

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. FAHMI CIPTA ABADI

Tia Nurramdiani¹, Faizal Mulia Z², Dicky Jhoansyah³

Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Email: Tia003@ummi.ac.id¹, faizal_88@ummi.ac.id², dicky.jhoansyah@ummi.ac.id³

Intisari

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fahmi cipta abadi. Variabel dalam penelitian ini ialah iklim organisasi (X) sebagai variabel bebas dan loyalitas karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Fahmi cipta abadi dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang menggunakan teknik sampling jenuh. Dan teknik pengambilan data menggunakan kuisisioner. Teknik analisis datanya ialah uji validitas, uji reliabilitas, teknik analisis koefisien korelasi, regresi linear berganda dan pengujian hipotesis secara simultan (uji F) serta uji t. hasil data koefisien korelasi menunjukkan adanya pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan sebesar 29,0 %. Dengan epsilon sebesar 71,0 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Loyalitas Karyawan

Abstract

The aim of this research to know how the influence of organizational climate on employee loyalty at PT. Fahmi cipta abadi. Variable in this research is organizational climate (X) as independent variable and employee loyalty (Y) as dependent variable. The method used is a quantitative method and data analysis method used descriptive and associative method. The population in this research is employee at PT. Fahmi cipta abadi with a sample size of 30 people used saturated sampling technique. And data collection techniques used questionnaire. Data analysis technique is validity test, reliability test, correlation coefficient analysis techniques, multiple linear regression, and hypothesis testing simultaneously (F test) and t test. The result of the coefficient of determination indicate the influence of organizational climate on employee loyalty of %.with epsilon of % influenced by other variabls not examined in this research.

Keywords: *Organizational Climate, Employee Loyalty*

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin terasa dikalangan para pebisnis atau pengusaha dalam berbagai bidang usaha, seperti industri pariwisata, kesehatan, otomotif, manufacturing dan lain-lain. Menteri perindustrian menyampaikan bahwa salah satu sektor yang berperan besar dalam memberikan pendapatan negara adalah ekspor industri otomotif. Industri otomotif merupakan satu dari lima sektor manufactur yang mendapat prioritas pengembangan, terutama dalam kesiapan memasuki era industri 4.0. capaian ekspor kendaraan roda dua menunjukkan tren positif pada tahun 2019 jumlah ekspor kendaraan Completely Build Up (CBU) tercatat 332 ribu unit atau naik 25,5% dari tahun sebelumnya selain itu ekspor kendaraan Completely Knock Down (CKD) sebanyak 511 ribu set atau naik 52,5% dibanding tahun 2018.

Perkembangan global ini membuat perusahaan berlomba-lomba memunculkan berbagai keunggulan baik dari segi mutu, pelayanan konsumen serta keunggulan dalam

inovasi proses dan produk untuk menarik konsumen yang memiliki kebutuhan berbeda-beda. Sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karena sumber daya manusia menjadi penggerak setiap kegiatan perusahaan serta mampu menciptakan inovasi untuk menghadapi berbagai persaingan yang ada. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberdayakan dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan.

Langkah yang perlu diambil oleh perusahaan salah satunya adalah dengan meningkatkan loyalitas yang dimiliki karyawan dalam menghadapi berbagai persaingan tersebut. Loyalitas merupakan pondasi perusahaan dalam mempertahankan karyawannya, loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan seseorang terhadap perusahaannya. Jika loyalitas karyawan tinggi maka ia akan merasa memiliki kesadaran akan kewajiban untuk menggunakan semua fasilitas dengan baik serta memaksimalkan kemampuan yang dimilikinya untuk mendorong perusahaan mencapai tujuannya. Selain itu juga dapat dilihat bagaimana karyawan selalu menaati peraturan yang telah ditentukan perusahaan serta mendukung setiap program kerja dan mengerjakan tugasnya dengan maksimal. Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki loyalitas dan dedikasi tinggi terhadap kinerja dan perusahaannya, loyalitas yang tinggi dapat menentukan maju mundurnya perusahaan dimasa yang akan datang.

Selain perlunya meningkatkan loyalitas yang dimiliki karyawan, perusahaan juga perlu menciptakan iklim yang kondusif di dalam pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan. Iklim organisasi merupakan hal yang tak bisa terpisahkan dari sebuah organisasi. Iklim organisasi ialah kondisi yang diterima oleh individu didalam lingkungan perusahaan dan dapat menentukan kepribadian karyawan dalam mengambil sikap. Dengan menciptakan Iklim yang baik, maka akan meningkatkan kepercayaan, tanggung jawab dalam bekerja serta dapat memberikan motivasi karyawan untuk bertahan dan setia kepada perusahaan.

PT. Fahmi cipta abadi merupakan sebuah perusahaan yang memperhatikan iklim perusahaan untuk meningkatkan loyalitas yang dimiliki karyawannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis ingin mengukur sejauh mana pengaruh iklim organisasi dalam suatu perusahaan terhadap loyalitas karyawan. dengan demikian penulis mengambil judul **“Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Fahmi Cipta Abadi”**.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Iklim organisasi

Menurut Davis dalam Susrini, Muis, & Wahda, (2019) Iklim organisasi adalah lingkungan manusia di mana ia melakukan pekerjaannya. Iklim organisasi tidak dapat dilihat atau disentuh, seperti udara dalam suatu ruangan yang mengitari dan memepengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi.

Menurut Owens dalam Sofyanty, (2019) mengemukakan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi para anggota individu terhadap berbagai macam aspek lingkungan yang ada dalam organisasi. Berbeda dengan pendapat Usman mengatakan iklim organisasi dapat bersifat tampak atau fisik seperti: ruang kerja yang menyenangkan, penerangan yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, dan sebagainya. Iklim organisasi dapat pula bersifat tidak tampak mata atau emosional, seperti: rasa aman dalam bekerja, jaminan sosial yang memadai, dll.

Adapun pendapat Robert Stringer dalam (Hermanto, n.d.) untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yaitu : 1) Struktur (Structure) mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi, 2) Standar-Standar (Standards) untuk mengukur dan meningkatkan kinerja serta derajat yang dimiliki oleh anggota organisasi, 3) Tanggung Jawab (Responsibility) menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong

untuk memecahkan problemnya sendiri, 4) Penghargaan (Recognition). mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik, 5) Dukungan (Support). yaitu perasaan percaya dan saling mendukung yang diantara anggota organisasi, 6) Komitmen (Commitment). mengindikasikan perasaan bangga anggota dan derajat kelayakan terhadap organisasinya.

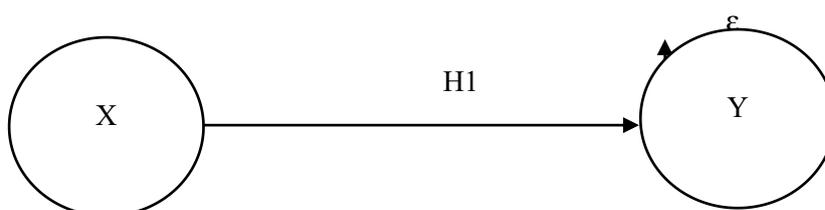
Loyalitas Karyawan

Menurut Flippo dalam Rohimah, (2018) loyalitas merupakan tekad dan kesanggupan untuk menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Berbeda dengan pendapat Sudimin dalam (Sutarya, n.d.) mengungkapkan bahwa loyalitas ialah 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.

Adapun indikator loyalitas karyawan menurut Onsardi, (2018) adalah, 1) mentaati peraturan, 2) kesanggupan dalam melaksanakan tugas, 3) kemauan untuk bekerjasama, 4) rasa memiliki, 5) sikap kerja

Dalam penelitian ini iklim organisasi (X) sebagai variabel bebas yang merupakan persepsi individu terhadap apa yang mereka alami dalam lingkungan organisasi dan dapat mempengaruhi perilakunya dalam organisasi atau perusahaan. Sedangkan loyalitas karyawan (Y) dijadikan sebagai variabel terikat yang merupakan sikap setia individu terhadap perusahaannya tempat ia bekerja dengan mengoptimalkan pekerjaannya untuk memudahkan perusahaan mencapai tujuan. Penelitian sebelumnya oleh Anwar, (2017) menunjukkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. karena semakin baik iklim organisasi yang didalamnya terdapat nilai dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan secara langsung atau tidak langsung yang dapat berpengaruh pada karyawannya seperti motivasi, komunikasi, pengambilan keputusan serta pengendalian akan meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja. Maka penulis menduga adanya pengaruh positif iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hipotesis diatas, maka dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut :



Gambar 1 Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Fahmi cipta abadi. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel penelitian yaitu iklim organisasi (variabel X) dan loyalitas karyawan (variabel Y). pada penelitian ini iklim organisasi dijadikan variabel bebas (*independent variable*) dan loyalitas karyawan dijadikan sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Fahmi cipta abadi dengan jumlah sampel sebanyak 30 karyawan atau responden. selanjutnya penulis menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner dengan skala pengukuran menggunakan skala likert dengan tingkat jawaban : 1=sangat tidak setuju, 2= tidak setuju,

3=cukup setuju, 4=setuju, 5=sangat setuju. Teknik analisis data yang digunakan ialah uji validitas, uji reliabilitas, teknik analisis keofisien korelasi, regresi linear berganda dan pengujian hiptesis secara simultan (uji F) serta uji t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuisiонер penelitian. Menurut Sugiyono, (2017) cara mengukur valid tidaknya masing-masing pertanyaan dengan total skor apabila titik signifikan $r \geq 0,3$. Maka telah didapat hasil data dari kuisiонер yang dihitung menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23 seperti yang dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas X dan Y

Variabel	R ^{hitung}	R ^{tabel}	Sig.	Hasil
Y.1	0.836	0.374	0.000	Valid
Y.2	0.915	0.374	0.000	Valid
Y.3	0.863	0.374	0.000	Valid
Y.4	0.807	0.374	0.000	Valid
Y.5	0.859	0.374	0.000	Valid
X.1	0.512	0.374	0.000	Valid
X.2	0.512	0.374	0.000	Valid
X.3	0.439	0.374	0.000	Valid
X.4	0.516	0.374	0.000	Valid
X.5	0.573	0.374	0.000	Valid
X.6	0.592	0.374	0.000	Valid
X.7	0.567	0.374	0.000	Valid
X.8	0.487	0.374	0.000	Valid

Sumber : Data diolah penulis, 2020

Berdasarkan hasil data tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai korelasi antara skor item variabel iklim organisasi (X) dan loyalitas karyawan (Y) memiliki skor r-hitung diatas 0,3. Maka seluruh instumen variabel iklim organisasi (X) dan loyalitas karyawan (Y) dinyatakan valid.

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas X dan Y

Reliability Statistics X		Reliability Statistics Y	
Cronbach's Alpha	N of Items	Cronbach's Alpha	N of Items
.626	8	.906	5

Sumber : Data diolah penulis, 2020

Berdasarkan hasil data diatas, dapat dilihat masing-masing skor t hitung diatas 0,6. Hasil variabel X yaitu iklim organisasi $0.626 > 0,6$ dan hasil variabel Y loyalitas karyawan yaitu $0.906 > 0,6$. Maka variabel-variabel yang digunakan adalah reliabel dan dapat digunakan untuk mengukur data.

Tabel 1.3 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.889	3.628		.521	.607
	Iklim	.455	.134	.538	3.381	.002
	Organisasi					

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data diolah penulis, 2020

Dari hasil data diatas, maka dihasilkan nilai konstanta sebesar 1.889 dan nilai variabel iklim organisasi (X) sebesar 0.455. Maka persamaan dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1889 + 0.455 X$$

1. Persamaan diatas menjelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 1.889 yang berarti nilai konsisten variabel Y sebesar 1.889
2. Koefisien regresi X sebesar 0.455 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai X maka partisipasi bertambah sebesar 0.455 koefisien regresi bernilai positif. Dikatakan bahwa iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan berpengaruh positif

Tabel 1.4 Hasil Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.538 ^a	.290	.264	3.46345

a. Predictors: (Constant), iklim organisasi

Sumber : Data diolah penulis, 2020

Berdasarkan hasil tabel diatas, diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0.538 serta diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0.290 atau dalam persentase sebesar 29,0%. Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 29,0%. Sedangkan sebesar 71,0% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Tabel 1.5 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.092	1	137.092	11.429	.002 ^b
	Residual	335.874	28	11.996		
	Total	472.967	29			

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan

b. Predictors: (Constant), iklim organisasi

Sumber : Data diolah penulis, 2020

Dari data diatas, diketahui hasil F_{hitung} variabel X1 terhadap Y sebesar 11,429. Dan nilai regresi memiliki tingkat signifikan $0,002 < 0,05$. Artinya dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar $11,429 > 3,35$ maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 1.6 Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	.521	.607
Iklm organisasi	3.381	.002

Sumber : Data diolah penulis, 2020

Dari hasil tabel diatas, didapat nilai signifikansi (sig) variabel iklim organisasi (X1) terhadap loyalitas karyawan (Y) memiliki nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ artinya H_1 diterima dan H_0 ditolak. Selain itu dari tabel diatas didapat nilai t_{hitung} iklim organisasi sebesar 3.381 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1.70113. Berarti nilai t_{hitung} $3.381 > 1.70113$. Artinya iklim organisasi (X1) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah penulis lakukan, maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fahmi cipta abadi. hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian secara simultan (uji F) dan pengujian-pengujian lainnya. Terdapat berbagai faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada sebuah perusahaan salah satunya ialah dengan menciptakan dan menjaga iklim organisasi yang baik demi menunjang karyawan bekerja dengan nyaman dan mengoptimalkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Seperti pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi, (2016) menjelaskan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan meningkatkan iklim organisasi pada perusahaan maka akan mendorong loyalitas karyawan yang tinggi.

Maka dengan demikian, melihat dari hasil pembahasan diatas iklim organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fahmi cipta abadi dapat diterima dan telah teruji keabsahannya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya pengaruh iklim organisasi (X) terhadap loyalitas karyawan (Y) sebesar 29,0% . artinya semakin baik iklim yang diciptakan oleh sebuah perusahaan atau organisasi maka akan meningkatkan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan. Dengan hal tersebut, maka perusahaan akan lebih mudah mencapai tujuan serta mendorong perusahaan untuk lebih maju di masa yang akan datang.

Selain itu, perusahaan harus mampu menciptakan dan menjaga iklim organisasi agar karyawan mau bertahan pada perusahaan dan bekerja secara optimal dengan penuh tanggung jawab. Indikator-indikator pada pembahassan diatas dapat dijadikan acuan perusahaan dalam mengambil langkah untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, K. (2017). *Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya kepemimpinan Situasional terhadap Loyalitas Karyawan PT. Karya Makmur Bahagia (KMB) Kalimantan Tengah*. 1–22.
- Dewi, I. M. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan hotel benteng pekanbaru. *JOM FISIP*, 3(1), 1–15.
- Hermanto, H. (n.d.). *Iklim Organisasi dan Kinerja Pegawai*. 1–10.
- Onsardi. (2018). Loyalitas Karyawan pada Universitas Swasta di Kota Bengkulu. *Journal of Economic Business and Accounting*, 2(1), 1–13.

- Rohimah, S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 1(10), 101–112.
- Sofyanty, D. (2019). Kinerja Karyawan PT Bank DKI di Tinjau dari Aspek Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi Komputer*, 4(2), 265–272.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (A. Nuryanto, ed.). Bandung: ALFABETA.
- Susrini, R., Muis, M., & Wahda. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi dalam Mendorong Perilaku Inovatif melalui Kreatifitas (Studi Kasus pada PT. Telkom (Persero) Tbk. Witel Makassar). *Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(1), 95–105.
- Sutarya. (n.d.). *Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Pelita Cengkareng Paper*. 73–84.