

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS
KINERJA KARYAWAN PT. CENDANA TEHNIKA UTAMA**

MALANG

SKRIPSI

Oleh

MOCHAMMAD IQBAL

NIM: 12410082



JURUSAN PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2019

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS
KARYAWAN
DI PT CENDANA TEHNIKA UTAMA
MALANG

SKRIPSI

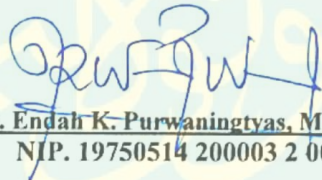
oleh

Mochammad Iqbal

NIM. 12410082

Telah disetujui oleh:

Dosen Pembimbing




Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog
NIP. 19750514 200003 2 003

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang




Dr. Siti Mahmudah, M. Si
NIP. 19631029 199403 2 001

HALAMAN PENGESAHAN

**Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas
Karyawan di PT. Cendana Tehnika Utama Malang**

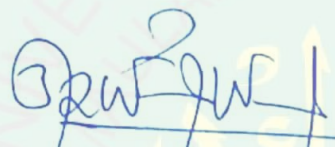
SKRIPSI

Oleh:
Mochammad Iqbal
12410082

Telah disetujui oleh:


Dosen Pembimbing

Penguji Utama


Dr. Endah K. Purwaningtyas, M.Psi., Psikolog
NIP. 197505142000032003


Dr. Ali Ridho, M.Si
NIP. 197804292006041001

Ketua Penguji


Yusuf Ratu Agung, M.A
NIP. 198010202015031002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Tanggal, 27 Juni 2019

Menegaskan
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP. 196710291994032001

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mochammad Iqbal

NIM : 12410082

Fakultas : Psikologi UIN Malang

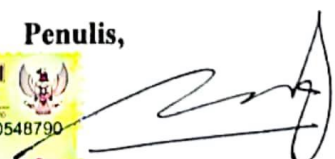
Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul “Pengaruh Iklim Orgnisasi Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Cendana Tehnika Utama”, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Univesitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benanya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 27 Juni 2019

Penulis,




Mochammad Iqbal

12410082

MOTTO

“Sebuah tim adalah lebih dari sekedar sekumpulan orang. Ini adalah proses memberi dan menerima”.

(Barbara Glaciel & Emile Robert Jr.)



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayahnya penulis bisa menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Cendana Tehnika Utama”

Penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar sarjana di Fakultas Psikologi Jurusan Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud dengan baik tanpa bantuan dari banyak pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada:.

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Dr. Siti Mahmudah, M.Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Endah Kurniawati Purwaningtyas, M.Psi selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang selalu memberikan waktunya untuk membimbing dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
4. Bapak Ibu dosen UIN malang dan seluruh staf karyawan Fakultas Psikologi yang telah memberikan ilmu dan bantuan yang bermanfaat.
5. Kedua orang tua saya, yang sangat saya cintai,dan saya banggakan sebagai panutan dalam hidup. Terima kasih atas kasih sayang, perhatian, semangat, dan doa.
6. Teman-teman psikologi angkatan 2012 dan keluarga besar Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim yang telah memberikan banyak pelajaran dan manfaat.

7. Sahabat-sahabatku yang tidak dapat disebutkan semua, terima kasih atas canda tawa dan dukungan motivasi yang telah diberikan.
8. Dan semua pihak yang telah mendukung peneliti sampai terselesaikannya penelitian ini.

Penulis menyadari dalam penyelesaian tugas akhir ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu tindak lanjut dari penelitian ini perlu dikembangkan lagi, saran dan kritik positif yang membangun sangat penulis perlukan. Semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca dan yang membutuhkan.

Penulis

Mochammad Iqbal

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan.....	i
Lembar Pengesahan.....	ii
Surat Pernyataan.....	iii
Motto.....	iv
Kata Pengantar.....	v
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar.....	xi
Daftar Lampiran.....	xii
Asbtrak.....	xiii
Abstract.....	xiv
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	12
C. Tujuan Penelitian.....	12
D. Manfaat Penelitian.....	13
BAB II: KAJIAN TEORI	
A. Iklim Organisasi.....	14
1. Definisi Iklim Organisasi.....	14
2. Dimensi Iklim Organisasi.....	20
3. Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	30
B. Loyalitas.....	31
1. Definisi Iklim Organisasi.....	31
2. Dimensi Loyalitas.....	34
3. Aspek-aspek Loyalitas.....	34
4. Faktor Loyalitas	36
5. Indikator loyalitas.....	38
C. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas.....	39

D. Hipotesis.....	41
-------------------	----

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

A. Kerangka Berfikir.....	42
B. Rancangan Penelitian.....	43
C. Identifikasi Variabel Penelitian.....	43
D. Definisi Operasional Variabel.....	44
E. Jenis dan Sumber Data.....	48
F. Populasi dan Sampel.....	48
G. Metode Pengumpulan data.....	49
H. Instrument Penelitian.....	50
I. Uji Instrumen.....	51
1. Validitas.....	51
2. Reliabilitas.....	52
J. Teknik Analisis Data.....	54
1. Uji Normalitas.....	55
2. Uji Linieritas.....	56
3. Analisa Prosentase.....	57
4. Analisa Korelasi Analisis Regresi (ANAREG).....	57
5. Pengujian Hipotesis.....	58

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	60
1. Sejarah dan Lokasi Penelitian.....	60
2. Visi Perusahaan.....	61
3. Misi Perusahaan.....	61
4. Value Perusahaan.....	61
5. Struktur Organisasi Perusahaan.....	62
B. Deskripsi Pelaksanaan Penelitian.....	63
C. Hasil Karakteristik Responden.....	63

D. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	64
1. Validitas.....	64
a. Validitas isi.....	64
b. Uji Daya Beda.....	64
1. Blueprint Skala Iklim Organisasi.....	64
2. Blueprint Skala loyalitas.....	65
2. Uji Reliabilitas.....	67
a) Variable Iklim Organisas.....	68
b) Varibel Loyalitas.....	69
3. Uji Asumsi Klasik.....	70
4. Analisa Prosentase.....	71
5. Analisa Korelasi.....	73
6. Uji F.....	73
7. Uji Regresi Sederhana.....	74
8. Uji t.....	75
 BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran.....	77
 DAFTAR PUSTAKA	

Daftar Tabel

Tabel 3.2 Blueprint Skala Iklim Organisasi.....	46
Tabel 3.3 Blueprint Skala Loyalitas.....	47
Tabel 3.4 Skala Likert.....	51
Tabel 3.5 Kriteria Indeks Reliabilitas.....	54
Tabel 3.6 Kategorisasi Distribusi Normal.....	56
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden.....	63
Tabel 4.3 Hasil Validitas Skala Iklim Organisasi.....	64
Tabel 4.4 Hasil Validitas Skala Loyalitas.....	65
Tabel 4.5 Analisa Deskriptif Variabel Iklim Organisasi.....	66
Tabel 4.6 Kategori iklim organisasi	66
Tabel 4.7 Analisa Deskriptif Loyalitas.....	67
Tabel 4.8 Kategorisasi Loyalitas	67
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Iklim Organisasi.....	68
Tabel 4.10 Aspek Iklim Organisasi.....	68
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Loyalitas	69
Tabel 4.12 Aspek Loyalitas	69
Tabel 4.13 Uji Asumsi Klasik.....	70
Tabel 4.14 Kategori Indikator	71
Tabel 4.15 Kategori Indikator	71
Tabel 4.16 Kategori Indikator.....	72
Tabel 4.17 Kategori Indikator.....	72
Tabel 4.18 Uji Korelasi.....	73
Tabel 4.19 Uji F.....	73
Tabel 4.20 Uji Regresi Sederhana.....	74
Tabel 4.21 Uji t.....	75

Daftar Gambar

Gambar 3.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan.....42

Gambar 4.1 Struktur Orgsnisasi Perusahaan.....61



ABSTRAK

Iqbal, Mochammad. 12410082, *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan di PT Cendana Tehnika Utama, Malang*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Malang.

Perilaku positif karyawan dalam menjalankan peran fungsinya menjadi bahasan yang penting bagi perusahaan demi mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang positif menghasilkan kepuasan dan kenyamanan dalam bekerja, meningkatkan semangat kerja dan menumbuhkan motivasi diri untuk memunculkan perilaku loyalitas. Dimana perilaku loyalitas karyawan merupakan kontribusi optimal yang melebihi kerjanya dalam mencapai tujuan organisasi. Perilaku loyalitas adalah perilaku yang sangat dihargai dan diharapkan oleh perusahaan untuk muncul.

Berdasarkan uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui iklim organisasi yang ada di PT Cendana Tehnika Utama malang, (2) mengetahui perilaku loyalitas karyawan pada perusahaan, (3) mengetahui pengaruh dari iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT Cendana Tehnika Utama. Penelitian ini menggunakan paradigma penelitian kuantitatif, dan jenis penelitiannya adalah penelitian deskriptif. Sampel yang digunakan yaitu 27 orang. Pengambilan data menggunakan skala kuesioner. Skala kuesioner terdiri dari dua macam. Iklim organisasi terdiri dari 40 aitem dan loyalitas terdiri dari 10 aitem.

Berdasarkan analisa yang dilakukan oleh peneliti dan dari uji regresi sederhana dengan bantuan spss 16 didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dari iklim organisasi terhadap loyalitas. Dimana memiliki koefisien thitung $2.444 > t_{tabel} 1,708$, dan didapatkan hasil nilai koefisien korelasi (r_{xy}) antara iklim organisasi dengan loyalitas dengan sebesar 0,439 dengan peluang ralat (p) = 0,02 pada taraf signifikan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa diterimanya hipotesis (H_a) yang berbunyi “terdapat pengaruh positif antara iklim organisasi dengan loyalitas pada karyawan di PT Cendana Tehnika Utama. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi pula loyalitas yang diberikan oleh karyawan”

Kata kunci: *Iklim organisasi, Loyalitas*

ABSTRACT

Iqbal, Mochammad. 12410082. *The Effect of Climate Organization on Employee Loyalty at PT Cendana Tehnika Utama Malang*. Faculty of Psychology Islamic University Maulana Malik Ibrahim of Malang.

The positive behavior of employees in carrying out their role of function is important for the company to achieve its objectives. One of the factors affecting organizational behavior is the organizational climate. A positive climate organization generates satisfaction and comfort in working, enhancing the spirit of work and cultivating self-motivation to bring about loyalty behavior. Where employee loyalty behaviour is the optimal contribution that exceeds its work in achieving organizational objectives. Loyalty behaviour is a behavior that is highly appreciated and expected by the company to emerge.

Based on the explanation above this research aims to: (1) know the climate of the Organization in PT Cendana Tehnika Utama Malang, (2) know the behavior of employee loyalty to the company, (3) Knowing the influence of the organization's climate to Employee loyalty at PT Cendana Tehnika Utama. The research is using a quantitative research paradigm, and the type of research is study descriptive. The sample used is 27 people. Data retrieval using questionnaire scale. The questionnaire scale consisted of two kinds. The organizational climate consists of 40 aitem and the loyalty consists of 10 aitem.

Based on the analysis that research from simple regression test with the help of SPSS 16 obtained the following results. There is a positive influence of organizational climate towards loyalty. Where to have Koefesien Thitung 2,444 > this 1.708. And obtained the value of Koefesien correlation (r_{xy}) between the climate of the Organization with the loyalty of 0.439 with the opportunity of error (P) = 0.02 in a significant level 0.05. This indicates that the acceptance of the hypothesis (H_A) that reads "The positive influence between the climate of the Organization with the loyalty of employees in PT Cendana Tehnika Utama. Where the better the climate of the organization then the higher the loyalty given by the employees "

Keyword: *Organization climate, Loyalty*

PENDAHULUAN

BAB I

A. Latar Belakang

Di masa sekarang telah memasuki era revolusi industri 4.0. Dimana teknologi dan telekomunikasi di 4.0 ini semakin maju dan berkembang serta mulai banyak digunakan oleh industri dan organisasi. Penggunaan robot dan merebaknya jaringan internet yang kini mudah di akses dimanapun dan kapan pun kini telah dimanfaatkan dengan baik oleh industri untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing (Kompasiana, 2018). Pada dasarnya adanya teknologi memiliki fungsi yang maksimal sebagai percepatan dan kemudahan akses. Akses yang mudah untuk dinikmati konsumen. Dunia industri adalah yang paling cepat merasakan dampaknya. Semua anggota yang berada di dalamnya dituntut untuk berperan aktif dan berkembang sesuai kompetensi yang dibutuhkan. Kesadaran manusia akan mudahnya teknologi dan telekomunikasi telah mendorong peningkatan pelayanan publik yang harus disediakan oleh organisasi atau industri kepada para penikmat layanan yang dimaksud disini adalah para konsumen. Kenyataan ini juga tak lepas dari fakta bahwa fasilitas dan pelayanan yang mumpuni akan membawa peranan penting dalam menentukan tingkat produktivitas kerja dan kesuksesan sebuah organisasi.

Peningkatan pelayanan kepada publik juga telah diatur di dalam Undang-Undang No. 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik yang mengatur dan membangun kepercayaan masyarakat atas layanan publik yang dilakukan oleh

penyelenggara pelayanan publik, agar penyediaan layanan publik bisa meningkatkan kualitas dan menjamin penyediaan pelayanan serta memberi perlindungan kepada pengguna layanan atau konsumen, sesuai dengan norma dan asas hukum secara jelas. Oleh karena itu, penyediaan teknologi dan telekomunikasi oleh organisasi sangat diperlukan demi peningkatan pelayanan publik yang lebih efektif dan efisien.

Aset yang perlu diperhatikan untuk peningkatan kualitas pelayanan ialah aset manusia (pegawai). Simamora (1995) aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut, mereka membuat tujuan, inovasi dan mencapai tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu bentuk kelompok sosial yang terdiri dari beberapa anggota yang mempunyai persepsi bersama tentang kesatuan mereka (Sutrisno, 2010, h.291). Organisasi dikelola dan terdiri dari (orang-orang) para karyawannya. Tanpa orang-orang organisasi tidak akan ada (Simamora, 1995. h.2). Oleh karena itu kehadiran dan peran karyawan dalam bekerja sangat penting untuk produktifitas dalam organisasi tersebut.

Namun walaupun dalam suatu organisasi tersebut sudah memiliki tujuan Bersama yang mesti diusahakan terwujud, setiap orang yang berada dalam suatu organisasi itu pasti memiliki suatu kebutuhan tertentu dalam hidupnya sehingga sadar atau tidak sadar, setiap orang yang masuk dalam suatu organisasi disuatu saat tertentu akan mengalami suatu dilema antara mementingkan terwujudnya suatu tujuan organisasi yang telah dibuat sebelumnya atau mementingkan suatu

perilaku dengan tujuan pribadi yakni memenuhi kebutuhan pribadi. Ketika dihadapkan kepada dilema tersebut, apabila ditinjau dari segi keuntungan, tentu saja akan memilih untuk memenuhi kebutuhan pribadi.

Kebutuhan manusia yang banyak dan beragam seperti yang digambarkan oleh Maslow (dalam Sobur, 2003, h. 274) bahwa kebutuhan manusia itu seperti hierarki yang dimulai dari kebutuhan, fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan dicintai dan disayangi, kebutuhan dihargai dan yang terakhir sekaligus menjadikan poin penting dari kebutuhan manusia yaitu aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan yang bersifat individual tersebut apabila tidak dibarengi dengan adanya suatu perilaku yang positif maka akan menjadikan boomerang bagi organisasi itu sendiri, seperti terjadinya perselisihan antar anggota karena mementingkan untuk memenuhi kebutuhan masing-masing. Begitupun halnya dengan perusahaan yang didalamnya terdiri dari organisasi, terjadinya perselisihan sangat mungkin terjadi. Namun, kebutuhan yang banyak dan beragam tersebut tidak akan menjadi boomerang bagi organisasi apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi dalam organisasi.

Kebutuhan karyawan yang tidak terpenuhi akan menimbulkan kekecewaan dalam diri karyawan yang bisa diwujudkan dengan pengunduran diri. Dan ketika kekecewaan itu dibiarkan, maka bisa jadi akan menyebabkan kekecewaan massal. Hal ini terjadi karena antara karyawan satu dengan yang lainnya saling berinteraksi dan mempengaruhi. Sehingga apabila kondisi tersebut tidak segera dideteksi dan diselesaikan, maka akan terjadi suatu gerakan massal seperti unjuk rasa karyawan, hal ini sudah banyak terjadi di Indonesia.

Contohnya dalam sebuah berita *online* diberitakan bahwa para buruh memprotes kebijakan efisiensi yang dilakukan PT. Appy Permata, salah seorang pengurus serikat pekerja mengungkapkan bahwa aksi unjuk rasa itu terpaksa dilakukan karena manajemen perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan logam tersebut mengeluarkan libur bergantian. Pasalnya, hal itu berimbas pada kesejahteraan para pekerja (kompas/12/12/12). Kemudian kasus berikutnya juga terjadi pada karyawan PT. Supraco, perusahaan sub-kontraktor Conoco Phillips berunjuk rasa pada hari Jum'at (01/02/2013) guna menuntut kenaikan upah. Selain itu ini menurut narasumber, aksi unjuk rasa itu akan menuntut 7 point kepada perusahaan diantaranya kenaikan tunjangan, status karyawan lama agar menjadi tetap, karyawan harian menjadi karyawan kontrak perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), kenaikan UMS 2013 (<https://www.bisnis-kepri.com>). Selanjutnya ratusan buruh galangan kapal PT. Hongly Karya di Kijang, Kabupaten Bintan, Kepulauan Riau melakukan mogok kerja pada tanggal 1 Februari 2013 akibat perusahaan tidak membayar gaji sesuai ketentuan upah minimum (<https://www.bisnis-kepri.com>).

Dari beberapa kasus tersebut diatas, tuntutan yang mengindikasikan kebutuhan para karyawan diantaranya kenaikan gaji dan tunjangan, kenaikan jabatan, dan adanya kesejahteraan bagi para karyawan. Pada dasarnya semua kasus tidak akan terjadi apabila terdapat loyalitas dalam diri karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas menurut Siswanto (2005) adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan dibuktikan dengan sikap

karyawan yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Loyalitas menurut Hermawan (dalam Priyanto, 2008) merupakan manifestasi dari kebutuhan fundamental manusia untuk memiliki, *men-support*, mendapatkan rasa aman dan membangun keterikatan *emotional attachment*. Sehingga loyalitas dalam suatu organisasi menjadi elemen yang penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan.

Loyalitas karyawan dapat dipicu oleh kondisi lingkungan dan suasana kerja dalam organisasi. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Siswanto (2009) bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif. Tekad dan kesanggupan individu dalam menjalankan peraturan-peraturan adalah termasuk dalam iklim organisasi. Dimana Litwin dan Stringer (2002) menjelaskan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang bertahan cukup lama dan yang dialami oleh segenap anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dan yang dapat digambarkan sebagai cerminan nilai-nilai dari seperangkat ciri-ciri organisasi tersebut (Hardjana, 2006)

Iklim organisasi setiap organisasi dengan organisasi yang lain tentunya berbeda-beda. Iklim organisasi yang berbeda-beda tersebut dapat mempengaruhi perilaku SDM yang berada didalam organisasi. Perilaku SDM di dalam organisasi bermacam-macam seperti motivasi kerja, keterlibatan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stres kerja, sikap kerja, moral karyawan serta perilaku konflik. Iklim organisasi yang belum menunjang penampilan kerja yang

produktif, penyediaan fasilitas teknologi organisasi dan kondisi kerja (seperti kantor dan fasilitas lainnya) yang belum memadai, kemudian arus komunikasi yang tidak menunjang dalam arti jumlah maupun mutu, praktek pengambilan keputusan tidak sejalan disemua jenjang organisasi, dan disisi lain kesejahteraan pegawai masih belum dapat diperhatikan secara baik, akan mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja.

Fenomena iklim organisasi menurut Hassan, dkk. (2012) digunakan untuk menyarankan persepsi tentang keadaan kerja dalam iklim organisasi dimana sikap, kepribadian, perilaku, motivasi, nilai-nilai inti dan pola pikir individu mempengaruhi kinerja organisasi.

Ditegaskan pula bahwa iklim organisasi berfungsi sebagai faktor penguah dalam proses belajar-mengajar bagi perilaku kerja, kinerja dan kepuasan kerja, sehingga semakin sesuai dan semakin sehat suatu iklim organisasi, akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Purnomosidhi, 1996). Dengan demikian salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja adalah dengan menciptakan lingkungan kerja perusahaan atau iklim organisasi yang baik.

Adapun lingkungan kerja yang dijadikan tempat penelitian ialah seperti PT. Cendana Teknika Utama atau yang akrab disebut dengan Cendana2000. Perusahaan ini mengkolaborasikan antara aspek kekeluargaan, religiusitas dan profesionalitas. Perusahaan ini berperan aktif sebagai pelaksana dalam pembangunan Indonesia. Inovasi adalah kata kunci untuk mengembangkan perusahaan. Dengan kekuatan budaya kerja yang dimiliki, perusahaan

berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik dan pelayanan purna jual yang memuaskan pelanggan atau konsumen. Cendana2000 menguatkan keahlian dasar dibidang *mobile application*, *electronica control*, dan *web application*. Keahlian ini sangat dibutuhkan untuk mendukung tuntutan perkembangan bisnis yang sedang berkembang saat ini. (Company Overview, www.cendana2000.co.id). Sehingga sudah menjadi kewajiban bagi karyawan untuk bekerja secara disiplin, penuh tanggung jawab, giat, dan rajin. Hal ini dilakukan agar dapat memberikan pelayanan yang optimal dan memuaskan konsumen.

Di perusahaan ini peneliti telah melakukan observasi dan wawancara yang terkait dengan kondisi iklim organisasi pada tanggal 14 September 2018. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara diperoleh hal-hal terkait iklim organisasi, menurut hasil observasi peneliti di PT. Cendana2000 merupakan lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif. Lingkungan kerja juga bernuansa kekeluargaan, kental dengan sosio-religius dan bekerja dengan profesional dalam melayani konsumen. Komunikasi antar rekan kerja enak diajak ngobrol, bercanda dan tertawa. Dalam perusahaan juga telah disediakan *mess* (tempat tinggal) khusus bagi yang bertempat tinggal luar kota. Adanya toleransi antar umat beragama dalam beribadah. Ketika waktu sholat tiba maka seluruh aktifitas dan pekerjaan semuanya dihentikan sejenak, selanjutnya para karyawan diwajibkan sholat berjamaah di masjid yang berada dekat perusahaan. (hasil observasi 14 September 2018 pukul 15.00).

Peneliti melanjutkan dengan observasi dan wawancara yang berkaitan dengan loyalitas kerja. Disini peneliti menemukan adanya fenomena terjadinya karyawan

yang suka bolos kerja dan juga datang terlambat ke kantor meskipun juga mereka terkena potong gaji. Pemberian tugas pada karyawan yang melebihi dan terkadang tidak sesuai dengan job diskripsinya. Ada karyawan yang dituntut untuk mengerjakan lebih dari satu tugas dalam satu hari dengan deadline yang hampir sama. Kurangnya pemberian insentif dari perusahaan terhadap karyawan yang lembur kerja. Tidak sedikit pula karyawan disini yang telah melakukan *resign* (mengundurkan diri) atau bahkan dipecat diperusahaan ini bersikap seenaknya sendiri dan memberikan pengaruh negatif terhadap rekan-rekan kerjanya. Ada karyawan yang menjabat sebagai marketing perusahaan dengan sengaja mengambil proyek klien tanpa sepengetahuan pihak perusahaan. (hasil observasi dan wawancara pada 14 September 2018) Hal ini diperkuat oleh Harper (dalam Hafidz, 2012) yang menyebutkan bahwa 33% hingga 75% karyawan melakukan bolos kerja secara sengaja dan sukarela, pencurian, penipuan, sabotase, dan vandalisme. Perilaku menyimpang ini dilaporkan tengah melonjak tak terkendali dari tahun ke tahun. Berikut ini adalah merupakan hasil wawancara dari karyawan Cendana2000;

“Ada, permasalahan yang ada adalah seringnya terjadi tumpang tindih dari proyek yang dikerjakan. Hal ini dikarenakan belum selesainya proyek yang pertama sudah langsung diberi proyek yang kedua bahkan pernah lebih. Dan atasan sama-sama meminta untuk dikerjakan secepat mungkin. Sehingga tak jarang satu orang karyawan memegang 2 atau bahkan 3 proyek yang harus dikerjakan. Hal ini lah yang membuat para karyawan merasa kewalahan dalam menyelesaikan tiap deadline. Ada marketing perusahaan yang nyolong proyek diluar secara sembunyi-sembunyi tanpa diketahui pihak perusahaan. Dan mengambil keuntungan secara pribadi” (SF,wawancara 14 Sepetember 2018 pukul 15.00 WIB)

“Pernah ada salah satu staf karyawan yang bersikap seenaknya sendiri dan suka mempengaruhi rekan kerja lainnya ketika berada dikantor namun sekarang sudah dipecat. Alasan dia dipecat adalah karena menuntut gaji yang lebih besar namun tidak sebanding dengan dedikasinya terhadap perusahaan. Ada beberapa staf karyawan juga yang sering absen masuk kantor meskipun sudah memahami jika tidak masuk tanpa keterangan terkena potong gaji.”(HD,wawancara pada 14 September 2018 pukul 13.30)

Berdasarkan fenomena yang didapatkan, terlihat bahwa masih adanya karyawan yang kurang bersikap loyal diperusahaan ini. Kurangnya manajemen yang mengatur adanya konsekuensi yang tepat, sehingga pegawai tidak temotivasi untuk giat bekerja (Scott, 2008.h.4). Disini karayawan masih ada yang sering absen, meskipun sudah mengetahui bila absen tanpa keterangan yang jelas maka gaji karyawan akan dipotong gaji. Loyalitas karyawan yang tinggi terhadap perusahaan tidak akan tumbuh begitu saja apabila kondisi dan perlakuan perusahaan terhadap karyawan tidak ikut mendukungnya. Apabila suatu perusahaan mengalami keadaan dimana loyalitas karyawannya rendah atau mengalami penurunan maka sudah sewajarnya jika perusahaan mengadakan introspeksi diri mengenai faktor- faktor yang mungkin menjadi penyebabnya. Padahal diketahui bahwa perusahaan tidak akan maju jika masih didapati karyawannya yang kurang loyal dalam bekerja di perusahaan, untuk itu pentingnya kajian lebih lanjut mengenai loyalitas dalam organisasi. Jika dalam organisasi ditemukan fenomena bahwa iklim organisasi bagus namun masih muncul sikap loyalitas yang rendah, maka perlu untuk mengetahui seberapa dalam peran pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas. Sebelumnya terdapat penelitian terdahulu bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap aspek-aspek pada kinerja atau pekerjaan karyawan. Berikut beberapa penelitian

sebelumnya mengenai iklim organisasi, seperti penelitian pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang, hasil penelitian tersebut bahwa terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pada karyawan level pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. Diketahui bahwa besarnya jalur koefesian jalur iklim organisasi terhadap kinerja adalah 0,454. Hal ini berarti setiap peningkatan iklim organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,454. Pengujian dengan t statistik menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} (9,902) > t_{tabel} (1,970)$. Hal tersebut mengindikasikan penolakan H_0 yang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana. Adapun besarnya pengaruh iklim organisasi secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 20,64% (Setiawan, 2015).

Hasil penelitian berikutnya mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap motivasi kerja aparatur birokrasi di kantor walikota Manado, hasil penelitian tersebut bahwa diketahui hasil analisis regresi linier (regresi sederhana) dan analisis korelasi sederhana (korelasi product moment) sebagaimana yang telah dikemukakan di atas telah dapat diketahui bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan fungsional/pengaruh dan daya determinasi yang signifikan terhadap efektivitas organisasi di kantor walikota Manado (Mamanua dkk. 2010).

Penelitian lain berjudul analisis pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap keinginan keluar (*intention to quit*) dengan komitmen organisasi sebagai *variable intervening* pada perusahaan kelapa sawit Teladan Prima Group, hasil penelitian tersebut bahwa kepuasan kerja secara statistik terbukti berpengaruh

positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan secara statistik terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit*. Selain itu dapat dilihat juga bahwa iklim organisasi secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasional dan secara statistik terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *intention to quit*. Sedangkan untuk komitmen organisasional dari disimpulkan bahwa secara statistik terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *intention to quit* (Setyanto dkk. 2013).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka dirasa perlu untuk pengamatan lebih lanjut mengenai iklim organisasi yang terkait dengan tingkat loyalitas karyawan dalam organisasi. Untuk menambah hasil penelitian sebelumnya, mengingat pentingnya penelitian untuk mengetahui manfaat dan dampak yang dihasilkan dari hubungan kedua variable yakni antara iklim organisasi dan loyalitas karyawan. Dari aspek manfaat nantinya akan memiliki pengaruh yang baik untuk diri individu (karyawan) itu sendiri maupun untuk produktifitas dari organisasinya, untuk diri individu dengan iklim organisasi yang tinggi akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga produktifitas organisasi akan meningkat. Namun jika rendah, maka dapat menurunkan kinerja karyawan dan produktifitas dalam organisasi. Seperti menurut Thayer (dalam Eisele & D'Amato, 2011, h.5)

Penelitian yang dilakukan merupakan tema yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya, karena penelitian ini untuk menemukan pengaruh antara iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan, yang mana variabel loyalitas adalah variabel yang populer dalam berbagai pembahasan artikel namun tak banyak dilakukan penelitian mendalam. Selanjutnya untuk lokasi penelitian, peneliti

menggunakan lokasi penelitian di PT. Cendana Teknik Utama atau yang lebih dikenal dengan Cendana2000. Mengenai hal itu, peneliti melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas pada Karyawan PT. Cendana Teknik Utama Kota Malang*”

B. Rumusan Masalah

berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di latar belakang, rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat iklim organisasi karyawan Cendana2000 Kota Malang?
2. Bagaimana tingkat loyalitas pada karyawan Cendana2000 Kota Malang?
3. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kecenderungan sikap loyalitas pada karyawan Cendana2000 Kota Malang?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui tingkat iklim organisasi karyawan Cendana2000 Kota Malang.
2. Untuk mengetahui loyalitas pada karyawan Cendana2000 Kota Malang.
3. Untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kecenderungan sikap loyalitas pada karyawan Cendana2000 Kota Malang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan-tujuan tertentu yang mencakup dua manfaat utama, yaitu manfaat teoretis dan praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemahaman dan pengembangan untuk penelitian di masa yang akan datang, maupun sebagai pembandingan bagi peneliti yang melakukan penelitian yang sama. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu referensi dalam bahan kajian untuk pengembangan keilmuan psikologi dan menambah khasanah keilmuan pada mahasiswa psikologi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang nyata untuk dunia psikologi khususnya psikologi industri. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan maupun evaluasi bagi pihak Cendana2000 dalam membuat kebijakan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang terkait dengan iklim organisasi serta loyalitas karyawan dalam perusahaan agar nantinya mampu mengantarkan ke tujuan dari perusahaan PT. Cendana Tehnika Utama Kota Malang.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Perilaku individu dalam suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya ialah terkait dengan kondisi lingkungan kerjanya dan berbagai hal yang dirasakan oleh individu. Organisasi dalam aplikasinya menciptakan kondisi atau iklim yang bermacam-macam sehingga menjadikan perilaku individu dalam organisasi tersebut menjadi dinamis ataupun statis. Kondisi lingkungan yang seperti ini akan membuat individu dapat meningkatkan produktifitas dalam pekerjaan atau justru sebaliknya. Hal yang dimaksud tersebut diatas ialah iklim organisasi. Berikut ini merupakan berbagai macam definisi iklim organisasi (*organization climate*).

Terdapat beberapa pendapat dari para ahli tentang iklim organisasi, diantaranya menurut Gilmer (1961, dalam Jurnal MANAJERIAL Vol.11. No.21, Juli 2012) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan karakteristik-karakteristik tertentu yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi yang lainnya dan mempengaruhi tingkah laku orang-orang di dalam organisasi tersebut. Organisasi tidak hanya mempengaruhi tingkah laku individu dalam organisasi, tetapi juga bagaimana organisasi tersebut berinteraksi dengan organisasi yang lainnya.

Iklm organisasi merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan dengan organisasi lain dan mempengaruhi prilaku orang – orang berbeda di dalam organisasi itu (Jhon,2006)

Owens (1992, dalam jurnal JOM FISIP Vol. 3 No. 1 p. 3) menyatakan bahwa “*organizational climate is the study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organization.*” Dengan demikian pengkajian iklim organisasi dapat dilakukan dengan menggali data dari persepsi individu yang ada dalam lingkungan organisasi.

Menurut Lussier (2005, dalam Jurnal JOM FISIP Vol. 4 No. 1) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya.

James dan jones (1989) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah intepretasi kognitif pada suatu organisasi tempat kerja yang memberikan kekuatan dalam meningkatkan pengalaman di organisasi dan memberikan suatu gambaran yang mempunyai ciri-ciri, situasi, dan proses yang terjadi dalam organisasi.

Taiguri dan Litwin (1968, dalama Wirawan 2007) yang mengartikan iklim organisasi adalah suatu kualitas lingkungan internal organisasi yang dialami oleh anggotanya, mempengaruhi perilakunya,

dan dapat dideskripsikan dengan nilai-nilai karakteristik organisasi. Forehand (1964) menjelaskan dua konsep dasar iklim organisasi yaitu ciri khas organisasi yang tidak mudah berubah dan pengaruh ciri khas tersebut pada perilaku segenap anggota organisasi. Forehand memaparkan bahwa dampak organisasi pada perilaku individu dapat dilihat pada stimulus yang dihadapi oleh masing-masing individu, kekangan atas kebebasan, dan proses pemberian sanksi pada karyawan

Ukuran organisasi sering dikaitkan dengan kemapanan organisasi. Namun ukuran mapan yang besar ini sering dianggap tidak manusiawi. Karena memperlakukan karyawan sebagai alat dan sumber tenaga kerja. Hal ini menimbulkan dampak psikologis bagi karyawan. Dan yang jauh lebih penting lagi karyawan memiliki jarak atau jenjang yang jauh dengan tidak dihitung dalam peran pembuatan keputusan karena jarak yang terlampau jauh (Hardjana, 2006)

Iklim organisasi juga tak lepas dari pengaruh kepemimpinan. Pola-pola kepemimpinan meliputi berbagai gaya kepemimpinan. Praktek kepemimpinan, yaitu perlakuan pimpinan atas karyawan dalam kehidupan sehari-hari. Dampak langsung gaya kepemimpinan terwujud pada kepuasan dan produktifitas kerja karyawan (Hardjana, 2006).

Kompleksitas system merupakan wujud dari jumlah dan jenis hubungan yang terjadi diantara sub-sistem atau yang biasa disebut sebagai departemen atau divisi. Bila sebuah departemen bergantung pada tiga departemen lainnya, maka intensitas interaksi antar

departemen tersebut akan tinggi. Bentuk interaksi tersebut ditentukan oleh jenis tujuan, teknologi, dan gaya kepemimpinan dalam departemen tersebut. Arah tujuan berfungsi untuk mempengaruhi perilaku dari karyawan. Karena pencapaian tujuan akan terkait dengan pemberian sanksi dan ganjaran serta motivasi kerja karyawan. Jaringan komunikasi merupakan dimensi iklim yang penting karena menunjukkan betapa jaringan komunikasi itu menghubungkan informasi antara karyawan dengan karyawan, karyawan dengan manajer, dan manajer dengan manajer (Hardjana, 2006).

Litwin dan Stringer (1968, dalam Hardjana 2006) menjelaskan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang bertahan cukup lama dan yang dialami oleh segenap anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dan yang dapat digambarkan sebagai cerminan nilai-nilai dari seperangkat ciri-ciri organisasi tersebut

Litwin dan Stringer (2002) kemudian menjabarkan konsepnya kedalam delapan dimensi, yaitu: (1) Struktur, (2) Tantangan dan tanggung jawab, (3) kehangatan dan tujuan, (4) Ganjaran dan hukuman, (5) Konflik, (6) Standar kinerja dan harapan, (7) Identitas organisasi, dan (8) Resiko dan pengambilan resiko (Hardjana, 2006).

Struktur menunjukkan tingkat jenjang kewenangan sebagai pelaksanaan dalam pembagian tugas. Sehingga atasan dapat mengontrol bawahan. Kepatuhan terhadap struktur hirarki akan menciptakan manajerial yang takut akan resiko (hardjana, 2006).

Tantangan dan tanggung jawab merupakan persepsi karyawan tentang tuntutan kerja dan peluang untuk maju dan mendorong pencapaian yang lebih tinggi dengan tanggung jawab yang lebih besar. Motivasi karyawan akan bertambah besar jika atasan memberikan kesempatan tanggung jawab pada karyawan (Hardjana, 2006).

Kehangatan dan dukungan ini berarti kehangatan dalam sikap dan dukungan dapat meredakan berbagai kecemasan dan kerisauan terkait pekerjaan. Karyawan baru akan merasa mendapatkan banyak bantuan dari lingkungan kerjanya dan cenderung memiliki rasa pengertian, kebersamaan, dan lebih loyal pada organisasi (Hardjana, 2006).

Ganjaran dan hukuman disini berarti persetujuan dan penolakan. Ganjaran menunjukkan tingkat kepatuhan dan kerukunan dalam organisasi, sedangkan hukuman menunjukkan penyimpangan dan keretakan hubungan antar karyawan dalam organisasi (Hardjana, 2006).

Konflik disini berarti cara untuk mengembangkan organisasi. Karena konflik adalah sebagai bentuk dinamika dalam organisasi guna menuju lebih baik lagi (Hardjana, 2006).

Standar kinerja dan harapan berguna untuk memotivasi berprestasi karyawan. Standar tinggi tidak ditentukan oleh kebijakan atasan melainkan sebagai bentuk dari dorongan untuk berprestasi itu sendiri (Hardjana, 2006).

Identitas organisasi terkait dengan loyalitas karyawan. Jika karyawan merasa bangga dengan prestasi yang mereka capai melalui

jerih payah sendiri, maka mereka akan merasakan puas dan kepuasan itu akan membawa pada produktifitas kerja yang meningkat (Hardjana, 2006).

Resiko dan pengambilan resiko merangsang karyawan agar terdorong untuk berani dalam mengambil resiko, dimana itu nanti dapat merangsang pula kebutuhan berprestasi di kalangan karyawan (Hardjana, 2006)

Campbell (1970) memaparkan iklim organisasi sebagai seperangkat ciri-ciri khusus dari sebuah organisasi yang dapat disebabkan oleh cara organisasi itu memperlakukan anggotanya dan lingkungannya. Kemudian Campbell (1970) menyimpulkan bahwa iklim organisasi pada empat dimensi, yaitu: (1), Otonomi pribadi, (2) Derajat tekanan struktur pada jabatan, (3) Orientasi dengan ganjaran, (4) Pengertian, kehangatan, dan dukungan (Hardjana, 2006)

Otonomi pribadi dilandasi oleh tanggung jawab pribadi, kebebasan relative sebagai karyawan, orientasi pada peraturan, dan peluang-peluang untuk melakukan tindakan inisiatif (Hardjana, 2006).

Davis (1985) mengungkapkan iklim organisasi sebagai kombinasi dari sepuluh unsur, yaitu: (1) Kualitas kepemimpinan, (2) Tingkat kepercayaan, (3) Komunikasi keatas dan kebawah, (4) Perasaan tentang pentingnya pekerjaan, (5) tanggung jawab, (6) Ganjaran yang adil, (7) Tekanan kerja yang wajar, (8) Peluang, (9) Pengendalian, birokrasi, dan struktur yang wajar, (10) Partisipasi karyawan.

Iklm organisasi menurut Kahn (1990) menggambarkan iklim yang ada dalam perusahaan mengakibatkan karyawan menyukai pekerjaannya dengan sepenuh hati atau justru akan menimbulkan hambatan secara psikologis terhadap mental kerja mereka. Secara umum penyebab karyawan merasa terlibat atau tidak terlibat dalam perusahaan, digolongkan dalam enam dimensi iklim organisasi yaitu apakah manajemen dianggap bersifat fleksibel dan mendukung, adanya kejelasan peran, kebebasan mengekspresikan diri, penerimaan organisasi terhadap kontribusi yang diberikan oleh karyawan sejalan dengan tujuan perusahaan, dan pekerjaan yang menantang. Dimensi-dimensi tersebut adalah indikator apakah karyawan menerima lingkungan perusahaan sebagai sesuatu yang nyaman (Kahn, 1990).

2. Dimensi Iklim Organisasi

Menurut Campbell dalam Darzanti (2010:5) ada sepuluh dimensi iklim pada tingkat organisasi secara keseluruhan. Dimensi-dimensi itu adalah:

- a. Struktur tugas. Tingkat perincian metode yang dipakai untuk melakukan tugas oleh organisasi.
- b. Hubungan imbalan-hukuman. Tingkat batas pemberian imbalan tambahan seperti promosi dan kenaikan gaji didasarkan pada prestasi dan jasa dan bukan pada pertimbangan-pertimbangan lain seperti senioritas, favorititas, dan seterusnya.

- c. Sentralisasi keputusan. Batas keputusan-keputusan penting dipusatkan pada manajemen atas.
- d. Tekanan pada prestasi. Keinginan pihak pekerja organisasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangannya bagi sasaran karya organisasi.
- e. Tekanan pada latihan dan pengembangan. Tingkat batas organisasi berusaha meningkatkan prestasi individu melalui kegiatan latihan dan pengembangan yang tepat
- f. Keamanan versus resiko. Tingkat batas tekanan dalam organisasi menimbulkan perasaan kurang aman dan kecemasan pada para anggotanya.
- g. Keterbukaan versus ketertutupan. Tingkat batas orang-orang lebih suka berusaha menutupi kesalahan mereka dan menampilkan diri secara baik daripada berkomunikasi secara bebas dan bekerjasama.
- h. Status dan semangat. Perasaan umum diantara para individu bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang baik.
- i. Pengakuan dan umpan balik. Tingkat batas seorang individu mengetahui apa pendapat atasannya dan manajemen mengenal pekerjaannya serta tingkat batas dukungan mereka atas dirinya.
- j. Kompetensi dan keluwesan organisasi secara umum. Tingkat batas organisasi mengetahui apa tujuannya dan mengejanya secara luwes dan kreatif Termasuk juga batas organisasi mengantisipasi masalah, mengembangkan metode baru, dan mengembangkan

keterampilan baru pada pekerja sebelum masalahnya menjadi gawat.

Menurut Alavi dan Jahandari (2005) Iklim organisasi menunjukkan seluruh kondisi yang nampak di dalam organisasi, dengan kata lain iklim organisasi terdiri dari sejumlah karakteristik yang diamati oleh karyawan. Berikut beberapa karakteristik iklim organisasi:

- a. Tingkat kebebasan individu yang diberikan sebagai karyawan
- b. Tingkat komunikasi yang dilakukan oleh supervisor pada bawahannya dalam menentukan prosedur, aturan, dan sasaran
- c. Penghargaan perilaku dari organisasi dan macam-macam pemberian penghargaan
- d. Perhatian, kedekatan dan dukungan supervisor bawahan
- e. Tingkat konflik dan metode administrasi

Menurut model Pines seperti dikutip Halim (2009:9) iklim sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi, yaitu:

- a. Dimensi Psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (self-fulfilment), dan kurang inovasi.
- b. Dimensi Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat keserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
- c. Dimensi Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat

(tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).

- d. Dimensi Birokratik, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan-peraturan, konflik peranan dan keaburan peranan.

Steve Kelneer dalam Lila (2011:47) menyebutkan enam dimensi iklim organisasi, yaitu:

- a. Flexibility/conformity. Fleksibilitas dan conformity merupakan Persepsi karyawan tentang:

- Jumlah peraturan, kebijakan, dan prosedur yang tidak perlu.
- Kemudahan ide baru diterima dengan baik

- b. Responsibility. Perasaan karyawan yang dipunyai:

- Mereka dapat melakukan pekerjaannya tanpa pengawasan.
- Mereka bertanggung jawab penuh atas outcome mereka.
- Mereka merasa proses adalah hak milik mereka.

- c. Standards. Perasaan karyawan tentang:

- Penekanan manajemen untuk melakukan hal yang terbaik.
- Apakah tujuan yang menantang dan mampu dicapai ditetapkan.
- Apakah hal yang kurang memenuhi standar bisa ditolerir.

- d. Reward. Perasaan karyawan yang dipunyai:

- Mereka diakui dan dihargai karena bekerja baik.
- Pengakuan dan umpan balik secara langsung dan beragam dikaitkan dengan kinerjanya.

- e. Clarity. Perasaan karyawan yang dipunyai:

- Mereka mengetahui apa yang diharapkan atas tugas mereka.
 - Mereka mengetahui bagaimana peran mereka dikaitkan dengan tujuan dan sasaran perusahaan yang lebih luas.
- f. Team Commitmen. Perasaan karyawan yang dipunyai:
- Karyawan bangga menjadi bagian organisasi.
 - Karyawan akan memberikan upaya yang lebih jika diperlukan.
 - Setiap orang bekerja untuk mencapai tujuan bersama.

Selanjutnya Lussier dalam Lila (2011:48) mengatakan se jelasnya dimensi iklim organisasi, yaitu:

- a. *Structur*, merupakan tingkat paksaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun.
- b. *Responsibility*, merupakan tingkat pengawasan yang dilakukan organisasi dan dirasakan oleh para pegawai.
- c. *Reward*, merupakan tingkat penghargaan yang *diberikan* atas usaha pegawai.
- d. *Warmt*, berkaitan dengan tingkat kepuasan *pegawai* yang berkaitan dengan pengakuan sebagai anggota dalam organisasi.
- e. *Support*, berkaitan dengan dukungan kepada pegawai di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Dukungan seperti dapat berasal dari pimpinan ataupun rekan kerja.

- f. *Organizational identity and loyalty*, berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaannya dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya.
- g. *Risk*, berkaitan dengan pegawai diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

Forehand (1964) menegaskan bahwa terdapat lima dimensi dalam iklim organisasi, yaitu: (1) ukuran dan struktur organisasi, (2) pola kepemimpinan, (3) kompleksitas system, (4) arah tujuan, dan (5) jaringan komunikasi (Hardjana, 2006).

Stringer (2002) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi ada enam yaitu Struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen tim. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Kelner (1998, dalam Maridi 2006) bahwa ada enam dimensi iklim organisasi yaitu tanggung jawab, penghargaan, kejelasan, standar, fleksibilitas dan komitmen tim. Dimensi inilah yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi "bos diri sendiri" dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. (Wirawan, 2007). Dalam bentuk kontek dimensi iklim organisasi Kelner (1998, dalam Maridi 2006) mendefinisikan tanggungjawab adalah perasaan yang dimiliki oleh pegawai tentang berjalannya pekerjaannya walaupun tanpa supervisi, perasaan pertanggunggugatan

secara penuh terhadap hasil, dan perasaan memiliki terhadap proses pekerjaan tersebut

Perasaan tanggung jawab tinggi mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa termotivasi untuk memecahkan masalahnya sendiri. Sebaliknya tanggung jawab rendah mengindikasikan bahwa pengambilan risiko dan percobaan terhadap metode baru tidak diharapkan.

Unsur dari tanggung jawab terdiri dari tiga komponen yaitu kewenangan, delegasi dan akuntabilitas yang dituangkan dalam bentuk uraian tugas (Murray & Diecroce, 1997 dalam Dasong, 2001). Ini menunjukkan bahwa tanggungjawab dalam pelayanan keperawatan berkaitan dengan uraian tugas yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit dan digunakan untuk mengetahui batas dan kewenangan tugas perawat. Dimensi ini menggambarkan rasa tanggung jawab yang tumbuh dalam organisasi Rumah Sakit yang harus dilaksanakan oleh perawat sesuai uraian tugasnya.

2. Penghargaan

Penghargaan merupakan ukuran penilaian melalui kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berdasarkan keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten (Wirawan, 2007).

Penghargaan dibagi menjadi dua yaitu imbalan instrinsik (intrinsic rewards) dan penghargaan ekstrinsik (extrinsic rewards). Imbalan instrinsik (intrinsic rewards) dapat berupa pemberi kompensasi, bonus, insentif. Wujud dari

penghargaan ekstrinsik (extrinsic rewards) dapat berbentuk umpan balik yaitu ungkapan kepuasan yang dapat disampaikan oleh pimpinan organisasi tempat perawat bekerja. Loveridge & Cumming (1996, dalam Maridi, 2006).

Pendapat lebih lanjut disampaikan Gillies (1996) yang membagi penghargaan menjadi tiga kategori yaitu: Penghargaan psikologi meliputi kesempatan mengikuti program pendidikan, kenaikan karier, pengakuan dari rekan kerja dan supervisor, serta tambahan tanggung jawab. Penghargaan Keamanan meliputi peningkatan gaji, tambahan waktu libur. Sedangkan ketiga adalah penghargaan sosial yaitu hubungan sosial rekan kerja dan supervisor melalui keterbukaan dan curah pendapat.

3. Kejelasan

Kejelasan adalah persepsi pegawai tentang nilai, norma, praktek dan bagaimana pegawai berkontribusi didalamnya (Wishner, 2005 dalam Maridi, 2006) sedangkan menurut Kelner (1998) kejelasan adalah perasaan pegawai terkait dengan pekerjaannya, dan perannya berhubungan dengan tujuan dan sasaran besar dari organisasi. Pengertian lain tentang kejelasan dikemukakan Gibson (1997) bahwa kejelasan adalah derajat dimana tugas dan kewajiban dinyatakan secara jelas dan diketahui oleh orang-orang yang melaksanakan pekerjaannya.

Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari organisasi Rumah Sakit yang memiliki tujuan, visi, dan sehingga perawat sebagai bagian dari karyawan rumah sakit memperoleh kejelasan arah organisasi yang hendak dicapai

melalui tugas pokok dan fungsinya yang terlihat melalui visi dan misi (Marquis dan Houston, 1998; Swansburg, 2000).

4. Standart.

Standar adalah pernyataan deskriptif dari tingkat pelaksanaan kerja terhadap kualitas, bentuk atau hasil yang dapat dinilai yang diberikan oleh perawat kepada pasien (Gillies, 1996) Standart adalah upaya untuk mengukur persepsi suatu organisasi untuk dalam meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik serta proses pencapaian kepuasan kerja (Wirawan, 2007). Standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kepuasan kerja

Dalam memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas seorang perawat berpedoman pada standar yang telah ditentukan oleh organisasi profesi seperti standar praktek keperawatan (PPNI, 2004)

5. Fleksibilitas

Fleksibilitas adalah penerimaan ide-ide baru dan meminimalkan peraturan yang tidak penting (Kelner, 1998). Dimensi ini bertujuan untuk mengukur persepsi yang dimiliki pegawai tentang keberadaan aturan-aturan atau kebijakan dan prosedur serta menilai seberapa mudah ide-ide baru diterima.

Manajer organisasi perlu mengeluarkan peraturan, kebijakan atau prosedur dalam menjalankan organisasi agar

semua anggota organisasi menjalankan dan mematuhi dalam aktifitasnya kerja mereka. Rumah sakit sebagai sebuah organisasi juga mempunyai aturan, kebijakan dan prosedur yang harus dipatuhi oleh karyawan termasuk perawat yang bertujuan untuk mengatur perawat agar bekerja sesuai dengan aturan yang telah ditentukan.

6. Komitmen tim.

Menurut Situmorang (2000) komitmen pada organisasi merupakan hubungan antara individu dengan organisasinya, dimana seorang dengan komitmen tinggi memperlihatkan keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi serta memiliki penerimaan yang kuat terhadap nilai –nilai dan tujuan organisasi. Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Pengaruh iklim organisasi terhadap perilaku organisasi menurut (Wirawan, 2007) dapat bersifat positif atau negatif. Sebagai contoh ruang kerja kotor, hubungan atasan bawahan tidak harmonis, birokrasi yang kaku dapat menimbulkan kepuasan kerja rendah. Sebaliknya jika bekerja

Di ruangan yang nyaman dan bersih, hubungan atasan dan bawahan yang kondusif, birokrasi yang longgar akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi.

Hasil penelitian Whisner & Aronson (2005, dalam Maridi, 2006) menemukan tiga variabel yang paling berhubungan yaitu tanggung jawab, standar dan kejelasan. Sementara itu Sihotang

(2002) menemukan empat variabel yaitu fleksibilitas, tanggung jawab, penghargaan dan kejelasan.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Faktor-faktor iklim organisasi itu sendiri berkaitan erat dengan persepsi yang dilakukan individu. Faktor-faktor dalam iklim organisasi diketahui dan diukur melalui persepsi deskriptif individu terhadap faktor-faktor objektif organisasi yang dilakukan oleh individu, karyawan, pekerja dalam organisasi tersebut.

Ada empat faktor yang mempengaruhi iklim organisasi (Richard 2001):

a. Struktur organisasi

Bukti – bukti yang ada bahwa makin tinggi penstrukturan suatu organisasi, lingkungannya, akan terasa penuh ancaman.

b. Teknologi kerja

Teknologi cenderung menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan, dengan tingkat kepercayaan dan kreatifitas rendah. Teknologi yang lebih dinamis atau berubah – rubah sebaiknya akan menjurus pada komunikasi yang lebih terbuka, kepercayaan, kreatifitas, dan penerimaan tanggung jawab pribadi untuk menyelesaikan tugas.

c. Ukuran (besarannya)

Organisasi yang kecil selalu mempunyai iklim yang terbuka, saling mempercayai dan saling bergantung, sedangkan organisasi yang besar dianggap sebaliknya.

d. Kebijakan dan praktek kerja

Paramanager yang memberikan banyak umpan balik, otonomi, dan identitas tugas pada bawahannya ternyata sangat membantu terciptanya iklim yang berorientasi pada prestasi, dimana para pekerja merasa lebih bertanggung jawab atas pencapaian sasaran organisasi dan kelompok.

B. Loyalitas

1. Pengertian Loyalitas

Menurut kamus ilmiah populer loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam hal ini loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Menurut Tjiptono (2006, h. 77) loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab. Menurut Nitisemito (2004, h. 135) loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur.

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik (Rasimin, 2005).

Siswanto (2009) juga berpendapat hal yang sama bahwa loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif.

Dalam jurnal Maharani dkk., Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam organisasi dapat diartikan sebagai kesetiaan seorang karyawan terhadap organisasi. Menurut Sudimin (2003), loyalitas berarti Kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan organisasi dan menyimpan rahasia organisasi serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan organisasi selama orang itu masih berstatus sebagai karyawan.

Sedangkan loyalitas menurut Siagian (2005), Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain. Menurut Robbins (2003), Loyalitas adalah keinginan untuk memproteksi dan menyelamatkan wajah bagi orang lain. Fletcher merumuskan loyalitas sebagai kesetiaan kepada seseorang dengan tidak meninggalkan, membelot atau tidak mengkhianati yang lain pada waktu diperlukan.

Wicaksono (2013, h. 48) menyatakan loyalitas adalah setia pada sesuatu dengan rasa cinta, sehingga dengan rasa loyalitas yang tinggi seseorang merasa tidak perlu untuk mendapatkan imbalan dalam

melakukan sesuatu untuk orang lain/perusahaan tempat dia meletakkan loyalitasnya.

Loyalitas merupakan kemaun bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemaun untuk menonjolkan diri sendiri Muhyadi (1989) dalam Sonnia Indah Putri (2014). Streers dan Porter (1983) berpendapat bahwa loyalitas ada dua macam, yaitu sejauh mana karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerjadan berusaha sebaik-baiknya, kemudian loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku maksudnya proses dimana karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan rasa tanggung jawab dan dapat menimbulkan semangat kerja.

Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan, Gouzali Saydam (2000) dalam Sonnia Indah Putri (2014). Sedangkan menurut Amin Wijaya Tunggal (2007) dalam Sonnia Indah Putri (2014) yaitu dukungan yang diberikan karyawan dalam perusahaan terhadap tindakan yang diharapkan untuk memastikan keberhasilan dan kelangsungan hidup, meskipun tindakan tersebut berlawanan dengan aspirasi karyawan.

Menurut Hasibuan (2011, h. 95), Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun

di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

2. Dimensi Loyalitas

Loyalitas memiliki dua dimensi: internal dan external. Loyalitas pada dasarnya adalah keterikatan emosional. Dimensi internal adalah komponen emosional yang meliputi rasa peduli (*feeling of caring*), rasa kedekatan (*feeling of affiliation*), dan rasa akan tanggung jawab (*feeling of commitment*). Dimensi eksternal terdiri dari perilaku yang menampilkan komponen emosional dan merupakan bagian dari loyalitas yang paling banyak berubah (Mehta et al, 2010, h. 98).

3. Aspek-aspek Loyalitas

Loyalitas kerja karyawan tidak terbentuk begitu saja dalam organisasi, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja karyawan. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen organisasi yang berkaitan dengan karyawan maupun organisasi. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat

pada individu dikemukakan oleh Siswanto (2010, h. 112), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain:

a. Taat pada peraturan.

Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas oleh manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik. Keadaan ini akan menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

b. Tanggung jawab pada perusahaan.

Karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan. Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaikbaiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggungjawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

c. Kemauan untuk bekerja sama.

Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara individual.

d. Rasa memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan

bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

e. Hubungan antar pribadi

Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan antara pribadi ini meliputi hubungan sosial diantara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.

f. Kesukaan terhadap pekerjaan, Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang akan dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari : keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya diluar gaji pokok.

4. Faktor-Faktor Loyalitas Kerja

Steers dan Porter (dalam Kusumo, 2006) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi, meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras dan beberapa sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas dan kecocokan tugas.

- c. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Pambudi (2009) juga menambahkan bahwa lima (5) faktor yang menjadi tolak ukur sumber daya manusia yang mempunyai loyalitas atau komitmen, yaitu:

- a. Karyawan tersebut berada di perusahaan tertentu;
- b. Karyawan tersebut mengenal seluk beluk bisnis perusahaannya maupun para pelanggannya dengan baik.
- c. Karyawan tersebut turut berperan dalam mempertahankan hubungan dengan pelanggan yang menguntungkan bagi perusahaannya;
- d. Karyawan tersebut merupakan aset tak berwujud yang tidak dapat ditiru oleh para pesaing; Karyawan tersebut mempromosikan perusahaannya, baik dari sudut produk, layanan, sebagai tempat kerja yang ideal maupun keunggulan kinerja dan masa depan yang lebih baik.

Steers dan Porter (1983) menyatakan bahwa timbulnya loyalitas kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor:

- a. Karakteristik pribadi.
- b. Karakteristik pekerjaan.
- c. Karakteristik desain perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan.

5. Indikator Loyalitas

Ada 16 indikator yang dapat dipakai untuk mengidentifikasi loyalitas karyawan sebagaimana dikemukakan Powers (2000), yaitu:

- a. Tetap bertahan dalam organisasi.
- b. Bersedia bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
- c. Menjaga rahasia bisnis perusahaan.
- d. Mempromosikan organisasinya kepada pelanggan dan masyarakat umum.
- e. Menaati peraturan tanpa perlu pengawasan yang ketat.
- f. Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi.
- g. Tidak bergosip, berbohong atau mencuri.
- h. Membeli dan menggunakan produk perusahaan.
- i. Ikut berkontribusi dalam kegiatan sosial organisasi.
- j. Menawarkan saran-saran untuk perbaikan.
- k. Mau berpartisipasi dalam kegiatankegiatan aksidental organisasi.
- l. Mau mengikuti arahan atau instruksi.

- m. Merawat properti organisasi dan atau tidak memboroskannya.
- n. Bekerja secara aman.
- o. Tidak mengakali aturan organisasi termasuk ijin sakit.
- p. Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja.

C. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Menurut (Steers, 1985) Iklim organisasi mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi. Hal ini tidak terlepas dari kecenderungan orang untuk bertingkah laku berdasarkan pandangannya atau berdasarkan persepsinya mengenai lingkungannya dan tidak selalu berdasarkan pada bagaimana keadaan lingkungan sebenarnya. Dengan kata lain peran lingkungan dalam atau lingkungan internal terhadap sikap dan perilaku individu dalam organisasi ditentukan pula oleh interaksinya dengan kebutuhan-kebutuhan, tujuan, maupun motivasi individu tersebut.

Pandangan ini sejalan dengan konsep matching dari Wanous (1980), yaitu bahwa sikap dan perilaku individu dalam organisasi seperti kepuasan kerja, loyalitas kerja, ditentukan pula oleh tingkat sejauh mana kesesuaian yang terjadi antara kebutuhan-kebutuhan individu dengan iklim organisasi yang ada. Menurut konsep tersebut, individu yang masuk ke dalam suatu organisasi membawa keinginan dan kebutuhan disamping informasi yang berkaitan dengan pekerjaan dan organisasi yang akan ditempatinya. Derajat kesesuaian antara hal-hal yang dibawa individu ini dengan iklim organisasi yang mereka rasakan akan menentukan tingkat

kepuasan kerja dan tingkat loyalitas kerja karyawan. Konsep ini secara tidak langsung menunjukkan bahwa ada hubungan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pada karyawan. Konsep yang hampir sama dikemukakan oleh March dan Simon, dikutip oleh Steers dan Porter (1983) yang disebut pertukaran {exchange}. Dikatakannya bahwa individu akan loyal terhadap organisasi bila ia merasakan lingkungan organisasi dapat menyediakan dan memuaskan kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginannya.

Menurut (Meyer dan Allen,1987) Terpenuhiya kebutuhan-kebutuhan psikologis seperti perasaan nyaman berada dalam organisasi dan perasaan berarti pada perannya dalam pekerjaan, merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap loyalitas kerja Seperti yang ditunjukkan oleh Hunt dkk. (1985), dari hasil penelitiannya yang menyimpulkan, bahwa individu yang bekerja dalam lingkungan kerja yang bersahabat, mempunyai kesempatan untuk menyusun rencana kerja dan cara kerja sendiri, dan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka cukup jelas maka loyalitas kerjanya akan meningkat.

Makin besar otonomi dan kebebasan menentukan tindakan sendiri diberikan kepada individu dan makin banyak perhatian ditujukan manajemen terhadap pekerjanya, akan makin baik yaitu terbuka, penuh kepercayaan, dan bertanggung jawab iklimnya. Pimpinan yang banyak memberikan umpan balik, otonomi, dan identitas tugas pada bawahannya ternyata sangat membantu terciptanya iklim organisasi yang berorientasi

pada prestasi, dan karyawan merasa lebih bertanggung jawab atas pencapaian sasaran kelompok dan organisasi.

Iklm organisasi yang baik bagi individu adalah iklim yang dirasa bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhankebutuhan individu. Iklim yang demikian ini kemudian akan menimbulkan perasaan terpenuhi pada individu, timbulnya perasaan nyaman dan perasaan berarti, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan individu untuk tetap bekerja dalam organisasi, mau menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta bersedia memberikan usahanya agar tujuan-tujuan organisasi tersebut dapat tercapai.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian berdasarkan sudut pandang teoritis dan realitas empirik yang dipaparkan pada penelitian ini ialah adanya pengaruh positif antara iklim organisasi dengan komitmen organisasi pada karyawan Cendana2000 Kota Malang. Dengan kata lain, semakin positif iklim organisasi, maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Begitupun sebaliknya, semakin negatif iklim organisasi, maka semakin rendah pula loyalitas karyawan PT. Cendana Tehnika Utama Kota Malang.

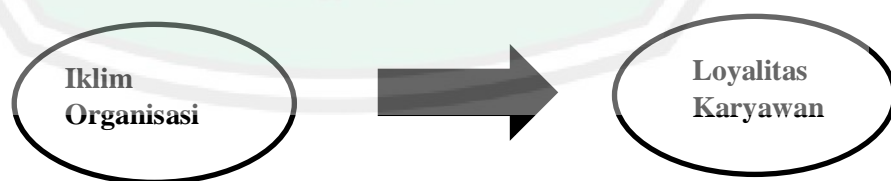
BAB III

METODE PENELITIAN

A. Kerangka Berpikir

Rancangan penelitian pada penelitian ini menggunakan metode korelasional, metode korelasional menurut Sobur (2011) menentukan besarnya arah hubungan. Dengan kata lain, peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Ciri penelitian korelasional menurut Arikunto (2005) ialah bahwa penelitian tersebut tidak menuntut subjek penelitian yang tidak terlalu banyak.

Sementara itu, untuk variabel terikatnya ialah loyalitas karyawan dan variabel bebasnya ialah iklim organisasi yang kemudian dari kedua variabel tersebut akan diukur hubungan antara iklim psikologis terhadap komitmen organisasi karyawan yang ada di PT. Cendana Tehnika Utama, yang berlokasi di Jalan Sukarno Hatta, Ruko Permata Griyashanta No. 24-25, Lowokwaru, Malang. Penelitian ini akan dilaksanakan pada tanggal 17 sampai 20 bulan Mei 2017.



Gambar 3.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

B. Rancangan Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh dari iklim organisasi terhadap loyalitas kinerja karyawan PT. Cendana Tehnika Utama yang akan dilakukan oleh peneliti, menggunakan metode penelitian kuantitatif sebagai dasar pendekatan yang dianggap paling sesuai. Penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel (Creswell, 2010). Variabel diukur dengan menggunakan instrumen penelitian berupa skala kuesioner yang selanjutnya akan disajikan data berupa statistik deskriptif.

C. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan sebuah fenomena (yang berubah-ubah). Variabel penelitian merupakan gejala variabel yang bervariasi yaitu faktor-faktor yang dapat berubah-ubah ataupun dapat diubah untuk tujuan penelitian. Variabel penelitian perlu ditentukan dan dijelaskan agar alur hubungan dua atau lebih variabel dalam penelitian dapat dicari dan dianalisis (Bungin, 2005).

Penentuan variabel dalam suatu penelitian, berkisar pada variabel bebas (*independent variabel*), variabel tergantung (*dependent variabel*) maupun variabel kontrol (*intervening variabel*) (Bungin, 2005). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel terikat (dependen) dan variabel bebas (Independen).

Terdapat dua macam variabel dalam penelitian (Kartono, 1996) yaitu :

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang dikontrol oleh peneliti dan dikenakan pada subjek untuk menentukan efeknya terhadap reaksi subjek.

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang perubahannya merupakan akibat dari perubahan-perubahan lain atau merupakan antesenden (yang mendahului) didalam satu variabel lainnya.

Adapaun peneliti mengungkap dua variabel yang terdiri atas variabel iklim organisasi dan variabel loyalitas karyawan. Variabel bebas ialah iklim organisasi, sedangkan variabel terikat ialah loyalitas.

organisasi.

Berikut klasifikasi variabel yang digunakan pada penelitian ini:

1. Variabel bebas (X) = Iklim Psikologis
2. Variabel terikat (Y) = Komitmen Organisasi

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi yang memiliki arti tunggal dan diterima secara objektif bilamana indikator variabel yang bersangkutan tersebut tampak yang dinamakan definisi operasional. Definisi Operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati (Azwar, 2013).

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain iklim psikologis dan komitmen organisasi. Adapun definisi operasional dari variabel-variabel yang ada pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Iklim organisasi adalah persepsi individu terhadap kualitas lingkungan internal organisasi yang bertahan cukup lama dan yang dialami oleh segenap anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka, dan yang dapat digambarkan sebagai cerminan nilai-nilai dari seperangkat ciri-ciri organisasi tersebut. Stringer (2002) berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi ada enam yaitu Struktur, standar-standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen tim. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Kelner (1998, dalam Maridi 2006) bahwa ada enam dimensi iklim organisasi yaitu tanggung jawab, penghargaan, kejelasan, standar, fleksibilitas dan komitmen tim.

Skala iklim organisasi ini diadopsi dari (Stringer 2002; Kelner 1998, dalam Mandi 2006) dan dikembangkan oleh peneliti. Variable iklim organisasi diukur melalui perolehan skor dari setiap item pernyataan yang terdiri dari 40 pernyataan.

Tabel 3.2.
Blueprint Skala Iklim Organisasi

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah Aitem
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Iklim Organisasi	- <i>Tanggung jawab</i>	1. karyawan bertanggung jawab terhadap kinerjanya 2. karyawan mampu melakukan pengambilan keputusan yang tepat	1,2,3,4,5, 7,8,9	6	9
	- <i>Kejelasan</i>	1. Karyawan memahami job deskripsi pekerjaannya 2. Karyawan memahami visi dan misi perusahaan	10,11,12,14,15, 16,17,18,19	,13	10
	- <i>Penghargaan</i>	1. karyawan mendapatkan <i>reward</i> dari perusahaan 2. Atasan memberikan perhatian terhadap karyawan	20,22,23,24,25	21,26	7
	- <i>Standar</i>	1. Karyawan memahami kualitas kompetensi diri di perusahaan 2. Karyawan memahami SOP perusahaan	27,28,29,30, 31		5
	- <i>Fleksibilitas</i>	1. Karayawan mampu membuat dan menerima segala ide dengan baik 2. Atasan memberi kebebasan berpendapat terhadap karyawan	32,33,34,35,36,		5
	- <i>Komitmen Tim</i>	1. Karyawan mampu bekerja dalam tim	37,38,39,40		3
Total			36	4	40

2. Loyalitas adalah kemauan individu untuk sanggup mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan organisasi dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab. Loyalitas memiliki dua dimensi: internal dan external. Loyalitas pada dasarnya adalah keterikatan emosional. Dimensi internal adalah komponen emosional yang meliputi rasa peduli (feeling of caring), rasa kedekatan (feeling of affiliation), dan rasa akan tanggung jawab (feeling of commitment). Dimensi eksternal terdiri dari perilaku yang menampilkan komponen emosional dan merupakan bagian dari loyalitas yang paling banyak berubah (Mehta et al, 2010, h. 98). Skala yang digunakan mengadopsi dari Skala Ms. Supapak Kamnerdkarn (2010). Yang sudah dikembangkan sesuai dengan keadaan subjek yang di teliti dan skala ini terdiri dari 10 aitem.

Table 3.3
Blueprint Loyalitas

Variable	Dimensi	Indikator	Item	F	U
Loyalitas	Internal	Kepedulian Karyawan	1. Perusahaan menganggap saya sebagai aset karyawan yang penting	1	
			2. Perusahaan menganggap kinerja saya dapat meningkatkan produktifitas perusahaan	2	
			3. Perusahaan cepat dan tanggap dalam merespon keresahan yang saya sampaikan	3	
		Komitmen karyawan	4. Saya merasakan puas bekerja diperusahaan ini	4	
			5. Saya telah banyak berkontribusi untuk tujuan perusahaan	5	
	External	Afiliasi karyawan	6. Saya akan merekomendasikan kepada teman agar bersedia bekerja di perusahaan tempat saya bekerja	6	
			7. Saya bersedia bekerja lebih lama ketika perusahaan memberikan kontrak baru lagi.	7	
			8. Perusahaan saya mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi bagus	8	
			9. Saya akan mempertahankan hubungan baik dengan perusahaan	9	
			10. Perusahaan memberikan kesempatan saya untuk mengembangkan potensi diri saya	10	

E. Jenis dan Sumber Data

Pengumpulan data adalah suatu proses yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dan sekunder. Karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan permasalahan yang sedang diteliti atau menguji hipotesis yang sudah dirumuskan. Dalam sebuah penelitian metode pengumpulan data ini harus sesuai dengan permasalahan penelitiannya agar hasil yang didapatkan bisa akurat (Siregar, 2013).

Oleh karena itu, dalam penelitian ini si peneliti mengumpulkan data menggunakan dua cara, yaitu:

1. Observasi

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik observasi. Dalam hal ini penelitian melakukan pengamatan secara langsung untuk memperoleh data yang sekiranya mendukung dan melengkapi materi atau data yang diperoleh dari pengamatan pada karyawan PT Cendana Tehnika Utama

2. Angket atau *questioner*

Skala atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden. Berisi pernyataan-pernyataan (Arikunto, 2006).

F. Populasi dan Sampel atau Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang mencakup obyek dan subyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik dalam suatu kesimpulan (Sugiyono, 2011). Dalam penelitian ini populasi karyawan PT Cendana Tehnika Utama yang berjumlah 27 orang.

2. Sampel

Menurut Hasan (2016) sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Untuk menentukan jumlah sample Arikunto (2006) menjelaskan bahwa apabila subjek dari penelitian kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi bila jumlah subjek penelitian lebih besar dari 100, maka dapat diambil 10%-15% atau 20%-25% atau lebih tergantung dari:

- a. Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana penelitian.
- b. Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut sedikit banyaknya data.
- c. Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti (Arikunto, 2006).

Dari populasi yang ada, si peneliti menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, karena jumlah responden kurang dari 100. yang menggunakan karakteristik tertentu yang berjumlah responden, diantaranya adalah:

- a. Karyawan PT Cendana Tehnika Utama
- b. Telah bekerja minimal 1 tahun

G. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data-data yang sesuai dengan tujuan penelitian, dibutuhkan suatu teknik pengumpulan data yang tepat. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket yang berisi kuesioner. Tiga kuesioner yang akan digunakan dalam penelitian ini meliputi; (a) kuesioner kecerdasan emosi dikembangkan dalam tesis

Sumikan (2011) berdasarkan indikator yang telah dipaparkan Daniel Goleman; (b) selain itu terdapat kuesioner kecerdasan spiritual yang dikembangkan tesis Sumikan (2011) dan juga tesis Muh. Zulkifli (2015) berdasarkan indikator yang dipaparkan oleh Zohar & Marshall, (c) serta kuesioner kinerja yang dikembangkan dari tesis Kristina Nugi Keran (2012) berdasarkan indikator yang dipaparkan oleh John Bernardian.

Angket merupakan suatu metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan-pernyataan (kuesioner) yang harus diisi oleh setiap responden penelitian, sehingga peneliti mendapatkan gambaran dan kesimpulan tentang informasi yang ingin diperoleh (Sugiono, 1999). Teknik ini memberikan tanggung jawab bagi responden yang dijadikan subjek penelitian untuk memilih dan menjawab pertanyaan-pernyataan. Ada beberapa alasan kenapa metode angket tersebut digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Biaya murah
2. Waktu untuk mendapatkan data relatif singkat
3. Untuk pelaksanaannya tidak dibutuhkan keahlian mengenai hal yang diselidiki

H. Instrumen Penelitian

Angket tertutup yang diberikan dalam penelitian ini memiliki makna responden diharuskan memilih jawaban yang telah tersedia. Jawaban yang dipilih responden, diharapkan merepresentasikan keadaan yang paling sesuai dengan dirinya. Salah satu cara yang sering digunakan dalam menentukan skor adalah dengan menggunakan skala likert. Menurut

Sanusi bahwa “Skala likert adalah skala yang didasarkan atas penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur.” Sugiyono menyatakan bahwa untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, seperti yang terlihat dalam table.

Tabel 3.4.
Skala Likert

Pernyataan	Skor / Nilai
Sangat setuju / sangat sesuai / baik sekali / selalu	5
Setuju / sesuai / baik / sering	4
Ragu-ragu / cukup sesuai / cukup baik / kadang-kadang	3
Tidak setuju / kurang sesuai / kurang baik / hampir tidak pernah	2
Sangat tidak setuju / tidak sesuai / sangat tidak baik / tidak pernah	1

Sumber: Sugiyono

I. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen pengukuran dimaksudkan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur yang dikatakan memiliki validitas tinggi apabila alat ukur tersebut memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran. Sedangkan validitas itu sendiri didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu alat tes melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 1997).

Secara umum validitas tes terbagi ke dalam tiga jenis, yaitu validitas isi (*content validity*), validitas berdasar kriteria (*criterion-related validity*), dan validitas konstruk (*construct validity*) (Singh, 1986; Thorndike, 1997; Azwar, 2000; Suryabrata, 2000).

- a. Validitas isi (*content validity*) adalah validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi skala dengan analisa rasional atau lewat *professional judgment*. Dari validitas ini akan diketahui sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan diri atribut yang hendak diukur.
- b. Validitas konstruk (*construct validity*) adalah tipe validitas yang menunjukkan sejauh mana tes mengungkap suatu konstruk teoritik yang hendak diukur.
- c. Validitas berdasar kriteria (*criterion-related validity*) adalah validitas berdasarkan kriteria tertentu yang dapat dijadikan dasar pengujian dari hasil sebuah alat ukur.

Dalam hal ini, peneliti menggunakan jenis validitas isi untuk mengukur validitas alat ukur, yaitu menggunakan *subject meter expert* sebagai dasar penilaian alat ukur yang digunakan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Suatu alat ukur dikatakan reliabel apabila dalam beberapa kali pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama (Ghozali, 2005).

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah (Azwar, 1997). Uji ini dimaksudkan untuk mengukur instrumen penelitian guna mengetahui konsistensi alat ukur.

Untuk menentukan realibilitas dari tiap aitem maka penelitian ini menggunakan uji reliabilitas dengan rumus *KR-20* sebagai berikut:

$$3. \quad r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_t^2}{s^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : reliabilitas tes secara keseluruhan

n : banyaknya butir soal (aitem)

$\sum s_t^2$: jumlah varians skor tiap aitem

s^2 : varians skor total

Perhitungan reliabilitas ini dilakukan menggunakan program computer SPSS (*Statistic Product And Service Solution*) for windows

versi 16. Dengan pengujian menggunakan kriteria 0.6, apabila nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0.6, maka dinyatakan reliabel dan untuk menentukan kriteria indeks reliabilitas seperti yang digambarkan dalam tabel di bawah ini.

Tabel 3.5
Kriteria Indeks Reliabilitas

No.	Nilai Interval	Kriteria Keandalan
1.	< 0.200	Sangat Lemah
2.	0.200 – 0.399	Lemah
3.	0.400 – 0.599	Cukup Kuat
4.	0.600 – 0.799	Kuat
5.	0.800 – 1.000	Sangat Kuat

(Sumber: Singarimbun, 1995)

J. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik, terdapat dua macam cara yang digunakan untuk analisis data dalam penelitian, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Penelitian yang menggunakan populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistic deskriptif dalam analisisnya. Tetapi bila penelitian dilakukan pada sampel, maka analisisnya dapat menggunakan

statistik deskriptif maupun inferensial. Statistik deskriptif dapat digunakan bila peneliti hanya ingin mendeskriptifkan sampelnya, dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel diambil. Tapi bila peneliti ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi, maka teknik analisis yang digunakan adalah statistik inferensial. Dalam penelitian ini, analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif. Karena peneliti menggunakan keseluruhan populasi untuk memperoleh data penelitian.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode *parametric* maka persyaratan normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data tidak berdistribusi normal, atau jumlah sampel sedikit dan jenis data adalah nominal atau ordinal maka metode yang digunakan adalah *statistic parametric*.

Melihat jumlah sampel yang sedikit di dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis statistik non parametrik sebagai dasar analisis yang digunakan. Pengujian ini menggunakan bantuan software *SPSS for Windows 16*. Kriteria uji jika signifikansi $> 0,06$ data dinyatakan normal, sebaliknya jika signifikansi $< 0,06$ data dinyatakan tidak normal.

Tabel 3.6
Kategorisasi Distribusi Normal

Kategori	Rumus
Tinggi	Mean + 1.SD \geq X
Sedang	Mean – 1.SD \leq X < Mean + 1.SD
Rendah	X < Mean – 1.SD

Sedangkan rumus Mean menurut Sutrisno Hadi adalah sebagai berikut:

$$M = \frac{\sum fx}{N}$$

Keterangan:

$\sum fx$ = Jumlah nilai sudah dikalikan dengan frekuensi masing-masing

N = Jumlah Subjek

Dan rumus Standart Deviasi sebagai berikut:

$$SD = \frac{\sqrt{\sum fx^2}}{N} - \left[\frac{\sum fx}{N} \right]$$

2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan mempunyai hubungan linier atau tidak. Untuk uji linieritas pada SPSS 20.0 for windows digunakan *Test for Linierity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai huungan yang linier apabila nilai signifikansi pada *linearity* kurang dari 0.05 (Priyatno, 2011).

3. Analisa Prosentase

Setelah diketahui nilai Mean dan SD (Standart Deviasi), selanjutnya dilakukan perhitungan prosentase masing-masing tingkatan dengan menggunakan rumus :

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Prosentase

F = Frekuensi

N = Jumlah subjek

4. Analisa Korelasi Analisis Regresi (ANAREG)

Analisis sederhana didasarkan pada adanya pengaruh antara variabel terikat (Loyalitas) dengan variabel bebas (Iklim Organisasi). Persamaan umum analisis regresi sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Subjek dalam variabel terikat yang diprediksi

a = Nilai Y bila X = 0 (nilai konstan)

b = angka arah atau koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel terikat didasarkan pada variabel bebas. Bila b (+) maka naik, dan jika b(-) maka terjadi penurunan.

Sedangkan rumus yang digunakan untuk mencari a (nilai konstan) dan nilai (koefisien korelasi) adalah sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

$$y = \sum \frac{Y}{n} \text{ (nilai rata-rata variabel Y)}$$

$$x = \sum \frac{x}{n} \text{ (nilai rata-rata variabel X)}$$

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik, dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F, dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (H_0 ditolak). Sebaliknya, perhitungan statistik disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

Hipotesis ini akan diuji dengan menggunakan uji parsial (uji t). Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan 95% dan uji tingkat signifikansi pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependennya, dimana tingkat signifikan ditentukan 5% dengan *degree of freedom* (df) = $n-k-1$.

- a. Jika terhitung $>$ tabel maka H_0 ditolak, variabel independen secara individual memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika terhitung $<$ tabel maka H_0 diterima, variabel independen secara individual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika signifikan $>$ 0.05 maka H_0 diterima dan jika signifikan $<$ 0.05 maka H_0 ditolak.

Hipotesis dari penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara Pengaruh antara identitas diri terhadap gaya hidup hedonisme. Hipotesis statistiknya adalah sebagai berikut :

H1 = Terdapat Pengaruh Antara Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

H0 = Tidak Terdapat Pengaruh Antara Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Sejarah dan Lokasi Penelitian

Cendana Teknik Utama atau lebih dikenal dengan nama CENDANA2000 berdiri pada tahun 1998 di Malang, Jawa Timur. Perusahaan didirikan oleh 3 (tiga) orang, yaitu Marsutiyawan Aji, Muhammad Rifai dan Imam Masyhuri.

CENDANA2000 memiliki kantor pusat di Kota Malang dengan alamat Ruko Permata Griya Shanta NR 24-25, Jalan Soekarno Hatta, Kel. Jatimulya, Kec. Lowokwaru, Kota Malang. Kantor cabang Jakarta beralamat di Jl. Kebagusan Raya no 192, Pasar Minggu, Jakarta Selatan.

Kami adalah perusahaan yang bergerak di bidang teknologi informasi dan telekomunikasi. Seiring dengan perkembangan jaman diiringi dengan perubahan dan kemajuan teknologi informasi dan telekomunikasi yang begitu cepat, hingga tahun 2016 ini kami memiliki 5 divisi/bidang usaha yang kami sesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan terkini. PT. Cendana Teknik Utama, mempunyai kemampuan managerial, keahlian dan keuangan yang baik, sehingga mampu menjadi perusahaan yang terus berkembang untuk menghasilkan produk dan jasa layanan terbaik bagi penggunanya.

CENDANA2000 didukung oleh tenaga professional yang berpengalaman lebih dari 15 tahun. Pendiri perusahaan mempunyai keinginan yang kuat untuk berperan secara aktif dalam pembangunan Indonesia. Inovasi adalah kata kunci untuk mengembangkan perusahaan. Dengan kekuatan budaya kerja yang dimilikinya, perusahaan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik dan pelayanan purna jual yang memuaskan pelanggan.

CENDANA2000 mengalami restrukturisasi perusahaan pada tahun 2006, sehingga komposisi kepemilikan berubah dari kepemilikan

perorangan menjadi kepemilikan badan usaha dimana PT. KARYATAMA SOLUSINDO mempunyai komposisi saham sebesar 70% dan PT. CATUR ELANG PERKASA sebesar 30%. Restrukturisasi ini dilakukan dalam rangka mengakselerasi perkembangan perusahaan.

CENDANA2000 menguatkan keahlian dasar dibidang mobile application, electronica control dan web application. Keahlian ini sangat dibutuhkan untuk mendukung tuntutan perkembangan bisnis yang sedang berkembang saat ini. Dengan kemampuan yang dimilikinya, perusahaan yakin untuk bisa melaksanakan motto yang dimilikinya, yaitu “Making Solution” (sumber website www.cendana2000.co.id).

2. Visi Perusahaan

Tumbuh menjadi perusahaan yang sehat, terhormat, dan inovatif di setiap bidang usahanya.

3. Misi Perusahaan

Mampu memberikan solusi dan layanan dengan kualitas terbaik bagi costumer. Menghasilkan laba yang bermanfaat, baik bagi perusahaan maupun custumer. Meningkatkan kualitas hidup stake holdernya.

4. Value Perusahaan

Dalam menjalankan roda perusahaan, PT. Cendana Tehnika Utama selalu berusaha untuk menerapkan nilai-nilai yang mampu menjaga kami untuk senantiasa bersikap professional dalam bidang usaha yang kami tekuni. Adapun nilai-nilai tersebut adalah sebagai berikut :

1. Quality Based

Senantiasa memberikan kualitas yang baik dalam hal produk maupun pelayanan kami.

2. Satisfication Services

Senantiasa berusaha untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan dalam hal produk maupun pelayanan

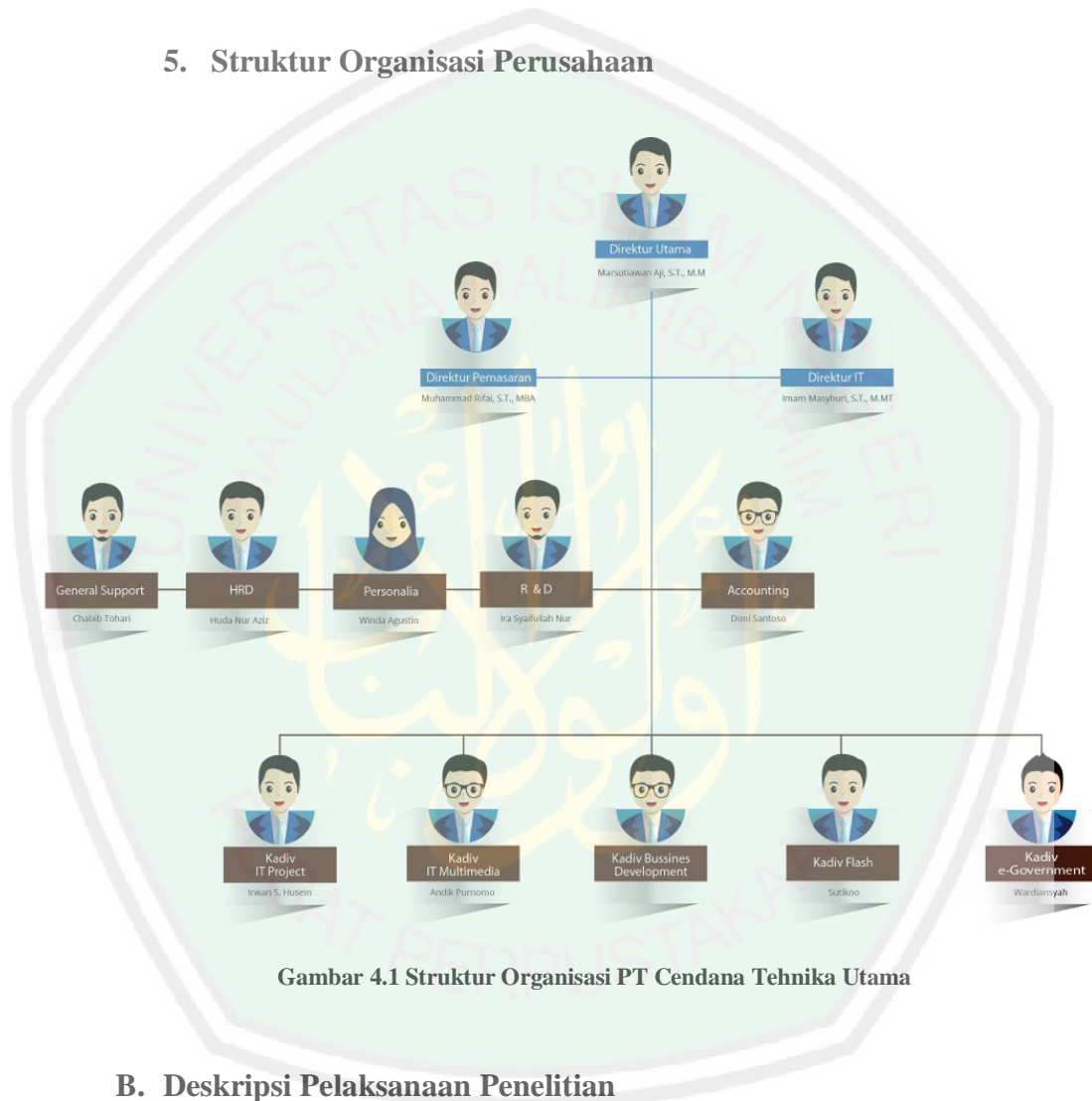
3. Fast Response

Senantiasa memberikan respon pelayanan yang cepat kepada pelanggan

4. Corporate Social Responsibility

Perusahaan akan turut berkontribusi terhadap tujuan pembangunan berkelanjutan dengan cara manajemen dampak terhadap seluruh stake holder.

5. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Cendana Tehnika Utama

B. Deskripsi Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama tiga hari yaitu tanggal 17, 18, dan 20 Mei 2019. Penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan skala kuesioner melalui HRD perusahaan, selanjutnya HRD meneruskan dengan membagikan skala kuesioner ke para staf dan karyawan yang bekerja di kantor perusahaan tersebut.

Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 27 orang dari jumlah populasi 40 orang. Peneliti tidak bisa mengambil sampel secara penuh terkendala karena ada 13 karyawan yang sedang melakukan dinas diluar kota.

C. Hasil Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil tanggapan responden, maka dibawah ini akan peneliti jelaskan terlebih dahulu mengenai identitas responden. Karakteristik responden diidentifikasi berdasarkan masa kerja dan jenis kelamin. Berikut disajikan hasil penelitian dari identifikasi karakteristik responden yaitu berdasarkan jenis kelamin responden:

Berikut adalah distribusi jenis kelamin 27 responden yang diteliti:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen (%)
1.	Laki-laki	26	99%
2.	Perempuan	1	1%
	Total	27	100%

Sumber Olah Data

Tabel 4.2 Menunjukkan bahwa dari 27 responden yang diteliti, sebanyak 26 responden atau 99% berjenis kelamin pria sedangkan responden yang berjenis kelamin wanita sebanyak 1 responden atau 1%.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

a. Validitas Isi

Penelitian ini menggunakan validitas isi SME (*Subject Meter Expert*) untuk menguji valid tidaknya alat ukur yang digunakan.

Dalam validitas isi, alat ukur sebelumnya diakui valid oleh dosen psikologi bapak Ali Ridho dan bapak Fathul Lubabinnuqul, untuk kemudian digunakan sebagai alat ukur penelitian.

b. Uji Daya Beda

Untuk pengujian daya beda skala peneliti menggunakan bantuan *SPSS for windows 16*. Azwar (2013, h. 86) menyatakan semua aitem yang mencapai koefisiensi korelasi minimal 0.30 daya bedanya dianggap memuaskan.

1) Skala Iklim Organisasi (X)

Hasil validitas skala iklim organisasi yang terdiri dari 40 aitem dibawah ini.

Table 4.3 aitem-aitem skala iklim organisasi setelah uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Aspek	Indikator	Aitem Valid		Aitem Gugur		Jumlah Aitem
			F	U	F	U	
Iklim Organisasi	- <i>Tanggung jawab</i>	3. karyawan bertanggung jawab terhadap kinerjanya 4. karyawan mampu melakukan pengambilan keputusan yang tepat	1,2,3,4,5, 7,8,9	6			9
	- <i>Kejelasan</i>	5. Karyawan memahami job deskripsi pekerjaannya 6. Karyawan memahami visi dan misi perusahaan	10,11, 14,15,16, 17,18,19	13	12		9
	- <i>Penghargaan</i>	7. karyawan mendapatkan <i>reward</i> dari perusahaan 8. Atasan memberikan perhatian terhadap karyawan	20,22,23, 24,25			21, 26	5
	- <i>Standar</i>	9. Karyarawan memahami kualitas kompetensi diri di perusahaan 10. Karyawan memahami SOP perusahaan	27,28,29 ,30, 31				5
	- <i>Fleksibilitas</i>	11. Karayawan mampu membuat dan menerima segala ide dengan baik 12. Atasan memberi kebebasan berpendapat terhadap karyawan	32,33, ,35		34, 36		3
	- <i>Komitmen Tim</i>	13. Karyawan mampu bekerja dalam tim	37,38 ,40		39		3
Total							40

2) Skala Loyalitas Kerja (Y)

Hasil validitas terhadap skala loyalitas yang terdiri dari 10 aitem tidak terdapat aitem yang gugur, yakni; 1,2,3,4,5,6,7,8,9, dan 10. Seperti yang terlihat dalam tabel. di bawah ini.

Table 4.4 aitem-aitem skala loyalitas karyawan setelah uji validitas dan reliabilitas

Variable	Dimensi	Indicator	Item	F	U
Loyalitas	Internal	Kepedulian Karyawan	11. Perusahaan menganggap saya sebagai aset karyawan yang penting	1	
			12. Perusahaan menganggap kinerja saya dapat meningkatkan produktifitas perusahaan	2	
			13. Perusahaan cepat dan tanggap dalam merespon keresahan yang saya sampaikan	3	
		Komitmen karyawan	14. Saya merasakan puas bekerja diperusahaan ini	4	
			15. Saya telah banyak berkontribusi untuk tujuan perusahaan	5	
	External	Afiliasi karyawan	16. Saya akan merekomendasikan kepada teman agar bersedia bekerja di perusahaan tempat saya bekerja	6	
			17. Saya bersedia bekerja lebih lama ketika perusahaan memberikan kontrak baru lagi.	7	
			18. Perusahaan saya mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi bagus	8	
			19. Saya akan mempertahankan hubungan baik dengan perusahaan	9	
			20. Perusahaan memberikan kesempatan saya untuk mengembangkan potensi diri saya	10	

3) Hasil Analisa Deskriptif Iklim Organisasi

Berikut ini adalah rincian detail dari hasil uji deskripsi iklim organisasi.

Tabel 4.5: mean dan standard deviasi iklim organisasi

Variabel	Mean	Standard Deviasi
Iklim Organisasi	168,48	6,173

4) Kategori Iklim Organisasi

Tabel 4.6: kategori iklim organisasi

Kriteria	Kategori	Hasil	Persentase
$X > 210$	Tinggi	-	0%
$164 \leq X \leq 209,5$	Rendah	22	81%
$X < 164$	Sedang	5	19%
	Jumlah	27	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil persentase tingkat kualitas iklim organisasi Cendana2000 mayoritas mempunyai tingkat kualitas iklim organisasi sedang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh, yaitu sebesar 81% yang beranggapan kualitas iklim organisasi pada kategori sedang dengan jumlah frekuensi 22 orang dan kategori rendah sebesar 19% dengan jumlah frekuensi total subyek 27 orang

5) Hasil Analisa Deskriptif Loyalitas

Berikut rincian hasil uji deskriptif loyalitas:

Tabel 4.7: mean dan standar deviasi loyalitas

Variabel	Mean	Standard Deviasi
Kualitas Pelayanan	40,3	1,52

6) Kategorisasi Loyalitas

Tabel 4.8:kategorisasi loyalitas

Kriteria	Kategori	Hasil	Persentase
$X > 85,1$	Tinggi	-	0%
$24,9 \leq X \leq 85,1$	Sedang	27	100%
$X < 24,9$	Rendah	-	0%
	Jumlah	27	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa hasil persentase tingkat kualitas loyalitas Cendana2000 mayoritas memiliki tingkat kualitas loyalitas kategori sedang. Hal ini ditunjukkan dengan hasil skor yang diperoleh, yaitu sebesar 100% yang beranggapan kualitas loyalitas kategori sedang dengan jumlah frekuensi 27 orang.

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah apakah alat ukur yang digunakan reliabel, peneliti menggunakan program komputer *SPSS for Windows*

16 untuk melakukan analisis, dan hasil dari analisis dapat dijelaskan sebagaimana keterangan yang terdapat di bawah ini.

a. Variabel X (Iklim Organisasi)

Dari hasil komputasi data dengan menggunakan SPSS 16, untuk uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk kecerdasan emosi sebesar 0.918, seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Iklim Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.918	40

Berikut adalah validitas aspek iklim organisasi:

Tabel 4.10: validitas aspek iklim organisasi

No.	Aspek	Skor aspek	Tingkat aspek
1	Tanggung jawab	1046	0,25 (tertinggi)
2	Kejelasan	1028	0,24
3	Penghargaan	789	0,18
4	Standar	541	0,12
5	Fleksibilitas	547	0,13
6	Komitmen tim	490	0,11 (terendah)
	Total	4199	

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa aspek tanggung jawab dalam iklim organisasi memiliki tingkat yang lebih tinggi yakni 0.25 sehingga sudah cukup baik dan perlu untuk dipertahankan dalam

organisasi. Namun pada aspek komitmen tim dalam iklim organisasi memiliki tingkat yang rendah yakni 0,11 sehingga perlu ditingkatkan lagi demi kelangsungan organisasi

b. Variabel Y (loyalitas)

Dari hasil komputasi data dengan menggunakan SPSS 16, untuk uji reliabilitas diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk kinerja sebesar 0.802, seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.11: Uji Reliabilitas Loyalitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10

Alat ukur yang dilakukan dengan tehnik *Crombach's alpha* terhadap 27 responden dengan bantuan SPSS 16 for windows, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Crombach's alpha* dari kedua skala tersebut dikatakan reliabel karena koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa 40 aitem iklim organisasi dan 10 aitem loyalitas karyawan memiliki kehandalan dalam mengukur

Berikut ini adalah validitas aspek loyalitas.

Tabel 4.12: validitas aspek loyalitas

No.	Aspek	Skor aspek	Tingkat aspek
1	Kepedulian karyawan	341	0,33
2	Komitmen karyawan	198	0,19(rendah)
3	Afiliasi karyawan	551	0,54(tinggi)
	Jumlah	1009	

Berdasarkan tabel diatas maka diketahui bahwa aspek afiliasi karyawan dalam loyalitas memiliki tingkat yang lebih tinggi yakni 0,54 sehingga sudah cukup baik dan perlu untuk dipertahankan dalam organisasi. Namun pada aspek komitmen karyawan dalam iklim organisasi memiliki persentase yang rendah yakni 0,11 sehingga perlu untuk ditingkatkan lagi demi kelangsungan organisasi.

3. Uji Asumsi Klasik

Table 4.13 uji asumsi klasik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		27
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.23854684
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.416
Asymp. Sig. (2-tailed)		.995
a. Test distribution is Normal.		

Pada tabel 4.7 di atas menunjukkan nilai signifikansi pada *unstandardized residual* adalah $0,416 > 0,05$ sehingga residual berdistribusi *normal*.

4. Analisa Prosentase

Menentukan nilai kategori untuk variabel X dan variabel Y

1. Variabel X

Jumlah item yang valid = 34 aitem

Nilai tertinggi dari item = 5

Nilai terendah dari item = 1

Mean Ideal = {(jumlah aitem valid x nilai tertinggi) + (jumlah item valid x nilai terendah)}/2

$$\begin{aligned} \text{Mean Ideal} &= \{(34 \times 5) + (34 \times 1)\} / 2 \\ &= 187 \end{aligned}$$

SD Ideal = {(jumlah aitem valid x nilai tertinggi) - (jumlah aitem valid x nilai terendah)}/6

$$\begin{aligned} &= \{(34 \times 5) - (34 \times 1)\} / 6 \\ &= 164,4 \end{aligned}$$

Table 4.14 kategori indicator

Interval	Kategori
$\geq \{187 + 1(23)\}$	Tinggi
$\{187 - 1(23) \text{ s/d } \{187 + 1(23)\}$	Sedang
$< \{187 - 1(23)\}$	Rendah

Sumber sugiono (2008)

Table 4.15 kategori indicator

Interval	Kategori
$X < 210$	Tinggi
$164 \leq X \leq 209,5$	Sedang
$X > 164$	Rendah

Sumber : Sumber data diolah

2. Variable Y

Jumlah item yang valid = 10 item

Nilai tertinggi dari item = 5

Nilai terendah dari item = 1

Mean Ideal = {(jumlah item valid x nilai tertinggi) + (jumlah item valid x nilai terendah)}/2

$$\begin{aligned} \text{Mean Ideal} &= \{(10 \times 5) + (10 \times 1)\} / 2 \\ &= 55 \end{aligned}$$

SD Ideal = {(jumlah item valid x nilai tertinggi) - (jumlah item valid x nilai terendah)}/6

$$\begin{aligned} &= \{(10 \times 5) - (10 \times 1)\} / 6 \\ &= 30,1 \end{aligned}$$

Penentuan Batas Nilai

Tabel 4.16 Kategori Indikator

Interval	Kategori
$<\{55-1(30,1)\}$	Rendah
$\{55-1(30,1) \text{ s/d } \{55+1(30,1)\}$	Sedang
$>\{55+1(30,1)\}$	Tinggi

Sumber : Sugiono (2008)

Tabel 4.17 Kategori Indikator

Interval	Kategori
$X < 24,9$	Rendah
$24,9 \leq X \leq 85,1$	Sedang
$X > 85,1$	Tinggi

Sumber : Sumber data diolah

5. Analisa korelasi

Terdapat hubungan antara variable iklim organisasi terhadap loyalitas.

Dimana total hubungannya yaitu 0,439. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R square) sebesar 0,193. Yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variable bebas atau iklim organisasi terhadap variable terikat atau loyalitas memiliki angka 19,3 %.

Tabel 4.18 Uji Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.439 ^a	.193	.161	4.322

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Loyalitas

6. Uji F

Tabel 4.19: uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.569	1	111.569	5.971	.022 ^a
	Residual	467.097	25	18.684		
	Total	578.667	26			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi

b. Dependent Variable: Loyalitas

Dari table diatas maka diketahui bahwa nilai F dihitung 5,971 dengan tingkat dignifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variable partisipasi atau dengan kata lain

ada pengaruh variable iklim organisasi (X) terhadap variable loyalitas (Y).

7. Uji regresi sederhana

Tabel 4.20: uji regresi sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.266	9.703		1.676	.106
	IklimOrganisasi	.151	.062	.439	2.444	.022

a. Dependent Variable: Loyalitas

Diketahui nilai *Constant* (a) sebesar 16,266, sedangkan nilai iklim organisasi (b/koefesien regresi) sebesar 0,151, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16,266 + 0,151X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- konstanta sebesar 16,266, mengandung arti bahwa nilai konsisten variable partisipasi adalah sebesar 16,266
- koefesien regresi X sebesar 0,151 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai iklim organisasi, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,151. Koefesian regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variable X yang ada adalah positif

8. Uji t

Tabel 4.21 Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.266	9.703		1.676	.106
	IklmOrganisasi	.151	.062	.439	2.444	.022

a. Dependent Variable: Loyalitas

- Berdasarkan nilai signifikansi: dari table koefisien diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable iklim organisasi (X) berpengaruh terhadap variable loyalitas (Y)
- Berdasarkan nilai t: diketahui t_{hitung} sebesar $2,444 > t_{tabel}$ 1,708, sehingga dapat disimpulkan bahwa variable iklim organisasi (X) berpengaruh terhadap variable loyalitas (Y).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian mengenai iklim organisasi dengan loyalitas karyawan di PT Cendana Tehnika Utama dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Kualitas Iklim Organisasi di PT Cendana Tehnika Utama

Dari hasil analisis penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas iklim organisasi di PT Cendana rata-rata memiliki tingkat kualitas iklim organisasi dalam kategori sedang sebesar 81% dengan jumlah 22 orang. Artinya kualitas iklim yang berada di PT Cendana cukup baik. Aspek komitmen tim perlu ditingkatkan lagi untuk memenuhi kelangsungan perusahaan, yaitu aspek komitmen tim seperti atasan dan bawahan menjalin komunikasi dengan baik, karyawan bebas menuangkan segala idenya dalam rapat atau diskusi, dan saling membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan ketika ada hambatan. Sedangkan sisanya perlu dipertahankan bertujuan agar kualitas iklim organisasi dapat berlangsung dengan baik dan iklim organisasi yang diciptakan di perusahaan pun juga baik.

2. Loyalitas Karyawan di PT Cendana Tehnika Utama

Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat disimpulkan loyalitas karyawan di PT Cendana memiliki tingkat loyalitas dalam kategori sedang sebesar 100% dengan jumlah 27 orang. Hal ini menunjukkan bahwa loyalitas di PT Cendana cukup baik. Aspek loyalitas yang perlu ditingkatkan terletak pada kepedulian karyawan untuk membanturekan kerja, kepedulian atasan terhadap kesejahteraan karyawannya dan kepedulian karyawan untuk datang ke kantor tepat waktu tanpa telat

ataupun absen. Sedangkan sisanya perlu dipertahankan bertujuan agar loyalitas karyawan dapat diberikan dengan baik dalam perusahaan.

3. Hubungan iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan di PT Cendana Tehnika Utama dari uji korelasi dengan menggunakan spss 16, didapatkan hasil koefisien korelasi yang positif. Hubungan yang positif tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi (r_{xy}) antara iklim organisasi dengan loyalitas karyawan adalah sebesar 0,439 dengan peluang ralat (p) =0,022 pada taraf signifikan 0,05. Dikatakan signifikan atau mempunyai hubungan jika (p) < 0,05, sedangkan (p) dari hasil korelasi diatas memiliki nilai $0,022 < 0,05$ Berarti H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa diterimanya hipotesis (H_a) yang berbunyi “ada hubungan positif antara iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan, dimana semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan”

B. Saran

Setelah mengetahui kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang dapat dilaksanakan oleh organisasi dalam hal ini PT Cendana Tehnika Utama, karyawan, serta peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Bagi perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian ini didapat bahwa semakin baik iklim organisasinya maka loyalitas yang diberikan karyawan pun meningkat, sebaliknya semakin buruk iklim organisasi yang dirasakan maka tingkat loyalitas yang diberikan karyawan pun akan rendah. maka dapat diketahui bahwa iklim organisasi yang perlu ditingkatkan adalah pada aspek komitmen tim untuk memenuhi kelangsungan tujuan perusahaan yang baik, sedangkan loyalitas yang perlu ditingkatkan lagi terletak pada kepedulian karyawan untuk datang ke kantor tepat waktu tanpa telat ataupun absen. Diharapkan agar PT Cendana Tehnika Utama senantiasa memfasilitasi kebutuhan karyawan dengan baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Berkenaan dengan kepentingan ilmiah, bagi peneliti selanjutnya yang tertarik dengan permasalahan yang sama, disarankan agar mempertimbangkan aspek-aspek variabel lain yang belum terungkap dalam penelitian ini.



Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsini .(2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rhineka Cipta
- Ariyani.D.E..(2012). *Dampak iklim organisasi terhadap kepuasan kerja (Studi pada Karyawan Tetap di Polman Bandung)*.Jurnal MANAJERIAL Vol. 11 No. 21.
- Azwar, Saifuddin. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Creswell. 2010. “*RESEARCH DESIGN (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed)*”. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management (14 29th edition)*. Jakarta :Salemba Empat
- Davis, Keith and John W. Newstrom. (1985). *Human Behaviour at Work : Organizational Behaviour*. Mc. Graw-Hill Inc., New York
- Davis and Newstrom.(1985). *Prilaku Dalam Organisasi*. Jakarta. Erlangga
- Sugiyono, 2009, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”, Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 19 (edisi kelima)*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Gouzali, Saydam.(2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia jilid 1*. Jakarta : Gunung agung

- Hasibuan , Malayu S.P. (2002). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H.(2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat
- Mehta, S., Singh, T., Bhakar, S., & Sinha, B. (2010). Employee Loyalty Towards Organization-A study of Academician. *Int.J.Buss.Mgt.Eco.Res.*, Vol 1(1), 98-108.
- Mondy, Wayne R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid 2 Jakarta : Erlangga.
- Munandar, A.S. (2006). *Psikologi industry dan organisasi*. Jakarta : Penerbit Universitas Indonesia
- Ridyantama F,A & Astuti R,J. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, loyalitas karyawan, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal* Vol 8, No1 Maret
- Safitri, Rahmadana.(2015). Pengaruh Kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *jurnal Administrasi Bisnis*,Universitas Mulawarman.
- Schultz, D., Schultz, S E.(2006). *Psychology & Work Today* (Ninth Edition). New Jersey: Pearson Education. Inc.

Situmorang .(2004). *manajemen sumber daya manusia*, edisi III, Yogyakarta: Aditya media.

Stringer, R. .(2002). *Leadership and organizational climate: The cloud chamber effect*. Upper Saddle River, NJ : prencet

Steers, R.M. and Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Book Company.

Sobur, Alex .(2003). "*Psikologi Umum*". Bandung: Pustaka Setia

Sugiyono, (1998). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta

Powers, Edward L. (2000). *Employee Loyalty in the New Millenium*. S.A.M. Advance Management Journal. Summer, Vol. 65 (3): 4-8.30

Wirawan, .(2007). *Budaya dan iklim organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat

PT. Cendana Tehnika Utama. (2000). "*Overview Company*".

<http://www.cendana2000.co.id/company-overview/>. (diakses 5 Febuari 2019)

Yusril Wafi, Achmad. (2019). *Mengenal Lebih dalam Apa Itu Revolusi Industri*

4.0. <https://www.kompasiana.com/wafiahmad/5dce6752d541df3e090b6772/>

[mengenal-lebih-dalam-apa-itu-revolusi-industri-4-0](https://www.kompasiana.com/wafiahmad/5dce6752d541df3e090b6772/mengenal-lebih-dalam-apa-itu-revolusi-industri-4-0).(diakses pada 9 Febuari 2019)

Lampiran

Reliabilitas variable iklim organisasi dan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	27	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	27	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.918	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1	152.33	176.308	.660	.914
x2	152.33	179.462	.532	.915

x3	152.37	180.396	.636	.915
x4	152.67	181.000	.424	.917
x5	152.78	180.949	.374	.917
x6	152.85	180.516	.373	.917
x7	152.74	169.430	.840	.911
x8	152.59	174.328	.761	.913
x9	152.41	174.481	.723	.913
x10	152.67	178.462	.573	.915
x11	152.52	180.875	.452	.916
x14	152.59	174.328	.761	.913
x15	152.81	179.926	.450	.916
x16	152.56	177.103	.640	.914
x17	152.52	184.182	.337	.917
x18	152.41	179.558	.546	.915
x20	152.67	181.077	.469	.916
x22	153.11	181.487	.367	.917
x23	153.22	179.256	.416	.917
x27	152.74	179.353	.475	.916
x29	152.74	175.892	.664	.914
x30	152.74	181.507	.506	.916
x32	152.70	177.909	.493	.916
x33	152.41	177.635	.603	.915
x35	152.74	171.738	.692	.913
x37	152.41	172.789	.815	.912
x38	152.67	170.154	.806	.911
x39	152.81	175.311	.571	.915
x40	152.44	168.410	.837	.911

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	27	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	27	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	35.74	17.507	.596	.770
y2	35.78	17.564	.604	.769
y3	36.22	19.026	.382	.795
y4	35.89	17.256	.623	.766

y5	36.00	19.000	.344	.801
y6	36.07	18.148	.480	.784
y8	35.78	18.641	.470	.785
y9	35.70	18.063	.644	.768
y10	35.74	19.276	.437	.789

Uji Normalitas

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	IklimOrganisasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Loyalitas

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.439 ^a	.193	.161	4.322

a. Predictors: (Constant), IklimOrganisasi

b. Dependent Variable: Loyalitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.569	1	111.569	5.971	.022 ^a
	Residual	467.097	25	18.684		
	Total	578.667	26			

a. Predictors: (Constant), IklimOrganisasi

b. Dependent Variable: Loyalitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.266	9.703		1.676	.106
	IklimOrganisasi	.151	.062	.439	2.444	.022

a. Dependent Variable: Loyalitas

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	36.32	43.10	39.89	2.072	27
Residual	-6.496	7.875	.000	4.239	27
Std. Predicted Value	-1.725	1.550	.000	1.000	27

Std. Residual	-1.503	1.822	.000	.981	27
---------------	--------	-------	------	------	----

a. Dependent Variable: Loyalitas

Uji regresi Sederhana

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Loyalitas * Iklim Organisasi	27	100.0%	0	.0%	27	100.0%

Report

Loyalitas

Iklim Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
133	30.0000	1	
134	30.0000	2	.00000
139	41.0000	1	
144	42.0000	2	4.24264
145	46.0000	1	
146	34.0000	1	
147	40.0000	1	
152	44.0000	1	

153	43.0000	1	
154	39.0000	1	
156	46.0000	1	
157	39.0000	1	
159	39.0000	1	
162	40.0000	1	
164	42.5000	2	2.12132
165	43.0000	1	
168	40.5000	2	3.53553
169	37.0000	1	
170	40.0000	1	
174	36.0000	1	
175	46.0000	1	
177	44.0000	1	
178	40.0000	1	
Total	39.8889	27	4.71767

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas * Iklim	Between Groups (Combined)	543.667	22	24.712	2.824	.162
	Linearity	111.569	1	111.569	12.751	.023
	Deviation from Linearity	432.097	21	20.576	2.352	.211
Organisasi	Within Groups	35.000	4	8.750		
Total		578.667	26			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Loyalitas * Iklim Organisasi	.439	.193	.969	.940

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	IklimOrganisasi ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Loyalitas

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.439 ^a	.193	.161	4.322

a. Predictors: (Constant), IklimOrganisasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.569	1	111.569	5.971	.022 ^a

Residual	467.097	25	18.684	
Total	578.667	26		

a. Predictors: (Constant), IklimOrganisasi

b. Dependent Variable: Loyalitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.266	9.703		1.676	.106
	IklimOrganisasi	.151	.062	.439	2.444	.022

a. Dependent Variable: Loyalitas

KUESIONER PENELITIAN

Bapak/Ibu yang saya hormati, mohon kiranya Bapak/ibu berkenan untuk mengisi kuesioner dibawah ini. Kuesioner ini disebarkan dalam rangka untuk memenuhi tugas akhir skripsi. Bapak/Ibu dipersilahkan untuk memilih jawaban yang dirasa paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu saat ini. Perlu diketahui bahwa tidak ada jawaban yang benar maupun salah pada setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner ini. Oleh karena itu Bapak/Ibu dimohon untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Perlu diketahui pula bahwa **kerahasiaan data diri Bapak/Ibu** dalam menjawab kuesioner ini akan **terjamin**. Kuesioner ini **tidak menyertakan** keterangan nama responden maupun nama instansi untuk diisi pada bagian identitas, sehingga **identitas diri dalam bentuk apapun tidak akan tersebar ke pihak yang tidak berwenang**. Kuesioner ini dibuat murni untuk kepentingan akademik, oleh karena itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu atas kerja samanya untuk mengisi kuesioner ini. Saya ucapkan terima kasih atas waktu dan kerja sama yang diberikan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner.

Peneliti

Mochammad Iqbal

PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang telah tersedia. Pilih jawaban yang dirasa paling sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu. Terdapat empat alternatif jawaban yang dapat Bapak/Ibu pilih:

SS : jika jawaban **Sangat Sesuai** dengan diri Bapak/Ibu

S : jika jawaban **Sesuai** dengan diri Bapak/Ibu

R : jika jawaban **Ragu-ragu**

TS : jika jawaban **Tidak Sesuai** dengan diri Bapak/Ibu

STS : jika jawaban **Sangat Tidak Sesuai** dengan diri Bapak/Ibu

Cara menjawab

NO.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya suka bekerja dibidang teknologi informatika		✓			

Untuk mengganti jawaban

NO.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
1	Saya suka bekerja di dunia teknologi informatika		✓	✓		

IDENTITAS

1. **Tanggal hari ini** :
2. **Masa kerja** : tahun
3. **Pend. Terakhir** :
4. **Jenis kelamin** : Laki-laki / Perempuan
(coret yang tidak perlu)

A. Skala Iklim Organisasi

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya terdorong untuk bisa membuat keputusan dalam situasi apapun					
2	Saya diberi tanggung jawab sesuai dengan pengalaman saya					
3	Saya diberi tanggung jawab yang jelas sesuai latar belakang pendidikan					
4	Saya bekerja sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab saya					
5	Saya diminta membuat laporan setiap selesai melaksanakan tindakan baik tertulis maupun lisan					
6	Saya tidak pernah dimintai <i>pertanggungjawaban atas tindakan saya</i> dalam menjalani pekerjaan					
7	Atasan saya memberi rekan kerja yang tepat dalam kantor					
8	Saya diberikan kesempatan untuk melakukan tindakan atau aktifitas yang sifatnya baru					

9	Saya dan teman sejawat mempunyai tanggung jawab tertentu dalam melaksanakan tugas						
10	Di tempat saya bekerja, setiap pegawai mempunyai uraian tugas yang jelas						
11	Saya bekerja berdasarkan visi dan misi perusahaan						
12	Saya merasa pekerjaan saya selama ini tidak sesuai dengan uraian tugas yang seharusnya						
13	Sering terjadi kesalahpahaman antar staf karena wewenang dan tanggung jawab yang kurang jelas						
14	Saya mendapatkan pengarahan tentang tugas saya dari kepala divisi						
15	Saya mendapat kejelasan mengenai peraturan dan kebijakan perusahaan						
16	Saya merasa tertantang dengan pekerjaan yang saya kerjakan.						
17	Saya mengetahui tingkat kompetensi diri saya dalam perusahaan						
18	Saya mengerti tentang etika dalam lingkungan kerja						
19	Sering terjadi saling lempar pekerjaan antar pegawai akibat ketidakjelasan uraian tugas						
20	Saya menerima umpan balik tentang pekerjaan secara berkala dari atasan						
21	Penghargaan yang diberikan tidak sesuai dengan kinerja saya						
22	Setelah saya menyelesaikan pekerjaan dengan baik saya mendapat pujian dari rekan kerja atau atasan						
23	Prestasi yang saya buat diberi penghargaan dari pihak perusahaan, baik dalam bentuk materi atau surat						

	penghargaan					
24	Pemberian penghargaan oleh pihak perusahaan sudah sesuai dengan kriteria penilaian					
25	Prestasi kerja yang saya dapatkan mempengaruhi intensif yang saya terima dari perusahaan					
26	Keberhasilan melaksanakan tugas yang berat atau sulit sering dipandang melaksanakan tugas yang biasa					
27	Di perusahaan, saya menggunakan <i>standard operating procedure (SOP)</i> untuk mengerjakan suatu tugas					
28	Atasan saya melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan kebijakan prosedur dan peraturan yang berlaku					
29	Semua tindakan atau aktifitas kerja di ruangan saya mempunyai standar atau instruksi kerja yang jelas					
30	Dalam membuat peraturan, SOP atau kebijakan apapun yang menyangkut aktifitas kerja kami ditentukan oleh pihak perusahaan					
31	Kinerja saya dinilai berdasarkan uraian tugas saya dan menggunakan kriteria penilaian yang baku					
32	Atasan saya mudah ditemui oleh semua bawahannya					
33	Sebagai anggota tim kami boleh berbeda pendapat dengan anggota lain					
34	Kebanyakan rapat-rapat yang kami lakukan dalam ruang yang berlangsung menegangkan					
35	Saya dan rekan-rekan lainnya diberikan kesempatan untuk					

	mengembangkan inovasi dan kreatifitas dalam melaksanakan pekerjaan						
36	Ide-ide baru untuk perbaikan pelayanan sering ditolak oleh atasan karena tidak pernah ada sebelumnya						
37	Anggota lainnya tanpa ragu memberi bantuan terhadap anggota yang sedang mengalami kesulitan dalam tugas						
38	Saya diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam menetapkan tujuan kerja saya dalam tim						
39	Saya dan rekan lainnya diberi kesempatan saling menilai kinerja antar anggota						
40	Saya merasa nyaman berada di lingkungan kerja Bersama rekan kerja saya						
Total							

B. Skala Loyalitas

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Perusahaan menganggap saya sebagai aset karyawan yang penting					
2	Perusahaan menganggap kinerja saya dapat meningkatkan produktifitas perusahaan					
3	Perusahaan cepat dan tanggap dalam merespon keresahan yang saya sampaikan					
4	Saya merasakan puas bekerja di perusahaan ini					
5	Saya telah banyak berkontribusi untuk tujuan perusahaan					
6	Saya akan merekomendasikan kepada teman agar bersedia bekerja di perusahaan tempat saya bekerja					
7	Saya bersedia bekerja lebih lama ketika perusahaan memberikan kontrak baru lagi.					
8	Perusahaan saya mempertahankan karyawan yang memiliki prestasi bagus					
9	Saya akan mempertahankan hubungan baik dengan perusahaan					
10	Perusahaan memberikan kesempatan saya untuk <i>mengembangkan potensi diri saya</i>					



SURAT KETERANGAN

Nomor: 04/SK-HRD/CTU/I/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Winda Agustin
 Jabatan : Kepala Personalia

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa S1 Prodi Manajemen, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang tersebut dibawah ini :

Nama : Mochammad Iqbal
 NPW/NIM : 12410082

Benar telah melaksanakan penelitian di kantor pusat PT Cendana Teknika Utama Malang dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul :

"Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Kinerja Karyawan di PT Cendana Teknika Utama"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 24 Mei 2019

PT. Cendana Teknika Utama

Winda Agustin
 Kepala Personalia