

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN
HOTEL BENTENG PEKANBARU**

ABSTRAK

INDAH MUSTIKA DEWI
pembimbing : Drs.Kasmiruddin.M.Si

Program Studi Administrasi Bisnis
Jurusan Ilmu Administrasi
Falkultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km.12,5
Simpang Baru Pekanbaru 28293
Telp/Fax. 0761-63277

This research was conducted at Hotel of Fortress Pekanbaru. This Research aim to to know the organizational climate influence to loyalitas work the employees of Hotel of Fortress Pekanbaru. Organizational Climate as independent variable (X) And loyalitas work as variable dependen (Y). this research take the responder amount as much 45 people.

In this research, data obtained use the koesioner with the scale pengukuran use the scale likert is later on processed and analysed to use the validity test, test the reliabilitas, analyse the statistic of like simple linear regression analysis, test the t, analyse the correlation and determinasi by using aid of application SPSS.

Result of this research is result of hypothesis test the t, t calculate (6,410)> tables of (2,017). This matter is menunjukan that organizational climate have an in with the loyalitas work the employees. Where value of coefficient of determinasi menunjukan that intensive variable give the contribution to variable loyalitas work equal to 48,9% while the rest of equal to 51,1% influenced by other;dissimilar variable which is not discussed in this research.

Keywords : Organizational climate, Loyalitas work , Organization chart

Pendahuluan

Karyawan merupakan tulang punggung perusahaan, Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran karyawan, karena karyawan bukan semata – mata menjadi objek dalam mencapai tujuan perusahaan tetapi juga sebagai obyek atau prilaku. Karyawan dapat juga perencana, pelaksana, pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan bergerak tanpa adanya karyawan, perusahaan tidak akan produktif apabila karyawan tidak kompeten atau memiliki prestasi kerja yang rendah. Seorang berkerja pada dasarnya untuk mencapai tujuan dan pemunhan kebutuhan karena manusia adalah makhluk yang fungsional dan bertanggung jawab, baik kepada dirinya pribadi, terhadap masyarakat, terhadap lingkungan dan juga terhadap Tuhan sang pencipta manusia, akan tetapi dalam meniti karir, seseorang harus mau dan rela melakukan berbagai jenis penyesuaian untuk menjadi anggota perusahaan. Dengan demikian karyawan harus bisa mengesampingkan kepentingan pribadinya untuk terpenuhi visi dan misi sebuah perusahaan.

Menurut Rasimin,1988 Loyalitas karyawan dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberi atau ditunjukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perlakuan yang baik . Sehingga kemauan kerja yang sama yang berarti kesediaan pengorbanan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemauan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri.Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan,

pengabdian ini akan selalu menyokong peran karyawan dalam perusahaan.

Iklim organisasi merupakan suatu keadaan yang ada didalam organisasi tersebut. Iklim organisasi yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupu tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya ditempat mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan prilaku karyawan. Kesulitan yang terkadang dihadapi oleh perusahaan dalam usaha menciptakan iklim organisasi yang memuaskan bagi karyawannya dan sekaligus produktif untuk perusahaan adalah meningkatkan keinginan karyawan untuk lebih berperan dalam proses pembuatan keputusan atau perumusan kebijakan. Tentunya, apabila perusahaan kesulitan untuk memenuhi kondisi seperti itu makatimbul pertanyaan dikalangan karyawan mengenai seberapa jauh mereka perlu loyal pada perusahaan.

Iklim organisasi positif akan memicu karyawan untuk mengutarakan ketidakpuasannya dan kepentingannya tanpa rasa takut karena karyawan memiliki keyakinan yang tinggi dan percaya pada keadilan keputusan dan tindakan manajerial, sehingga perusahaan dapat menangani ketidakpuasan dan kepentingan karyawan dengan cara positif. Iklim organisasi yang positif akan memunculkan perilaku – perilaku inovatif yang muncul dari pemikiran – pemikiran baru yang tidak terkekang dan mendapatkan dukungan dari perusahaan, dan para karyawan mempunyai persepsi yang positif terhadap keberfungsian organisasi. Berdasarkan latar belakang permasalahan seperti diatas, maka disini penulis melakukan penelitian terhadap sumber daya manusia yang ada dalam Hotel Benteng Pekanbaru yang nantinya akan penulis tuangkan dalam

karya ilmiah yang berjudul “**Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru**”.

perumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, peneliti ingin melihat permasalahan yang terjadi di Hotel Benteng Pekanbaru, dan permasalahan yang akan di bahas adalah **pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan**.

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui iklim organisasi pada hotel Benteng Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui loyalitas kerja karyawan pada hotel Benteng Pekanbaru
- c. Untuk melihat pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan

Kerangka Teori

Iklim Organisasi

Konsep iklim organisasi

Tujuan dari organisasi yang dapat tercapai bisa di lihat apabila lingkungan kerja dapat menunjang terhadap kinerja para anggotanya, lingkungan kerja termasuk aspek lingkungan social, baik formal maupun informal yang dirasakan oleh para anggota organisasi, dan lingkungan itu dapat mempengaruhi pekerjaannya. Suasana lingkungan kerja yang dirasakan oleh masing – masing individu dan sebuah organisasi sering disebut sebagai iklim organisasi. Lingkungan organisasi tempat individu bekerja memiliki pengertian secara fisik dan pengertian secara psikologik. Pengertian secara fisik suatu organisasi disebut dengan *Atmospheric Climate*, dan digunakan untuk menggambarkan halhal yang bersifat fisik seperti suhu dan tekanan

udara. Iklim organisasi terbentuk melalui hubungan antara tuntutan lingkungan, teknologi, stniktur, dan penampilan kerja. Konsep yang diajukan ini berusaha menunjukkan bagaimana tuntutan struktur dan teknologi yang menggambarkan iklim tertentu, dipengaruhi oleh harapan-harapan terhadap pekerjaan.

Iklim dipandang sebagai kepribadian organisasi sebagai mana yang dilihat para anggotanya, yang menyangkut sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku. dimana manager yang memberikan lebih banyak umpan balik, otonomi, dan identitas tugas pada bawahannya ternyata sangat membantu terciptanya iklim yang berorientasi pada prestasi, dan karyawan merasa lebih bertanggung jawab atas pencapaian sasaran kelompok dan organisasi. Bila manajemen menekankan pada standardisasi prosedur, peraturan dan spesialisasi keija, iklim yang dihasilkan ternyata tidak menjurus pada penerimaan tanggung jawab, kreativitas, atau perasaan mempunyai kesanggupan. Bukti-bukti yang ada menunjukkan bahwa makin tinggi tingkat sentralisasi, formalisasi, dan orientasi pada peraturan yang ada dalam struktur organisasi, lingkungan akan terasa makin kaku, tertutup dan penuh ancaman. Disisi lain, makin besar otonomi dan kebebasan menentukan tindakan sendiri yang diberikan pada karyawan serta makin banyak perhatian ditujukan terhadap para peketjanya, maka iklim kerja yang dirasakan karyawan akan makin terbuka, penuh kepercayaan, dan bertanggung jawab.

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi seperti yang dialami anggota-anggotanya, diasumsikan mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dalam nilai-nilai dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari

organisasi tersebut. karakteristik dari iklim ini secara nyata menggambarkan cara suatu organisasi memperlakukan anggota-anggotanya.

Adapun beberapa pengertian iklim organisasi menurut para ahli antara lain :

1. Iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka (**Newstrom & Davis 1996:21**)
2. Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi memengaruhi perilaku mereka dan dapat di lukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi (**Tagiuri & Litwin 2007**)
3. Iklim organisasi adalah persepsi anggota tentang lingkungan kerja organisasi (**Owens & Miskel 1987**)
4. Iklim organisasi menunjukkan pada gaya material yang mempengaruhi pandangan anggota mengenai nilai dan tujuan organisasi (**Scheider 1991**)
5. Iklim organisasi merupakan lingkungan yang dirasakan dan di anggap mengadakan interaksi dengan cara individu para pekerja yang menentukan perilaku mereka (**Lewin,1985**)
6. Iklim organisasi merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan dengan organisasi lain dan mempengaruhi perilaku orang – orang berbeda di dalam organisasi itu (**Jhon,2006**)
7. Iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang – orang yang hidup dan bekerja didalam lingkungan tersebut dan dapat mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka (**Timpe, 1992**)
8. Iklim organisasi adalah sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung

berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana mereka bekerja dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah segala sesuatu yang tidak menyangkut aspek social saja tetapi juga aspek fisik dalam organisasi. Iklim organisasi juga berkenan dengan persepsi anggota organisasi, baik secara individual maupun kelompok, tentang sifat – sifat dan karakteristik organisasi yang mencerminkan norma serta keyakinan dalam organisasi dan iklim organisasi merupakan keadaan mengenai karakteristik yang terjadi dilingkungan kerja yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung dan dapat mempengaruhi perilaku orang – orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut.

1. Dimensi iklim organisasi

Menurut Litwin dan Stringer : 1968

yang dikutip oleh **Toulson dan Smith (1994)** dalam jurnalnya . Iklim organisasi dijabarkan dan di ukur oleh lima dimensi yaitu:

- a. Tanggung jawab (responsibility) adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri tidak harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, ketika karyawan mendapat suatu pekerjaan, karyawan yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaan
- b. Identitas (identity) adalah perasaan memiliki (sense of blonging) terhadap perusahaan dan diterima dalam kelompok
- c. Kehangatan
Kehangatan (warmth) adalah perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh

persahabatan dan kelompok social yang informal

d. Dukungan

Dukungan (support) adalah hal – hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan sesame rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antar manejer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antar atasan dan bawahannya.

e. Konflik

Konflik (conflict) merupakan situasi terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antar bawahan dengan bawahan. Ditekankan pada kondisi dimana manajer dan para pekrja mau mendengarkan pendapat yang berbeda. Kedua belah pihak bersedia menempatkan masalah secara terbuka dan mencari solusinya dari pada menghindarinya.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi iklim organisasi

Faktor-faktor iklim organisasi itu sendiri berkaitan erat dengan persepsi yang dilakukan individu. Melalui persepsi individu yang akan diteliti (karyawan 45 atau pekerja), maka diketahui faktor-faktor iklim organisasi ditempat individu bekerja. faktor-faktor dalam iklim organisasi diketahui dan diukur melalui persepsi deskriptif individu terhadap faktor-faktor objektif organisasi yang dilakukan oleh individu, karyawan, pekerja dalam oganisasi tersebut.

Ada empat factor yang mempengaruhi iklim organisasi (**Richard 2001**):

1. Struktur organisasi

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

2. 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.

3. Ukuran (besarnya)

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

4. Kebijakan dan praktek kerja

Paramanajer 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.

4. Pengukuran Iklim Organisasi

Manurut Sumantri (2001:143), pengukuran iklim organisasi dalam beberapa hal sama dengan pengukuran kepribadian individu. Informasi tingkat pertama diperoleh dari suatu gambaran informal (*informal description*). Hal ini mencakup catatan seseorang mengenai aktifitas organisasi yang dilakukan dengan observasi terhadap rapat, dokumen-dokumen, surat menyurat, nota peringatan dan bahkan interpretasi yang didasarkan pada segala sesuatu seperti kotak telepon kantor yang selalu terkunci. Deskripsi ini memberi bahan untuk mengambil kesimpulan organisasi misalnya demokratis, otoriter, konservatif ataupun non komunikatif.

Selanjutnya tingkatan yang lain dari informasi, yaitu dengan melalui orang-orang dalam organisasi. apa yang mungkin diberikan orang-orang yang mungkin merasakan iklim, berbeda dalam hal bagaimana mereka menerima atau menolak peraturan-peraturan dan kaidah-kaidah dan bagaimana mereka memandang lingkungan sosial umumnya.

5. Pendekatan Iklim Organisasi

James dan Jones dalam Toulson dan Smith (1994:455) membagi iklim organisasi dalam tiga pendekatan, yaitu:

1. *Multiple measurement – organizational approach*

Pendekatan ini memandang bahwa iklim organisasi adalah serangkaian karakteristik deskriptif dari organisasi yang mempunyai tiga sifat, yaitu: relatif tetap selama periode tertentu, berbeda antara organisasi satu dengan organisasi lainnya, serta mempengaruhi perilaku orang yang berada dalam organisasi tersebut. Faktor-faktor utama yang mempengaruhi adalah ukuran, struktur, kompleksitas sistem, gaya kepemimpinan, dan arah tujuan organisasi.

2. *Perseptual measurement – organizational attribute approach*

Pendekatan ini juga memandang iklim organisasi sebagai atribut organisasi, tetapi pendekatan ini lebih menekankan penggunaan pengukuran persepsi daripada pengukuran secara obyektif seperti ukuran dan struktur organisasi.

3. *Perseptual measurement – individual approach*

Pendekatan ini memandang iklim sebagai serangkaian ringkasan atau persepsi global yang mencerminkan sebuah interaksi antara kejadian yang

nyata dalam organisasi dan persepsi terhadap kejadian tersebut. Pendekatan ini menekankan pada atribut organisasi yang nyata ke sebuah ringkasan dari persepsi individu. Dengan pendekatan ini, variabel intervensi yang disebabkan oleh kejadian-kejadian baik yang dialami oleh individu maupun organisasi dapat mempengaruhi perilaku individu-individu tersebut. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat berlaku sebagai variabel bebas maupun terikat.

Penciptaan iklim hubungan antar karyawan dalam hal keyakinan, kepercayaan dan keterbukaan merupakan pertimbangan mendasar yang akan memberikan hasil terhadap perusahaan itu sendiri. Iklim organisasi seperti itu dianggap sejalan dengan produktifitas kinerja yang tinggi dan implementasi strategi organisasi yang efektif. Jika iklim organisasi merupakan iklim terbuka dan memicu karyawan mengutarakan ketidakpuasan dan kepentingannya tanpa rasa takut akan adanya pembalasan, maka ketidakpuasan dan perhatian seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif. Iklim keterbukaan tercipta bila karyawan memiliki keyakinan yang tinggi dan percaya pada keadilan keputusan dan tindakan manajerial. Menciptakan iklim keterbukaan, keyakinan dan kepercayaan amat tergantung pada nilai dan tujuan manajerial. Iklim ini kelihatannya menuntut kesungguhan manajemen puncak untuk memperlakukan karyawan secara wajar serta adanya tujuan organisasi yang memenuhi dan mengintegrasikan kebutuhan dan tujuan karyawan serta organisasi.

Iklim organisasi juga dapat dijelaskan melalui kombinasi antara nilai dan tujuan manajemen puncak, kebijakan mendasar tertentu dan juga implementasi dan pelaksanaan kebijakan-kebijakan tersebut. Apabila manajemen puncak sebuah organisasi tidak memiliki integritas dan

tidak dapat dipercaya serta tidak peduli terhadap karyawan, maka sikap seperti itu bakal berdampak terhadap seluruh organisasi. Sebaliknya, jika manajemen puncak menunjukkan komitmennya terhadap hubungan manusiawi yang baik dan mendukung berbagai fungsi dan program perusahaan serta kebijakan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia, maka kemungkinan iklim tersebut dapat tercipta dan dipertahankan

Loyalitas kerja

Konsep loyalitas kerja

Menurut (Rasimin,1988) Secara umum loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan, pengabdian, dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik Hal ini selaras dengan pernyataan yang dikemukakan oleh kamus besar Indonesia (1990) yang menyatakan bahwa loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan.

Menurut Saydam,2000 Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan menanti, melaksanakan dan mengamalkan suatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab, tekad serta kesanggupan yang harus dibuktikan dalam sikap dan tingkah laku sehari – hari serta dalam perbuatan melaksanakan tugas

Hall melihat loyalitas sebagai proses yang menjadikan tujuan organisasi dan tujuan individu yang berkembang menyatu dan selaras. Salancik lebih melihat loyalitas sebagai keadaan yang membuat individu menjadi terkait oleh aktivitas- aktivitasnya. Akibat terkait itu di lakukan karyawan, dan merupakan proses psikologis terciptanya loyalitas kerja dalam perusahaan, antara lain:

- a. Dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota perusahaan,

kekuatan aspek ini sangat dipengaruhi oleh keadaan individu, baik kebutuhan, tujuan maupun kecocokan individu dalam perusahaan.

- b. Keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin bagi perusahaan. Kesamaan persepsi antara perusahaan dan karyawan dan yang didukung oleh kesamaan tujuan dalam perusahaan mewujudkan keinginan yang kuat untuk berusaha maksimal, karena dengan pribadi juga perusahaan akan terwujud.
- c. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan yang penuh atas nilai – nilai perusahaan. Kepastian kepercayaan yang diberikan karyawan tercipta dari operasional dari perusahaan yang tidak lepas dari kepercayaan perusahaan terhadap karyawan itu sendiri untuk pelaksanaan pekerjaannya.

1. Aspek-aspek Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja tidak terbentuk begitu saja dalam perusahaan, tetapi ada aspek-aspek yang terdapat didalamnya yang mewujudkan loyalitas kerja. Masing-masing aspek merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berkaitan dengan karyawan maupun perusahaan. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada individu dikemukakan oleh Siswanto (Agora,2013), 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 bekerjasama. 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.

Ada beberapa cara yang ditempuh untuk meningkatkan loyalitas (Anaroga,2002) yaitu:

- a. Hubungan yang erat antar karyawan.
- b. Saling keterbukaan dalam hubungan kerja
- c. Saling pengertian antar pimpinan dengan karyawan
- d. Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja.
- e. Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan
- f. Rekreasi bersama seluruh anggota perusahaan.

2. Faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja

Loyalitas kerja akan tercipta jika karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dalam pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Factor – factor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah adanya fasilitas – fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

Selanjutnya, Streers dan Porter 1983 bahwa timbulnya loyalitas kerja di pengaruhi oleh:

- a. Karakteristik pribadi, merupakan factor yang menyangkut karyawan itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan prestasi yang dimiliki, ras dan sifat kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, menyangkut pada seluk beluk perusahaan yang dilakukan meliputi tantangan kerja, job steers, kesempatan untuk berinteraksi social, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas, penyesuaian diri

termasuk dalam proses interaksi social, dimana seorang karyawan dituntun untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja berada meliputi semua element pendukung perusahaan, terutama dengan sumber daya manusia.

- c. Karakteristik desain perusahaan, menyangkut pada interent perusahaan itu yang dapat di lihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam mengambil keputusan, paling tidak telah mengajukan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan. Ketergantungan fungsional maupun fungsi control perusahaan.
- d. Pengalaman yang diperoleh dari perusahaan, yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam persahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya keputusan pribadi yang di penuhi oleh perusahaan.

Berdasarkan faktor – faktor yang telah di ungkap diatas dapat di lihat bahwa masing – masing faktor mempunyai dampak tersendiri bagi kelangsungan hidup perusahaan, sehingga tautan loyalitas yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi apabila karyawan mempunyai karakteristik seperti yang di harapkan dan perusahaan sendiri telah mampu memenuhi harapan – harapan karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa factor yang mempengaruhi loyalitas tersebut meliputi: adanya fasilitas – fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja upah yang di terima, karakteristik pribadi individu atau karyawan, karakteristik pekerjaan, karakteristik disain perusahaan dan pengalaman yang di peroleh sela ma karyawan menekuni pekerjaan itu.

3. Cara meningkatkan loyalitas kerja

Anoraga dan Widiyanti 1993 mengemukakan ada beberapa cara yang di tempuh untuk meningkatkan loyalitas kerja, yaitu:

- a. Hubungan yang erat antar karyawan
- b. Saling keterbukaan dalam hubungan kerja
- c. Saling pengertian antar pemimpin dan karyawan
- d. Memperlakukan karyawan tidak sebagai buruh, tetapi sebagai rekan kerja
- e. Pimpinan berusaha menyelami pribadi karyawan secara kekeluargaan
- f. Rekeasi bersama seluruh anggota perusahaan

Perhatian terhadap karir individual dalam perencanaan karir yang telah ditetapkan, penilaian prestasi kerja yang baik, tertib dan benar serta memberikan upah akan dapat meningkatkan loyalitas kerja pada perusahaan dimana mereka bekerja. Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja yang tinggi pada perusahaan dilakukan dengan jalan mengambil perhatian, memuji kemajuan, pemindahan, kenaikan upah, promosi jabatan, pemberitahuan kepada karyawan tentang apa yang terjadi pada perusahaan, membiarkan mengerti bagaimana bekerja dengan baik serta mau mendengarkan keluhan para karyawan.

Cara meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan adalah sesuatu yang sangat penting, karena dengan adanya rasa loyalitas yang tinggi, maka efektivitas dan efisiensi pencapaian perusahaan akan berhasil dengan baik. Loyalitas kerja tercipta apabila karyawan merasa tercukupi dalam memenuhi hidup dari hasil pekerjaannya, sehingga mereka betah bekerja dalam suatu perusahaan. Factor yang mempengaruhi loyalitas kerja karyawan adalah adanya fasilitas – fasilitas kerja, tunjangan

kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan.

A. Pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas kerja

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-keinginan, kebutuhan-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) Terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan psikologik 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.

Iklim organisasi yang baik bagi individu adalah iklim yang dirasa bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan 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.

Metode Penelitian
Lokasi Penelitian

Sebelum melihat bagaimana Pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada Hotel Benteng Pekanbaru, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap kuesioner yang diberikan. Tujuan pengujian validitas dan reliabilitas kuesioner adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang valid.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka alat ukur yang digunakan dinyatakan valid dan sebaliknya, jika r hitung $< r$ tabel maka alat ukur yang digunakan tidak valid. Diketahui untuk nilai dalam penelitian ini adalah sebesar 0,294. Diketahui nilai r hitung seluruh item pernyataan variabel $\geq 0,294$. Artinya adalah seluruh item pernyataan dinyatakan valid.

- Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka item-item pertanyaandinyatakan valid
- Jika r hitung $< r$ tabel, maka item-item pertanyaandinyatakan tidak valid.

Nilai r hitung dalam uji ini adalah pada kolom **Item – Total Statistics (Corrected Item – Total Correlation)**. Sedangkan nilai r table dapat dilihat pada tabel r dengan persamaan $45-2 = 43=0,294$

Tabel 3.18

Hasil Uji Validitas dengan 45 Responden

Item Pernyataan (Iklim)	Corrected Item Total Correlati	r Tabel	Keterang an
-------------------------	--------------------------------	---------	-------------

Organisasi	on		
P1	0,526	0,294	Valid
P2	0,736	0,294	Valid
P3	0,816	0,294	Valid
P4	0,829	0,294	Valid
P5	0,782	0,294	Valid
P6	0,465	0,294	Valid
P7	0,529	0,294	Valid
P8	0,353	0,294	Valid
P9	0,334	0,294	Valid
P10	0,414	0,294	Valid
Item Pernyataan (loyalitas kerja)	Corrected Item Total Correlati on	r Tabel	Keterang an
P1	0,757	0,294	Valid
P2	0,412	0,294	Valid
P3	0,417	0,294	Valid
P4	0,663	0,294	Valid
P5	0,760	0,294	Valid
P6	0,747	0,294	Valid
P7	0,522	0,294	Valid
P8	0,520	0,294	Valid
P9	0,574	0,294	Valid

P10	0,469	0,29 4	Valid
P11	0,599	0,29 4	Valid
P12	0,495	0,29 4	Valid

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2015

2. UJI RELIABILITAS

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka nilai nya kurang baik. Artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan tidak reliable. Nilai reliabilitas dalam uji ini adalah pada kolom **Reliability Statistics (Cronbach's Alpha)**.

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada Hotel Benteng Pekanbaru digunakan uji seperti berikut.

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mencari koefisien korelasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini digunakan regresi sederhana, sedangkan hipotesis dibuktikan dengan menggunakan perhitungan secara sistematis. Dari data yang diperoleh melalui spss, persamaan linier sederhana berikut.

Dari hasil regresi linier sederhana dapat dibidang konstanta (a) sebesar 10,343 dan koefisien variabel iklim organisasi sebesar 0,846. Dengan demikian dapat ditentukan persamaan regresinya adalah:

Dari persamaan regresi diatas, maka interpretasi dari masing – masing koefisien variabel adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 10,343. Artinya adalah apabila iklim organisasi

diasumsikan nol (0), maka loyalitas karyawan bernilai 10,343.

- Nilai koefisien regresi variabel iklim organisasi sebesar 0,846. Artinya bahwa setiap peningkatan iklim organisasi sebesar 1 satuan maka akan meningkat loyalitas karyawan sebesar 0,846.

b. Koefisien Determinasi (r^2)

Uji ini dilakukan untuk melihat seberapa besar presentase iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan pada Hotel Benteng Pekanbaru.

Pengukurannya adalah dengan menghitung angka koefisien determinasi (r^2).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.699 ^a	.489	.477	6.8

a. Predictors: (Constant), klimOrganisasi1

b. Dependent Variable: loyalitaskerjakaryawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh nilai r^2 sebesar 0,489 atau 48,9%. Artinya 48,9% variabel loyalitas kerja karyawan pada Hotel Benteng Pekanbaru. Dan sisanya 51,1% dipengaruhi oleh factor – factor lain.

c. Uji Signifikansi Individu (uji t)

Uji t ini merupakan pengujian secara persial hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen dengan level signifikan 5% dengan persamaan berikut ini:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Std. Error
		B	Std. Error	B
1	(Constant)	10.343	4.726	
	klimOrganisasi1	.846	.132	

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	10.343	4.726	
	IklimOrganisasi1	.846	.132	.699

a. Dependent Variable: loyalitas

Diketahui nilai t table pada taraf signifikansi 5 % (2-tailed) dengan Persamaan berikut:

$$\begin{aligned}
 t_{tabel} &= 45-1-1: 0,05/ 2 \\
 &= 43 : 0,025 \\
 &= 2,017
 \end{aligned}$$

keterangan: n : jumlah
k : jumlah variabel bebas
l : konstan

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas (iklim organisasi) dengan variabel terikat (H_0 ditolak, H_a diterima).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas (iklim organisasi) dengan variabel terikat (H_0 diterima, H_a ditolak).

Dengan demikian diketahui $t_{hitung} (6,410) > t_{tabel} (2,017)$ dan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya variable IKLIM berpengaruh signifikan terhadap LOYALITAS.

Dari analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan iklim organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan pada Hotel Benteng Pekanbaru.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dirumuskan kesimpulan peneliti sebagai berikut:

1. Iklim organisasi Hotel Benteng Pekanbaru sudah baik karena sudah dapat menciptakan perasaan tanggungjawab, perasaan support,

perasaan konflik, perasaan identitas, namun masih adanya rasa kehangatan yang kurang terjaga di dalam perusahaan, terlihat dari kurangnya suasana persahabatan dalam kerja dan kurangnya hubungan baik antar rekan kerja.

2. Secara keseluruhan Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru dilihat dari taat pada peraturan perusahaan, bertanggungjawab dalam bekerja, rasa memiliki kepada perusahaan, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan sudah baik, namun masih kurangnya kemauan untuk bekerja terlihat dari kurangnya kerjasama antar karyawan dan tidak adanya semangat tim dalam bekerja.
3. Setelah dilakukan pengujian regresi linier diketahui bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan Hotel Benteng Pekanbaru. Yang terlihat dari semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi loyalitas yang diberikan karyawan kepada Hotel Benteng. Yang mana dapat diketahui nilai $t_{hitung} (6,410) > t_{tabel} (2,017)$ dan $Sig. (0,000) < 0,05$. Artinya variable IKLIM berpengaruh signifikan terhadap LOYALITAS.

1.1 SARAN

Dari kesimpulan diatas, maka selanjutnya diajukan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat dan diajukan sebagai bahan acuan bagi Hotel Benteng Pekanbaru dalam meningkatkan kelayalitan karyawan. Adapun saran – saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Setelah dilakukan penelitian ini, dapat kita ketahui bahwa iklim organisasi yang kurang baik pada Hotel Benteng diharapkan dapat meningkatkan iklim

- organisasi kepada karyawannya terutama pada kehangatan karyawan.
2. Loyalitas kerja karyawan Hotel Benteng Pekanbaru masih tergolong sedang terutama pada kemauan untuk bekerja, untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan perlu dilakukan suatu yang dapat memicu loyalitas kerja karyawan meningkat secara maksimal, jika loyalitas kerja karyawan meningkat maka akan memberikan banyak keuntungan bagi Hotel Benteng sendiri.
 3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan Hotel Benteng Pekanbaru mempunyai nilai thitung (6,410) > t tabel (2,017) dan Sig.(0,000) < 0,05. Artinya variable IKLIM berpengaruh terhadap LOYALITAS.. Untuk kedepannya sebaiknya Hotel Benteng Pekanbaru harus lebih meningkatkan iklim organisasi sehingga dengan meningkatnya iklim organisasi yang ada pada hotel benteng maka akan dapat memicu loyalitas kerja karyawan yang tinggi.

Daftar Pustaka

- Amriany dkk. (2004). Iklim Organisasi yang Konduktif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja. *Jurnal Indonesia Psikologi Anima*. Hal. 179-193
- Maz Bow. 2009. Loyalitas Kerja. <http://www.masbow.com/2009/11/loyalita-kerja.html>
- Murni, S.(2008). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengetahuan Manajemen, Terhadap Kinerja Kepala Sekolah:Studi Kasus Pada SMP Negeri Jakarta. Hasil Penelitian. Fakultas Pasca Sarjana Universitas Negeri Jakarta. Dalam Google
- Rahmawati, Dyah dan Utami, RB. (2007). Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Karanganyar. <http://www.skripsistikes.wordpress.com>
- Siagian, S. P.(2004). Teori Pengembangan Organisasi. Jakarta:Bumi Aksara
- Sopiah. M. M. (2008). Prilaku Organisasional. Yogyakarta:Penerbit Andi
- Sugiyono, (1998). Metode Penelitian Administrasi. Bandung:Penerbit Alfabeta
- Saydem, Gouzali, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia : Suatu Pendekatan
- Mangkunegara, A. P. (2005). Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung: PT. Refika Aditama
- Hasibuan, M.S.P. (2001). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Handoko, T. H. (2001). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :BPFE
- Davis and Newstrom. 1985. Prilaku Dalam Organisasi. Jakarta. Erlangga
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE
- Kusumo, B.C.S. (2006). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dan Kepuasan Imbalan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Karyawan*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

