

## **Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan dan Keterkaitannya dengan Kesehatan**

Renanda Nia Rachmadita<sup>1</sup>, Dewi Kurniasih<sup>2</sup>, Rina Sandora<sup>3</sup>  
Email: <sup>1</sup>nai\_017@yahoo.com, <sup>2</sup>dewi\_piscess@yahoo.co.id, <sup>3</sup>rina\_sandora@yahoo.com  
Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya - ITS

### **ABSTRAK**

Perusahaan yang memiliki karyawan yang loyal akan menunjukkan performansi yang lebih baik dan seringkali akan mengakibatkan konsumen yang lebih loyal. Budaya juga memiliki fungsi penting bagi perusahaan. Budaya memberikan orientasi kepada manusia berkenaan dengan bagaimana melakukan tindakan pada situasi tertentu. Seringkali kurangnya perhatian pihak manajemen menyebabkan menurunnya loyalitas karyawan, dan hal ini berantai dimana budaya organisasi mempengaruhi pekerja khususnya dari sisi kesehatan psikologi pekerja, salah satunya dapat diamati dari tensi tekanan darah. Tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor-faktor budaya organisasi pada PT. X dan menguji pengaruh faktor-faktor budaya organisasi tersebut terhadap loyalitas karyawan di PT. X. Selain itu juga menghubungkan antara budaya organisasi dengan hasil pemeriksaan tekanan darah dari pekerja, serta hubungan antara tingkat loyalitas karyawan dengan hasil pemeriksaan kesehatan. Dengan menggunakan analisis faktor diperoleh faktor-faktor pembentuk budaya organisasi di PT. X dan analisis *multiple regression* untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor budaya organisasi pada PT. X adalah orientasi pada konsumen, kepemimpinan, harmoni, *job challenge*, pengakuan kepada karyawan, orientasi pada pekerjaan, orientasi pada orang, kreativitas, tanggungjawab terhadap masyarakat, pengembangan karyawan, *social cohesion* dan *team building*. Dari hasil uji dapat diketahui bahwa  $p=0,109$  ( $p>0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kenaikan tekanan darah dengan budaya organisasi. Sedangkan berdasarkan uji regresi logistik mempengaruhi kenaikan tekanan darah  $p=0,039$  ( $p<0,05$ ) hal ini menunjukkan faktor loyalitas memiliki pengaruh pada peningkatan tekanan darah.

Kata Kunci: budaya organisasi, loyalitas, tekanan darah

### **ABSTRACT**

*A company with loyal employee had greater possibility to show better performance and often results in loyal consumer. Culture also have important role for company. Culture provides orientation to human related with how to take any action in specific situation. Frequently lack of attention from management cause employee loyalty decreased and it would chain where organization culture affect employee particularly in their psychological well being, one could be observed from blood pressure. This research aimed to identify organizational culture factor on PT X and to test effect of the organizational culture factors on employee loyalty in PT X. in addition this research correlated between organizational culture and blood pressure assessment result from worker and relationship between employee loyalty level and health assessment result. By using factor analysis organizational culture forming factors in PT X was obtained and multiple regression analysis was performed to test effect of organizational culture on employee loyalty. Result of research showed that organizational culture factors on PT X were orientation on consumer, leadership, harmony, job challenge, recognition on employee, orientation on work, orientation on people, creativity, public accountability, employee development, social cohesion and team building. Of the test result it was found that  $p = 0,109$  ( $p > 0.05$ ) indicating there is no significant relationship between blood pressure and organization culture. While based on regression test logistic affected blood pressure increase  $p = 0,039$  ( $p < 0.05$ ) showing that loyalty factor had effect on blood pressure increase.*

Keywords: organization culture, loyalty, blood pressure

## PENDAHULUAN

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa faktor yang paling berkontribusi secara signifikan terhadap keberhasilan organisasi adalah loyalitas karyawan. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan yang loyal, kemungkinan besar akan menunjukkan performansi yang lebih baik dan seringkali akan mengakibatkan konsumen yang lebih loyal. Budaya juga memiliki fungsi penting bagi perusahaan. Budaya memberikan orientasi kepada manusia berkenaan dengan bagaimana melakukan tindakan pada situasi tertentu.

Selain itu pekerjaan telah sangat 'dirasionalisasikan', dipecah-pecah kedalam tugas-tugas yang sederhana, monoton, dan menjemukan, yang hanya sesuai bagi robot yang tidak dapat berpikir. Pada level organisasi yang lebih tinggi, tingkat manajer atau supervisor, perkembangan teknologi dan industrialisasi yang pesat menuntut adanya kemampuan managerial dan intelektual yang lebih baik, yang terkadang melampaui kemampuan yang dimiliki sebahagian besar individu. Dengan adanya teknologi yang lebih baik maka arus komunikasi dan proses produksi akan berjalan lebih cepat sehingga seorang manager dapat menjadi demikian sibuknya dan dibebani pekerjaan yang memerlukan penyelesaian dengan segera.

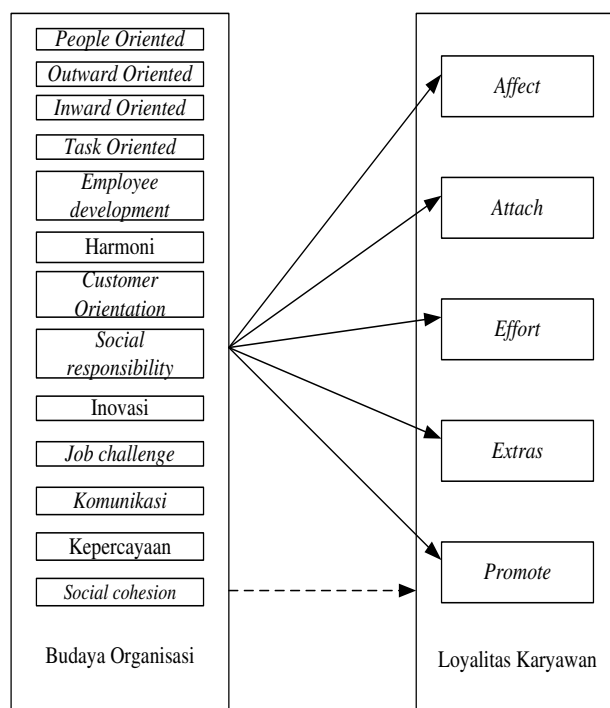
Pada penyelesaian (supervisor) terjadi benturan antara dua tuntutan yang berbeda, disatu pihak ia harus memperhatikan penyelesaian tugas yang berbatas waktu dan dilain pihak ia harus juga memperhatikan pembinaan hubungan baik dengan bawahan-bawahannya. Keadaan-keadaan diatas, baik bagi pekerjaan maupun bagi pihak manajer dan penyelia, menimbulkan perasaan tegang dalam diri mereka akibat faktor-faktor samar yang mengancam, baik yang bersifat sosial, managerial, ataupun yang berkaitan dengan lingkungan kerja yang tidak dapat diatasi. Keadaan tegang ini sesuai dengan konsep stres yang menyatakan: *Stress refer to a response of the organism to a noxious or theartening condition* (Breznitz & Golberger, 1982:369). Seringkali kurangnya perhatian pihak manajemen menyebabkan menurunnya loyalitas karyawan, dan hal ini berantai dimana budaya organisasi mempengaruhi pekerja khususnya dari sisi kesehatan psikologi pekerja, salah satunya dapat diamati dari tensi tekanan darah.

Tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor-faktor budaya organisasi pada PT. X dan menguji pengaruh faktor-faktor budaya organisasi tersebut terhadap loyalitas karyawan di PT. X. Selain itu juga menghubungkan antara budaya organisasi dengan hasil pemeriksaan tekanan darah dari pekerja, serta hubungan antara tingkat loyalitas karyawan dengan hasil pemeriksaan kesehatan. Agar dapat memenuhi tujuan penelitian ini, data dikumpulkan dari 206 karyawan pada 12 kantor cabang PT. X dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 60 item yang berkenaan dengan budaya organisasi dan 31 item yang berkenaan

dengan loyalitas karyawan. Kuesioner tersebut menggunakan skala Likert. Kuesioner yang dikembalikan adalah sebanyak 134 dari 206 responden secara keseluruhan. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini dikembangkan dari dimensi-dimensi budaya organisasi yang berasal dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Carmeli (2005). Sedangkan kuesioner mengenai loyalitas karyawan pada penelitian ini adalah berasal dari hasil penelitian Graham (1991). Sedangkan hasil pengukuran pemeriksaan tekanan darah merupakan data sekunder dari pemeriksaan perusahaan sebelumnya.

### METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini tipe investigasi yang digunakan adalah *correlation study* yang berasal dari keadaan sesungguhnya pada organisasi yang berfokus pada bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan. Pengumpulan data adalah menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan, dimana responden diminta untuk menyatakan pendapat mereka sesuai dengan pernyataan-pernyataan yang ada pada kuesioner yang bersifat *close ended*. Kuesioner pertama adalah berkaitan dengan budaya organisasi dan kuesioner kedua adalah berkaitan dengan loyalitas karyawan. Dengan demikian bentuk *theoretical framework*nya adalah seperti pada Gambar 2 berikut ini:



Keterangan:

- ▶ : Perhitungan dilakukan melalui masing-masing variabel loyalitas karyawan
- -▶ : Perhitungan dilakukan melalui kelima variabel loyalitas karyawan secara simultan

Gambar 2. *Theoretical framework*

Sedangkan untuk hasil pemeriksaan tekanan darah digunakan metode *case control*. Sampel *case* adalah mereka yang memiliki garis tanggung jawab langsung terhadap tugas, sedangkan sampel *control* yang diambil adalah mereka yang tidak memiliki tanggung jawab langsung terhadap tugas perusahaan, yang diambil dari pengurangan jumlah total sampel dikurangi jumlah sampel *case*, dengan cara menggunakan teknik pengambilan sampel acak secara sederhana (*Simple Random Sampling*), untuk sampel kontrol, digunakan jumlah *case* (15 orang) dikali 2, sehingga didapatkan jumlah 30 orang untuk sampel *control*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan dilakukan berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan metode *Multiple Regression*, hasil dari metode ini dapat diketahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan serta mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Analisis dalam mengidentifikasi faktor-faktor pembentuk budaya organisasi pada PT. X dilakukan dengan teknik analisis faktor sehingga terbentuklah faktor-faktor baru yaitu: *Costumer Oriented* (CO), *Leadership* (L), *Harmoni* (H), *Job Challenge* (C), *Pengakuan kepada karyawan* (P), *Task Oriented* (TO), *People Oriented* (PO), *Kreativitas* (K), *Social Responsibility* (SR), *Employee Development* (ED), *Social Cohesion* (SC), *Team Building* (TB).

Hasil dari analisis faktor tersebut kemudian dijadikan sebagai data yang digunakan untuk melakukan analisis selanjutnya yaitu analisis *multiple regression*. *Multiple regression* merupakan teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen yang memiliki lebih dari satu variabel dengan satu variabel dependen. Pada penelitian ini menggunakan *stepwise estimation* dengan melihat koefisien korelasi variabel yang paling tinggi terhadap variabel dependen.

Tabel 1. Korelasi dengan variabel dependen  $X_{Af}$

Variabel	$X_{Af}$	Variabel	$X_{af}$
XCO	0,320	XK	0,214
XL	0,268	XSR	0,143
XH	0,325	XED	0,110
XJC	0,225	XSC	0,108
XP	0,157	XTB	-0,009
XTO	0,174	$X_{Af}$	1
XPO	0,159		

Analisa hasil pengukuran audiometri dan tekanan darah menggunakan analisis dengan SPSS dengan uji statistik *Regresi Logistik*. Pada metode *stepwise estimation*, dalam menentukan variabel mana yang pertama kali disertakan pada model *multiple regression* adalah variabel yang memiliki nilai korelasi yang paling tinggi terhadap variabel dependen. Dengan bantuan

SPSS 13.0 diperoleh korelasi antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen seperti pada Tabel 1.

Pada Tabel 1 diketahui bahwa variabel XH memiliki nilai korelasi yang terbesar yaitu 0,325; hal ini mengindikasikan bahwa variabel XH memiliki pengaruh yang terbesar terhadap variabel XAF dan variabel ini digunakan untuk menghitung persamaan regresi sederhana untuk memprediksi variabel dependen  $X_{AF}$ . Untuk menentukan variabel berikutnya yang perlu dilibatkan pada persamaan regresi agar mendapatkan prediksi yang lebih baik adalah korelasi parsial dan nilai t.

Tabel 2. Output SPSS *multiple regression* dengan variabel dependen

		Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,979	,050		79,407	,000	3,880	4,078		
	XH	,215	,057	,325	3,779	,000	,103	,328	1,000	1,000
2	(Constant)	3,972	,047		83,648	,000	3,878	4,066		
	XH	,244	,054	,368	4,476	,000	,136	,352	,982	1,019
	XL	,231	,060	,318	3,866	,000	,113	,349	,982	1,019
3	(Constant)	3,978	,045		88,296	,000	3,888	4,067		
	XH	,277	,052	,417	5,282	,000	,173	,380	,955	1,047
	XL	,239	,057	,329	4,225	,000	,127	,352	,980	1,020
	XJC	,183	,048	,298	3,804	,000	,088	,279	,973	1,028
4	(Constant)	3,984	,043		92,721	,000	3,899	4,069		
	XH	,260	,050	,393	5,194	,000	,161	,360	,947	1,055
	XL	,225	,054	,309	4,147	,000	,117	,332	,975	1,026
	XJC	,179	,046	,291	3,901	,000	,088	,270	,972	1,029
	XCO	,155	,043	,267	3,609	,000	,070	,240	,988	1,012
5	(Constant)	3,988	,042		94,717	,000	3,904	4,071		
	XH	,250	,049	,377	5,073	,000	,152	,347	,940	1,063
	XL	,210	,053	,288	3,925	,000	,104	,315	,962	1,040
	XJC	,172	,045	,280	3,819	,000	,083	,261	,968	1,033
	XCO	,166	,042	,287	3,933	,000	,082	,250	,976	1,025
	XK	,115	,047	,180	2,465	,015	,023	,208	,971	1,030
6	(Constant)	3,989	,041		96,194	,000	3,907	4,071		
	XH	,248	,049	,374	5,108	,000	,152	,344	,940	1,064
	XL	,214	,053	,294	4,058	,000	,109	,318	,961	1,041
	XJC	,171	,044	,277	3,846	,000	,083	,259	,968	1,033
	XCO	,165	,042	,285	3,970	,000	,083	,248	,976	1,025
	XK	,115	,046	,179	2,492	,014	,024	,206	,971	1,030
	XP	,096	,044	,153	2,152	,033	,008	,184	,998	1,002
7	(Constant)	3,985	,041		97,435	,000	3,904	4,066		
	XH	,243	,048	,366	5,067	,000	,148	,337	,938	1,067
	XL	,207	,052	,284	3,977	,000	,104	,309	,957	1,045
	XJC	,173	,044	,281	3,950	,000	,086	,259	,967	1,034
	XCO	,166	,041	,287	4,050	,000	,085	,247	,976	1,025
	XK	,119	,045	,187	2,628	,010	,029	,209	,969	1,032
	XP	,099	,044	,158	2,256	,026	,012	,186	,997	1,003
	XPO	,096	,045	,150	2,130	,035	,007	,185	,990	1,010

a. Dependent Variable: XAF

Dengan demikian nilai yang terprediksi untuk setiap observasi adalah  $intersep (3,985) + 0,243X_H + 0,207X_L + 0,173X_{JC} + 0,166X_{CO} + 0,119X_K + 0,099X_P + 0,096X_{PO}$

a. Variabel Dependen *Attach* (Perasaan Senang)

Dengan bantuan SPSS 13.0 diperoleh korelasi antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen seperti pada Tabel 3 berikut ini :

Tabel 3. Korelasi dengan variabel dependen  $X_{At}$

No.	Variabel	$X_{At}$	No.	Variabel	$X_{At}$
1	XCO	0,36	8	XK	0,11
2	XL	0,33	9	XSR	0,15
3	XH	0,30	10	XED	0,04
4	XJC	0,19	11	XSC	0,23
5	XP	0,33	12	XTB	0,01
6	XTO	0,11	13	Xat	1
7	XPO	0,12			

Sesuai dengan Tabel 3 diketahui bahwa variabel XCO memiliki nilai korelasi yang terbesar yaitu 0,36; hal ini mengindikasikan bahwa variabel XCO memiliki pengaruh yang terbesar terhadap variabel XAT dan variabel ini digunakan untuk menghitung persamaan regresi sederhana untuk memprediksi variabel dependen  $X_{AT}$ . Untuk menentukan variabel berikutnya yang perlu dilibatkan pada persamaan regresi agar mendapatkan prediksi yang lebih baik adalah korelasi parsial dan nilai t.

Tabel 4. Output SPSS *multiple regression* dengan variabel dependen *attach*

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
6	(Constant)	3,81	0,04		104,68	0,00
	XCO	0,15	0,04	0,29	4,11	0,00
	XP	0,16	0,04	0,29	4,19	0,00
	XL	0,18	0,04	0,30	4,22	0,00
	XH	0,19	0,04	0,32	4,44	0,00
	XJC	0,11	0,04	0,21	2,97	0,00
	XSC	0,08	0,04	0,14	2,06	0,04

a. Dependent Variable: XAT

Dengan demikian nilai yang diprediksi untuk setiap observasi adalah intersep

$$(3,81) + 0,15X_{CO} + 0,16X_P + 0,18X_{XL} + 0,19 X_H + 0,11X_{JC} + 0,08X_{SC}.$$

b. Variabel Dependen Loyalitas karyawan

Dengan bantuan SPSS 13.0 diperoleh korelasi antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen seperti pada Tabel 5 berikut ini diketahui bahwa variabel XCO memiliki nilai korelasi yang terbesar yaitu 0,38; hal ini mengindikasikan bahwa variabel XCO

memiliki pengaruh yang terbesar terhadap variabel XLK dan variabel ini digunakan untuk menghitung persamaan regresi sederhana untuk memprediksi variabel dependen  $X_{LK}$ . Untuk menentukan variabel berikutnya yang perlu dilibatkan pada persamaan regresi agar mendapatkan prediksi yang lebih baik adalah korelasi parsial dan nilai t.

Tabel 5 Korelasi dengan variabel dependen  $X_{LK}$

No.	Variabel	XLK	No.	Variabel	XLK
1	XCO	0,384	7	XPO	0,226
2	XL	0,259	8	XK	0,252
3	XH	0,378	9	XSR	0,140
4	XJC	0,181	10	XED	0,272
5	XP	0,276	11	XSC	0,327
6	XTO	0,269	12	XTB	0,110
			13	XLK	1

Tabel 6. Output SPSS *Multiple regression* dengan variabel dependen loyalitas karyawan

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
10	(Constant)	4,08	0,02		166,23	0,00
	XCO	0,18	0,02	0,37	7,13	0,00
	XH	0,15	0,03	0,27	4,94	0,00
	XL	0,09	0,03	0,16	2,98	0,00
	XP	0,15	0,03	0,28	5,36	0,00
	XED	0,18	0,03	0,29	5,60	0,00
	XK	0,13	0,03	0,25	4,73	0,00
	XSC	0,13	0,03	0,26	4,82	0,00
	XJC	0,11	0,03	0,21	4,07	0,00
	XPO	0,12	0,03	0,21	3,95	0,00
	XTO	0,09	0,03	0,17	3,08	0,00

a Dependent Variable: XLK

Dengan demikian nilai yang diprediksi untuk setiap observasi adalah intersep  $(4,08) + 0,18X_{CO} + 0,15X_H + 0,09X_L + 0,15X_P + 0,18X_{ED} + 0,13X_K + 0,13X_{SC} + 0,11X_{JC} + 0,12X_{PO} + 0,09X_{TO}$ .

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kenaikan tekanan darah sebelum dan setelah bekerja dengan budaya organisasi, maka dilakukan uji statistik *Fisher's Exact Test*. Dari hasil uji dapat diketahui bahwa  $p=0,109$  ( $p>0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kenaikan tekanan darah dengan budaya organisasi. Setiap

individu mempunyai kemampuan genetik untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya, dan mempunyai perilaku tertentu untuk mengatasi lingkungannya tersebut (Fraser, 1985:83). Kemudian berdasarkan uji regresi logistik untuk melihat hubungan antara kenaikan tekanan darah dengan tanggung jawab yang diemban individu yang secara langsung mempengaruhi perusahaan, diperoleh hasil  $p= 0,998$  yang berarti bahwa tanggung jawab yang diemban tidak ada pengaruh yang signifikan pada perubahan tekanan darah.

Konsep *stress* tidak timbul akibat stressor lingkungan semata melainkan merupakan hasil persepsi individu terhadap kemampuan dan motivasinya untuk menghadapi stressor tersebut. Faktor persepsi dalam model tersebut merupakan faktor yang paling menentukan bobot stres dari suatu situasi. Dalam model P-E tersebut, persepsi individu dipengaruhi oleh karakteristik lingkungan (*Objective Social Environment*) dan karakteristik individu (*Objective Person*). Stress yang dipersepsi dapat dikurangi melalui dua mekanisme, yaitu "*Social Support*" dan "*Ego Defence*". Artinya, jika individu memperoleh dukungan sosial yang memadai dari lingkungan dan/atau menggunakan ego defence yang tepat (dapat mengendalikan/membagi tugas kepada bawahannya untuk membantu tugas yang diembannya), stress dapat menurun intensitasnya. Dengan demikian jika salah satu dari kedua hal ini berubah, persepsi individu pun akan berubah, sehingga pada akhirnya bobot stres yang dihayati akan berubah pula, sehingga tekanan darah pun akan normal..

Untuk mengetahui perbedaan loyalitas antara hasil pemeriksaan tekanan darahnya naik dan tekanan darahnya tidak naik, maka dilakukan *Mann-Whitney*. Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh  $p = 0,195$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan pada loyalitas antara tenaga kerja yang hasil tekanan darahnya naik dan tenaga kerja yang tekanan darahnya tidak naik. Kemudian karakteristik loyalitas berdasarkan uji regresi logistik mempengaruhi kenaikan tekanan darah  $p=0,039$  ( $p < 0,05$ ) hal ini menunjukkan faktor loyalitas memiliki pengaruh pada peningkatan tekanan darah, dari penelitian ini terbukti pada orang dewasa terjadi peningkatan tekanan darah (memiliki tekanan darah sistolik lebih tinggi ( $4.0 \pm 1.2$ -mmHg)) karena kualitas tidur yang buruk serta adanya tingkat stress karena pekerjaan, serta tingkat loyalitas terhadap suatu pekerjaan juga mempengaruhi peningkatan tekanan darah.

## **KESIMPULAN**

Pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pada variabel *affect*, pengaruh tertinggi dimiliki oleh faktor harmoni, dimana jika PT. X memperhatikan faktor harmoni akan meningkatkan variabel *affect* sebesar 24,3%. Sedangkan pengaruh terendah dimiliki oleh faktor *people orientation* yaitu sebesar 9,6%. Pada variabel *attach*, pengaruh tertinggi dimiliki oleh faktor harmoni, dimana jika PT. X memperhatikan faktor harmoni akan meningkatkan variabel *attach* sebesar 19,5%. Sedangkan pengaruh terendah dimiliki oleh faktor *social cohesion* yaitu



sebesar 7,9%. Pada variabel *effort*, pengaruh tertinggi dimiliki oleh faktor *people orientation*, dimana jika PT. X memperhatikan faktor *people orientation* akan meningkatkan variabel *effort* sebesar 21,8%. Sedangkan pengaruh terendah dimiliki oleh faktor *social cohesion* yaitu sebesar 8,9%. Pada variabel *extra*, pengaruh tertinggi dimiliki oleh faktor kreativitas, dimana jika PT. X memperhatikan faktor kreativitas akan meningkatkan variabel *extra* sebesar 17%. Sedangkan pengaruh terendah dimiliki oleh faktor *task orientation* yaitu sebesar 7,1%. Pada variabel *promote*, pengaruh tertinggi dimiliki oleh faktor *employee development*, dimana jika PT. X memperhatikan faktor *employee development* akan meningkatkan variabel *promote* sebesar 24,8%. Sedangkan pengaruh terendah dimiliki oleh faktor *job challenge* yaitu sebesar 9,9%.

Dari hasil uji dapat diketahui bahwa  $p=0,109$  ( $p>0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kenaikan tekanan darah dengan budaya organisasi. Sedangkan berdasarkan uji regresi logistik mempengaruhi kenaikan tekanan darah  $p=0,039$  ( $p<0,05$ ) hal ini menunjukkan faktor loyalitas memiliki pengaruh pada peningkatan tekanan darah.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Carmeli, A. (2005). The relationship between organizational culture and withdrawal intentions and behavior. *International Journal of Management*, Vol. 26(2), hal. 177-195.
- Crawford, S.L. (2002), Defining quality customer service competencies at University of Wisconsin-Stout's Memorial Student Center. *Research Paper*, Master of Science Degree. University of Wisconsin-Stout.
- De Ayala, R.J. dan Kelley, H.P. (1997), *MEC item analysis*. University of Texas at Austin.
- Denison, D., Janovics, J., Young, J. dan Cho, H.J. 2006, *Diagnosing organizational cultures: Validating a model and method*. University of Michigan Business School.
- Dyne, L.V., Graham, J.W. dan Dienesch, R.M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, Vol. 37(4), hal. 765-802.
- Eskildsen, J.K. dan Nussler, M.L. (2000). The managerial drivers of employee satisfaction and loyalty, *Total Quality Management*, Vol. 11(4/5&6), S581-S588.
- Fahmi, A. (2006). Analisis hubungan budaya kualitas dengan implementasi program perbaikan kualitas. *Tesis Magister*, Bandung: Program Magister Teknik dan Manajemen Industri ITB.
- Fraser, T.M. (1985). *Stress & Kepuasan Kerja*. PT. Pustaka Binaman Pressindo, LPPM, Jakarta.
- Goldberger, L. & Breznitz, S. (1982). *Handbook of Stress*. The Free Press, New York.
- Graham, J.W. (1991). *Loyalty: Activator and/or supressor of voice?*. Loyola University of Chicago.
- Graham, J.W. dan Keeley, M. (1992). Hirschman's loyalty construct, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol. 5(3), hal. 191-200.
- Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. dan Black, W.C. (1997). *Multivariate data analysis, 5th edition*, Prentice-Hall, Inc., New Jersey.
- Jones, G.R. (2004). *Organizational theory, design and change: Text and cases, 4th edition*, Pearson Education, Inc.
- Niehoff, B.P., Moorman, R.H., Blakely, G. dan Fuller, J. (2001). The influence of empowerment and job enrichment on employee loyalty in a downsizing environment. *Group & Organization Management*. Vol. 26(1), hal. 93-113.
- Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta, Rineka Cipta, hal. 10-35.