

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP IKLIM ORGANISASI PADA
PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BANJAR –
KALIMANTAN SELATAN**

Skripsi

**Diajukan guna memenuhi sebagian syarat
Untuk memperoleh derajat Sarjana Psikologi
Universitas Lambung Mangkurat**



Oleh

Desi Purnama Sari

1710914220005

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT**

Juni, 2023

Skripsi

**PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP IKLIM ORGANISASI PADA
PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BANJAR- KALIMANTAN
SELATAN**

dipersiapkan dan disusun oleh

Desi Purnama Sari

telah dipertahankan di depan dewan penguji
pada tanggal 7 Juni 2023

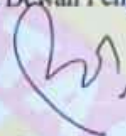
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing Utama



Dr. Ermina Istiqomah M.Si., Psikolog
NIP. 197009192005012002

Anggota Dewan Penguji Lain



Rooswita Santia Dewi, M.Si., Psikolog
NIP. 197409082008122001

Pembimbing Pendamping



Marina Dwi Mayangsari, M.Psi., Psikolog
NIP. 198403022008122002



Mevdisa Utami Tangu, M.Psi., Psikolog
NIPK. 1991052020178209001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi



Sukma Noor Akbar, M.Psi., Psikolog
NIP. 198104212008121005

Koordinator Program Studi Psikologi

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Banjarbaru, Juni 2023

Desi Purnama Sari
NIM. 1710914220005

ABSTRAK

PENGARUH ETOS KERJA TERHADAP IKLIM ORGANISASI PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN BANJAR – KALIMANTAN SELATAN

Desi Purnama Sari

Dinas Kesehatan atau Dinkes merupakan komponen satuan kerja pemerintah daerah yang bertanggung jawab dalam bidang pembangunan kesehatan. salah satu kunci keberhasilan dalam mencapai tujuan yaitu karyawan yang berkualitas sebagai sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan kinerja para anggota. Beberapa hal yang juga diketahui dapat mendukung anggota dalam mencapai tujuan organisasi yakni iklim organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap iklim organisasi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banjar, Kalimantan Selatan. Menggunakan pendekatan metode kuantitatif dengan teknik total sampling sebanyak 85 orang pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banjar. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini iklim organisasi menggunakan *Organizational Climate Measure (OCM)* dari Patterson (2007) dan etos kerja menggunakan *multidimensional work ethic scale-short form (MWEP-SF)* yang dikembangkan oleh Meriac dkk. (2013). Berdasarkan analisis teknik regresi linear sederhana menggunakan SPSS 26 diketahui terdapat pengaruh antara etos kerja terhadap iklim organisasi pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banjar sebesar 12,4%, sedangkan 87,6 % dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi etos kerja maka semakin tinggi iklim organisasi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banjar.

Kata kunci: Etos kerja, iklim organisasi, pegawai

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK ETHIC ON ORGANIZATIONAL CLIMATE IN EMPLOYEES OF BANJAR REGENCY HEALTH OFFICE - SOUTH KALIMANTAN

Desi Purnama Sari

Health office is a regional government work unit responsible for health development. One of the keys to success in achieving goals is qualified employees as the human resources that are closely related to the members' job performance. In addition, several things are also known to support members in achieving organizational goals, such as the organizational climate. The purpose of this study was to investigate the effect of work ethic on organizational climate in the employees of Banjar Regency Health Office, South Kalimantan. The quantitative method approach with a total sampling technique was employed in the study and there were 85 employees of Banjar Regency Health Office involved as the participants. The measurement instruments included the Organizational Climate Measure (OCM) from Patterson (2007) and the multidimensional work ethic scale-short form (MWEP-SF) developed by Meriac et al. (2013). Based on the analysis of the simple linear regression technique using SPSS 26, it was found out that there was an effect of work ethic on organizational climate in the employees of Banjar Regency Health Office by 12.4%, while 87.6% is influenced by other factors. It can be concluded that the higher the work ethic, the higher the organizational climate in the employees of Banjar Regency Health Office.

Keywords: Work ethic, organizational climate, employee

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji Syukur kehadirat Allah SWT karena atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja terhadap Iklim Organisasi pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banjar – Kalimantan Selatan”. Dalam penulisan skripsi ini terdapat pihak-pihak yang membantu serta dukungan dari berbagai pihak sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.. Peneliti juga menyampaikan terima kasih dan rasa hormat kepada:

1. Dekan Fakultas Kedokteran Ibu Dr. dr. Istiana, M.Kes yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam pelaksanaan penelitian.
2. Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, Bapak Sukma Noor Akbar, S.Psi., M.Psi., Psikolog, yang telah memberikan izin dan kesempatan peneliti untuk melaksanakan penelitian.
3. Ibu Dr. Ermina Istiqomah, M.Si., Psikolog dan Marina Dwi Mayangsari M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dan arahan dalam penulisan skripsi.
4. Dosen penguji Ibu Rooswita Santia Dewi, M.Si., Psikolog dan Ibu Meydisa Utami Tanau, M.Psi., Psikolog telah memberikan arahan dan saran pada penulisan skripsi sehingga menjadi lebih baik.

5. Staf Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat atas segala bantuan yang diberikan dalam mendukung kelancaran perjalanan studi dan skripsi peneliti.
6. Staf UPKTI Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat atas segala bantuan yang diberikan dalam mendukung proses penyelesaian administrasi dan penyempurnaan naskah Skripsi peneliti.
7. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Banjar yakni Bapak Aslam, S.Sos., M.AP selaku pihak berwenang yang telah berkenan mengeluarkan izin pelaksanaan penelitian di Dinas Kesehatan Kabupaten Banjar – Kalimantan Selatan.
8. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Banjar yaitu Ibu drg. Yasna Khairina, MM melalui Kepala Bidang SDK yakni Bapak Dedi Kurniadi, SKM selaku instansi induk yang telah memberikan izin serta kesempatan untuk melaksanakan penelitian dan membantu dalam proses pengambilan data penelitian.
9. Responden Penelitian; staf Dinas Kesehatan Kota Banjarbaru selaku Responden penelitian uji coba dan staff Dinas Kesehatan Kabupaten Banjar selaku Responden penelitian yang telah memberikan sumbangan waktu dan pikirannya dalam memberikan respon pada kuesioner penelitian yang diberikan.
10. Keluarga yang dicintai alm Ayah (Burus), alm Ibu (Sukarni), kakak (Zainul Ulum, Suyatman, Saipurrahman) dan keluarga lainnya yang mensupport baik dari segi materil, doa dan emosional hingga penyemangat dan pendukung nomor satu perjalanan hidup peneliti.

11. Bored Team; Danu, Dina, Fina, Khetrin, Hilman, Hasan dan Desi selaku keluarga yang kebersamai peneliti pada beragam kondisi dari awal hingga akhir perjalanan studi di Psikologi FK ULM.
12. Kak Alda Nursyifa Aidilla yang telah membantu dan memberikan masukan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
13. Teman-teman semua angkatan 2017 atas dukungan juga kesediaan berbagi ilmu serta pengalaman yang berharga.

Peneliti telah berusaha untuk menyusun skripsi secara baik dan teliti. Meskipun begitu, peneliti menyadari sepenuhnya masih terdapat banyak kekurangan, sehingga peneliti meminta maaf apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi. Semoga skripsi dapat memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu psikologi.

Banjarbaru, Juni 2023

Desi Purnama Sari

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I Pendahuluan	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.5 Signifikansi dan Keunikan Penelitian	10
BAB II Tinjauan Pustaka	15
2.1 Iklim Organisasi.....	15
2.1.1 Definisi Iklim Organisasi	15
2.1.2 Dimensi Iklim Organisasi	16
2.1.3Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	20
2.2 Etos Kerja	22
2.2.1 Definisi Etos Kerja.....	22
2.2.2 Dimensi Etos Kerja	23
2.2.3 Indikator Etos Kerja.....	25
2.2.4 Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja..	28
2.3 Pengaruh Etos Kerja terhadap Iklim Organisasi pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banjar-Kalimantan Selatan.....	29
2.4 Landasan Teori	31

	2.5 Hipotesis	33
BAB III	Metode Penelitian	34
	3.1 Rancangan Penelitian	34
	3.2. Identifikasi, Konseptualisasi, dan Operasionalisasi Variabel Penelitian	34
	3.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian	34
	3.2.2. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel . Penelitian	35
	3.3 Subjek dan Tempat Penelitian	36
	3.4 Teknik Pengumpulan Data	37
	3.4.1 Instrumen Penelitian	37
	3.4.2 Pelaksanaan Uji Coba	44
	3.4.3. Uji Seleksi Aitem, Validitas dan Reliabilitas	50
	3.5 Analisis Data	53
	3.5.1 Uji Asumsi Dasar	53
	3.5.2. Uji Hipotesis	54
BAB IV	Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	56
	4.1 Gambaran Subjek Penelitian.....	56
	4.2 Pelaksanaan Penelitian.....	57
	4.3 Hasil Penelitian.....	59
	4.3.1 Deskripsi Data Penelitian.....	59
	4.3.2 Hasil Analisis Data Penelitian.....	62
	4.4 Pembahasan.....	67
BAB V	Kesimpulan dan Saran.....	73
	5.1 Kesimpulan.....	73
	5.2 Saran.....	73
	5.2.1 Bagi Pegawai.....	73
	5.2.2 Bagi Instansi.....	74
	5.2.3 Bagi Penelitian Selanjutnya.....	74
	DAFTAR PUSTAKA	76
	LAMPIRAN – LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Daftar Penejemah.....	40
Tabel 3.2 Skala Etos Kerja.....	42
Tabel 3.3 Skala Iklim Organisasi.....	44
Tabel 3.4 Hasil Seleksi Aitem Etos Kerja.....	46
Tabel 3.5 Susunan Penomoran Baru Skala Etos Kerja.....	46
Tabel 3.6 Hasil Seleksi Aitem Iklim Organisasi.....	48
Tabel 3.7 Susunan Penomoran Baru Skala Iklim Organisasi.....	49
Tabel 3.8 <i>Alpha Cronbach</i>	52
Tabel 4.1 Data Demografi Subjek Penelitian.....	56
Tabel 4.2 Skor Hipotetik Dua Variabel.....	60
Tabel 4.3 Skor Hipotetik Skor Empirik.....	60
Tabel 4.4 Rumus Norma Kategorisasi.....	61
Tabel 4.5 Rumus Norma Kategorisasi Variabel Etos Kerja.....	61
Tabel 4.6 Kategorisasi Data Variabel Etos Kerja.....	61
Tabel 4.7 Rumus Norma Kategorisasi Variabel Iklim Organisasi..	62
Tabel 4.8 Kategorisasi Data Variabel Iklim Organisasi.....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas Residual <i>One Sample Kolmogrov-Smirnov</i>	63
Tabel 4.10 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian.....	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	65
Tabel 4.12 Hasil Uji Signifikasi.....	66
Tabel 4.13 Hasil Model <i>Summary</i>	67

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A. Alat Ukur Uji Coba.....	83
A.1 Lembar <i>Informed Consent</i>	83
A.2 Alat Ukur Uji Coba Etos Kerja.....	85
A.3 Alat Ukur Uji Coba Iklim Organisasi.....	87
B. Data Uji Coba Penelitian.....	91
B.1 Lampiran Data Uji Coba Skala Etos Kerja.....	91
B.2 Lampiran Data Uji Coba Alat Ukur Iklim Organisasi.....	95
C. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	102
C.1 Analisis Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur Etos Kerja..	102
C.2 Analisis Validitas dan Reabilitas Alat Ukur Iklim Organisasi.....	103
D. Kuesioner Pengambilan Data Penelitian.....	106
D.1 Lembar <i>Informed Consent</i>	106
D.2 Alat Ukur Etos Kerja.....	108
D.3 Alat Ukur Iklim Organisasi.....	110
E. Hasil Pengambilan Data Penelitian.....	113
E.1 Skala Etos Kerja.....	113
E.2 Skala Iklim Organisasi.....	116
F. Analisis Data Penelitian.....	120
F.1 Uji Normalitas.....	120

F.2	Uji Linearitas.....	124
F.3	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	125
G.	Skala Asli.....	126
G.1	Lampiran Skala Etos Kerja Asli dari <i>Multidimensional Work Ethic Scale-Short Form</i> (MWEP-SF).....	126
G.2	Lampiran Skala Iklim Organisasi Asli dari <i>Organizational Climate Measurement</i> (OCM)	127
H.	Skema Keterikatan Variabel.....	131
I.	Administratif Penelitian.....	132
I.1	Lembar Pernyataan Tidak ada Pemalsuan Data.....	132
I.2	Izin Memperoleh dan menggunakan Instrumen Penelitian	133
I.2.1.	Izin Penggunaan Skala Etos Kerja.....	133
I.2.3.	Izin Penggunaan Skala Iklim Organisasi.....	134
I.3	Lembar Skrining Awal Penilaian Etika Penelitian.....	135
I.4	Surat Pengantar Penelitian Uji Coba.....	141
I.5	Surat Izin Penelitian Uji Coba.....	142
I.6	Surat Pengantar Penelitian di Kabupaten Banjar.....	144
I.7	Surat Izin Pelaksanaan Penelitian di Kabupaten Banjar...	146
I.8	Lembar Kesiapan Pembimbing.....	148
I.9	Kartu Kuning Bimbingan.....	150
I.10	Sertifikat Hasil Uji Plagiasi.....	152
I.11	Formulir Cek Referensi Pertama.....	153
I.12	Formulir Cek Referensi Kedua.....	154
J.	Proses Adaptasi Alat Ukur.....	155

J.1	Skala Etos Kerja.....	155
J.2	Skala Iklim Organisasi.....	164
K.	Verbatim Wawancara.....	194