

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Di era globalisasi saat ini Perilaku sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang signifikan dalam kehidupan organisasi bisnis di era global. SDM adalah aset berharga bagi perusahaan, dan perilaku dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Peran MSDM telah mengalami perubahan sejalan dengan munculnya berbagai perkembangan. Pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi terutama di bidang transportasi dan komunikasi telah memperkecil jarak antar bangsa. Persaingan menjadi semakin terbuka dan lingkungan bisnis semakin kompleks. Peran SDM yang lebih besar dari sebelumnya sangat diperlukan (dalam Ridwani, dkk. 2023)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien (dalam Abdullah, 2017)

Organisasi dalam pencapaian tujuannya tentu haruslah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Selain itu keberhasilan organisasi berkaitan erat dengan kinerja para anggotanya. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya cenderung memiliki kinerja yang baik atau berkualitas pula. Oleh karena itu dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi, setiap organisasi hendaknya harus memberdayakan sumber daya manusia tersebut agar dapat menjadi sumber daya yang kompetitif (dalam Ardiansyah, 2016)

Namun di dalam suatu organisasi tidak lagi hanya dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif saja. Bakker dan Leiter menyatakan bahwa organisasi juga harus memerlukan pegawai yang berenerjik dan berdedikasi, yaitu pegawai yang memiliki kelekatan kerja atau *work engagement* dalam menjalankan pekerjaannya. Seorang pekerja yang *engaged* akan lebih terbuka terhadap informasi baru, lebih produktif, dan lebih memiliki keinginan untuk melakukan hal-hal yang lebih daripada yang diharapkan. Oleh karena itu, organisasi tentunya sangat memerlukan karyawan dengan kelekatan kerja yang baik, agar organisasi dapat bergerak semakin maju dan berkembang (dalam Tri, dkk. 2022)

Kelekatan kerja adalah motivasi dan pusat pikiran positif yang berkaitan dengan pekerjaan yang dicirikan oleh *vigor, dedication dan absorption* menurut Schaufeli dan Bakker (dalam Susanti, 2023). Kelekatan adalah kerelaan pegawai untuk bekerja keras, terlibat sepenuh hati mengerjakan tugas yang ditentukan dan melakukan tindakan sukarela dan

hanya sedikit menunjukkan perilaku yang tidak disukai Perusahaan menurut Vance (dalam Noerant & Prihatsanti, 2018). Keterikatan pegawai dengan pekerjaannya atau disebut juga kelekatan kerja adalah keadaan di mana seseorang mampu berkomitmen dengan organisasi, baik secara emosional maupun secara intelektual Menurut Lockwood (dalam Prahara, 2020)

Kelekatan kerja yang dimiliki pegawai tidak selalu berada dalam keadaan tinggi maupun keadaan rendah, namun dipengaruhi oleh kondisi lingkungan dimana pegawai tersebut bekerja. Lingkungan dimana pegawai bekerja akan dipersepsikan dan membentuk pengalaman pada kondisi yang ada pada lingkungan kerjanya. Persepsi pegawai terhadap kondisi-kondisi pada lingkungan kerja ini akan membentuk penghayatan pegawai terhadap iklim organisasi. Litwin dan Stringer mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu konsep yang menggambarkan sifat subjektif atau kualitas dari lingkungan organisasi, dimana aspek-aspeknya dapat dipersepsi dan dialami oleh anggota organisasi (dalam Dewi & Prasetyo, 2017)

Iklim organisasi adalah suatu studi tentang persepsi individu terhadap berbagai macam aspek lingkungan yang merefleksikan nilai dan sistem keyakinan organisasi menurut Owens (dalam Ariani, dkk. 2020). Iklim organisasi merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. iklim organisasi dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja Menurut Kasmir (dalam Azdanal dkk., 2021). Iklim organisasi adalah konsekuensi dari

interaksi antara individu dalam suatu organisasi dan *environment* eksternal pegawai menurut Cheng (dalam Rahadian & Suwandana, 2017).

Puskesmas atau yang berupa singkatan dari pusat kesehatan masyarakat adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang dimiliki oleh pemerintah bertujuan untuk peningkatan dan pelayanan kesehatan masyarakat daerah. Fasilitas ini pusat kesehatan masyarakat dibuat untuk memprakarsai upaya kesehatan untuk masyarakat daerah dan juga merupakan upaya peningkatan kesehatan tingkat pertama. Puskesmas Muarasipongi memiliki jumlah pegawai sebanyak 61 orang.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap pegawai Puskesmas Muarasipongi didapatkan bahwa banyak pegawai yang kurang tekun dalam bekerja, hal ini di contohkan saat pegawai tidak bisa menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Pegawai juga cenderung mudah menyerah ketika kesulitan mengerjakan suatu pekerjaan. Saat mengalami kesulitan pegawai juga terkadang mengalihkan pekerjaannya kepada rekan kerjanya karena menganggap pekerjaan tersebut tidak bisa diselesaikan oleh dirinya sendiri. Pegawai juga merasa lelah dengan pekerjaan yang harus mereka selesaikan. Pegawai juga mengatakan bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Pegawai juga merasa tidak memiliki kebanggaan terhadap pekerjaannya sebagai tenaga medis. Pegawai juga merasa pekerjaan yang dilakukan tidak membuat potensinya berkembang. Pegawai juga tidak selalu menikmati pekerjaan yang dilakukan dan mudah bosan dalam bekerja, hal ini membuat pegawai ingin

cepat pulang saat bekerja. Pegawai merasa pekerjaannya kurang menarik dan tidak sesuai keinginannya. Hal ini di pengaruhi oleh iklim organisasi yang kurang mendukung di antaranya adalah faktor lingkungan, rekan kerja, dan atasan

Peneliti juga menemukan bahwa pegawai mengatakan bahwa ada pemberian tugas yang tidak jelas oleh atasan yang mengakibatkan pegawai tidak mengetahui peranan tugas yang diberikan. Pegawai juga kurang bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas dan hasilnya terkadang tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ada beberapa pegawai yang lari dari tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan. Pegawai juga merasa imbalan yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Pegawai juga merasa tidak adanya dukungan dari rekan kerja, saat kesulitan dalam bekerja. Pegawai juga tidak menjalankan program yang sesuai dengan yang diberikan oleh organisasi.

Penelitian yang berkaitan dengan iklim organisasi dan kelekatan kerja atau *work engagement* telah dilakukan oleh Atmaja & Mulyani (2020) yang berjudul “hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement* pada karyawan Perusahaan supermarket di Yogyakarta”. Penelitian oleh Noerant & Prihatsanti (2017) yang berjudul “hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement* pada anggota sabraha polda Jateng Semarang”. Penelitian oleh Tri dkk (2021) yang berjudul “hubungan iklim organisasi dengan *work engagement* pada karyawan PT. PLN (Persero) UPP Kitring Kalbangteng 3 cabang Sampit”. Perbedaan dengan penelitian

sebelumnya yaitu penulis memilih responden pada pegawai di Puskesmas Muarasipongi, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan responden karyawan dari berbagai perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang dikemukakan maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “hubungan antara iklim organisasi dengan kelekatan kerja pada pegawai Puskesmas Muarasipongi Sumatera Utara”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kelekatan kerja pada pegawai Puskesmas Muarasipongi Sumatera Utara?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara iklim organisasi dengan kelekatan kerja pada pegawai Puskesmas Muarasipong Sumatera Utara.

## **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memperoleh beberapa manfaat, yaitu manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis.

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya dan memberikan sumbangsih bagi ilmu psikologi dalam lingkup industri dan organisasi berkaitan dengan variabel iklim organisasi dan kelekatan kerja sehingga dapat memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya dengan variabel terkait

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan mengenai bagaimana hubungan antara iklim organisasi dengan kelekatan kerja pada pegawai Puskesmas Muarasipongi Sumatera Utara.

### b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada instansi mengenai iklim organisasi yang dapat mempengaruhi terbentuknya kelekatan kerja pada pegawai.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan dan menambah wawasan bagi para peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti iklim organisasi ataupun kelekatan kerja pada pegawai.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Persiapan Penelitian**

##### **1. Orientasi Kanchah**

Pusat Kesehatan Masyarakat yang selanjutnya disebut Puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya.

Dilihat secara geografis letak Wilayah Kerja UPTD Puskesmas Muarasipongi berada pada daerah berbukit dan bergunung dengan luas wilayah  $\pm 13.149$  km<sup>2</sup>. UPTD Puskesmas Muarasipongi terletak di Jalan Raya Medan-Padang Desa Muara Kumpulan Kecamatan Muarasipongi Kabupaten Mandailing Natal Provinsi Sumatera Utara yang merupakan akses gerbang menuju Sumatera Barat yang bisa dilalui kendaraan roda 2 dan roda 4 (Jalan Lintas Provinsi). Kategori Puskesmas Muarasipongi berdasarkan karakteristik wilayah merupakan puskesmas kawasan pedesaan yang kemampuan penyelenggaraanya masih merupakan puskesmas non rawat inap. UPTD Puskesmas Muarasipongi dikategorikan sebagai Puskesmas kawasan pedesaan disebabkan lebih dari 70% penduduknya pada sektor agraris, serta masih memiliki fasilitas pedesaan antara lain rumah sakit radius kurang dari 61 km, memiliki kriteria 8 desa terpencil, dan 2 desa sangat terpencil.



Pada hakekatnya Puskesmas harus melaksanakan seluruh program kesehatan dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan status kesehatan dan gizi masyarakat di wilayah kerjanya. Untuk menjangkau seluruh wilayah kerjanya puskesmas diperkuat dengan puskesmas pembantu serta puskesmas keliling. Untuk mewujudkan pelaksanaan fungsi dan program kegiatan, puskesmas dilengkapi dengan sistem manajemen seperti mini lokakarya puskesmas, SP2TP, Monitoring bulanan, laporan triwulan dan laporan tahunan.

## **2. Uji Coba Alat Ukur Penelitian**

Alat ukur penelitian yang telah dirancang oleh peneliti terlebih dahulu dilakukan uji coba atau *try out* dengan tujuan untuk menyeleksi item-item manakah yang valid dan reliabel sehingga item-item tersebut dapat digunakan dalam penelitian sesungguhnya. Uji coba atau *try out* alat ukur penelitian dilakukan pada tanggal 19 Juni 2024 kepada 40 Pegawai di UPTD Puskesmas Kotanopan. Skala yang digunakan peneliti dalam penelitian adalah skala iklim organisasi dan kelekatan kerja. Skala iklim organisasi terdiri atas 36 item dan skala kelekatan kerja terdiri atas 17 item.

### **a. Validitas Alat Ukur Penelitian**

Validitas dalam penelitian ini menggunakan validitas isi (*content validity*) dan validitas konstruksi teoritis untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu alat ukur. Pengujian validitas isi alat ukur dilakukan oleh *professional judgement* yaitu pembimbing pertama dan kedua, dalam skala ini telah ditelaah oleh Bapak Harri Kurniawan, M. Psi., Psikolog

dan Ibu Frihapma Semita Ade, M.Psi., Psikolog dengan melihat sejauh mana item-item mencakup keseluruhan kawasan isi yang hendak diukur. Uji coba terhadap skala dengan melalui analisis uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut :

1) Skala Kelekatan Kerja

Daya diskriminasi ditetapkan sebesar  $\geq 0.30$  sehingga diperoleh hasil dari jumlah item awal 17 pernyataan, terdapat tidak ada item yang gugur sehingga jumlah item yang memiliki daya beda tinggi adalah 17 pernyataan, dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* berkisar 0,312 sampai dengan 0, 866. Berikut sebaran item yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1**  
**Sebaran Item Skala Kelekatan Kerja Setelah Uji Coba**

No	Aspek	<i>Favourable</i>	Jumlah
1	<i>Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
2	<i>Dedication</i>	2, 5, 7, 10, 13	5
3	<i>Absortion</i>	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
<b>Total</b>			<b>17</b>

2) Skala Iklim Organisasi

Daya diskriminasi ditetapkan sebesar  $\geq 0.30$  sehingga diperoleh hasil dari jumlah item awal 36 pernyataan, terdapat 11 item yang gugur sehingga jumlah item yang memiliki daya beda tinggi adalah 25 pernyataan, dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* berkisar antara 0.400 sampai dengan 0.749. Berikut sebaran item yang dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.2**  
**Sebaran Item Skala Iklim Organisasi Setelah Uji Coba**

No	Dimensi	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
1	Struktur ( <i>structure</i> )	1, 13, <b>25</b>	7, <b>19</b> , 31	6
2	Standar ( <i>standards</i> )	<b>2</b> , 14, <b>26</b>	8, <b>20</b> , 32	6
3	Tanggung jawab ( <i>responsibility</i> )	3, <b>15</b> , <b>27</b>	9, 21, 33	6
4	Penghargaan ( <i>rewards</i> )	<b>4</b> , <b>16</b> , 28	<b>10</b> , 22, 34	6
5	Dukungan	5, 17, 29	11, 23, 35	6
6	Komitmen ( <i>commitment</i> )	6, 18, 30	12, 24, 36	6
<b>Total</b>				<b>36</b>

*Keterangan : Item yang bercetak tebal adalah item yang gugur*

#### **b. Reliabilitas Alat Ukur Penelitian**

Reliabilitas skala iklim organisasi pada penelitian ini menggunakan teknik analisis *alpha cronbach*. Setelah melalui proses perhitungan hasil tryout, maka pada skala iklim organisasi diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,927. Hal ini menunjukkan bahwa alat ukur skala iklim organisasi memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Reliabilitas skala kelekatan kerja pada penelitian ini menggunakan teknik analisis *alpha cronbach*. Setelah melalui proses perhitungan hasil tryout, maka pada skala kelekatan kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,947 hal ini menunjukkan bahwa alat ukur skala kelekatan kerja memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Koefisien reliabilitas dapat berada dalam rentang 0 sampai dengan 1.00. Semakin mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitas

alat ukur dan sebaliknya semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas alat ukur (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan uji coba alat ukur dengan melihat nilai validitas dengan reliabilitas yang diujikan, maka diperoleh sebaran item skala penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.3**  
**Sebaran Item Skala Kelekatan Kerja**

No	Aspek	<i>Favourable</i>	Jumlah
1	<i>Vigor</i>	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
2	<i>Dedication</i>	2, 5, 7, 10, 13	5
3	<i>Absortion</i>	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
<b>Total</b>			<b>17</b>

**Tabel 4.4**  
**Sebaran Item Skala Iklim Organisasi**

No	Dimensi	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	Jumlah
1	Struktur ( <i>structure</i> )	1, 10	5	3
2	Standar ( <i>standards</i> )	11	6, 21	3
3	Tanggung jawab ( <i>responsibility</i> )	2	7, 14, 22	4
4	Penghargaan ( <i>rewards</i> )	18	15, 23	3
5	Dukungan	3, 12, 19	8, 16, 24	6
6	Komitmen ( <i>commitment</i> )	4, 13, 20	9, 17, 25	6
<b>Total</b>				<b>25</b>

## B. Pelaksanaan Penelitian

### 1. Penentuan Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah *sampling purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (dalam Sugiyono, 2016). Kriteria sampel pada penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Muarasipongi yang berstatus

sebagai pegawai negeri sipil (PNS), maka jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan 32 Sampel dengan status pegawai negeri sipil (PNS).

## **2. Prosedur Pelaksanaan pengumpulan data**

Penelitian yang dilakukan diawali dengan meminta surat izin atau pengantar penelitian kepada pihak kampus dan diantarkan ke UPTD Puskesmas Muarasipongi sebagai persyaratan untuk melakukan penelitian. Setelah mendapat surat balasan penelitian dari pihak Puskesmas dan diizinkan untuk pengambilan data, terlebih dahulu peneliti meminta persetujuan dari dosen pembimbing untuk pengambilan data. Setelah diberikan izin untuk pengambilan data, kemudian peneliti melakukan pengumpulan data. Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi dan wawancara untuk mendapatkan gambaran mengenai permasalahan yang akan diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan skala secara langsung dalam bentuk angket kepada subjek penelitian yaitu pegawai Puskesmas. Sebelum pengisian angket dilakukan peneliti menyampaikan informasi mengenai petunjuk pengisian angket secara singkat dan jelas.

## **3. Jadwal Pengumpulan Data**

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan skala kelekatan kerja dan skala iklim organisasi kepada pegawai Puskesmas Muarasipongi Sumatera Utara. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 5 Juli 2024. Skala yang telah diisi pegawai Puskesmas langsung dikembalikan ke peneliti.

## C. Analisis Data

### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data tersebut normal. Penelitian ini dilakukan uji normalitas distribusi untuk menunjukkan bahwa data untuk semua variabel yang diperoleh dari hasil penelitian terdistribusi dalam bentuk skor menurut aturan normal Azwar (2019). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *One Sample Test* dari *Kolmogorov Smirnov* yang digeneralisasikan dengan nilai signifikansi  $> 0,05$  (Priyanto, 2013), maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Uji Normalitas Skala Iklim Organisasi dan Kelekatan Kerja**

Variabel	N	KSZ	P	Sebaran
Iklim Organisasi	32	0,606	0,857	Normal
Kelekatan Kerja	32	0,649	0,793	Normal

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, maka di peroleh nilai signifikan pada skala iklim organisasi sebesar  $p= 0,857$  dengan  $KSZ= 0,606$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $p > 0,05$ , artinya sebaran distribusi secara normal sedangkan untuk skala kelekatan kerja diperoleh nilai signifikan sebesar  $p= 0,793$  dengan  $KSZ = 0, 649$ , hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $p > 0,05$ , artinya sebaran berdistribusi normal.

### 2. Uji Linearitas

Uji linieritas digunakan untuk apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear nilai jika signifikansi kurang dari  $p < 0,05$  (Priyanto, 2013).

**Tabel 4.6**  
**Uji Linearitas Skala Iklim Organisasi dan Kelekatan Kerja**

<b>N</b>	<b>DF</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
32	1	873, 899	33, 732	0.000

Berdasarkan tabel 4.6 di atas, maka diperoleh nilai  $F = 33,732$  dengan signifikan sebesar  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ) artinya varian pada skala iklim organisasi dan kelekatan kerja tergolong linier.

### 3. Uji Hipotesis

Pengolahan data penelitian tentang hubungan antara Iklim Organisasi dengan kelekatan kerja kepada 32 pegawai Puskesmas dengan menggunakan Uji *Statistic Product Moment* dengan bantuan IBM SPSS 21.0. Hasil perhitungan Uji Korelasi *Product Moment (Pearson)* dikarenakan data terdistribusi normal sesuai dengan pendapat Sugiyono (2018) statistik parametrik memerlukan terpenuhi banyak asumsi. Asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus terdistribusi normal, dengan bantuan IBM SPSS 21.0 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Table 4.7**  
**Uji Hipotesis**

<b>N</b>	<b>P</b>	<b>(a)</b>	<b>Nilai Korelasi</b>	<b>R Square</b>	<b>Kesimpulan</b>
32	0,000	0,01	0,621	0,385	Sig ( 2-tailed) 0,000 < 0,01 level of significant (a) berarti hipotesis diterima

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka diperoleh koefisien korelasi antara variabel iklim organisasi dengan kelekatan kerja sebesar  $r = 0,621$  dengan taraf signifikansi  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) artinya hipotesis diterima.

Terdapat hubungan yang kuat antara iklim organisasi dengan kelekatan kerja. Menunjukkan hubungan dengan arah positif, artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi kelekatan kerja, dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah kelekatan kerja. Maka kelekatan kerja yang dimiliki oleh pegawai Puskesmas dipengaruhi oleh iklim organisasi yang baik yang terdiri dari aspek struktur (*structure*), standar (*standards*), tanggung jawab (*responsibility*), penghargaan (*rewards*), dukungan, dan komitmen (*commitment*).

Berikut tabel *descriptive statistic* dari iklim organisasi dan kelekatan kerja:

**Tabel 4.8**  
***Descriptive statistic* skala Iklim Organisasi dan kelekatan kerja**

<b>Variabel</b>	<b>N</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>
Iklim organisasi	32	77,41	11,973	50	97
Kelekatan kerja	32	82,88	8,556	69	100

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dilakukan pengelompokkan yang mengacu pada kriteria kategorisasi dengan tujuan menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2016) sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Normal katagorisasi**

<b>Norma</b>	<b>Katagorisasi</b>
$X < (\mu - 1.\sigma)$	Rendah
$(\mu - 1.\sigma) \leq X < (\mu + 1.\sigma)$	Sedang
$(\mu + 1.\sigma) \leq X$	Tinggi



Keterangan :

X : Skor mentah sampel

$\mu$  : Mean atau rata-rata

$\sigma$  : Standar Deviasi

Berdasarkan norma di atas, maka di peroleh kategorisasi subjek penelitian pada variabel iklim organisasi dan kelekatan kerja sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Pengelompokkan Kategorisasi Subjek Pada Masing-masing Variabel**

Variabel	Skor	Jumlah	Persentasi (%)	Kategori
Iklim organisasi	50 - 65	4	12%	Rendah
	66 - 89	23	72%	Sedang
	90 - 97	5	16%	Tinggi
Kelekatan kerja	69 -74	6	19%	Rendah
	75 - 91	20	62%	Sedang
	92 - 100	6	19%	Tinggi

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat digambarkan bahwa 4 orang pegawai atau (12%) pegawai memiliki iklim organisasi berada pada kategori rendah, 23 orang pegawai atau (72%) pegawai memiliki iklim organisasi berada pada kategori sedang, dan 5 orang pegawai atau (16%) pegawai memiliki iklim organisasi berada pada kategori tinggi. Sementara itu ada 6 orang pegawai (19%) pegawai memiliki kelekatan kerja berada pada kategori rendah, 20 orang pegawai atau (62%) pegawai memiliki kelekatan kerja berada pada kategori sedang, dan 6 orang pegawai (19%) pegawai memiliki kelekatan kerja berada pada kategori tinggi.

#### 4. Sumbang Efektif

Besar sumbangan variabel iklim organisasi terhadap kelekatan kerja dapat ditentukan dengan menggunakan rumus koefisien determinan. Koefisien determinan adalah kuadrat dari koefisien korelasi yang dikali dengan 100%. Derajat koefisien determinan dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP : Nilai Koefisien Determinan

r : Nilai Koefisien Korelasi

KP :  $r^2 \times 100\%$

:  $0,621^2 \times 100\%$

:  $0,385641 \times 100\%$

: 38,56

:39%

Berdasarkan rumusan tersebut, maka dapat ditentukan besarnya sumbangan iklim organisasi terhadap kelekatan kerja adalah sebesar 39% dan 61% lagi di pengaruhi oleh faktor lain. Menurut Lookwood (dalam Susanti, 2023) faktor yang mempengaruhi kelekatan kerja adalah budaya tempat kerja, komunikasi organisasi, gaya manajerial, penghargaan, kepemimpinan, dan reputasi Perusahaan.

#### **D. Pembahasan**

Berdasarkan hasil uji korelasi *Product Moment (Person)* yang dilakukan dengan bantuan IBM SPSS 21.0 nilai (p) sig  $0,000 < 0,01$  maka hipotesis diterima di peroleh nilai koefisien korelasi  $(r) = 0,621$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan iklim organisasi dengan kelekatan kerja pada pegawai Muarasipongi Sumatera utara. dengan arah positif artinya jika iklim organisasi tinggi maka kelekatan kerja juga tinggi, begitu juga sebaliknya jika iklim organisasi rendah maka kelekatan kerja juga rendah. Hal ini di dukung oleh Pramadhita, dkk (2019) yang menyebutkan pegawai yang memiliki iklim organisasi yang tinggi akan cenderung memiliki kelekatan kerja yang tinggi pula terhadap pekerjaannya. Hal ini dikarenakan ketika pegawai merasa mampu dan yakin menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan secara optimal maka akan muncul perilaku positif dalam bekerja, yaitu meningkatnya kelekatan kerja pada pegawai. Baumruk & Gorman (Sugito & Setiabudhi, 2021) mengatakan Iklim organisasi akan berdampak positif apabila organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif, diantaranya pegawai memiliki rasa kelekatan kerja yang tinggi. Perilaku umum yang ditunjukkan salah satunya pegawai akan tetap bekerja dan tetap tinggal di perusahaan walaupun ada peluang untuk bekerja ditempat lain.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atmaja & Mulyani (2020) tentang Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Kelekatan Kerja pada Karyawan Perusahaan Supermarket di Yogyakarta menunjukkan bahwasanya adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dan kelekatan kerja. Juga sejalan dengan penelitian oleh Pramadhita, dkk (2019) tentang Hubungan antara Iklim Organisasi dengan kelekatan kerja pada Karyawan PT. X Surabaya menunjukkan bahwasanya adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dan kelekatan kerja.

Dilihat dari penilaian deskriptif terhadap 32 sampel pegawai Puskesmas Muarasipongi Sumatera Utara bahwa 4 orang pegawai atau (12%) pegawai memiliki iklim organisasi berada pada kategori rendah, 23 orang pegawai atau (72%) pegawai memiliki iklim organisasi berada pada kategori sedang, dan 5 orang pegawai atau (16%) pegawai memiliki iklim organisasi berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pegawai Puskesmas Muarasipongi Sumatera Utara mengalami iklim organisasi yang sedang, hal ini disebabkan oleh iklim organisasi yang kurang kondusif, pegawai tidak mengetahui peranan tugas yang diberikan dan pemberian imbalan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan akibatnya pegawai lari dari tanggung jawab yang diberikan.

Sementara itu ada 6 orang pegawai (19%) pegawai memiliki kelekatan kerja berada pada kategori rendah, 20 orang pegawai atau (62%) pegawai memiliki kelekatan kerja berada pada kategori sedang, dan 6 orang pegawai

(19%) pegawai memiliki kelekatan kerja berada pada kategori tinggi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa pegawai Puskesmas Muarasipongi Sumatera Utara mengalami kelekatan kerja yang sedang, hal ini sesuai dengan permasalahan yang terjadi di Puskesmas Murasipongi, Dimana pegawai kurang tekun dalam bekerja dan cenderung mudah menyerah dalam melakukan pekerjaan. Selain itu pegawai memiliki rasa jenuh dan bosan akibat lingkungan kerja yang kurang kondusif hingga memiliki dampak negatif terhadap semangat Pegawai dalam berkontribusi di tempat kerja.

Adapun sumbangan efektif variabel iklim organisasi dan kelekatan kerja sebesar 39%, hal ini dapat diartikan bahwa iklim organisasi memberikan kontribusi terhadap kelekatan kerja sebesar 39%, sedangkan 61% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Menurut Lookwood (dalam Susanti, 2023) faktor yang mempengaruhi kelekatan kerja adalah budaya tempat kerja, komunikasi organisasi, gaya manajerial, penghargaan, kepemimpinan, dan reputasi Perusahaan.