

## BAB IV

### PERSIAPAN PENELITIAN, PELAKSANAAN, ANALISA DATA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. ORIENTASIKANCAH DAN PERSIAPAN PENELITIAN

##### 1, Orientasi Kancan Penelitian

PT SAMAFITRO (Sarana Inforinasi Grafika Metropolitan) adalah sebuah perusahaan pelayanan sarana peralatan kantor dengan produk unggulan mesin fotocopy merek Canon, yang merupakan salah satu perusahaan milik Asaba Group. Dibawah pimpinan Bapak Boedyharto Angsono, saat ini Asaba Group memiliki 11 anak perusahaan. Asaba Group tidak hanya menjual produk peralatan kantor, tetapi juga melakukan diversifikasi usaha disektor makanan, tekstil, kimia maupun properti. Agar lebih jelas, daftar perusahaan milik Asaba Group dan produk yang dibasilkannya dapat dilihat pada tabel 3 dibawah ini:

Tabel Daftar Perusahaan Milik Asaba Group

No	Nama Perusahaan	Produk
1	PT ASABA	Uchida Yoko, Max, Sokia, dll
2	PT TRITANU	Office Maschines, weighing scale
3	PT STAEDLER INDONESIA	Pencil Manufacturing
4	PT SAMAFITRO	Canon Office Maschines
5	PT SEBRA ASABA INDUSTRI	'Zebra' Pen Manufacturing, dll
6	PT MUSTIKA CITRA RASA	Bakery (Holland Bakery)
7	PT ASABA COMPUTER CENTRE	Computer Software (Novell/unixware)
8	PT ASABA INDUSTRY	MFG. Cutlery, Kitchen Utensils
9	PT ASABA FOOD INDUSTRY	Cotton Candy
10	PT PROMEXX DISTRIBUTIONS	Distribution of Consumer Good
11	PT PROMEXX RETAIL	Stationary Retail

PT SAMAFITRO berdiri pada tanggal 27 Maret 1982, berstatus Perseroan Terbatas (*private company with limited liability*) dengan Bapak Sudwikatmono sebagai komisaris, Bapak Boedyharto Angsono sebagai Presiden Direktur, serta H. Gazali Ibrahim (Aim) dan Ir. A.A. Rai Suparsa sebagai Direktur. Berkantor di jalan Ir. H. Juanda III No. 27 A Jakarta Pusat, pada awalnya PT SAMAFITRO hanya merupakan paralel distributor untuk mesin fotocopy saja. Paralel distributor dalam hal ini adalah PT SAMAFITRO bukan merupakan distributor tunggal, pemegang hak jual atas merek Canon yang berpusat di Jepang. Dalam rangka melebarkan sayapnya, di tahun yang sama perusahaan membuka cabang di Bandung dan Surabaya.

Pada tahap perkembangan lebih lanjut, PT SAMAFITRO berusaha meningkatkan pelayanan purna jual (*after sales service*) dan mengutamakan pelayanan pelanggan dengan mempercayakan Bapak Eddie Hendrawinata (Aim) sebagai Direktur Pemasaran. Hasilnya PT SAMAFITRO berhasil menjadi distributor tunggal untuk seluruh produk Canon (kecuali *printer*) pada akhir tahun 1991.

Dari beberapa produk yang ditangani oleh PT SAMAFITRO, hingga saat ini mesin fotocopy masih merupakan produk andalan yang mampu memberikan masukan sebesar 60% dari total penerimaan diikuti oleh faksimili sebesar 13%, *spare part* (seluruh produk) 12%, *electronic typewriter* 11% dan sisanya adalah produk yang lain. Sebagai produk andalan PT SAMAFITRO, sampai saat ini mesin fotocopy merek Canon menempati urutan kedua di pasar setelah Xerox dan faksimili di urutan keempat. Sementara itu *Electronic typewriter* merek Canon

masih menempati posisi puncak untuk kelompok sejenis di Indonesia walaupun hanya memberikan kontribusi pemasukan sebesar 11%.

Dalam waktu yang relatif singkat, PT SAMAFITRO terus maju dan berkembang sehingga membuat pihak perusahaan merasa perlu untuk pindah ke Jalan Ir. H. Juanda No. 8. Kantor ini sekaligus berfungsi sebagai kantor pusat (*head office*) hingga saat ini.

Dengan memposisikan diri sebagai perusahaan yang memiliki komitmen dalam pelayanan, filosofi yang dianut oleh PT SAMAFITRO adalah :

"Melakukan Perubahan Untuk Mencapai Layanan Terbaik."

Hal tersebut oleh pihak manajemen PT SAMAFITRO diterjemahkan ke dalam Visi, Misi dan Motto Perusahaan.

- Visi Perusahaan

"Menjadi perusahaan terkemuka dalam manajemen, pelayanan dan pangsa pasar di industri mesin-mesin kantor".

- Misi perusahaan

"Memberi layanan profesional dalam industri mesin-mesin kantor".

- a Motto perusahaan

"Kepuasan pelanggan kauri utamakan."

Saat ini PT SAMAFITRO memiliki lima kantor cabang yang berlokasi di Bandung, Semarang, Yogyakarta, Surabaya dan Medan. Dalam rangka mendukung keberadaan kantor cabang ini, PT SAMAFITRO memiliki beberapa

sub cabang di Cikarang, Purwakarta, Tasikmalaya, Sukabumi, Cirebon, Tegal, Solo, Madiun, Malang, Kediri, Jember dan Probolinggo. Sementara itu, untuk pemasaran didaerah-daerah lainnya dibentuk dealer-dealer di 16 (enam belas) kota besar di seluruh Indonesia diantaranya di Lampung, Palembang, Jambi, Pekanbaru, Padang, Pontianak, Manado, Denpasar, Banjarmasin, Ambon dan Tanjungpura.

## **2. Persiapan Penelitian**

### **a. Perijinan**

Suatu penelitian yang baik diperlukan adanya persiapan yang harus dilakukan dengan tujuan agar penelitian tersebut berhasil dan berjalan dengan baik. Persiapan dalam penelitian itu sendiri meliputi surat ijin penelitian dan persiapan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Persiapan alat ukur dalam penelitian ini telah melewati tahap uji coba, karena alat ukur yang digunakan merupakan modifikasi dari alat ukur yang sudah ada, yang pada akhirnya diperoleh item-item yang sah. Selanjutnya surat permohonan ijin penelitian untuk melakukan pengambilan data subjek dikeluarkan oleh dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia ditujukan kepada Pimpinan PT SAMAFITRO.

### **b. Persiapan Alat Ukur**

Sebelum alat ukur digunakan dalam penelitian terlebih dahulu harus melalui tahap uji coba dengan alasan untuk memastikan kelayakan penggunaan alat ukur tersebut.

Uji coba alat ukur penelitian ini adalah skala iklim organisasi dan skala loyalitas kerja. Dilakukan mulai tanggal 1 Agustus 2001 sampai dengan 2 Agustus 2001. Uji coba alat ukur dikenakan pada 45 karyawan. Dari 45 skala yang disebarakan akhirnya yang terkumpul sebanyak 41 skala dan yang memenuhi kelayakan untuk dianalisis sebanyak 40 skala.

Secara teknis penyebaran dilakukan dengan memberikan skala kepada manager bagian dan supervisor yang selanjutnya diberikan kepada karyawan yang terpilih sebagai subjek penelitian. Skala tersebut boleh dikerjakan dirumah. Hal ini dilakukan karena kesibukan karyawan yang tidak dapat diganggu dan juga dapat memberikan keleluasaan kepada subjek penelitian dalam mengisi skala.

### **c. Hasil Uji Coba Alat Ukur**

Berdasarkan data yang telah diperoleh melalui tahap uji coba alat ukur, maka selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Perhitungan yang dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas terhadap kedua skala tersebut dilakukan dengan perangkat komputer menggunakan program *SPS* (Seri Program Statistik), Modul Analisis Butir, Edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningih (2000), Versi IBM/IN.

### **1, Validitas dan Seleksi Item**

Seleksi item dalam penelitian ini menggunakan parameter koefisien korelasi skor dari masing-masing item dengan skor total item, sehingga dapat ditentukan item yang layak (sahih) dan tidak layak (tidak sahib) untuk dimasukkan dalam skala penelitian.

### a. Skala Iklim Organisasi

Hasil uji coba skala iklim organisasi menunjukkan bahwa dari 57 item menghasilkan koefisien korelasi tertinggi 0,674 dan koefisien korelasi terendah - 0,080 dengan reliabilitas diperoleh  $\alpha$  sebesar 0,936, Dari hasil tersebut kemudian dipilih item-item yang sah yakni item-item yang mempunyai koefisien korelasi minimal 0,30 (Azwar, 1999). Dari 57 item, diperoleh 51 item yang memenuhi kriteria, sedangkan enam item lainnya memiliki koefisien dibawah 0,30. Adapun item yang gugur adalah item nomor 10, 14,22, 28,48, 52.

Perincian item-item yang sah dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

**Tabel 4**  
**Distribusi Penyebaran Item Skala Iklim Organisasi**  
**Setelah Uji Coba**

FAKTOR	NOMOR BUTIR		JUMLAH
	Favorable	Unfavorable	
Struktur	1(1),19(17)	37(33),46(42)	4
Tanggung Jawab	2(2),11(10),20(18), 29(25),38(34)	47(43)	6
Standar	3(3),12(11),30(26), 39(35)	21(19),49(44),50(45)	7
Hadiah	31(27),40(36)	4(4),13(12),51(46)	5
Kejelasan Organisasi	5(5),23(20),41(37)	32(28),53(47)	5
Identitas Organisasi	15(13),33(29),42 (38)	6(6),24(21),54(48)	6
Semangat Tim	7(7),25(22),34(30), 43(39)	16(14),55(49),56(50)	7
Pengambilan Resiko	17(15),26(23),44 (40)	8(8),35(31),57(51)	6
Konflik	9(9),18(16),27(24), 36(32),45(41)		5
JUMLAH			51

Keterangan : Angka dalam kurung ( ) merupakan nomor unit item baik setelah uji coba

### b. Skala Loyalitas Kerja

Hasil uji coba skala loyalitas kerja menunjukkan bahwa dari 42 item menghasilkan koefisien korelasi tertinggi 0,640 dan koefisien korelasi terendah - 0,067 dengan reliabilitas diperoleh  $\alpha$  (alpha) sebesar 0,903. Sama halnya dengan skala iklim organisasi, untuk memperoleh item-item yang sah dipilih dari item-item yang mempunyai koefisien korelasi minimal 0,30 (Azwar, 1999). Dari 42 item, diperoleh 37 item yang memenuhi kriteria, sedangkan lima item lainnya memiliki koefisien dibawah 0,30. Adapun item yang gugur adalah item nomor 7, 20,23,35,37.

Perincian item-item yang sah dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

**Tabel 5**  
**Distribusi Penyebaran Item Skala Loyalitas Kerja**  
**Setelah Uji Coba**

ASPEK	NOMOR BUTIR		JUMLAH
	Favorable	Unfavorable	
I	1(1),16(15),19(18),25(22), 31(28),34(31)	4(4),10(9),13(12),22 (20),28(25),40(35)	12
II	2(2),5(5),11(10), 17(16), 26 (23),41(36)	8(7),14(13),29(26),32 (29),38(33)	11
III	3(3),6(6), 12(11),27(24),30 (27),33(30),42(37)	9(8),15(14),18(17),21 (19),24(21),36(32),39(34)	14
JUMLAH			37

Keterangan : Angka dalam kurung ( ) merupakan nomor urut item bernomor setelah uji coba

ASPEK I : kepercayaan yang kuat dan penerimaan yang penuh terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi;

ASPEK II : keinginan untuk bekerja keras, karena merasa sebagai bagian dari organisasi;

ASPEK III : suatu dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi

## 2. Reliabilitas Skala

Uji reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi a (*alpha*) Cronbach pada program SPS (Seri Program Statistik)-2000.

Uji reliabilitas terhadap skala iklim organisasi menghasilkan koefisien Alpha sebesar 0,936 dengan koefisien korelasi item-total berkisar antara 0,301 sampai dengan 0,674. Sementara uji reliabilitas terhadap skala loyalitas kerja menghasilkan koefisien alpha sebesar 0,903 dengan koefisien korelasi item-total berkisar antara 0,312 sampai dengan 0,640. Berdasarkan hasil perhitungan komputasi, maka kedua skala tersebut dapat dikatakan reliabel, sehingga memenuhi syarat untuk dipergunakan sebagai alat ukur dalam pengambilan data.

### B. PELAKSANAAN PENELITIAN

Selanjutnya peneliti membagikan 75 skala kepada karyawan dan skala yang kembali sebanyak 71, tetapi hanya 65 yang memenuhi kriteria atau syarat penelitian.

Peneliti melaksanakan pengambilan data dari subjek yang sesungguhnya pada tanggal 20-21 Agustus 2001 pada karyawan di Departemen Teknik PT. Samafitro Jakarta. Disini, pengawasan terhadap pengisian skala tidak dapat dikontrol secara langsung oleh peneliti dikarenakan kesibukan karyawan yang tidak dapat diganggu. Mengingat hal tersebut, maka sebelum penelitian atau penyebaran skala peneliti merasa perlu untuk memberikan penjelasan terlebih dahulu kepada manager bagian dan supervisor mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan pengisian skala, supaya jika subjek penelitian merasa tidak

jelas atau ada hal-hal yang ingin ditanyakan dapat di tanyakan langsung kepada supervisor atau manager bagiannya. Untuk pelaksanaan dan pengkoordiniran terhadap penyebaran dan penarikan skala tersebut, peneliti dibantu oleh seorang karyawan bagian administrasi untuk kemudian diserahkan kepada supervisor dan manager bagian. Pada tanggal 21 Agustus 2001 skala terkumpul sebanyak 71 tetapi yang memenuhi kriteria atau syarat penelitian hanya 65 skala.

## **C. HASIL PENELITIAN**

### **1. Deskripsi Sampel Penelitian**

Sampel penelitian yang diambil adalah karyawan dari departemen teknik yang ada di PT. Samafitro yang merupakan karyawan atau karyawan tetap di perusahaan tersebut, pendidikan minimal SLTA atau sederajat, dan memiliki masa ketja minimal satu tahun. Hal ini dilakukan karena pada karyawan yang masa kerjanya diatas satu tahun dan merupakan karyawan tetap di perusahaan tersebut dianggap lebih mampu untuk dapat merasakan dan menilai iklim yang ada dalam perusahaan, serta telah memahami nilai-nilai dan tujuan perusahaan sehingga dapat menilai seberapa besar loyalitasnya pada perusahaan. Lebih jelasnya, deskripsi subjek penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 6**  
**Deskripsi Karyawan Departemen Teknik**  
**PT Samafitro**

No.	Aspek	Jumlah	Prosentase
1.	Jenis Kelamin		
	• Pria	106	88,3%
	• Wanita	14	11,7%
		120	100%
2.	Tingkat Pendidikan		
	• SLTA/STM	109	90,8%
	• Diploma/Si	11	9,2%
		120	100%
3.	Masa Kerja		
	• 1 -5 tahun	22	18,3%
	• .6 tahun	98	81,7%
		120	100%
4.	Tetap	120	100%
	Tidak tetap	0	

## 2. Deskripsi Data Penelitian

Gambaran singkat dari data penelitian secara umum dapat dilihat pada tabel deskripsi data penelitian, dimana pada data tersebut disebutkan mengenai fungsi-fungsi statistik secara mendasar. Setiap variabel pada skala iklim organisasi dan skala loyalitas kerja dilihat secara lengkap dalam tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Deskripsi Data Penelitian**

Variabel	Skor x yang diperoleh (empirik)				Skor x yang dimungkinkan (hipotetik)			
	Xmax	Xmin	Mean	SD	Xmax	Xmin	Mean	SD
Iklim Organisasi	252	162	213,31	19,895	255	51	153	34
Loyalitas Kerja	172	118	150,09	10,164	185	37	111	24,67

Tujuan dari deskripsi data penelitian adalah untuk mengetahui tinggi rendahnya hasil subjek penelitian mengenai persepsi karyawan terhadap skala iklim organisasi dan skala loyalitas kerja, dimana hal ini di dasarkan pada karakteristik dari masing-masing variabel yang diambil dari deskripsi data penelitian tersebut. Sehingga nantinya akan dikategorikan sebagai tinggi ( $x > m + 1,5s$ ), sedang ( $m - 1,5s < x < m + 1,5s$ ) dan rendah ( $x < m - 1,5s$ ). Disini Azwar (1997) mengatakan bahwa distribusi normal terbagi dalam enam satuan deviasi standar, yaitu tiga bagian berada di sebelah kiri mean dan tiga bagian berada di sebelah kanan mean. Berdasarkan deskripsi data penelitian, pada sebaran hipotetik variabel iklim organisasi diperoleh skor antara 51 sampai 255 ( $255 - 51 = 204$ ), kemudian rentang angka tersebut dibagi dalam satuan deviasi standar sebesar  $204/6 = 34$  dengan mean 153 maka variabel ini memiliki batas kelompok tinggi  $153 + 1,5 (34) = 204$ , kelompok rendah  $153 - 1,5 (34) = 102$ , dan kelompok sedang berkisar antara 102 sampai 204. Penggolongan pada skala iklim organisasi diatas menjelaskan bahwa subjek yang memiliki skor dibawah 102 menunjukkan skor iklim organisasi yang rendah, sedangkan subjek yang memiliki skor diatas 204 menunjukkan skor iklim organisasi yang tinggi. Dalam perhitungan empiris ditemukan skor sebesar 213,31 dimana subjek penelitian memiliki skor iklim organisasi yang berada pada taraf atau kategori tinggi.

Berdasarkan deskripsi data penelitian yang ada, pada sebaran hipotetik variabel loyalitas kerja diperoleh skor minimal antara 37 sampai skor maksimal 185 ( $185 - 37 = 148$ ), kemudian rentang angka tersebut dibagi dalam satuan deviasi standar sebesar  $148/6 = 24,67$  selanjutnya dengan mean 111 maka variabel

ini memiliki batas sebagai kategori kelompok tinggi  $111 + 1,5(24,67) = 148$ , kelompok rendah  $111 - 1,5(24,67) = 74$ , dan kelompok sedang berkisar antara 148 sampai 74. Penggolongan pada skala loyalitas kerja diatas menjelaskan bahwa subjek yang memiliki skor dibawah 74 menunjukkan tingkat loyalitas kerja yang rendah, sedangkan subjek yang memiliki skor diatas 148 menunjukkan tingkat loyalitas kerja yang tinggi. Dalam perhitungan empiris ditemukan skor sebesar 150,09 dimana subjek penelitian memiliki tingkat loyalitas kerja yang berada pada taraf atau kategori tinggi.

### 3. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data dengan menggunakan teknik *Product Moment* melalui program SPS-2000, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dan uji linearitas ini merupakan syarat sebelum dilakukan pengtesan terhadap nilai korelasi, dengan maksud agar kesimpulan yang diperoleh tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya diperoleh (Hadi, 1996).

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan pada variabel iklim organisasi menunjukkan sebaran normal dengan *kai kuadrat* ( $\%^2$ ) = 10,109 ;  $p = 0,342$  atau  $p > 0,05$  dan variabel loyalitas kerja menunjukkan sebaran normal dengan *kai kuadrat* ( $\%^2$ ) = 4,679 ;  $p = 0,861$  ataupun  $> 0,05$ .

b. *Uji Linearitas*

Hasil uji linearitas terhadap variabel iklim organisasi dengan loyalitas keija menunjukkan hasil yang linier dengan  $F = 0,089$  ;  $p = 0,764$  atau  $p > 0,05$ .

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji normalitas dan uji linearitas maka tahap selanjutnya adalah menganalisis data untuk menguji hipotesis yang menyatakan ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja. Analisis data ini dilakukan dengan menggunakan korelasi *Product Moment* dari Pearson, Modul Analisis Dwivariat melalui program SPS (Seri Program Statistik) Edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih (2000).

Hasil yang diperoleh melalui analisis dari korelasi *Product Moment* melalui analisis Dwivariat adalah sangat signifikan, dimana  $r = 0,573$  dan  $p < 0,01$ . Hasil tersebut menunjukkan ada korelasi yang sangat signifikan antara variabel iklim organisasi dengan variabel loyalitas keija, sehingga hipotesis yang diajukan diterima.

#### D. PEMBAHASAN

Dari hasil analisis korelasi *product moment* dari Pearson, dikatakan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan loyalitas kerja. Hasil penelitian juga ditunjukkan melalui nilai  $r = 0,573$  dan  $p < 0,01$ , hal ini berarti semakin tinggi atau semakin positif iklim organisasinya maka akan diikuti oleh semakin tinggi tingkat loyalitas keija para karyawannya. Sebaliknya,

semakin rendah atau semakin negatif iklim organisasinya maka akan diikuti oleh semakin rendahnya tingkat loyalitas kerja para karyawannya.

Dapat dikatakan, korelasi antara kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat digunakan sebagai salah satu cara untuk memprediksi munculnya loyalitas kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hunt dkk (1985), yang menyimpulkan bahwa individu yang bekerja dalam lingkungan 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. Ini berarti antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pada karyawan memiliki korelasi yang positif. Dengan kata lain, semakin tinggi iklim organisasi akan diikuti oleh naik atau tingginya loyalitas kerja pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang dirasakan oleh subjek penelitian itu sangat berpengaruh, sehingga karyawan merasa memiliki loyalitas pada perusahaannya.

Menurut hasil penelitian, ditunjukkan bahwa karyawan pada perusahaan tersebut memiliki tingkat iklim organisasi dan tingkat loyalitas kerja yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan mean empirik yang lebih tinggi dari mean hipotetiknya. Pada iklim organisasi diperoleh mean empiriknya sebesar 213,31 dan mean hipotetiknya sebesar 153. Sedangkan untuk loyalitas kerja pada karyawan diperoleh mean empiriknya sebesar 150,09 dan mean hipotetiknya sebesar 111.

Sikap dan perilaku karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan hasil interaksi yang terjadi antara ciri-ciri individu dengan

karakteristik lingkungan organisasi yang mereka alami. Faktor-faktor seperti sikap, motif-motif dan nilai, memiliki peranan penting dalam proses persepsi iklim yang ada. Steers (1985) menyatakan bahwa iklim organisasi yang dirasa bermanfaat dan sesuai dengan kebutuhan serta keinginannya akan dilihat sebagai iklim yang baik atau positif.

Iklim organisasi dan loyalitas kerja yang tinggi dalam suatu perusahaan dapat disebabkan salah satunya karena adanya kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan dengan harapan yang ada dalam perusahaan.

Pada dasarnya seorang karyawan yang masuk menjadi anggota dalam sebuah organisasi atau perusahaan membawa keahlian ataupun kemampuan-kemampuan dan berharap dapat disalurkan atau digunakan pada pekerjaannya. Disamping itu, ia juga membawa kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan dengan harapan akan dapat terpenuhi didalam perusahaan yang dijurmpainya.

Semakin tinggi tingkat kesesuaian dengan kebutuhan dan manfaatnya menurut karyawan, akan semakin baik atau positif penilaian individu terhadap iklimnya. Iklim organisasi yang demikian kemudian akan menimbulkan perasaan terpenuhi pada individu, timbulnya perasaan nyaman, perasaan berarti dan dihargai. Akibat lebih lanjut adalah meningkatkan kemauan pada karyawan untuk berpartisipasi dalam aktivitas-aktivitas organisasi, memiliki rasa tanggung jawab terhadap tujuan-tujuan organisasi, adanya loyalitas terhadap organisasi, serta merasakan kepuasan dalam bekerja. Ada rasa saling percaya yang kuat antar karyawan dan pimpinan, saling pengertian, ada rasa aman untuk bekerja dan mengungkapkan pendapat, sehingga nilai-nilai dan tujuan organisasi pada akhirnya

juga merupakan nilai-nilai dan tujuan karyawan dalam perusahaan. Ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas kerja pada karyawan makin meningkat.

Hal ini sesuai dengan pandangan Wanous (1980) yang mengungkapkan bahwa derajat kesesuaian yang terjadi antara kebutuhan-kebutuhan dan keinginan-keinginan yang dibawa karyawan dengan iklim organisasi yang dialaminya didalam organisasi, berkaitan dengan tingkat loyalitas kerjanya pada karyawan.

Selain itu juga, diberikannya tanggung jawab dalam suatu pekerjaan, pengambilan keputusan atau tanggung jawab mengenai persoalan dalam organisasi, akan meraotivasi karyawan untuk mengerahkan kemampuannya karena adanya perasaan dihargai. Timbulnya perasaan dihargai dan mampu ini akan meningkatkan keinginan karyawan untuk selalu bekerja keras dalam organisasi, karenamereka merasa telah menjadi bagian dalam organisasi.

Adanya prosedur atau aturan-aturan yang fleksibel, tanpa tekanan dan pembatasan, dan adanya suatu kejelasan bagi karyawan terhadap hasil kerja yang diharapkan oleh organisasi atau pimpinan akan membuat karyawan bekerja dengan tenang, terencana dan terarah. Hal ini akan menciptakan suasana kerja yang mendorong para karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya dan mendorong karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Karyawan juga akan meningkatkan keinginannya untuk bekerja keras dan mempertahankan keanggotaannya apabila organisasi dapat memberikan penghargaan atau imbalan yang sesuai dengan apa yang diharapkannya.

Karyawan merasa bahwa apa yang diperolehnya sesuai dengan usaha atau tenaga yang dikeluarkan.

Tujuan dan kebijaksanaan yang jelas pada suatu organisasi akan memudahkan karyawan untuk memahami dan menerimanya, karena karyawan dapat membandingkan dan melihat kesesuaiannya dengan tujuan-tujuannya. Kejelasan tujuan atau kebijaksanaan tersebut akan menimbulkan kepercayaan dan penerimaan yang penuh karyawan terhadap organisasi.

Iklm organisasi yang menunjukkan adanya loyalitas pada karyawan akan meningkatkan semangat pada anggota organisasi yang akan menimbulkan perasaan memiliki terhadap organisasi, adanya perasaan bangga sebagai anggota organisasi, serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Keinginan ini akan semakin kuat bila dalam suasana kerja karyawan merasa bahwa antar karyawan maupun karyawan dengan pimpinan ada perasaan saling mendukung, kehangatan, yang dapat menimbulkan perasaan nyaman dan betah.

Meyer dan Allen (1987) juga menambahkan bahwa faktor yang paling berpengaruh terhadap loyalitas kerja adalah terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan psikologik seperti perasaan nyaman berada dalam organisasi dan perasaan berarti pada perannya dalam pekerjaan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki kontribusi terhadap loyalitas kerja sebesar 32,9%, Artinya, iklim organisasi memberi sumbangan efektif terhadap loyalitas kerja sebesar 32,9%, ini menunjukkan bahwa 67,1% lainnya adalah faktor lain yang ikut berpengaruh namun tidak diperhatikan dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain tersebut diantaranya adalah

faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu karakteristik pribadi, misalnya usia, masa kerja, motif berprestasi. Faktor eksternal yaitu pekerjaan itu sendiri, kecocokan tugas, kondisi kerja, desain organisasi, dan pengalaman kerja (Steers dan Porter, 1983).

