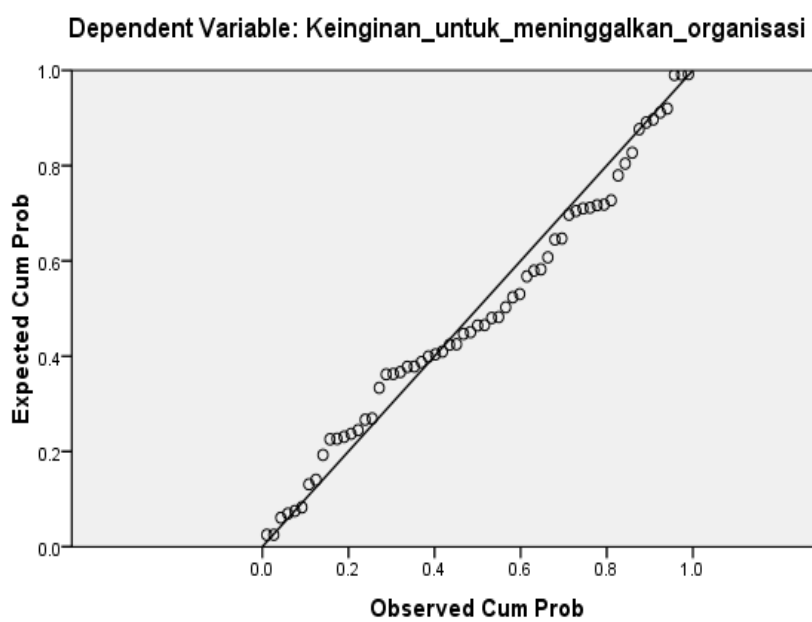
## LAMPIRAN B

### HASIL ANALISIS DATA BESERTA TABEL

- Lampiran 1. Uji Normalitas
- Lampiran 2 Analisis Korelasi Sederhana ( *Bivariate Correlation* )
- Lampiran 3 Analisis One Sample T-test untuk Kepribadian Dominan
- Lampiran 4 Analisis Independen T-test untuk Kepribadian Dominan
- Lampiran 5 Analisis One Sample T-test untuk Kepribadian Sosial
- Lampiran 6 Analisis Independen T-test untuk Kepribadian Sosial

## Uji Normalitas

### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### Analisis Korelasi Sederhana ( *Bivariate Correlation* )

|                                             | Mean   | Std. Deviation | N  |
|---------------------------------------------|--------|----------------|----|
| Keinginan_untuk_meninggal<br>kan_organisasi | 2.8634 | .99327         | 61 |
| Struktur                                    | 3.4126 | .61434         | 61 |
| Tanggung_jawab                              | 3.5287 | .66002         | 61 |
| Penghargaan                                 | 3.1913 | .85518         | 61 |
| Dukungan                                    | 3.3989 | .81609         | 61 |

|                                             | Keinginan_untuk_meninggalkan_organisasi |                 |        |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------|--------|
|                                             | Pearson<br>Correlation                  | Sig. (2-tailed) | N      |
| Keinginan_untuk_meninggalkan_<br>organisasi | 1.000                                   |                 | 61.000 |
| Struktur                                    | .234                                    | .070            | 61     |
| Tanggung_jawab                              | .146                                    | .262            | 61     |
| Penghargaan                                 | -.455**                                 | .000            | 61     |
| Dukungan                                    | -.240                                   | .062            | 61     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Analisis One Sample T-test Untuk Kepribadian Dominan

**Tabel 4.3**  
**Statistik Dominan**

|         | N  | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|---------|----|--------|----------------|-----------------|
| Dominan | 61 | 1.4775 | .18890         | .02419          |

**Tabel 4.4**  
**Analisis One Sampel T-test**

|         | Test Value = 0 |    |                 |                 |                                           |        |
|---------|----------------|----|-----------------|-----------------|-------------------------------------------|--------|
|         | t              | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |        |
|         |                |    |                 |                 | Lower                                     | Upper  |
| Dominan | 61.089         | 60 | .000            | 1.47746         | 1.4291                                    | 1.5258 |

### Analisis Independent T-test Untuk Kepribadian Dominan

**Tabel 4.5**  
**Statistik Dominan Tinggi dan Dominan Rendah**

|                                         | Karakteristik dominan | N  | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|-----------------------------------------|-----------------------|----|--------|----------------|-----------------|
| Keinginan untuk meninggalkan organisasi | dominan tinggi        | 34 | 2.6961 | .95123         | .16313          |
|                                         | dominan rendah        | 27 | 3.0741 | 1.02254        | .19679          |

**Tabel 4.6**  
**Analisis independen T-test**

|                                         |                                           | Keinginan untuk meninggalkan organisasi |                         |                             |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------|-----------------------------|
|                                         |                                           |                                         | Equal variances assumed | Equal variances not assumed |
| Levene's Test for Equality of Variances | F                                         |                                         | .039                    |                             |
|                                         | Sig.                                      |                                         | .843                    |                             |
| t-test for Equality of Means            | t                                         |                                         | -1.491                  | -1.479                      |
|                                         | df                                        |                                         | 59                      | 53.943                      |
|                                         | Sig. (2-tailed)                           |                                         | .141                    | .145                        |
|                                         | Mean Difference                           |                                         | -.37800                 | -.37800                     |
|                                         | Std. Error Difference                     |                                         | .25347                  | .25561                      |
|                                         | 95% Confidence Interval of the Difference | Lower                                   | -.88519                 | -.89048                     |
|                                         |                                           | Upper                                   | .12919                  | .13449                      |

### Analisis One Sample T-test Untuk Kepribadian Sosial

**Tabel 4.7**  
**Statistik Sosial**

|        | N  | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|--------|----|--------|----------------|-----------------|
| Sosial | 61 | 1.5967 | .16730         | .02142          |

**Tabel 4.8**  
**Analisis One-Sample Test**

| Test Value = 0 |        |    |                 |                 |                                           |        |
|----------------|--------|----|-----------------|-----------------|-------------------------------------------|--------|
|                | t      | df | Sig. (2-tailed) | Mean Difference | 95% Confidence Interval of the Difference |        |
|                |        |    |                 |                 | Lower                                     | Upper  |
| Sosial         | 74.542 | 60 | .000            | 1.59672         | 1.5539                                    | 1.6396 |

### Analisis Independent T-test Untuk Kepribadian Sosial

**Tabel 4.9**  
**Statistik Sosial Tinggi dan Sosial Rendah**

|                                         | karakteristik_sosial | N  | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
|-----------------------------------------|----------------------|----|--------|----------------|-----------------|
| Keinginan untuk meninggalkan organisasi | sosial tinggi        | 39 | 2.5897 | 1.01872        | .16313          |
|                                         | sosial rendah        | 22 | 3.3485 | .74519         | .15888          |

**Tabel 4.10**  
**Analisis Independen T-test**

|                                         |                                           | Keinginan untuk meninggalkan organisasi |                             |
|-----------------------------------------|-------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------|
|                                         |                                           | Equal variances assumed                 | Equal variances not assumed |
| Levene's Test for Equality of Variances | F                                         | 3.138                                   |                             |
|                                         | Sig.                                      | .082                                    |                             |
| t-test for Equality of Means            | t                                         | -3.058                                  | -3.332                      |
|                                         | df                                        | 59                                      | 54.898                      |
|                                         | Sig. (2-tailed)                           | .003                                    | .002                        |
|                                         | Mean Difference                           | -.75874                                 | -.75874                     |
|                                         | Std. Error Difference                     | .24814                                  | .22771                      |
|                                         | 95% Confidence Interval of the Difference | Lower                                   | -1.25527                    |
|                                         |                                           | Upper                                   | -.30238                     |

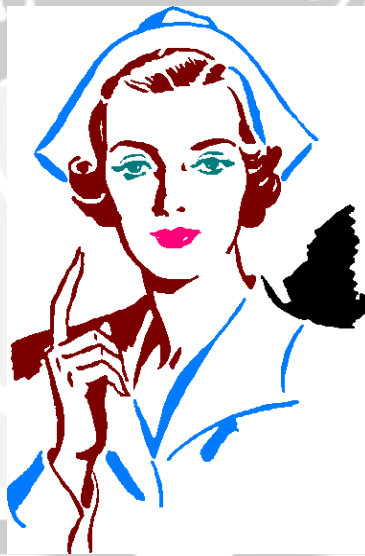


## **LAMPIRAN C**

### **KUESIONER HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPRIBADIAN KARYAWAN TERHADAP KEINGINAN UNTUK MENINGGALKAN ORGANISASI**

|            |                                                         |
|------------|---------------------------------------------------------|
| Lampiran 1 | Sampul Kuesioner                                        |
| Lampiran 2 | Kata Pengantar                                          |
| Lampiran 3 | Blanko Ketersediaan                                     |
| Lampiran 4 | Bagian Pertama : Demografi Responden                    |
| Lampiran 5 | Bagian Kedua : Iklim Organisasi                         |
| Lampiran 6 | Bagian Ketiga : Keinginan Untuk Meninggalkan Organisasi |
| Lampiran 7 | Bagian Keempat: Kepribadian Karyawan                    |

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI, KEPERIBADIAN  
KARYAWAN TERHADAP KEINGINAN UNTUK MENINGGALKAN  
ORGANISASI**



**Oleh :**

**Mus Mulyadi / 15628 / EM**

**Pembimbing :**

**Bapak Dr. M. Parnawa Putranta**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA  
2009/2010**

Surakarta, 18 Januari 2010

Bapak/Ibu yang terhormat,

Saya, Mus Mulyadi, seorang mahasiswa pada Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi strata satu (S1) saya di Universitas Atma Jaya Yogyakarta dengan pembimbing Bapak Dr. M. Parnawa Putranta. Secara umum penelitian tersebut bertujuan untuk membahas hubungan antara iklim organisasi, kepribadian karyawan dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Bapak/Ibu dipilih sebagai calon responden karena penelitian ini sangat memerlukan informasi dari Bapak/Ibu sebagai karyawan atau karyawan suatu organisasi Rumah Sakit. Oleh karena itu, dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu bagi saya guna menjawab serangkaian pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner ini.

Sebuah blangko kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian disediakan pada lembar kedua dari kuesioner ini. Blangko tersebut menjelaskan bahwa partisipasi dalam penelitian ini adalah suka rela dan kerahasiaan identitas Bapak/Ibu sangat dijaga.

Sebelum pengisian kuesioner, Bapak/Ibu dimohon untuk membaca blangko tersebut. Apabila Bapak/Ibu berminat untuk berpartisipasi dalam penelitian ini, silakan Bapak/Ibu menandatangani. Kemudian, setelah menandatangani dan kuesioner terisi lengkap. Bapak/Ibu dimohon untuk memasukkannya ke dalam amplop kosong yang sudah disediakan. Sebelumnya menyerahkan kembali, dimohon Bapak/Ibu memastikan bahwa amplop tersebut sudah tertutup rapat untuk membantu terjaganya kerahasiaan identitas Bapak/Ibu.

Perlu diketahui bahwa penelitian ini sudah mendapatkan ijin dari pimpinan institusi tempat Bapak/Ibu bekerja. Disamping itu penelitian ini juga sudah mendapatkan persetujuan dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Segala pertanyaan yang berkaitan dengan hal tersebut, dapat dialamatkan kepada Bapak Dr. M. Parnawa Putranta, Dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta. (Email : [parnawa@fe.uajy.ac.id](mailto:parnawa@fe.uajy.ac.id))

Terima kasih atas perhatian Bapak/Ibu  
Hormat saya

Mus Mulyadi

E-mail : [Campursari\\_23@plasa.com](mailto:Campursari_23@plasa.com) atau [s\\_7sdm@yahoo.co.id](mailto:s_7sdm@yahoo.co.id)

Tlpn : 081548548567 atau 083866225054



## KESEDIAAN UNTUK BERPARTISIPASI DALAM PENELITIAN

(Mohon diserahkan kembali kepada peneliti)

Penelitian ini membahas hubungan antara iklim organisasi, kepribadian karyawan dan keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Apabila Bapak/Ibu berminat untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Bapak/Ibu akan diminta untuk mengisi kuesioner yang mencerminkan pendapat Bapak/Ibu tentang hal-hal yang berkaitan dengan iklim organisasi, kepribadian karyawan dan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Waktu yang diperlukan untuk mengisi kuesioner tersebut kira-kira 30 menit.

Tidak ada risiko apapun dengan Bapak/Ibu berpartisipasi dalam penelitian ini. Informasi yang Bapak/Ibu berikan dalam penelitian ini mungkin agak bersifat pribadi. Namun demikian, informasi tersebut hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian semata. Sebagai peneliti, saya juga menjamin bahwa identitas Bapak/Ibu akan terjaga kerahasiaannya. Nama Bapak/Ibu tidak akan muncul dalam laporan akhir penelitian atau dalam publikasi yang terkait dengan penelitian ini. Partisipasi dalam penelitian ini bersifat suka rela tanpa paksaan.

Apabila Bapak/Ibu tertarik untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Silakan Bapak/Ibu menandatangani pernyataan berikut. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu.

***Saya memahami semua hal yang tertulis dalam lembar kesediaan untuk berpartisipasi dalam Penelitian ini dan saya setuju untuk berpartisipasi secara suka rela dalam penelitian yang dilakukan oleh Mus Mulyadi dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta.***

Tanggal

Nama dan tanda tangan

Apabila masih terdapat hal-hal lain yang ingin Bapak/Ibu ketahui tentang penelitian ini, Bapak/Ibu dapat menghubungi alamat-alamat berikut ini :

- Mus Mulyadi ( E-mail: Campursari\_23@plasa.com ; S\_7sdm@yahoo.co.id )
- Bapak Dr. M. Parnawa Putranta, ( E-mail: parnawa@mail.uajy.ac.id)

## BAGIAN PERTAMA

### PETUNJUK

Silakan Anda melengkapi identitas diri Anda dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satunya angka yang terdapat di sebelah kiri dari beberapa pilihan jawaban yang tersedia. Apabila diperlukan, Anda dapat mengisi titik-titik yang terdapat pada beberapa pilihan jawaban tertentu. Informasi yang Anda berikan hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian semata dan terjaga kerahasiaannya.

1. Apa jenis kelamin Anda?
  1. Laki-laki
  2. Perempuan
2. Apa agama Anda ?
  1. Islam
  2. Katolik
  3. Kristen
  4. Hindu
  5. Budha
  6. Konghucu
  7. Lain-lain (sebutkan).....
3. Apakah pendidikan terakhir Anda?
  1. SD
  2. SLTP
  3. SLTA
  4. D3
  5. S1
  6. S2
  7. S3
4. Apa status pernikahan Anda?
  1. Menikah
  2. Belum menikah

5. Berapa usia Anda pada hari ulang tahun Anda yang terakhir?

1. Kurang dari 25 tahun
2. 25-30 tahun
3. 31-36 tahun
4. 37-42 tahun
5. Lebih dari 42 tahun

6. Berapa tahun Anda sudah bekerja di organisasi ini?

1. Kurang dari 3 tahun
2. 3 s/d kurang dari 5 tahun
3. 5 s/d kurang dari 10 tahun
4. Lebih dari 10 tahun



## BAGIAN KEDUA

### PETUNJUK

Pertanyaan-pertanyaan berikut berkaitan dengan rumah sakit tempat Anda bekerja, Anda dimohon untuk mengungkapkan sejauh mana tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap masing-masing pernyataan tersebut dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang tersedia di sebelah kanan dari setiap pernyataan, dengan ketentuan sebagai berikut:

Keterangan :

1 : Sangat tidak setuju (STS)

2 : Tidak setuju (TS)

3 : Netral (N)

4 : Setuju (S)

5 : Sangat setuju (ST)

Semua jawaban Anda akan dijamin kerahasiaan

| No | Keterangan                                                                                                                                                                            | STS | TS | N | S | ST |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 1  | Pekerjaan di dalam organisasi ini telah dirumuskan dengan jelas dan masuk akal                                                                                                        | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| 2  | Di dalam organisasi ini kadang-kadang tidak jelas siapa yang mempunyai kewenangan formal                                                                                              | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| 3  | Kebijakan dan struktur dari organisasi ini telah dirumuskan dengan jelas                                                                                                              | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| 4  | Organisasi ini berusaha agar kepatuhan buta (kaku) pada atasan bisa dikurangi seminim mungkin.                                                                                        | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| 5  | Aturan ketat, administratif yang mendetail serta birokrasi yang ada menyulitkan bagi suatu gagasan baru dan ide-ide orisinil untuk dipertimbangkan dalam organisasi ini               | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| 6  | Produktivitas karyawan kadang-kadang kurang memuaskan karena tidak adanya pengaturan dan perencanaan                                                                                  | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| 7  | Dari beberapa tugas kelompok, yang saya pernah saya ikuti, saya tidak mengetahui secara persis siapa sebenarnya pimpinan saya.                                                        | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| 8  | Managemen disini tidak begitu menaruh perhatian pada wewenang formal dalam organisasi, melainkan lebih memusatkan pada pencarian orang-orang yang tepat untuk bekerja secara bersama. | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| 9  | Organisasi ini tidak menggantungkan diri pada keputusan pribadi seseorang, segala keputusan ditinjau ulang                                                                            | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| 10 | Organisasi ini tidak ingin karyawan selalu minta petunjuk dari atasan, apabila mereka yakin bahwa cara mereka benar, mereka bisa jalan terus                                          | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| 11 | Pengawasan di dalam organisasi ini terutama bertujuan untuk menentukan petunjuk pada bawahan, atasan membiarkan para bawahan yang bersangkutan untuk bertanggung jawab                | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| 12 | Karyawan tidak akan maju seandainya mereka tidak berani mengambil resiko atau mencoba sesuatu                                                                                         | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |

|    |                                                                                                                      |   |   |   |   |   |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 13 | Nilai utama organisasi ini bahwa orang seharusnya memecahkan permasalahan mereka sendiri                             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Ketika seseorang melakukan kesalahan di dalam organisasi ini, biasanya alasan mereka bisa di mengerti                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Salah satu permasalahan di dalam organisasi ini adalah karyawan tidak mau bertanggung jawab                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | Organisasi ini mempunyai suatu sistem promosi yang memungkinkan individu yang terbaik untuk menuju ke jenjang puncak | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Dalam organisasi ini karyawan lebih sering mendapatkan penghargaan dan dorongan dibanding dengan kritik dan ancaman  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | Penghargaan yang diberikan pada karyawan didasarkan atas kualitas kerja mereka                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | Penghargaan yang pantas tidak diberikan dalam organisasi ini meskipun suatu pekerjaan telah diselesaikan dengan baik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | Di dalam organisasi ini terlalu banyak kritikan                                                                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | Jika melakukan kesalahan, karyawan akan di beri sangsi di dalam organisasi ini                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | Karyawan tidak mendapatkan simpati dari manajemen jika mereka melakukan kesalahan di dalam organisasi ini            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Manajemen berusaha untuk berbicara dengan karyawan tentang keinginan karier mereka                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | karyawan di dalam organisasi ini tidak percaya satu sama lain.                                                       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | Manajemen dalam organisasi ini berpusat pada manusia, dan perasaan mereka                                            | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | Apabila tugas yang dilakukan sulit, karyawan dapat mengharapkan bantuan dari atasan dan rekan kerja mereka           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | Anda sering merasa seperti ingin berhenti atau meninggalkan pekerjaan dalam organisasi ini                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 | Anda mungkin merasa bahwa anda akan sungguh - sungguh meninggalkan organisasi ini tahun depan                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 | Anda secara aktif mencari alternatif pekerjaan atau tugas (selain dari pekerjaan yang ada sekarang)                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

### BAGIAN KETIGA

#### PETUNJUK

Pertanyaan-pertanyaan berikut berkaitan dengan rumah sakit tempat Anda bekerja, Anda dimohon untuk mengungkapkan sejauh mana tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap masing-masing pernyataan tersebut dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang tersedia di sebelah kanan dari setiap pernyataan, dengan ketentuan sebagai berikut:

Keterangan :

1 : Sangat tidak setuju (STS)

2 : Tidak setuju (TS)

3 : Netral (N)

4 : Setuju (S)

5 : Sangat setuju (ST)

Semua jawaban Anda akan dijamin kerahasiaan

| No | Keterangan                                                                                          | STS | TS | N | S | ST |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|----|---|---|----|
| 27 | Anda sering merasa seperti ingin berhenti atau meninggalkan pekerjaan dalam organisasi ini          | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| 28 | Anda mungkin merasa bahwa anda akan sungguh - sungguh meninggalkan organisasi ini tahun depan       | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |
| 29 | Anda secara aktif mencari alternatif pekerjaan atau tugas (selain dari pekerjaan yang ada sekarang) | 1   | 2  | 3 | 4 | 5  |

## BAGIAN KEEMPAT

### PETUNJUK

Pertanyaan-pertanyaan berikut berkaitan dengan rumah sakit tempat Anda bekerja, Anda dimohon untuk mengungkapkan sejauh mana tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap masing-masing pernyataan tersebut dengan cara memberi tanda centang (V) pada salah satu jawaban yang tersedia di sebelah kanan dari setiap pernyataan.

| No | Keterangan                                                                                                      | A                  | B                 |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------|
| 1  | Orang-orang mungkin melihat saya sebagai :                                                                      | pemurah            | keras kepala      |
| 2  | Hari kerja saya :                                                                                               | tidak dapat diduga | terencana         |
| 3  | Ketika harus mengikutsertakan orang lain dalam pengambilan keputusan, pendekatan saya lakukan berdasarkan atas: | kemurahan hati     | keadilan          |
| 4  | Rencana kegiatan pribadi saya bersifat:                                                                         | fleksibel          | ketat             |
| 5  | Dalam pergaulan sosial, saya cenderung untuk :                                                                  | diam               | mengikuti situasi |
| 6  | Saya suka menghabiskan waktu luang saya secara :                                                                | spontan            | rutin             |
| 7  | Ketika bertemu dengan orang-orang yang membutuhkan pertolongan, saya cenderung :                                | menghindari        | membantu          |
| 8  | Ketika berada dalam kelompok, saya cenderung :                                                                  | mengikuti          | memimpin          |
| 9  | Teman saya mengetahui bahwa saya adalah orang yang :                                                            | lembut             | tegas             |
| 10 | Jika saya berada dalam suatu kelompok orang baru, orang-orang mungkin mengingat saya sebagai:                   | pendengar          | pemimpin          |
| 11 | Ketika orang-orang yang saya andalkan membuat kesalahan, saya biasanya:                                         | sabar              | tidak sabar       |
| 12 | Ketika makan diluar, saya biasa memesan makanan yang :                                                          | unik               | saya suka         |
| 13 | Dalam suatu konflik, kemarahan saya biasanya:                                                                   | berkepanjangan     | singkat           |
| 14 | Dalam keadaan darurat, saya akan                                                                                | tenang             | resah             |
| 15 | Dalam banyak situasi saya akan dikuasai oleh                                                                    | emosi              | logika            |
| 16 | Dalam suasana yang baru dan belum terbiasa, biasanya saya:                                                      | santai             | hati-hati         |
| 17 | Ketika disalahkan karena sesuatu hal yang tidak saya lakukan, reaksi awal saya adalah:                          | mendengarkan       | bertahan          |

|    |                                                                           |                    |                   |
|----|---------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------|
| 18 | Dalam situasi dimana saya merasa dikecewakan, saya merasa:                | sedih              | marah             |
| 19 | Kebanyakan orang melihat saya sebagai orang yang:                         | optimis            | pesimis           |
| 20 | Pada umumnya orang-orang melihat saya seorang yang :                      | tidak kritis       | kritis            |
| 21 | Usai suatu pesta yang panjang, biasanya saya merasakan:                   | kelelahan          | energik           |
| 22 | Ketika bekerja dalam proyek, saya termasuk salah satu yang terbaik dalam: | memulai            | menyelesaikan     |
| 23 | Kelalaian yang saya lakukan membuat saya :                                | malu               | terhibur          |
| 24 | Ketika organisasi saya memperkenalkan suatu perubahan besar, saya merasa: | gembira            | prihatin          |
| 25 | Seusai menjalani hari-hari yang melelahkan , saya suka bersantai :        | sendirian          | dengan orang lain |
| 26 | Perubahan merupakan :                                                     | sahabat utama saya | musuh utama saya  |

