

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI
DENGAN LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN
DEPARTEMEN TEKNIK PT. SAMAFITRO
JAKARTA**

SKRIPSI



DISUSUN OLEH:

MAULITA FERACHMAWATI

97 320 153

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2001

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI
DENGAN LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN
DEPARTEMEN TEKNIK PT. SAMAFITRO
JAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Psikologi
Universitas Islam Indonesia untuk Memenuhi
Sebagian Syarat-syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi**

Disusun Oleh:

MAULITA FERACHMAWATI

97 320 153

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2001**

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia
Dan Diterima untuk Memenuhi Sebagian
Syarat-syarat Guna Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi

Pada Tanggal :

22 NOV 2001



Mengesahkan
Fakultas Psikologi
Universitas Islam Indonesia

Dekan,

DR. Sukarti
DR. Sukarti

Dewan Penguji :

Tanda Tangan

1. Ratna Syifa'a R.Hj, S.Psi., M.Si

2. M. Bachtiar, Drs., MM.

3. Qurotul Uyun, S. Psi

Ratna Syifa'a
M. Bachtiar
Qurotul Uyun

KUPERSEMBAHKAN KARYA SEDERHANA INI

KEPADA :

*Yang Membuatku Tiada Berarti Tanpa Keberadaan Mereka,
Bapak dan Ibu, Terimakasih Atas Kasih Sayang, Dukungan
dan Do'a yang Tidak Pernah Putus.*

*Keluargaku, Mbak Yani, Mas Adi, Mbak Iink dan Ade Evan
yang Selalu Memberikan Dukungan, Semangat dan
Kasih Sayang.*

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٦﴾ فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ
﴿٧﴾ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَب ﴿٨﴾

Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

(Q.s. Alam Nasyrah : 5-8)

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah Rabbil'aalamiin. Puji syukur kehadiran Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya penyusun mampu menyelesaikan skripsi ini.

Pertama-tama penyusun haturkan terima kasih pada Bapak dan Ibu, yang membuatku tiada berarti tanpa keberadaan mereka, Terima kasih untuk kasih sayang, dukungan dan do'a yang tidak pernah putus, yang membuatku selalu merasa kuat dan optimis untuk melangkah. Keluargaku tercinta Mbak Yani, Mbak Inung, Mas Adi, Mbak link yang selalu memberikan semangat dan do'a, serta Evan keponakan kecilku.

Ibu DR. Sukarti, selaku Dekan Fakultas Psikologi, Universitas Islam Indonesia.

Bapak Drs. M. Bachtiar, MM, sebagai dosen pembimbing Utama yang telah banyak membantu memberikan bimbingan, pengarahan, saran dan kritik kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Ibu Qurotul Uyun, S. Psi, sebagai dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan dan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Ibu Retno Kumolohadi, Psi, sebagai dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan pengarahan kepada penulis selama kuliah di Fakultas Psikologi.

Seluruh staf pengajar dan dosen Fakultas Psikologi UII. Bu Ratna, Bu Rina, Bu Yuli, Bu Uli, Pak Fuad Nashori, Pak Irwan, Mas Sony, Mbak Mifta, Bu Hepi, Mbak Mira, Bu Emi dan Pak Bagus atas segala kesabarannya dalam mengajar di kampus.

Segenap karyawan pengajaran dan perpustakaan Fakultas Psikologi yang telah membantu di setiap urusan dengan segala kemudahan.

Bapak Ir. M. Fadilah, MM, selaku Manager HRD di PT Samafitro yang telah membantu dan memberikan semangat serta motivasi kepada penulis selama penelitian di Jakarta.

Semua karyawan PT Samafitro khususnya Departemen Teknik yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi angket penelitian.

Pak Haris INOVA 2000 yang telah membantu penulis mengolah data dan mengartikan angka-angka.

Keluarga besar UR, keluarga Takam (Mas Sony), Om dan Tante serta semua saudara di Lampung atas dukungan kepada penulis untuk cepat lulus. Tono and Fifi terima kasih untuk supportnya selama penulis di Yogya.

Om Sigit dan Tante, terima kasih buat tempat singgah dan subsidinya selama di Jakarta.

Aa' Yoyo, terima kasih atas 'perjalanan' yang sudah kita tempuh bersama, Semoga ini bisa menjadi semangat. Ada sesuatu yang masih tertinggal dihati.

Sahabat-sahabatku I-ien, Syelfi, Lisa, Ipunk, Dewi, Lia (*my teacher*). Terima kasih buat supportnya dalam menyelesaikan skripsi ini dan buat persahabatan kita yang indah selama ini. Kalian sangat berarti *and I'll Miss U All...*

Teman-teman angkatan '97, Naluria "teman seperjuanganku", Mas Dian, Yeyen, Agus, Yani, Odah, Devi, Hanoum, Yayuk, Nuna, Yeti, Ita, Veny, Febi, Vivi, Anto, Budi, Adi, Dani dan semua yang tidak bisa saya sebutkan satu-satu yang sudah banyak membantu dalam penyelesaian Skripsi ini. Mbak Nomi, Mbak OP, Mas Iman, Mas Andi dan Udin terima kasih sudah mendukungku dan banyak membantu dalam skripsi ini.

Teman-teman KKN, Sigit "atas semua totalitasmu", Eka atas supportnya, Nugroho, Ema, Lusi, Yuni, Feny, Idris, Dion. Terima kasih buat kerjasama dan persahabatan yang masih ada.

Teman-teman kost, Ima 'ibu kost', C-Moon 'atas ketidaksempurnaan R-mu', Rini 'Miss Phone', Yani, Erna dan Mur. Terima kasih buat tawa dan canda yang sering kita rangkai bersama.

Abang-abangku, Rio, Aan, Danu, Arief, Mas Yayak dan kel, Mas By, Agus, Evin, Terima kasih untuk kebersamaan dan semua bantuan selama penulis di Yogya.

Fauzan, Mas Ardy, Eddy 'My best friend', terima kasih sudah banyak membantu selama skripsi ini.

Teman-teman di Pandega Padma, Aan, Renald, Mola, Bangkit, Sul, Ulil, Kis, Bram, Mbah dan semuanya, terima kasih sudah mau membantu semua.

Penyusun menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna untuk itu penyusun mohon maaf yang sebesar-besarnya. Akhir kata, semoga Skripsi ini dapat bermanfaat tidak saja bagi penyusun tetapi juga bagi semua pihak yang berkenan menelaahnya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, 1 November 2001

Penyusun

Maulita Ferachmawati



DAFTAR ISI

Halaman judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Halaman Persembahan.....	iii
Halaman Motto.....	iv
Ucapan Terima Kasih.....	v
Daftar isi.....	viii
Daftar tabel.....	xi
Daftar lampiran.....	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian.....	11
C. Manfaat Penelitian.....	11
D. Keaslian Penelitian.....	12

BAB II TELAAH PUSTAKA

A. Loyalitas Kerja.....	14
1. Pengertian Kerja.....	14
2. Pengertian Loyalitas Kerja.....	16
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas Kerja.....	21
B. Iklim Organisasi.....	23
1. Pengertian Iklim Organisasi.....	23
2. Persepsi terhadap Iklim organisasi.....	26
3. Faktor-faktor Iklim Organisasi.....	27

C. Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Loyalitas Kerja pada karyawan.....	33
D. Hipotesis.....	36

BAB III METODE PENELITIAN

A. Identifikasi variabel penelitian.....	37
B. Definisi operasional variabel penelitian.....	37
C. Populasi dan Metode Pengambilan Sampel.....	38
D. Metode pengumpulan data.....	38
E. Metode analisis data penelitian.....	43

BAB IV PERSIAPAN PENELITIAN, PELAKSANAAN, ANALISA DATA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi kanchah dan persiapan penelitian.....	44
1. Orientasi kanchah penelitian.....	44
2. Persiapan penelitian.....	47
B. Pelaksanaan Penelitian.....	51
C. Hasil Penelitian.....	51
1. Deskripsi Sampel Penelitian.....	52
2. Deskripsi data Penelitian.....	53
3. Uji Asumsi.....	55
4. Hasil Uji Hipotesis.....	56
D. Pembahasan.....	56

BAB V PENUTUP

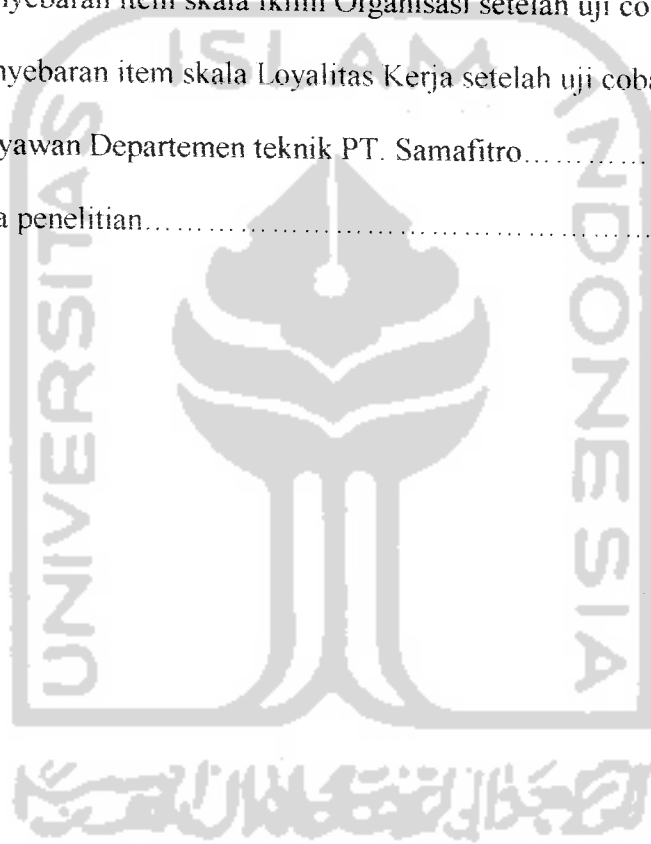
A. Kesimpulan.....	62
B. Saran-saran.....	62

DAFTAR PUSTAKA.....	65
LAMPIRAN.....	68



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Penyebaran Item-item dalam tiap-tiap faktor skala Iklim Organisasi.....	40
2. Penyebaran Item-item dalam tiap-tiap faktor skala Loyalitas Kerja.....	42
3. Daftar perusahaan milik Asaba Group.....	44
4. Distribusi penyebaran item skala Iklim Organisasi setelah uji coba.....	49
5. Distribusi penyebaran item skala Loyalitas Kerja setelah uji coba.....	50
6. Deskripsi karyawan Departemen teknik PT. Samafitro.....	53
7. Deskripsi data penelitian.....	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
A. Skala	
1. Skala I (Iklim Organisasi).....	71
2. Skala II (Loyalitas Kerja).....	76
B. Analisis Butir dan Reliabilitas Skala I dan II	
1. Skala Iklim Organisasi.....	80
2. Skala Loyalitas Kerja.....	86
C. Uji Asumsi dan Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Data Penelitian.....	92
2. Uji Normalitas.....	97
3. Uji Linieritas.....	100
4. Hasil Analisis Data Penelitian (Uji Korelasi).....	102
D. Struktur Organisasi, Surat Ijin dan Bukti Penelitian	
1. Struktur Organisasi PT Samafitro.....	105
2. Surat Ijin Penelitian.....	106
3. Surat Keterangan telah melakukan Penelitian.....	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Pada hakikatnya faktor yang sangat esensial dalam mewujudkan tujuan-tujuan perusahaan adalah kehadiran para karyawan dalam suatu perusahaan karena ketersediaan modal maupun teknologi mutakhir tidak akan bermanfaat bagi suatu perusahaan tanpa kehadiran para karyawannya. Dengan kata lain karyawan merupakan aset penting untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kehadiran karyawan sebagai bagian terbesar dari suatu perusahaan. Perusahaan harus memandangnya bukan semata sebagai 'sumber daya manusia' yang lebih menekankan pada 'sumber daya' yang bisa disejajarkan dengan sumber daya modal, tetapi lebih melihat karyawan sebagai manusia yang ingin dihargai kodratnya dan jika perlu para karyawan tersebut diperlakukan seperti keluarga sendiri.

Perusahaan atau organisasi yang mampu bertahan dan menang dalam persaingan adalah perusahaan yang mampu mengelola sumber daya yang dimiliki, karena itu perusahaan atau organisasi harus dapat memusatkan perhatiannya pada sumber dayanya, khususnya sumber daya manusia. Organisasi melihat bahwa sumber daya manusia memiliki peran yang penting dan menentukan bagi keberhasilannya. Meskipun sumber daya non manusia, termasuk alam dan teknologi mutakhir, tetap memainkan peranan penting, tetapi tanpa dukungan sumber daya yang berkualitas semuanya akan sia-sia. Kualitas yang ada dalam sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi untuk mencapai

tujuannya. Sumber daya manusia yang terdidik, cakap, berdisiplin, mau bekerja keras, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, setia pada cita-cita dan tujuan organisasi akan sangat berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi. Kesadaran tentang makin pentingnya sumber daya manusia membuat organisasi makin menghargai karyawan yang memiliki keahlian dalam bidangnya.

Astra International, salah satu perusahaan yang berusaha menjaga loyalitas sumber daya manusia dengan cara mengukuhkan *sense of belonging* para karyawannya, memperhatikan kesejahteraannya dan memperlakukan para karyawan sebagai aset utama perusahaan (Swa, 2000).

Akio Morita, pendiri perusahaan Sony, perusahaan elektronik Jepang yang sangat sukses, berpendapat bahwa perlakuan perusahaan Jepang terhadap karyawannya merupakan kunci sukses perusahaan Jepang. Salah satu misi dari manajer perusahaan Jepang ini adalah mengembangkan hubungan yang sehat dengan karyawan, menciptakan suasana kekeluargaan dalam perusahaan, mengembangkan perasaan bahwa manajer dengan karyawan mempunyai nasib atau ditakdirkan menjadi bersama. Karyawan diperlakukan sebagai kolega, bukan sebagai alat untuk mencapai keuntungan yang akan diberikan pada investor. Menurut pandangannya, hubungan dengan karyawan lebih permanen dibandingkan hubungan dengan investor dan sebagai balasannya perusahaan mengharapkan karyawan menjadi loyal terhadap organisasi (Hanafi, 1997).

Perusahaan retail Amerika Serikat, Wal-Mart, nampaknya juga banyak mengadopsi filosofi semacam itu. Mereka menyebut karyawan sebagai *associate*

(partner), bukannya sebagai karyawan. Pandangan semacam itu semakin populer, di samping dapat meningkatkan daya saing organisasi, karyawan dapat diharapkan memberikan yang terbaik untuk organisasi, pandangan ini juga sesuai dengan pandangan manajemen yang lebih menghargai manusia (Hanafi,1997).

Perhatian pada sumber daya manusia merupakan hal penting untuk mencapai tujuan organisasi. Uraian diatas menunjukkan organisasi tidak melakukan kegiatan-kegiatan hanya sekedar untuk dapat bertahan bagi kelangsungan hidupnya, lebih dari itu, setiap organisasi berusaha supaya berhasil mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkannya.

Permasalahan yang belakangan ini sering dihadapi oleh organisasi agar tetap mencapai keberhasilan adalah masalah antara sumber daya manusia dengan organisasi; dan berkaitan dengan tuntutan-tuntutan baik dari organisasi maupun sumberdaya manusia itu sendiri. Salah satu masalah yang menonjol adalah sikap karyawan yang kurang menguntungkan bagi kemajuan organisasi. Hal ini ditandai dengan beberapa kasus yang terjadi di berbagai perusahaan besar yaitu karyawan yang menunjukkan loyalitas yang rendah terhadap organisasi.

Aspek loyalitas terhadap perusahaan pada saat ini perlu mendapat perhatian yang serius. Adanya loyalitas yang tinggi akan memberikan pengaruh positif, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut (Steers dan Porter, 1983). Selain itu masalah loyalitas menjadi sangat penting ketika disadari bahwa mendidik karyawan baru jauh lebih sulit dan mahal daripada mempertahankan

karyawan yang sudah ada, terlebih jika karyawan yang meninggalkan perusahaan adalah karyawan yang terbaik.

Pembentukan loyalitas kerja karyawan terhadap perusahaan tidak lepas dari proses karyawan mulai masuk dan menjadi anggota organisasi kerja serta melalui tahap-tahap yang digunakan organisasi untuk membimbing karyawan mengenal nilai-nilai organisasi dan bagaimana pekerjaan dilakukan (Caldwel, Chatman, dan O'Reilly, 1990).

Fenomena yang sekarang banyak terjadi sehubungan dengan loyalitas karyawan pada perusahaan adalah banyaknya kasus karyawan yang meninggalkan perusahaan. Seperti perusahaan sekelas *microsoft* yang amat prestisius pun ternyata tak bisa berbuat banyak menghadapi kelompok karyawannya yang keluar dari perusahaan. Semua yang serba ideal dan masih menjadi impian perusahaan lain, sudah ada di perusahaan ini. Gaji tinggi, jenjang karier yang amat menantang, fasilitas bintang lima berlian, opsi saham buat karyawan dan prestise perusahaan yang luar biasa. Namun ternyata tetap saja merasa ada sesuatu yang kurang disana sehingga para karyawannya berbondong-bondong keluar dari perusahaan. Ada yang membangun perusahaan baru dan ada pula yang bergabung dengan perusahaan lain yang mereka sukai (Swa, 2000)

Kebanyakan perusahaan besar kini kehilangan dan harus mengganti karyawan mereka empat tahun sekali. Di Amerika Serikat, misalnya, *turn over* kebanyakan perusahaan bisa mencapai 15%-30% dan terus menunjukkan kecenderungan meningkat, khususnya di kalangan karyawan berusia muda sekitar 25-40 tahun. Angka ini memang tergolong tinggi karena idealnya angka *turn over*

berkisar 5%-10%. Di Indonesia diperkirakan tingkat *turn over* berkisar di angka 10% dan rata-rata karyawannya hanya bertahan 3-4 tahun untuk kemudian hengkang ke perusahaan lain (Swa, 2000). Oleh karena itu untuk tetap mempertahankan karyawan yang memiliki dedikasi yang baik, bukan hanya lewat gaji dan fasilitas semata, melainkan juga sikap *fair* dan terbuka perusahaan terhadap karyawan serta terpeliharanya suasana yang kondusif dalam perusahaan (Swa, 2000).

Kemajuan yang dicapai oleh organisasi biasanya akan diiringi dengan berkembangnya organisasi sehingga menimbulkan perubahan-perubahan yang bervariasi dalam organisasi tersebut. Seperti penambahan karyawan baru, penggunaan teknologi yang makin rumit dan penerapan kebijakan manajemen baru. Bagi sebagian karyawan organisasi atau perusahaan, perubahan yang terjadi memberi kesan akan kurangnya kesempatan untuk mengembangkan komunikasi antar karyawan maupun dengan atasan, juga keharusan atau keterpaksaan untuk menyesuaikan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan pola yang baru, serta kesediaan untuk menerima peraturan dan kebijakan-kebijakan yang masih asing dan mungkin tidak sesuai bagi mereka. Tidak sedikit karyawan yang tetap bertahan dalam perusahaan meskipun mereka mengaku merasa terperangkap. Mereka sesungguhnya tak menyukai pekerjaannya tapi tak mau keluar dari perusahaan karena takut tak mendapat pekerjaan baru. Hal tersebut menyebabkan mereka sukar memperoleh pemenuhan kebutuhan baik secara material maupun non material dan kepuasan dalam lingkungan kerja. Sehingga kebanyakan yang terjadi adalah keterasingan karena kehilangan ikatan dengan karyawan yang lain,

mengalami kesepian, isolasi, tidak merasa nyaman serta tertekan. Makna kerja bagi hidupnya mulai luntur dan yang ada hanya kejemuhan, kebosanan, stres dan menurunnya gairah kerja yang pada akhirnya kualitas kerja karyawan merosot pula.

Menghadapi fenomena semacam itu, organisasi diharapkan mampu mengelola sumber daya yang dimilikinya dan mampu mengantisipasi akibat-akibat yang mungkin akan timbul karena adanya perubahan-perubahan didalam organisasi. Salah satu diantaranya yaitu organisasi diharapkan untuk dapat menciptakan iklim kerja dimana karyawan memperoleh arti dari karyanya dan merasa bahwa ia berguna bagi perusahaannya.

Perihal yang juga terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia yakni, organisasi juga diharapkan dapat memberi kesempatan bagi anggota untuk mencapai tujuan pribadinya disamping untuk memperoleh tujuan organisasi. Organisasi harus dapat mengembangkan suasana dalam organisasi yang dirasakan mendukung bagi kepentingan para anggotanya. Diharapkan nantinya dapat mengurangi kemungkinan timbulnya ketidak sesuaian antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi dan menghindari akibat negatif yang ditimbulkannya serta meningkatkan dukungan dari para anggotanya yang merupakan faktor penentu bagi keberhasilan organisasi (Widiyanto, 1994).

Pada saat karyawan terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan membawa serta kepribadiannya yang unik, kemampuan, sifat, nilai-nilai dan aspirasi kerja yang berupa harapan, tujuan atau cita-cita mengenai suatu pekerjaan yang telah direncanakan bagi dirinya.

Menurut Hall (Steers dan Porter, 1983) proses yang menjadikan tujuan organisasi dan tujuan individu berkembang menyatu dan selaras disebut sebagai loyalitas.

Perasaan loyalitas terhadap organisasi ini merupakan salah satu sikap diantara tiga sikap komitmen terhadap organisasi. Kedua sikap lainnya adalah identifikasi dengan tujuan organisasi dan perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi (Gibson, 1996). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi diharapkan dapat menumbuhkan loyalitas kerja yang kuat, karena karyawan akan merasa takut kehilangan atas apa yang dimiliki atau didapat dari tempat kerja.

Menurut Staw (Steers dan Porter, 1983), loyalitas dapat dibagi menjadi dua pendekatan, yaitu: loyalitas sebagai tingkah laku dan loyalitas sebagai sikap. Loyalitas sebagai tingkah laku adalah loyalitas yang disebabkan keterikatan oleh tindakan-tindakan di masa lalu, atau disebabkan oleh pengorbanan dalam organisasi yang tidak mungkin kembali. Sedangkan loyalitas sebagai sikap merupakan identifikasi diri seseorang dengan organisasi dan tujuannya, dan ingin mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sikapnya amat positif terhadap organisasi diikuti kesediaan untuk terus menerus bekerja keras demi organisasi.

Loyalitas yang tinggi kepada organisasi atau perusahaan akan membawa beberapa dampak positif bagi perusahaan, seperti absensi dan tingkat *turn over* menurun, masa kerja semakin lama dan meningkatkan prestasi kerja. Sebaliknya, loyalitas yang rendah kepada organisasi atau perusahaan akan menimbulkan

pemogokan, absensi dan *turn over* meningkat, timbul ketidak puasan terhadap kondisi kerja (Steers dan Porter, 1983).

Faktor-faktor pokok yang mempengaruhi loyalitas menurut Steers dan Porter (1983), sebenarnya berada di lingkungan kerja individu. Menurutnya, imbalan yang diberikan yang bersifat ekonomik, seperti gaji yang tinggi, tidak menjamin tumbuhnya loyalitas pada karyawan, yang timbul biasanya hanya kelekatan (*attachment*) formal. Meyer dan Allen (1987) juga beranggapan bahwa terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan psikologik, seperti perasaan nyaman berada dalam organisasi dan adanya perasaan berarti pada perannya dalam pekerjaan, merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap loyalitas. Oleh karena itu, bukan hanya lewat gaji yang tinggi dan fasilitas semata, melainkan juga sikap yang *fair* dan terbuka perusahaan terhadap karyawan serta terpeliharanya suasana kondusif dalam bekerja, yang akan menjaring dan mempertahankan karyawan untuk tetap bergabung dan loyal pada perusahaan.

Berbicara mengenai lingkungan kerja di dalam organisasi, selain lingkungan fisik terdapat pula lingkungan yang menunjukkan suasana psikologis dalam organisasi yang disebut sebagai iklim organisasi (*organizational climate*). Iklim organisasi merupakan lingkungan kerja yang bersifat psikis yang tidak terlihat nyata tetapi dapat dirasakan oleh para anggota di dalam organisasi tersebut. Hal ini merupakan konsep yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh antara nilai, norma, sikap perilaku dan perasaan dari anggota yang ada dalam organisasi. Konsep iklim organisasi ini juga tidak terlepas dari sifat atau ciri yang terdapat di dalam suatu lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan

organisasi. Sehingga, iklim organisasi dapat dianggap sebagai kepribadian organisasi seperti yang dirasakan oleh para anggotanya (Steers, 1985).

Faktor-faktor seperti sikap, nilai, perilaku dan motif-motif yang dimiliki individu disadari ikut berperan penting dalam proses perseptual iklim organisasi tempat individu bekerja. Pengaruh iklim terhadap perilaku karenanya dilandaskan oleh pendapat bahwa pada dasarnya orang cenderung bertingkah laku berdasarkan pandangannya mengenai lingkungan dan tidak selalu berdasarkan keadaan bagaimana keadaan lingkungan sebenarnya (Steers, 1985). Artinya iklim menjadi dasar bagi individu-individu untuk menentukan sikap dan perilakunya didalam organisasi. Semakin banyak kesesuaian yang terjadi, maka akan semakin baik atau positif iklimnya menurut individu.

Para karyawan akan merasakan bahwa iklim yang ada didalam perusahaannya baik dan menyenangkan apabila mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi perusahaan dan menimbulkan perasaan berharga. Selain itu juga kebanyakan para karyawan menginginkan adanya tanggung jawab dan kesempatan untuk berhasil, mereka juga ingin didengarkan dan diperlakukan sebagai orang yang bernilai bagi perusahaan dan para karyawan ingin merasa bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dalam suatu perusahaan akan ikut mempengaruhi perilaku dan sikap kerja para karyawan, termasuk disini sikap loyalitas kerja para karyawan. Banyak penelitian yang menunjukkan bahwa iklim yang lebih terbuka dan mementingkan pekerja biasanya dihubungkan dengan sikap kerja yang lebih positif (Steers, 1985).

Kesadaran akan perlunya meningkatkan pemahaman terhadap anggota organisasi sebagai tenaga kerja sangat penting artinya guna meningkatkan manfaatnya secara optimal bagi kepentingan organisasi. Telah disebutkan bahwa loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan yang menunjukkan suasana psikologis dalam organisasi yang disebut iklim organisasi. Iklim organisasi sendiri merupakan kepribadian organisasi sebagai mana yang dilihat oleh para anggotanya, menyangkut sifat-sifat atau ciri-ciri yang dapat dirasa para anggota ada di lingkungan kerja dan mempengaruhi sikap dan perilaku orang-orang di dalam organisasi (Steers, 1985).

Iklim organisasi yang baik dan menyenangkan akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja sehingga akan menimbulkan aktivitas dan sikap yang positif dalam bekerja (Lateiner dan Levine, dalam Nugroho 1998). Tetapi bila iklim dalam organisasi tersebut tidak baik dan tidak menyenangkan maka akan menimbulkan ketidakpuasan. Menurut Wexley dan Yukl (dalam Nugroho, 1998) ketidakpuasan seorang karyawan dapat mengakibatkan dua macam perilaku, yaitu perilaku agresif yang bisa bersifat negatif dan merugikan seperti pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan kerja, aksi mogok kerja, perusakan alat-alat kerja dan lain sebagainya serta perilaku penarikan diri dari pekerjaannya, seperti kurang terlibat dalam pekerjaan, tingkat absensi yang tinggi maupun *turn over*. Perilaku-perilaku dan tindakan semacam inilah yang selanjutnya akan mengurangi loyalitas kerja para karyawan. Sebagai contoh realitas yang terjadi belakangan ini, banyak kasus perusahaan yang harus menangani kasus aksi mogok kerja yang dilakukan

oleh para karyawannya. Salah satunya aksi mogok kerja dan *longmarch* yang dilakukan oleh karyawan PT Dirgantara Indonesia. Diketahui terdapat beberapa persoalan yang melilit dalam perusahaan tersebut (Kompas, 3 Oktober 2001).

Masalah atau persoalan yang dihadapi oleh perusahaan dapat disebabkan karena iklim organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut kurang baik, sehingga perusahaan kurang mampu mengelola kebutuhan-kebutuhan organisasinya secara optimal. Salah satu akibat dari iklim yang kurang baik tersebut akan menurunkan loyalitas kerja karyawan pada organisasi atau perusahaan.

Sehubungan dengan uraian yang terpapar diatas penulis memandang bahwa hubungan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pada karyawan merupakan masalah penting dan menarik, untuk itu perlu adanya kajian yang lebih mendalam mengenai iklim organisasi dan loyalitas kerja. Oleh sebab itu timbul keinginan penulis untuk mengetahui apakah ada hubungan antara iklim organisasi dan loyalitas kerja yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan ?

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan, tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris hubungan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja karyawan.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini dapat ditinjau secara teoritis maupun secara praktis. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat

memberikan sumbangan ilmiah pada psikologi khususnya bidang psikologi industri dan bermanfaat untuk mengisi kelangkaan pustaka mengenai objek penelitian, yaitu iklim organisasi dan loyalitas kerja.

Secara praktis, apabila terbukti bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dan loyalitas kerja pada karyawan, maka organisasi atau perusahaan dapat memakainya sebagai bahan pertimbangan dalam menyusunancangannya, dalam menerapkan kebijakan-kebijakan organisasi atau pun dalam memberikan perlakuan yang setepat-tepatnya, sehingga memungkinkan organisasi atau perusahaan untuk memperoleh manfaat yang optimal dari keberadaan anggota-anggotanya.

D. Keaslian Penelitian

Banyak penelitian yang telah dilakukan yang berkenaan dengan iklim organisasi dan loyalitas kerja, diantaranya adalah penelitian Riza Pahlevi (1994) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Iklim Organisasi. Penelitian ini dilakukan pada Lembaga Pendidikan primagama di Yogyakarta. Penelitian lain dilakukan oleh Triasta Teguh Nugroho (1998) yang berjudul Hubungan antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dengan Etos Kerja pada Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Toto Widiyanto (1994), meneliti tentang Hubungan Iklim Organisasi dengan Keikatan terhadap Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Bethesda di Yogyakarta dan penelitian yang dilakukan oleh Pratisti (1989) membahas mengenai Hubungan antara Masa Kerja dan Tingkat

Pendidikan dengan Loyalitas kepada Perusahaan pada Karyawan-karyawan PT. BP. Kedaulatan Rakyat Yogyakarta. Dalam penelitian ini, peneliti akan melihat Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Loyalitas Kerja pada Karyawan.



BAB II
TELAAH PUSTAKA
A. Loyalitas Kerja

1. Pengertian Kerja

Pada dasarnya seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong melakukan suatu aktivitas yang dikenal sebagai kerja. Tetapi tidak semua aktivitas dapat dikatakan kerja, karena menurut Dr. Franz Von Magnis (Anoraga, 1998), pekerjaan adalah kegiatan yang direncanakan. Jadi pekerjaan itu memerlukan pemikiran yang khusus dan tidak dapat dijalankan oleh binatang. Pekerjaan yang dilaksanakan tidak hanya semata-mata karena hal tersebut menyenangkan, melainkan karena kemauan yang sungguh-sungguh untuk mencapai sesuatu hasil yang kemudian berdiri sendiri atau sebagai benda, karya, tenaga dan sebagainya atau sebagai pelayanan terhadap masyarakat.

Menurut Brown (dalam Anoraga, 1998), kerja merupakan penggunaan proses mental dan fisik dalam mencapai beberapa tujuan yang produktif.

Hegel mengatakan bahwa, inti pekerjaan sebenarnya adalah kesadaran manusia yang bersangkutan. Pekerjaan memungkinkan orang dapat menyatakan diri secara objektif ke dunia ini, sehingga ia dan orang lain dapat memandang dan

memahami keberadaan dirinya (Anoraga dan Suyati, 1995). Sedangkan menurut Dr. May Smith, tujuan dari bekerja adalah untuk hidup. Dengan demikian, maka mereka yang menukarkan kegiatan fisik atau kegiatan otak dengan sarana kebutuhan untuk hidup berarti bekerja (Anoraga, 1998). Dari pendapat tersebut, maka yang bisa dikategorikan sebagai kerja hanyalah kegiatan-kegiatan orang yang bermotivasikan pada kebutuhan ekonomis saja, sedangkan mereka yang melakukan kegiatan dalam yayasan sosial atau mereka yang menjadi anggota dan aktif dalam kegiatan sosial tanpa mendapat imbalan apapun tidak dapat dikatakan sebagai pekerja.

Pendapat tersebut ternyata bertentangan dengan pandangan yang diajukan oleh Prof. Miller dan Prof. Form. Menurutnya, motivasi untuk bekerja tidak dapat dikaitkan hanya pada kebutuhan-kebutuhan ekonomis belaka, sebab orang tetap akan bekerja walaupun mereka sudah tidak membutuhkan hal-hal yang bersifat materiil (Anoraga, 1998).

Kerja ternyata tidaklah sesederhana yang dipikirkan orang, sebab banyak hal yang mendasarinya. Seperti yang diungkapkan oleh Steers dan Porter (1983), bahwa kerja merupakan hal yang penting dalam kehidupan individu karena beberapa alasan. Pertama, adanya pertukaran atau timbal balik dalam kerja. Ini dapat berupa *reward*. Secara ekstrinsik, *reward* seperti uang. Secara intrinsik, *reward* seperti kepuasan dalam melayani. Kedua, kerja biasanya memberikan beberapa fungsi sosial. Perusahaan sebagai tempat kerja, memberikan kesempatan untuk bertemu orang-orang baru dan mengembangkan persahabatan. Ketiga, pekerjaan seseorang seringkali menjadi status dalam masyarakat luas, namun

kerja juga dapat menjadi sumber perbedaan sosial maupun integrasi sosial. Keempat, adanya nilai kerja bagi individu yang secara psikologis dapat menjadi sumber identitas, harga diri dan aktualisasi diri. Kerja memberikan perasaan penuh, membuat individu merasa berguna dan jelas arti dirinya bagi masyarakat. Sebaliknya, kerja juga dapat menjadi sumber frustrasi, kebosanan dan perasaan tidak berarti. Ini tergantung pada karakteristik individu dan sifat-sifat tugasnya.

Manusia cenderung mengevaluasi dirinya menurut bagaimana dia mengerjakan sesuatu. Jika dirasakan pekerjaan menghambat prestasinya meski dengan usaha yang maksimal, akan membuatnya semakin sulit untuk mempertahankan rasa berguna dalam kerja. Perasaan tersebut dapat mengurangi tingkat keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan keinginan untuk bertindak (Steers dan Porter, 1983).

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa kerja merupakan aktivitas yang dinamis dan bernilai, tidak dapat dilepaskan dari faktor fisik, psikis dan sosial. Nilai yang terkandung dalam kerja bagi individu yang satu dengan lainnya tidak sama. Nilai tersebut dapat mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam bekerja.

2. Pengertian Loyalitas Kerja

Kerja merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti. Melalui bekerja dapat membuat sesuatu yang bernilai, yang bermanfaat bagi diri sendiri, bagi anggota keluarga, bagi masyarakat, bagi bangsa dan negara dan bagi Tuhan Pencipta kita.

Secara duniawi, kehidupan yang sulit membuat orang harus bekerja keras untuk tetap hidup. Kerja juga merupakan satu-satunya cara untuk memperbaiki standard hidup. Akibatnya kerja dipandang sebagai pusat kehidupan yang menarik dan tujuan yang diinginkan dalam hidup. Mereka menyukainya dan mendapatkan kepuasan. Sikap kerja ini juga kuat dibagian Asia seperti Jepang. Biasanya orang-orang dengan sikap kerja ini memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi dan tujuannya. Studi di berbagai perusahaan menunjukkan bahwa sikap tersebut menimbulkan tanggung jawab moral daripada sekedar urusan bisnis secara rasional (Davis dan Newstorm, 1989).

Ada berbagai macam pengertian loyalitas, antara satu tokoh dengan tokoh lainnya ada yang saling bertentangan, tetapi ada juga yang sejalan bahkan saling mendukung. Menurut Sheldon (Steers dan Porter, 1983) mengemukakan bahwa loyalitas merupakan suatu orientasi terhadap organisasi yang berkaitan dengan identifikasi seseorang terhadap organisasinya. Pendapat yang hampir sama dikemukakan oleh Kanter (Steers dan Porter, 1983), bahwa loyalitas merupakan keinginan dari pelaku-pelaku sosial untuk memberikan energi dan pengabdianya kepada sistem sosial.

Hall (Steers dan Porter, 1983) melihat loyalitas sebagai proses yang menjadikan tujuan organisasi dan tujuan individu berkembang menyatu dan selaras. Salancik (Steers dan Porter, 1983) lebih memandang loyalitas sebagai suatu keadaan dimana individu menjadi terikat oleh aktivitasnya, dan melalui aktivitas tersebut tumbuh keyakinan-keyakinan yang dapat mempertahankan aktivitas dan keterlibatannya dalam kelompok.

Pendapat lain mengatakan bahwa loyalitas karyawan berkaitan dengan partisipasi karyawannya. Semakin tinggi partisipasi karyawan maka akan semakin tinggi kecenderungan mereka untuk menunjukkan loyalitas, dan pada gilirannya loyalitas akan menghasilkan kohesi kelompok, yang lebih lanjut kohesi kelompok ini akan mengakibatkan para karyawan tetap setia tinggal sebagai anggota organisasi (dalam Muafi, 2000).

Selain pendapat diatas, ternyata ada yang memandang loyalitas sebagai usaha yang dilakukan oleh seseorang karena merasa khawatir akan kehilangan “tabungan”-nya (*side bets*); seperti dikemukakan oleh Becker (dalam Pratisti, 1989) bahwa loyalitas merupakan suatu usaha sosial yang dilakukan seseorang secara ajeg karena merasa khawatir akan kehilangan tabungannya (*side bets*) apabila ia tidak meneruskan aktivitas tersebut. Tabungan yang dimaksud oleh Becker adalah segala hal yang dianggap berharga oleh individu yang bersangkutan dan telah dipertaruhkannya selama ia bekerja di perusahaan. Taruhan itu bisa berupa waktu, usaha, uang, status, keterampilan, serta fasilitas-fasilitas yang diperoleh melalui perusahaan.

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas, Staw (Steers dan Porter, 1983) membaginya menjadi dua pendekatan, yaitu (1) loyalitas sebagai tingkah laku, dan (2) loyalitas sebagai sikap. Loyalitas dipandang sebagai tingkah laku, karena loyalitas merupakan suatu proses dimana seseorang telah membuat keputusan pasti untuk tidak keluar dari organisasi apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim (Staw, Steers dan Porter, 1983). Orang tersebut merasa telah banyak menerima keuntungan-keuntungan sehingga mereka merasa kesulitan untuk

melakukan tindakan yang akan dilakukan. Sebagai contoh, seorang karyawan merasa telah memberikan sebagian besar waktu dan kesenioritas-an kepada organisasi, ia menjadi terikat dan tidak mampu meninggalkan organisasi itu. Loyalitas sebagai tingkah laku ini hanya sedikit mengupas mengenai persetujuan karyawan terhadap tujuan-tujuan organisasi ataupun keinginan untuk membantu meraih tujuan organisasi. Pendapat tersebut hanya menyatakan bahwa individu merasa terikat dengan organisasi.

Pengertian loyalitas sebagai tingkah laku mengandung unsur ekonomik, karena memperhitungkan untung rugi. Seperti dikemukakan oleh Steers dan Porter (1983) bahwa seorang karyawan menjadi loyal kepada perusahaan apabila ia telah terikat tindakannya dimasa lalu terhadap perusahaan. Tindakan-tindakan itu telah memberinya banyak keuntungan, sehingga ia merasa kesulitan untuk meninggalkan perusahaan.

Loyalitas sebagai sikap berbeda dengan kepuasan kerja, karena (1) loyalitas disini lebih bersifat umum, lebih menunjukkan respon efektif terhadap organisasi sebagai suatu keseluruhan. Sebaliknya, kepuasan kerja hanya menunjukkan respon terhadap seseorang atau pekerjaan tertentu, maupun aspek-aspek tertentu dari suatu pekerjaan, tidak menyeluruh. (2) Loyalitas dapat diharapkan lebih stabil daripada kepuasan kerja. Loyalitas sebagai sikap berkembang secara perlahan tetapi konsisten sejalan dengan kesadaran individu terhadap hubungan yang telah mereka jalin dengan perusahaan. Kepuasan kerja, sebaliknya, lebih bersifat sementara. Menunjukkan reaksi yang segera muncul

apabila menghadapi aspek-aspek khusus dan dapat diraba dari lingkungan kerjanya, seperti upah atau model kepemimpinan (Steers dan Porter, 1983).

Loyalitas sebagai sikap menunjukkan taraf sejauhmana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, dan berkeinginan untuk tetap sebagai bagian dari organisasi. Loyalitas ini menunjuk sikap yang amat positif terhadap organisasi dan kemauan untuk terus menerus bekerja keras demi organisasi.

Loyalitas sebagai sikap, dipengaruhi oleh empat faktor. Pertama, karakteristik pribadi; kedua, karakteristik pekerjaan; ketiga, karakteristik desain organisasi; dan keempat, pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan. Secara lebih khusus, ditemukan adanya hubungan antara loyalitas dengan beberapa karakteristik pribadi, seperti usia, kebutuhan untuk maju, dan tingkat pendidikan (berkorelasi negatif). Loyalitas juga mempunyai hubungan dengan karakteristik pekerjaan, kesempatan untuk melakukan interaksi sosial, kemampuan untuk menangani pekerjaan, serta umpan balik. Beberapa desain organisasi seperti desentralisasi dan tingkat partisipasi dalam pembuatan keputusan ternyata juga mempunyai hubungan dengan loyalitas terhadap organisasi. Terakhir, loyalitas juga menunjukkan hubungan dengan pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan, yaitu sikap kelompok terhadap organisasi, ketergantungan terhadap organisasi, dan sebagainya. Dari hal-hal diatas, dapat dilihat bahwa loyalitas sebagai suatu sikap banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor pribadi dan organisasi.

Loyalitas sebagai suatu sikap ini mempunyai tiga aspek yang meliputi :

- (1) kepercayaan yang kuat dan penerimaan yang penuh terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi;
- (2) keinginan untuk bekerja keras, karena merasa sebagai bagian dari organisasi;
- (3) suatu dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Steers dan Porter, 1983).

Uraian diatas menunjukkan bahwa loyalitas kerja merupakan usaha seseorang untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam suatu organisasi dengan pertimbangan-pertimbangan tertentu.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja

Menurut sejumlah ahli, faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja dikelompokkan menjadi empat kategori utama, yaitu:

a. Karakteristik Pribadi. Hasil dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa usia dan masa kerja seorang karyawan terhadap perusahaan mempunyai hubungan yang positif dengan loyalitas kerja. Hubungan yang sama juga ditemukan antara loyalitas dengan motif berprestasi. Sedangkan tingkat pendidikan menunjukkan hubungan negatif dengan loyalitas. Ditemukan juga adanya pengaruh jenis kelamin, ras dan beberapa sifat kepribadian.

b. Karakteristik Pekerjaan. Faktor-faktor karakteristik pekerjaan yang pernah diteliti pengaruhnya meliputi *job stress*, *job enrichment*, identifikasi tugas, adanya umpan balik dan kecocokan tugas. Selain *job stres*, faktor-faktor lainnya mempunyai hubungan yang positif. Seseorang yang mempunyai loyalitas kerja

tinggi akan mempunyai nilai *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik dan kecocokan tugas yang tinggi pula. Sedangkan *job stress* mempunyai korelasi negatif dengan loyalitas.

c. Karakteristik Desain Organisasi. Loyalitas terhadap perusahaan mempunyai hubungan positif dengan desentralisasi, tingkat formalisasi, ketergantungan fungsional. Lebih jauh ditemukan juga hubungan yang positif antara loyalitas kerja dengan tingkat partisipasi dalam pembuatan keputusan, tingkat saham yang ditanam karyawan dan pengawasan dari organisasi.

d. Pengalaman Kerja. Pengalaman-pengalaman kerja dalam organisasi yang dialami seorang karyawan merupakan kekuatan sosialisasi yang penting dan mempengaruhi keterikatan secara psikologis terhadap organisasi. Beberapa pengalaman dalam bekerja telah ditemukan mempunyai pengaruh pada loyalitas, misalnya, tingkat sejauh mana karyawan merasakan suatu sikap yang positif terhadap organisasinya, tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi bahwa pihak organisasi akan melindunginya, merasa penting bagi organisasi, serta tingkat seberapa besar harapan karyawan dapat dipenuhi melalui pekerjaan di perusahaan (Steers dan Porter, 1983).

Selain itu, ditemukan juga hubungan yang positif antara loyalitas kerja dengan *pay equity*, mutu pengawasan, hubungan dengan pengawas, serta keterlibatan sosial seorang karyawan dengan perusahaan (Fukami dan Larson, 1984).

B. Iklim Organisasi

1. Pengertian 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 hal-hal yang bersifat fisik seperti suhu dan tekanan udara (LaFollette, 1975). Pengertian secara psikologik suatu organisasi dapat dijelaskan melalui konsep yang diajukan oleh para ahli. Salah satu istilah yang banyak dipakai untuk menggunakan konsep tersebut adalah *Organizational Climate* yang diterjemahkan sebagai iklim organisasi. Konsep iklim organisasi digunakan untuk menerangkan perilaku di luar laboratorium, yaitu situasi yang lingkungannya tidak dapat dikontrol secara eksperimental, atau situasi tersebut tidak dapat dibuat konstan.

Lawrence dan Lorsch (dalam Pahlevi, 1994) menyatakan bahwa iklim organisasi terbentuk melalui hubungan antara tuntutan lingkungan, teknologi, struktur, dan penampilan kerja. Konsep yang diajukan ini berusaha menunjukkan bagaimana tuntutan struktur dan teknologi yang menggambarkan iklim tertentu, dipengaruhi oleh harapan-harapan terhadap pekerjaan.

Banyak ahli yang mengemukakan pengertian mengenai iklim organisasi. Gilmer (1971) mendefinisikan iklim organisasi sebagai karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain, dan karakteristik ini mempengaruhi perilaku orang-orang dalam organisasi. Menurut LaFollette (1975) antara tempat yang satu dengan yang lainnya memiliki iklim organisasi yang

berbeda. Setiap rumah, lembaga, organisasi, dan departemen-departemen dalam suatu organisasi, mempunyai iklim psikologik sendiri-sendiri (Hepner, 1973).

Penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut dibuktikan oleh Drexler (1977) terhadap 21 organisasi mengenai iklim organisasi. Hasil penelitian tersebut adalah sebagai berikut: (a) ada perbedaan iklim organisasi antara organisasi-organisasi yang berbeda, (b) ada perbedaan iklim organisasi antara organisasi-organisasi sejenis, dan (c) ada perbedaan iklim organisasi antara departemen yang satu dengan departemen yang lain dalam satu organisasi.

Steers (1985) memandang iklim 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. Steers (1985) menambahkan, bahwa 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 kerja, 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 pekerjanya, maka iklim kerja yang dirasakan karyawan akan makin terbuka, penuh kepercayaan, dan bertanggung jawab (Steers, 1985).

Menurut Miner (1988), dalam pelaksanaan suatu organisasi mempunyai hubungan yang timbal balik, baik dengan struktur organisasi maupun dengan iklim organisasi. Adapun pengaruh dan umpan balik dari iklim organisasi terhadap pelaksanaan organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Iklim organisasi berpusat kepada unit organisasi yang terbesar dimana perangkat karakteristik dan sub unit organisasi saling berpengaruh secara keseluruhan.
- b. Iklim organisasi menggambarkan suatu unit organisasi dan mengevaluasinya atau dapat mengindikasikan reaksi emosi di dalam organisasi.
- c. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku anggota dan sikap anggotanya (Pool dikutip Miner, 1988).

Tagiuri dan Litwin (dalam Steers, 1985) berpandangan bahwa 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. Menurut Campbell (1970) karakteristik dari iklim ini secara nyata menggambarkan cara suatu organisasi memperlakukan anggota-anggotanya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Kolb dkk. (dalam Pahlevi, 1994), bahwa interaksi dari bentuk-bentuk motif para anggota dalam suatu organisasi berkombinasi dengan gaya kepemimpinan, norma-norma dan nilai-nilai

organisasi, serta struktur organisasi, akan membentuk iklim psikologis organisasi tersebut.

Dari beberapa pandangan yang telah disebutkan diatas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang dialami oleh anggota-anggotanya, yang dapat tergambar dalam nilai-nilai dari seperangkat karakteristik khusus organisasi, serta diasumsikan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku individu-individu yang ada di dalam organisasi.

2. Persepsi terhadap Iklim Organisasi

Penjelasan mengenai faktor-faktor iklim organisasi berkaitan dengan suatu proses yang dinamakan persepsi. Sebelum menguraikan lebih jauh mengenai faktor-faktor iklim organisasi, maka akan dijelaskan pengertian mengenai persepsi.

Robbins (1996) mendefinisikan persepsi sebagai suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungannya. Ia juga menambahkan, diantara karakteristik pribadi yang lebih relevan yang mempengaruhi persepsi adalah sikap, motif, kepentingan atau minat, pengalaman masa lalu dan harapan.

Menurut Davidoff (Walgito, 1997) persepsi merupakan hasil penginderaan, dimana stimulus yang diindera tersebut diorganisasikan kemudian diinterpretasikan, sehingga individu menyadari, mengerti tentang apa yang di indra itu. Pendapat senada juga dilatakan Walgito (1997) bahwa persepsi

merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan, yaitu merupakan proses yang berujud diterimanya stimulus oleh individu melalui alat reseptornya kemudian diteruskan ke pusat susunan syaraf dan terjadilah proses psikologis, sehingga individu menyadari apa yang diinderanya tersebut.

Persepsi menurut Leavitt (Gibson dkk, 1996) adalah proses pemberian arti terhadap lingkungan oleh individu. Individu yang berbeda akan melihat objek yang sama dengan cara yang berbeda-beda. Persepsi meliputi kognisi (pengetahuan), penafsiran objek, tanda dan pengalaman dari orang yang bersangkutan. Secara khusus persepsi mencakup penerimaan stimulus (input), pengorganisasian stimulus, dan penerjemahan stimulus yang telah diorganisasi, dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan membentuk sikap.

Gibson dkk (1996) mengemukakan bahwa persepsi dipengaruhi oleh kebutuhan dan keinginan. Seorang karyawan, manajer, atau wakil presiden suatu perusahaan melihat apa yang ingin dilihat sesuai dengan kebutuhan saat itu.

Dari pendapat yang telah diuraikan diatas maka dapat dikatakan bahwa persepsi merupakan proses yang terjadi dalam diri individu dalam memberi arti kepada lingkungan. Persepsi meliputi mengatur dan menafsirkan berbagai macam stimulus ke dalam perjalanan psikologik.

3. Faktor-faktor Iklim Organisasi

Faktor-faktor iklim organisasi itu sendiri berkaitan erat dengan persepsi yang dilakukan individu. Melalui persepsi individu yang akan diteliti (karyawan

atau pekerja), maka diketahui faktor-faktor iklim organisasi ditempat individu bekerja (Litwin dan Stringer dalam Steers, 1985).

Landy dan Trumbo (1980) menyatakan bahwa konsep iklim organisasi harus dibedakan dengan konsep kepuasan kerja. Menurutnya kepuasan kerja merupakan hasil proses evaluatif, sedangkan iklim organisasi merupakan hasil dari proses deskriptif. Pendapat Landy dan Trumbo ini didukung oleh hasil penelitian Schneider dan Snyder (dalam Landy dan Trumbo, 1980), yang menunjukkan bahwa karakteristik-karakteristik organisasi lebih berhubungan dengan iklim organisasi daripada dengan kepuasan kerja.

Dapat dikatakan bahwa 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.

Terdapat berbagai pendapat mengenai dimensi-dimensi atau komponen-komponen yang terlibat dalam susunan iklim organisasi. Keaneka-an lingkungan yang diteliti menimbulkan kesulitan untuk mengidentifikasi faktor-faktor inti yang memiliki relevansi bagi berbagai organisasi. Hal ini tampak dari adanya berbagai perbedaan faktor-faktor dalam pengukuran iklim organisasi yang dikembangkan oleh beberapa ahli, diantaranya seperti yang disebutkan berikut ini.

Litwin dan Stringer (dalam Pahlevi, 1994) mengembangkan alat ukur iklim organisasi (*Litwin and Stringer's Organizational Climate Questionnaire*). Pendekatan yang mereka gunakan adalah *Perceptual Measurement-Organizational Attribute*, dimana mereka mengatakan bahwa Iklim organisasi

adalah serangkaian alat-alat dari lingkungan kerja yang diterima langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang yang berada dan bekerja dilingkungan tersebut serta diasumsikan dapat mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka. Metode pengukuran iklim organisasi yang disusun oleh Litwin dan Stringer tersebut didasarkan oleh teori motivasi Mc Clelland (Nugroho, 1998), yaitu:

1. *Need For Achievement*

Tercermin dari keinginan untuk mengerjakan tugas yang dapat dipertanggung jawabkan secara pribadi atas apa yang telah dilakukan. Selain itu untuk menemukan tujuan yang wajar dengan memperhitungkan resikonya, seseorang ingin mendapatkan umpan balik atas apa yang telah dilakukan dan semua itu dikerjakan dengan kreatif serta inovatif.

2. *Need For Affiliation*

Kebutuhan ini ditunjukkan dengan adanya keinginan untuk bersahabat, bekerja sama, bergaul, berusaha mendapat persetujuan dari orang lain dan dorongan untuk bisa bekerja lebih baik.

3. *Need For Power*

Tercermin dari sikap seseorang yang ingin memiliki pengaruh atas orang lain. Dia akan peka terhadap struktur pengaruh antar pribadi suatu kelompok atau organisasi dan memasuki organisasi-organisasi yang mempunyai prestasi, dia aktif menjalankan "politik" suatu organisasi dimana dia menjadi anggota, dia mencoba membantu menguasai orang lain dengan mengatur perilakunya dan membuat orang lain terkesan kepadanya, serta selalu menjaga reputasinya.

Dari teori-teori tersebut maka dikembangkan suatu alat ukur iklim organisasi yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer dan sebagai bahan pembanding dikemukakan pula pendapat Kolb dkk.

- a. Struktur (*structure*), yaitu tingkat aturan-aturan ataupun prosedur-prosedur yang dikenakan perusahaan pada karyawan apakah ada tekanan atau pembatasan.
- b. Tanggung Jawab (*responsibility*), yaitu tanggung jawab karyawan untuk berprestasi karena adanya tantangan, tuntutan untuk bekerja, serta berkesempatan untuk merasakan prestasi. Faktor tantangan akan muncul dengan kuat dan berhubungan secara positif dengan perkembangan prestasi karyawan.
- c. Hadiah (*reward*), yaitu imbalan dan hukuman dalam situasi kerja. Imbalan menunjukkan penerimaan terhadap perilaku, sedangkan hukuman menunjukkan penolakan terhadap perilaku. Lingkungan kerja yang berorientasi pada pemberian imbalan daripada hukuman akan cenderung meningkatkan minat karyawan untuk bekerja sama dan berprestasi serta menurunkan kecemasan akan kegagalan.
- d. Pengambilan risiko (*risk taking*), yaitu persepsi karyawan terhadap kebijaksanaan manajemen tentang adanya resiko-resiko dalam pengambilan keputusan.
- e. Kehangatan (*warmth*), yaitu perasaan adanya persahabatan dan suasana yang hangat dalam organisasi.
- f. Dukungan (*support*), yaitu persepsi anggota organisasi tentang adanya saling tolong menolong diantara para karyawan serta dukungan terhadap kepentingan-kepentingan mereka.

- g. Standar (*standard*), yaitu hasil kerja yang harus dicapai dan kejelasan dari harapan-harapan yang berhubungan dengan penampilan kerja dalam perusahaan.
- h. Konflik (*conflict*), yaitu perasaan adanya pertentangan diantara anggota kelompok ataupun pimpinan, baik secara individu maupun kelompok.
- i. Identitas organisasi (*organizational identity*), yaitu adanya perasaan memiliki dan kesetiaan terhadap organisasi serta perasaan bahwa dirinya mempunyai peranan dalam kelompok kerjanya.

Karakteristik atau faktor-faktor yang dikemukakan oleh Kolb dkk. (dalam Pahlevi, 1994) dalam penelitiannya menggunakan tujuh faktor iklim organisasi yang merupakan modifikasi dari faktor-faktor iklim organisasi yang dikembangkan oleh Litwin dan Stringer, yaitu:

- a. Konformitas (*comformity*), yaitu perasaan tentang adanya banyak pembatasan yang dikenakan pada anggota organisasi. Organisasi lebih banyak menetapkan peraturan, kebijaksanaan yang harus dilaksanakan oleh anggotanya daripada kemungkinan melaksanakan tugas dengan cara sendiri yang dianggap tepat.
- b. Tanggung Jawab (*responsibility*), yaitu tanggung jawab pribadi pada diri anggota organisasi untuk melaksanakan tugas mereka demi tujuan organisasi. Anggota organisasi dapat mengambil keputusan memecahkan persoalan yang dihadapi tanpa melibatkan atasan.
- c. Hadiah (*reward*), yaitu penghargaan dan imbalan dari suatu prestasi yang telah dilakukan anggotanya dengan baik.

d. Standar (*standard*), yaitu kualitas pelaksanaan dan mutu produksi yang diutamakan oleh organisasi. Organisasi menetapkan tujuan yang menantang anggotanya untuk berprestasi.

e. Kejelasan Organisasi (*Organizational clarity*), yaitu kejelasan tujuan serta kebijaksanaan yang ditetapkan organisasi. Segala sesuatunya di organisasikan dengan jelas dan tidak membingungkan, kabur, ataupun kacau.

f. Kehangatan dan dukungan (*warmth and support*), yaitu kehangatan dan pemberian semangat kerja dalam organisasi. Para anggota organisasi saling mempercayai dan saling membantu.

g. Kepemimpinan (*leadership*), yaitu menggambarkan seberapa jauh pemimpin ditolak atau dihargai oleh anggota organisasi.

Memperhatikan apa yang dikemukakan diatas dapat dilihat adanya banyak kesamaan antara faktor-faktor yang dikemukakan oleh Litwin dan Stringer dengan faktor-faktor dalam pengukuran iklim organisasi yang dikemukakan oleh Kolb dkk. Walaupun ada sedikit perbedaan istilah yang digunakan.

Hepner (1973) mengemukakan bahwa tercapai tidaknya tujuan organisasi tergantung pada iklim organisasi yang terdapat dalam organisasi tersebut. Iklim organisasi yang positif mampu mengelola kebutuhan-kebutuhan anggota organisasinya secara optimum. Iklim organisasi seperti inilah yang dapat menciptakan suasana lingkungan internal atau lingkungan psikologik yang menunjang pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Muchinsky (dalam Pahlevi, 1994) kita tidak dapat memiliki suatu alat ukur iklim organisasi yang dapat mengukur iklim yang khas dari suatu

organisasi dan sekaligus dapat digunakan untuk mengungkap karakteristik iklim-iklim yang ada pada organisasi-organisasi lainnya. Individulah yang menjadi kekuatan utama dalam pembentukan iklim organisasi sehingga menyebabkan ada penekanan perhatian pada karakteristik-karakteristik dari iklim yang ada. Hal ini menimbulkan keunikan pada iklim organisasi. Setiap organisasi mempunyai iklim organisasi yang khas, sehingga antara organisasi yang satu dengan yang lainnya memiliki iklim organisasi yang berbeda.

Jadi iklim organisasi yang positif adalah suasana lingkungan internal atau psikologik suatu organisasi yang dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi dan sekaligus dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan anggotanya secara optimum.

C. Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Loyalitas Kerja pada karyawan

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 (Steers, 1985).

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

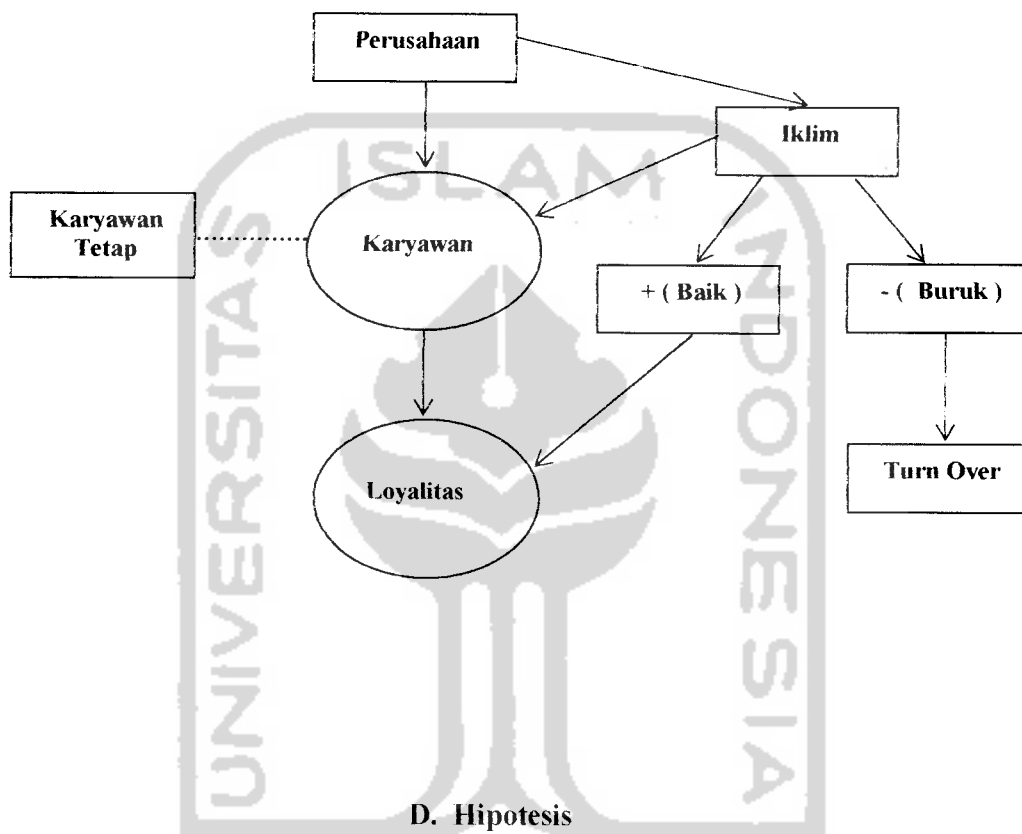
rencana kerja dan cara kerja sendiri, dan tugas-tugas yang diberikan kepada mereka cukup jelas maka loyalitas kerjanya akan meningkat.

Disisi lain Steers (1985) berpendapat, 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.

Dari uraian diatas tampak bahwa 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.

Akhirnya dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pada karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Steers (1985), iklim organisasi berada pada tingkat individu atau kelompok sehingga pengaruh-pengaruhnya pun lebih tepat jika diukur pada segi-segi yang berhubungan dengan individu atau kelompok pula, seperti kepuasan kerja, prestasi kerja, atau loyalitas kerja pada karyawan. Bagaimana pun juga,

kesimpulan ini merupakan suatu kesimpulan sementara yang didasarkan pada pendapat-pendapat atau pandangan-pandangan yang harus diuji kebenarannya secara empiris.



Berdasarkan teori-teori yang sudah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja karyawan. Semakin positif iklim organisasi akan semakin tinggi tingkat loyalitas kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel tergantung : Loyalitas kerja
2. Variabel bebas : Iklim organisasi

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja menunjukkan seberapa jauh subjek penelitian mengidentifikasi nilai-nilai dan tujuan perusahaan, bekerja keras demi perusahaan, dan mempertahankan keanggotaan. Loyalitas kerja ini diungkap dengan skala loyalitas kerja. Makin tinggi nilai yang diperoleh, makin baik loyalitas kerjanya.

2. Iklim organisasi

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi dilihat dari persepsi individu-individu yang ada didalamnya, tergambar dalam nilai-nilai dari seperangkat karakteristik (atau atribut) khusus dari organisasi tersebut. Iklim organisasi ini juga diungkap dengan skala iklim organisasi. Makin tinggi nilai yang diperoleh, makin baik iklim organisasi yang dipersepsi.

C. Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah seluruh individu dimana subjek berada dan minimal mempunyai satu karakteristik sifat yang sama dengan subjek penelitian. Subjek adalah sejumlah individu yang dilibatkan dalam penelitian karena dianggap mempunyai karakteristik sifat sama dalam penelitian (Hadi, 1995). Populasi dalam penelitian ini adalah 214 orang karyawan tetap PT. Samafitro.

Sampel penelitian ini diambil berdasarkan teknik *purposive sampling*, alasan digunakannya teknik ini adalah pemilihan subjek berdasarkan pada ciri-ciri yang telah ditentukan dan diketahui sebelumnya.

Ciri-ciri atau sifat-sifat sampel yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah karyawan atau karyawan tetap diperusahaan, pendidikan minimal SLTA atau sederajat, dan telah bekerja minimal satu tahun dengan maksud dalam jangka waktu tersebut diperkirakan para karyawan dianggap lebih mampu untuk dapat merasakan dan menilai iklim yang ada dalam perusahaan.

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini dipakai dua macam skala untuk mengumpulkan data penelitian. Kedua skala tersebut adalah :

1. Skala Iklim Organisasi. Skala ini disusun berdasarkan modifikasi teori Litwin dan Stringer, serta Kolb dkk., yang dilakukan oleh Senoadi dalam penelitiannya yang berjudul "Hubungan antara motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi berkuasa pimpinan menengah dengan iklim organisasi", pada PT. Pupuk Sriwijaya Palembang pada tahun 1984. Validitas skala ini

berkisar antara 0,217-0,795 dan reliabilitas skala ini sebesar 0,958. Skala ini telah diuji coba pula oleh Pahlevi (1994) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap iklim organisasi”, pada Lembaga Pendidikan Primagama di Yogyakarta. Validitas yang diperoleh berkisar antara 0,514-0,879 dan reliabilitas skala ini sebesar 0,868. Penyusunan skalanya dilakukan dengan membagi sembilan faktor hasil modifikasi kedalam 57 item pernyataan, sembilan faktor tersebut antara lain :

- a. Struktur (*structure*), yaitu tingkat aturan-aturan ataupun prosedur-prosedur yang dikenakan perusahaan kepada karyawan apakah ada tekanan atau pembatasan
- b. Tanggung Jawab (*responsibility*), yaitu perasaan adanya tantangan, tuntutan dan kesempatan merasakan prestasi dalam bekerja sehingga menumbuhkan tanggung jawab pribadi untuk melaksanakan tugas demi tujuan organisasi.
- c. Standar (*standard*), yaitu kualitas pelaksanaan dan mutu hasil kerja yang telah ditetapkan organisasi yang harus dipenuhi oleh anggota.
- d. Hadiah (*reward*), yaitu penghargaan atau imbalan yang diterima karyawan atau anggota organisasi sebagai imbalan atas prestasi yang dicapai, atau kritik terhadap hasil yang negatif.
- e. Kejelasan Organisasi (*Organizational clarity*), yaitu kejelasan tujuan serta kebijaksanaan yang ditetapkan organisasi. Segala sesuatunya di organisasikan dengan baik dan jelas dan tidak membingungkan, kabur, ataupun kacau.

- f. Identitas Organisasi (*Organization identity*), yaitu adanya perasaan memiliki dan kesetiaan atau loyalitas terhadap organisasi serta perasaan bahwa dirinya mempunyai peranan dalam kelompok kerjanya.
- g. Semangat tim (*Team spirit*), adalah suatu kondisi yang menumbuhkan semangat kerja dan kehangatan dalam organisasi (*warmth and support*).
- h. Pengambilan Risiko (*risk taking*), yaitu suatu kesempatan atau kemungkinan bagi anggota untuk melakukan pengambilan keputusan.
- i. Konflik, yaitu perasaan adanya pertentangan diantara anggota kelompok ataupun pimpinan, baik secara individu maupun kelompok.

Adapun penyebaran item-item skala iklim organisasi dalam tiap-tiap faktor dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

TABEL 1
Penyebaran item-item dalam tiap-tiap faktor
Skala Iklim Organisasi

FAKTOR	NOMOR BUTIR		JUMLAH
	Favorable	Unfavorable	
1	1,10,19	28,37,46	6
2	2,11,20,29,38	47,48	7
3	3,12,30,39	21,49,50	7
4	22,31,40	4,13,51,52	7
5	5,14,23,41	32,53	6
6	15,33,42	6,24,54	6
7	7,25,34,43	16,55,56	7
8	17,26,44	8,35,57	6
9	9,18,27,36,45		5
JUMLAH			57

KETERANGAN:

- Faktor 1 : Struktur
- Faktor 2 : Tanggung Jawab
- Faktor 3 : Standar
- Faktor 4 : Hadiah
- Faktor 5 : Kejelasan Organisasi
- Faktor 6 : Identitas Organisasi
- Faktor 7 : Semangat Tim
- Faktor 8 : Pengambilan Resiko
- Faktor 9 : konflik

Dalam skala ini, item-item pernyataan bersifat *favorable* dan *Unfavorable*. Di dalam setiap item memberikan lima kemungkinan jawaban yang bergerak dari "Sangat Setuju" sampai ke "Sangat Tidak Setuju" (Pahlevi, 1994). Untuk jawaban yang "Sangat Tidak Setuju" diberi nilai 1 dan nilai 5 untuk jawaban "Sangat Setuju" bagi pernyataan yang bersifat *favorable*, nilai 5 diberikan untuk jawaban "Sangat Tidak Setuju" dan nilai 1 untuk jawaban "Sangat Setuju" bagi pernyataan yang bersifat *Unfavorable*.

2. Skala Loyalitas Kerja. Pengukuran loyalitas kerja ini berdasarkan aspek-aspek loyalitas kerja yang dikemukakan oleh Steers dan Porter (1983). Aspek-aspek tersebut adalah :

- (1) kepercayaan yang kuat dan penerimaan yang penuh terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi;
- (2) keinginan untuk bekerja keras, karena merasa sebagai bagian dari organisasi;
- (3) suatu dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Steers dan Porter, 1983).

Penyusunan skala dengan memodifikasi dari skala loyalitas yang dikembangkan oleh Pratisti (1989), dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan antara masa kerja dan tingkat pendidikan dengan loyalitas kepada perusahaan pada karyawan-karyawan PT BP Kedaulatan Rakyat Yogyakarta”. Penyusunan skalanya dilakukan dengan membagi ketiga aspek tersebut kedalam 42 item pernyataan. Validitas skala ini berkisar antara 0,364-0,794 dan reliabilitas skala ini sebesar 0,868.

Adapun penyebaran item-item skala loyalitas kerja dalam tiap-tiap aspek dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
Penyebaran item-item dalam tiap-tiap faktor
Skala Loyalitas Kerja

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

KETERANGAN :

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

Dalam skala ini, item-item pernyataan bersifat *favorable* dan *Unfavorable*. Masing-masing dari ke 42 item pernyataan tersebut merupakan lima pilihan jawaban dengan skor berturut-turut untuk item yang *favorable*, yaitu : skor lima untuk pilihan sangat setuju, skor empat untuk pilihan setuju, skor tiga untuk pilihan netral atau tidak dapat menentukan pendapat, skor dua untuk pilihan tidak setuju, dan skor satu untuk pilihan sangat tidak setuju. Untuk pernyataan yang *unfavorable*, penyekorannya dilakukan terbalik.

E. Metode Analisis Data Penelitian

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis statistik. Alasan yang mendasari dipakainya analisis statistik adalah karena statistik dapat menunjukkan kesimpulan (generalisasi) penelitian dengan memperhitungkan faktor kesahihan. Pertimbangan lain adalah: (a) statistik bekerja dengan angka, (b) statistik bersifat objektif, dan (c) statistik bersifat universal, dalam arti dapat digunakan hampir pada semua penelitian (Hadi, 1993).

Sejalan dengan hipotesis dan tujuan penelitian ini, maka metode analisis datanya menggunakan teknik *Product moment* dari Pearson dengan bantuan program SPS-2000 (Seri Program Statistik-2000). Alasan digunakan teknik ini adalah karena analisis *Product moment* merupakan korelasi yang dapat dipakai untuk menguji hubungan antara dua variabel, yaitu menguji hubungan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pada karyawan.

BAB IV

PERSIAPAN PENELITIAN, PELAKSANAAN, ANALISA DATA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. ORIENTASI KANCAH DAN PERSIAPAN PENELITIAN

1. Orientasi Kancan Penelitian

PT SAMAFITRO (Sarana Informasi 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 dihasilkannya 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 (Alm) 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 (Alm) 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”.

□ Motto perusahaan

“Kepuasan pelanggan kami 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 *SPSS* (Seri Program Statistik), Modul Analisis Butir, Edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih (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 sah) 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 α (*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 urut item baru 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 α (*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 baru 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 α (*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 kerja 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/S1	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 ($m - 1,5s < x \leq m + 1,5s$) dan rendah ($x \leq m - 1,5s$). 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* (χ^2) = 10,109 ; $p = 0,342$ atau $p > 0,05$ dan variabel loyalitas kerja menunjukkan sebaran normal dengan *kai kuadrat* (χ^2) = 4,679 ; $p = 0,861$ atau $p > 0,05$.

b. Uji Linearitas

Hasil uji linearitas terhadap variabel iklim organisasi dengan loyalitas kerja 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 Pamardiningasih (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 kerja, 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 kerja 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 terpuaskan didalam perusahaan yang dijumpainya.

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 memotivasi karyawan untuk mengerahkan kemampuannya karena adanya perasaan dihargai. Timbulnya perasaan dihargai dan mampu ini akan meningkatkan keinginan karyawan untuk selalu bekerja keras dalam organisasi, karena mereka 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.

Iklim 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).



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Hasil penelitian pada karyawan Departemen Teknik PT. Samafitro menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja karyawan. Semakin tinggi atau semakin positif iklim organisasi dalam perusahaan maka semakin tinggi juga loyalitas kerja karyawan.

B. SARAN-SARAN

Berdasarkan dengan hasil penelitian ini, peneliti mengajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan

Mengingat arti pentingnya iklim organisasi bagi peningkatan loyalitas kerja karyawan yang terbukti dari hasil penelitian ini, maka pihak manajemen diharapkan mampu membentuk iklim perusahaan yang baik dan kondusif, sehingga perusahaan dapat mapan dan mampu menghadapi persaingan di era perdagangan bebas. Hal ini dapat dicapai dengan cara :

Mempertahankan persepsi karyawan terhadap iklim organisasinya agar selalu positif melalui langkah-langkah sebagai berikut: memperjelas dan mensosialisasikan struktur perusahaan, pemberian tanggung jawab yang sesuai dengan bidangnya, membuka peningkatan karier bagi karyawan yang benar-benar mampu, memperjelas standar penilaian kerja yang harus dicapai, pemberian

penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan manajemen harus mampu mengelola konflik-konflik yang terjadi agar dapat menjadi suasana bersaing yang sehat.

Pihak perusahaan ataupun pimpinannya hendaknya berupaya pula menjaga bahkan meningkatkan kondisi ini agar diperoleh manfaat yang optimal dari keberadaan para karyawannya. Diharapkan dengan semakin positifnya iklim organisasi dapat memberikan dampak positif bagi organisasi yaitu meningkatnya loyalitas kerja pada karyawan.

Dengan memahami adanya loyalitas yang tinggi akan memberi pengaruh yang positif, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja diperusahaan, maka perusahaan diharapkan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan, misalnya : masa kerja. Perusahaan perlu memberikan penghargaan pada karyawan yang memiliki masa kerja yang lama dan produktif. Penghargaan ini dapat berupa peningkatan karier atau jabatan, peningkatan gaji, atau pemberian bonus.

2. Bagi peneliti berikutnya

Bagi peneliti lain yang berminat pada masalah organisasi khususnya masalah iklim organisasi atau loyalitas kerja, dapat mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel lain yang belum diikut sertakan pada penelitian ini, misalnya : masa kerja, usia, motivasi berprestasi, tingkat

pendidikan, jenis kelamin, agar didapat pengetahuan yang lebih luas lagi mengenai iklim organisasi dan loyalitas kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji., Suyati, S. 1995. *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta : PT Dunia Pustaka Jaya.
- Anoraga, Panji. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 1987. *Tes Prestasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. 1997. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Sigma Alfa.
- Azwar, Saifuddin. 1999. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Caldwel, F. D; Chatman, A. J; & O'Reilly, A. C. 1990. Building Organization Commitment A Multifirm Study. *Journal Of Occupational Psychology*, 63, 245-261.
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., & Weick, K. E. 1970. *Managerial Behavior, Performance ang Effectiveness*. New York : Mc Graw-Hill Book Co.
- Davis, K and Newstroms, J. W. 1989. *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*. Singapore : Mc. Graw Hill Book Inc.
- Drexler Jr., J. A. 1977. Organizational Climate : Its Homogeneity Within Organizations. *Journal Of Applied Psychology*, 62, 13-19.
- Fukami, C. V., Larson, E. W. 1984. Commitment to Company and Union : Paralel Model. *Journal Of Applied Psychology*, 69, 369-371.
- Gibson, J. L, Ivancevich, J. M, & Donnelly Jr., J. H. 1996. *Organisasi : Perilaku, Struktur, proses* (Edisi kedelapan). Jilid I. Terjemahan. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Gilmer, B. V. H. 1971. *Industrial and Organizational Psychology*. Tokyo : Mc Graw-Hill Kogakusha Ltd.
- Hadi, Sutrisno. 1993. *Metodologi Research II*. Yogyakarta : Andi Offset.

- Hadi, Sutrisno. 1996. *Statistik II*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Hanafi, Mamduh. 1997. *Manajemen*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Hepner, H. W. 1973. *Psychology Applied to Live and Work*. Englewood Cliffs. New Jersey : Prentice-Hall Inc.
- Hunt, S. D., Chonko, L.B., Wood, V. R. 1985. Organizational Commitment and Marketing. *Journal Of Marketing*, 49, 112-126.
- Kompas, 2001. 3 Oktober 2001. Jakarta.
- LaFollette, W. R. 1975. How Is The Climate In Your Organization ?. *Personnel Journal*, 54, 376-380.
- Landy, F. J., Trumbo, D. A. 1980. *Psychology Of Work Behavior* (Revised ed.). Illinois : The Dorsey Press.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. 1987. Testing The Side-Bet Theory Of Organizational Commitment. *Journal Of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Muafi. 2000. Pengaruh Perilaku Karyawan Terhadap Partisipasi Kerja Karyawan : Suatu Studi Empirik. *Jurnal Siasat Bisnis*, No. 5, Vol. 2. 141-154. Fakultas Ekonomi. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Nugroho, Triasta. Teguh. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Iklim Organisasi dengan Etos Kerja Pada Karyawan. *Skripsi*. (Tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta.
- Pahlevi, Riza. 1994. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Iklim Organisasi. *Skripsi*. (Tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta.
- Pratisti, Wiwien. Dinar. 1989. Hubungan Antara Masa Kerja dan Tingkat Pendidikan dengan Loyalitas Kepada Perusahaan pada Karyawan-karyawan PT BP Kedaulatan Rakyat Ygyakarta. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta.
- Robbins, S. P. 1996. *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Edisi Ketujuh. Terjemahan. PT Prenhallindo. Jakarta.

- Steers, R. M, Porter, L. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York : McGraw-Hill Book Co.
- Steers, R. M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan. Jakarta : LP dan Pembinaan Manajemen.
- Swa. 2000. Survei Loyalitas. Dalam (sajian utama) Swa No. 16. 10-23 Agustus 2000. Jakarta : Yayasan Sembada Swakarya.
- Walgito, Bimo. 1997. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Wanous, J. P. 1980. *Organizational Entry : Recruitment, Selection, and Socialization of Newcomers*. Massachusetts Addison Wesley Publishing Company.
- Widiyanto, Toto. 1994. Hubungan Iklim Organisasi dengan Keikatan Terhadap Organisasi pada Perawat Rumah Sakit Bethesda di Yogyakarta. *Skripsi*. (Tidak Diterbitkan). Fakultas Psikologi UGM Yogyakarta.





1. Skala I (Skala Iklim Organisasi)
2. Skala II (Skala Loyalitas Kerja)

Dengan hormat,

Dalam rangka mengumpulkan data, saya atas nama MAULITA FERACHMAWATI, mahasiswi Psikologi Universitas Islam Indonesia mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini tanpa prasangka dan perasaan tertekan. Semua keterangan dan jawaban yang diperoleh semata-mata untuk kepentingan penelitian dan dirahasiakan. Apabila dikemudian hari diketahui adanya penyimpangan dari penjelasan peneliti tersebut diatas Bapak/Ibu/Sdr dapat mengajukan protes kepada Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia yang beralamat di Jalan Kaliurang Km 14,5 Kampus Terpadu Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Peneliti sangat mengharapkan:

- a. Jawaban yang sejujur-jujurnya dan sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Sdr yang sebenarnya seakan-akan Bapak/Ibu/Sdr menggambarkan keadaan sendiri.
- b. Mengisi seluruh nomor pertanyaan karena tidak ada jawaban yang dinilai benar atau salah, semua jawaban yang anda berikan adalah benar, karena setiap jawaban tersebut merupakan gambaran keadaan Bapak/Ibu/sdr sendiri.

Jawaban anda di dalam koesioner ini sifatnya pribadi, maka peneliti berjanji :

- a. Identitas dan jawaban anda akan dijamin kerahasiaannya.
- b. Data digunakan untuk kepentingan ilmiah sehingga hasil yang disajikan merupakan kesimpulan kelompok bukan individual.

SEHINGGA

JANGAN MALU ATAU TAKUT UNTUK MENGISINYA

Atas segala perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu/sdr, saya mengucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Peneliti

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

RAHASIA

FAKULTAS PSIKOLOGI

YOGYAKARTA

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan keadaan, perasaan dan pikiran anda yang sebenarnya dan sejujurnya saat ini.
2. Beri tanda silang pada kolom huruf yang mencerminkan pendapat anda.
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
TT = Tidak dapat meenentukan pendapat
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju
3. Jawablah semua pernyataan, jangan ada yang terlewati.
4. Semua jawaban kami hormati, tidak ada jawaban benar atau salah.
5. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas perhatian, bantuan dan kerjasama yang telah anda berikan.

IDENTITAS

Nomor : (tidak perlu diisi)
Tanggal lahir/umur :
Jenis kelamin : Pria / Wanita
Pendidikan Terakhir :
Departemen/Bagian :
Tanggal Pengisian :

SKALA I

1. Peraturan yang ada di organisasi ini tidak menghambat kesempatan anggotanya untuk maju.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

2. Dalam organisasi ini, karyawan harus dapat menyelesaikan sendiri masalah yang berhubungan dengan pekerjaannya.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

3. Pengawasan terhadap mutu pelaksanaan dan hasil kerja sangat diperhatikan organisasi.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

4. Dalam organisasi ini, lebih banyak teguran dan kritik yang diberikan oleh pimpinan daripada penghargaan.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

5. Dalam organisasi ini, hak dan kewajiban yang diberikan organisasi kepada karyawannya, diketahui dengan jelas.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

6. Ada perasaan terpisah antara organisasi dengan karyawannya.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

7. Pimpinan selalu memperhatikan kesulitan karyawan dan menumbuhkan semangat kerja para karyawannya.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

8. Di organisasi ini, bawahan hanya sebagai pelaksana suatu keputusan yang dibuat organisasi, tanpa ikut sertakan dalam pengambilan keputusan.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

9. Antara bawahan dan pimpinan selalu terdapat kesamaan pendapat.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

10. Pimpinan tidak banyak turut campur dalam penyelesaian tugas bawahan, sehingga bawahan bangga dengan hasil kerjanya.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

11. Meskipun ada ukuran hasil kerja yang ditetapkan organisasi, kesempatan untuk mencapai hasil lebih baik, selalu terbuka.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

12. Meskipun pekerjaan bawahan mengecewakan, pimpinan tidak memberikan teguran.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

13. Dalam organisasi ini, semua karyawan bangga bisa ikut ambil bagian dalam proses kegiatan organisasi.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

14. Dalam organisasi ini, tidak ada suasana yang dapat menumbuhkan semangat kerja.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

15. Saran-saran bawahan selalu diperhatikan dan diperhitungkan dalam pengambilan keputusan.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

16. Antara pimpinan dan bawahan terjadi kerjasama yang baik.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

17. Dalam organisasi ini, semua karyawan tidak melanggar peraturan dan prosedur yang telah ada.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

18. Semua karyawan diberi tanggung jawab penuh oleh organisasi untuk menyelesaikan tugasnya.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

19. Organisasi tidak menetapkan ukuran prestasi kerja yang harus dicapai.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

20. Tujuan yang akan dicapai organisasi diketahui dengan jelas oleh karyawannya.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

21. Kami tidak merasakan, bahwa apa yang dilakukan karyawan akan membawa nama organisasi.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

22. Semua karyawan merasa tenteram dan bersemangat dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

23. Organisasi selalu merasa perlu untuk menunjuk wakil diantara bawahan dalam pengambilan keputusan.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

24. Tidak ada persaingan yang kurang sehat di organisasi ini.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

25. Semua karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik dengan caranya sendiri, tanpa harus merugikan organisasi.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

26. Perbaikan hasil kerja sangat diutamakan oleh pimpinan.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

27. Dalam organisasi ini, hasil kerja yang baik selalu mendapat penghargaan.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

28. Di organisasi ini, bawahan tidak tahu kepada siapa dia harus mempertanggung jawabkan hasil pekerjaannya.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

29. Semua karyawan ikut merasa kecewa bila hasil yang dicapai organisasi tidak seperti yang diharapkan.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

30. Dalam organisasi ini, pimpinan selalu memberikan bimbingan kepada bawahan secara baik.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

31. Tidak ada kesempatan yang diberikan pimpinan kepada anggota-anggotanya untuk mengajukan usul demi kemajuan organisasi.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

32. Tidak ada perbedaan pendapat diantara karyawan, meskipun ada perbedaan latar belakang.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

33. Peraturan dan prosedur yang ada di perusahaan ini menghambat karyawannya untuk berkembang.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

34. Bawahan diberi kesempatan untuk berinisiatif dalam menyelesaikan tugasnya.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

35. Organisasi selalu menekankan pentingnya mutu hasil kerja karyawan.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

36. Jerih payah karyawan selalu dihargai secara pantas bila hasilnya baik.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

37. Dalam organisasi ini, semua karyawan mengetahui apa yang diharapkan perusahaan dari mereka.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

38. Diantara karyawan ada rasa kesetiaan atau kesatuan pada organisasi.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

39. Atasan selalu memberi dorongan yang dapat menumbuhkan semangat kerja.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

40. Karyawan (atau melalui wakilnya) selalu diberi kesempatan untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

41. Diantara karyawan ada persaingan yang sehat.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

42. Dalam organisasi ini, kadang-kadang tidak jelas siapa yang secara formal berhak membuat suatu keputusan.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

43. Karyawan diperusahaan ini tidak diberi kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri bila menghadapi kesulitan dalam pekerjaan.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

44. Perusahaan tidak melakukan pengawasan terhadap mutu pelaksanaan dan hasil kerja karyawan.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

45. Di perusahaan ini, karyawan tidak merasa bangga dengan hasil kerja yang mereka lakukan.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

46. Dalam perusahaan ini, karyawan yang membuat kesalahan dalam pekerjaan tidak akan mendapat teguran dari pimpinan.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

47. Karyawan diperusahaan ini tidak mengetahui dengan jelas kewajiban-kewajiban yang harus dijalankannya.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

48. Sepengetahuan saya, tidak ada loyalitas atau kesetiaan yang mendalam dari karyawan terhadap perusahaan ini.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

49. Tidak ada suasana yang dapat menumbuhkan semangat kerja dalam perusahaan ini.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

50. Karyawan dalam perusahaan ini cenderung saling tidak mengacuhkan satu sama lain.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

51. Di perusahaan ini, karyawan tidak berani mengambil keputusan sendiri walaupun keadaan mendesak.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----



SKALA II

1. Saya semakin merasakan persamaan antara nilai-nilai dan tujuan saya dengan perusahaan setelah bekerja disini.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

2. Saya rela bekerja keras melebihi yang diharapkan dari karyawan demi kemajuan perusahaan.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

3. Adalah suatu kebanggaan menjadi karyawan perusahaan ini.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

4. Saya bersikap sesuai dengan perusahaan agar mendapatkan imbalan yang berguna bagi saya.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

5. Saya merasa puas dan senang bila perusahaan ini sukses.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

6. Saya berusaha sekuatnya menjaga nama baik perusahaan.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

7. Saya hanya akan bekerja sungguh-sungguh jika ada yang mengawasi.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

8. Yang penting saya menyukai jenis pekerjaan saya, tidak peduli di perusahaan mana saya bekerja.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

9. Pandangan saya tentang perusahaan ini tidak sesuai dengan sikap saya yang patuh pada perusahaan.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

10. Saya percaya bahwa usaha keras saya untuk bekerja bagi perusahaan ini tidak akan sia-sia.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

11. Saya merasa sedih kalau ada yang membicarakan kejelekan perusahaan.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

12. Peraturan dan ketetapan dalam perusahaan ini kebanyakan hanya menguntungkan perusahaan.

SS	S	TT	TS	STS
-----------	----------	-----------	-----------	------------

13. Kerja keras saya tergantung seberapa banyak imbalan yang saya dapatkan.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

14. Saya bekerja di sini karena mendapatkan pekerjaan dan gaji yang baik untuk saat ini.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

15. Saya dapat menerima semua keputusan perusahaan.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

16. Saya rela bekerja keras, sebab kesejahteraan saya juga tergantung kepada kesejahteraan perusahaan.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

17. Tidak banyak yang saya dapatkan dengan menjadi karyawan di perusahaan ini.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

18. Saya tahu hak dan kewajiban saya di perusahaan ini.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

19. Saya bekerja disini daripada menganggur.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

20. Saya merasa tertekan bekerja di perusahaan ini.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

21. Saya merasa tidak diterima dan tidak disukai teman-teman saya di perusahaan ini.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

22. Hanya karyawan yang benar-benar berprestasi yang menduduki jabatan yang baik di perusahaan ini.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

23. Teguran dari perusahaan sangat berguna bagi saya untuk meningkatkan prestasi kerja saya dan demi perusahaan ini.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

24. Selama bekerja di perusahaan ini, saya dapat menambah banyak pengalaman yang berguna bagi hidup saya.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

25. Saya tidak peduli dengan aturan perusahaan, yang penting saya bekerja baik.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

26. Saya merasa tidak ada gunanya bekerja keras untuk perusahaan.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

27. Apapun yang terjadi, perusahaan ini adalah tempat yang terbaik bagi saya.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

28. Saya merasakan suatu kepuasan tersendiri dengan bekerja di perusahaan ini.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

29. Saya merasa tidak perlu ikut bertanggung jawab atas kesalahan yang terjadi, sebab itu tanggung jawab pimpinan.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

30. Saya merasa ikut memiliki perusahaan ini, tidak hanya sebagai karyawan saja.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

31. Perusahaan ini adalah bagian dari hidup saya.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

32. Saya merasa tidak bersalah jika meninggalkan perusahaan ini karena ada yang lebih baik lainnya.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

33. Masalah yang dihadapi perusahaan ini bukan urusan saya, yang penting saya sudah mendapatkan hak-hak saya.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

34. Saya merasa kebanyakan karyawan disini kurang dapat dipercaya.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

35. Keputusan saya bekerja disini merupakan suatu kesalahan.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

36. Saya akan membantu mengerjakan pekerjaan lainnya dalam perusahaan meskipun tidak diminta.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----

37. Saya merasakan suasana kekeluargaan yang saling mendukung dalam perusahaan ini.

SS	S	TT	TS	STS
----	---	----	----	-----



ISLAM
LAMPIRAN B
ANALISIS BUTIR DAN RELIABILITAS
SKALA I & II

1. Skala Iklim Organisasi
 2. Skala Loyalitas Kerja
- 

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
 Modul : Analisis Butir
 Program : Analisis Kesahihan Butir
 Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningasih
 Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
 Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : DRS. ABDUL HARIS / HP 08164264490
 Nama Lembaga : INOVA 2000 PUSAT OLAH DATA
 A l a m a t : Jl. Kaliurang Km 6,7 Gg. Teratai 2 Yogya (0274) 544904-887665

Nama Peneliti : MAULITA
 Nama Lembaga : FAKULTAS PSIKOLOGI UII
 Tgl. Analisis : 08-13-2001
 Nama Berkas : LITAI

Nama Konstrak : IKLIM ORGANISASI

Jumlah Butir Semula : 57
 Jumlah Butir Gugur : 6
 Jumlah Butir Sahih : 51

 Jumlah Kasus Semula : 40
 Jumlah Data Hilang : 0
 Jumlah Kasus Jalan : 40

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.509	0.479	0.001	sahih
2	0.552	0.527	0.000	sahih
3	0.523	0.482	0.001	sahih
4	0.432	0.401	0.005	sahih
5	0.382	0.341	0.015	sahih
6	0.558	0.521	0.000	sahih
7	0.693	0.674	0.000	sahih
8	0.525	0.492	0.001	sahih
9	0.520	0.499	0.001	sahih
10	0.293	0.245	0.062	gugur

(bersambung)

(sambungan)

=====

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
11	0.511	0.474	0.001	sahih
12	0.526	0.493	0.001	sahih
13	0.526	0.491	0.001	sahih
14	0.214	0.171	0.146	gugur
15	0.549	0.521	0.000	sahih
16	0.617	0.587	0.000	sahih
17	0.399	0.362	0.010	sahih
18	0.450	0.423	0.003	sahih
19	0.331	0.301	0.028	sahih
20	0.462	0.437	0.002	sahih
21	0.401	0.371	0.009	sahih
22	0.176	0.126	0.278	gugur
23	0.338	0.317	0.022	sahih
24	0.677	0.646	0.000	sahih
25	0.555	0.539	0.000	sahih
26	0.593	0.572	0.000	sahih
27	0.456	0.431	0.003	sahih
28	-0.019	-0.080	0.314	gugur
29	0.456	0.417	0.004	sahih
30	0.513	0.485	0.001	sahih
31	0.404	0.378	0.008	sahih
32	0.380	0.361	0.010	sahih
33	0.495	0.462	0.001	sahih
34	0.584	0.548	0.000	sahih
35	0.511	0.475	0.001	sahih
36	0.691	0.678	0.000	sahih
37	0.578	0.565	0.000	sahih
38	0.528	0.489	0.001	sahih
39	0.431	0.387	0.006	sahih
40	0.499	0.485	0.001	sahih
41	0.363	0.321	0.020	sahih
42	0.644	0.616	0.000	sahih
43	0.552	0.521	0.000	sahih
44	0.475	0.445	0.002	sahih
45	0.353	0.329	0.018	sahih
46	0.437	0.392	0.006	sahih
47	0.613	0.588	0.000	sahih
48	0.178	0.134	0.293	gugur
49	0.644	0.619	0.000	sahih
50	0.404	0.378	0.008	sahih

=====

(bersambung)

(sambungan)

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
51	0.514	0.485	0.001	sahih
52	0.132	0.081	0.313	gugur
53	0.509	0.476	0.001	sahih
54	0.532	0.498	0.001	sahih
55	0.406	0.374	0.008	sahih
56	0.472	0.440	0.002	sahih
57	0.345	0.305	0.027	sahih



** Halaman 1

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
Modul : Analisis Butir
Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : DRS. ABDUL HARIS / HP 08164264490
Nama Lembaga : INOVA 2000 PUSAT OLAH DATA
A l a m a t : Jl. Kaliurang Km 6,7 Gg. Teratai 2 Yogya (0274) 544904-887665
=====

Nama Peneliti : MAULITA
Nama Lembaga : FAKULTAS PSIKOLOGI UII
Tgl. Analisis : 08-13-2001
Nama Berkas : LITAI

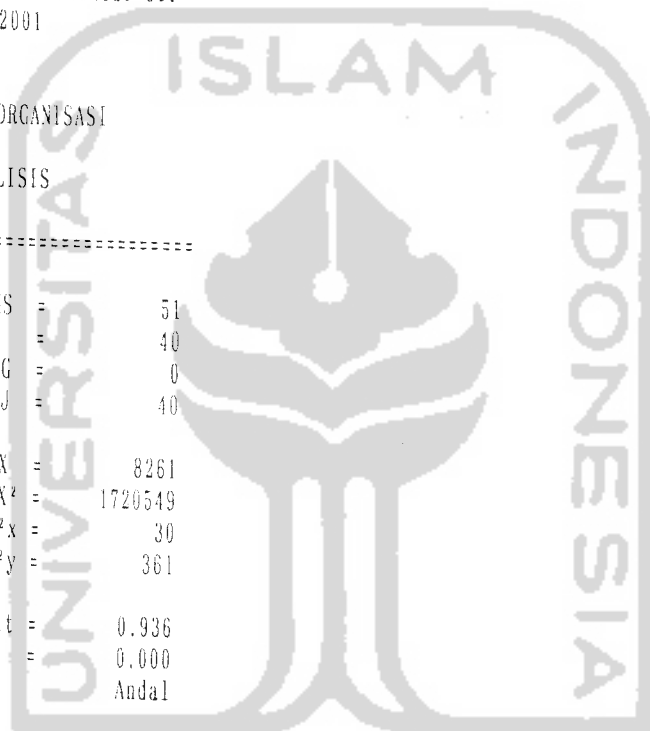
Nama Konstrak : IKLIM ORGANISASI

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

=====

Jumlah Butir Sahih	: MS	=	51
Jumlah Kasus Semula	: N	=	40
Jumlah Data Hilang	: NG	=	0
Jumlah Kasus Jalan	: NJ	=	40
Sigma X	: ΣX	=	8261
Sigma X Kuadrat	: ΣX^2	=	1720549
Variansi X	: $\sigma^2 x$	=	30
Variansi Y	: $\sigma^2 y$	=	361
Koef. Alpha	: rtt	=	0.936
Peluang Galat α	: p	=	0.000
Status	:		Andal

=====



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
Jl. Kaliurang Km 6,7 Gg. Teratai 2 Yogyakarta (0274) 544904-887665

(sambungan)

Kasus	Butir Nomor																																		Tot		
Nomor	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57														Tot
1	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	3	232													
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	220													
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	195													
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	272													
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	283													
6	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	3	2	4	4	3	5	4	4	3	4	5	5	4	202													
7	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	260													
8	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	2	4	1	2	4	4	4	4	4	5	5	4	233													
9	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	227														
10	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	1	4	4	4	4	236														
11	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	2	4	214													
12	3	4	4	3	2	4	4	2	2	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	195													
13	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	5	216														
14	3	5	5	2	3	5	5	4	3	3	5	1	4	2	4	4	4	2	4	4	5	5	4	245													
15	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	238													
16	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	225														
17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	254														
18	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	224														
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	210														
20	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	213														
21	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	4	5	4	5	4	225														
22	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	3	5	4	3	4	3	2	4	4	3	4	209														
23	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	217														
24	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	1	5	4	4	4	4	4	4	4	240														
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	1	4	5	5	5	257														
26	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	217														
27	5	5	4	4	2	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	247														
28	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	237														
29	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	226														
30	2	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	205														
31	3	5	5	3	3	4	5	3	3	3	5	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	227														
32	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3	3	2	1	1	2	2	216														
33	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	239														
34	3	4	4	5	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	223														
35	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	232														
36	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	4	2	217														
37	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	5	3	4	229														
38	3	4	4	3	2	4	4	2	2	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	197														
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	5	5	4	5	4	4	4	211														
40	5	5	4	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	250														

** Halaman 1

5

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
Modul : Analisis Butir
Program : Analisis Kesahihan Butir
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : DRS. ABDUL HARIS / HP 08164264490
Nama Lembaga : INOVA 2000 PUSAT OLAH DATA
A l a m a t : Jl. Kaliurang km 6,7 Gg. Teratai 2 Yogyakarta (0274) 544904-887665
=====

Nama Peneliti : MAULITA
Nama Lembaga : FAKULTAS PSIKOLOGI UII
Tgl. Analisis : 08-13-2001
Nama Berkas : LITA2

Nama Konstrak : LOYALITAS KERJA

Jumlah Butir Semula : 42
Jumlah Butir Gugur : 5
Jumlah Butir Sahih : 37

Jumlah Kasus Semula : 40
Jumlah Data Hilang : 0
Jumlah Kasus Jalan : 40

** RANGKUMAN ANALISIS KESAHIHAN BUTIR

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
1	0.666	0.640	0.000	sahih
2	0.492	0.457	0.002	sahih
3	0.588	0.543	0.000	sahih
4	0.549	0.505	0.001	sahih
5	0.427	0.394	0.006	sahih
6	0.492	0.455	0.002	sahih
7	-0.002	-0.067	0.343	gugur
8	0.492	0.440	0.002	sahih
9	0.415	0.362	0.010	sahih
10	0.512	0.471	0.001	sahih

(bersambung)

(sambungan)

Butir No.	r xy	r bt	p	Status
11	0.350	0.287	0.035	sahih
12	0.473	0.421	0.003	sahih
13	0.414	0.327	0.019	sahih
14	0.567	0.519	0.000	sahih
15	0.630	0.603	0.000	sahih
16	0.497	0.459	0.002	sahih
17	0.566	0.538	0.000	sahih
18	0.494	0.458	0.002	sahih
19	0.370	0.307	0.026	sahih
20	0.070	-0.005	0.488	gugur
21	0.543	0.488	0.001	sahih
22	0.559	0.515	0.000	sahih
23	0.248	0.197	0.110	gugur
24	0.533	0.484	0.001	sahih
25	0.554	0.505	0.001	sahih
26	0.508	0.461	0.002	sahih
27	0.629	0.589	0.000	sahih
28	0.574	0.545	0.000	sahih
29	0.375	0.315	0.023	sahih
30	0.353	0.320	0.021	sahih
31	0.349	0.312	0.024	sahih
32	0.354	0.313	0.023	sahih
33	0.399	0.369	0.009	sahih
34	0.427	0.379	0.008	sahih
35	0.289	0.259	0.052	gugur
36	0.456	0.397	0.005	sahih
37	0.213	0.142	0.307	gugur
38	0.399	0.333	0.017	sahih
39	0.452	0.421	0.003	sahih
40	0.608	0.575	0.000	sahih
41	0.498	0.471	0.001	sahih
42	0.492	0.456	0.002	sahih

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
Modul : Analisis Butir
Program : Uji-Keandalan Teknik Alpha Cronbach
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : DRS. ABDUL HARIK / HP 08164264490
Nama Lembaga : INOVA 2000 PUSAT OLAH DATA
A l a m a t : Jl. Kaliurang Km 6,7 Gg. Teratai 2 Yogya (0274) 544964-887665
=====

Nama Peneliti : MAULITA
Nama Lembaga : FAKULTAS PSIKOLOGI UII
Tgl. Analisis : 08-13-2001
Nama Berkas : LITA2

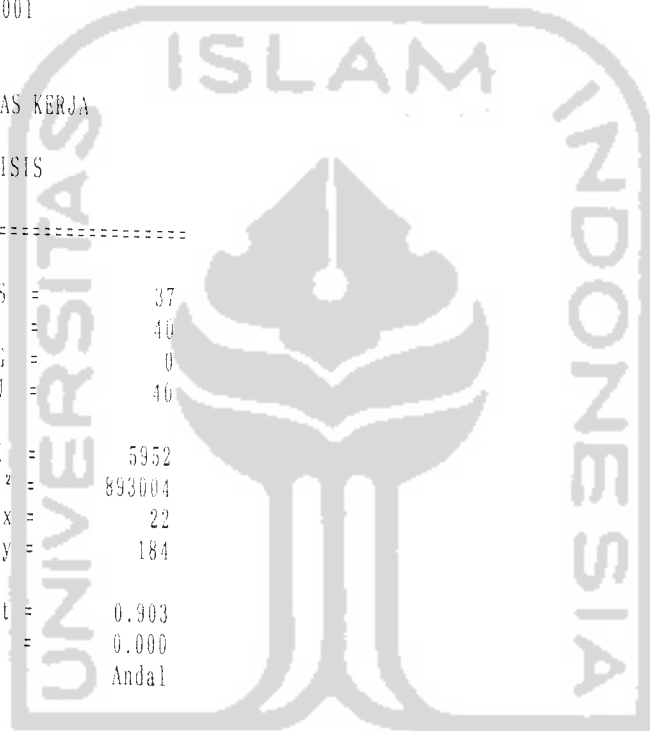
Nama Konstrak : LOYALITAS KERJA

** TABEL RANGKUMAN ANALISIS

Jumlah Butir Sahih : MS = 37
Jumlah Kasus Semula : N = 40
Jumlah Data Hilang : NG = 0
Jumlah Kasus Jalan : NJ = 40

Sigma X : ΣX = 5952
Sigma X Kuadrat : ΣX^2 = 893004
Variansi X : $\sigma^2 x$ = 22
Variansi Y : $\sigma^2 y$ = 184

Koef. Alpha : r_{tt} = 0.903
Peluang Galat α : p = 0.000
Status : Andal



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

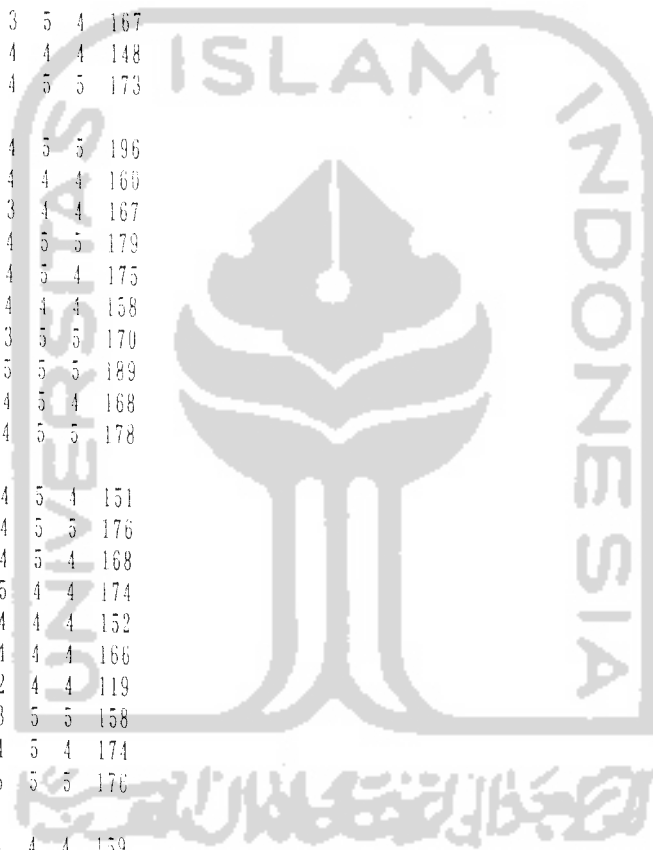
(sambungan)

=====

Kasus	Butir Nomor								Tot
Nomor	35	36	37	38	39	40	41	42	Tot

1	4	4	2	4	4	4	4	4	157
2	5	4	3	5	5	5	4	5	171
3	4	4	2	4	4	4	4	4	157
4	5	4	4	2	5	4	5	4	160
5	5	1	5	2	5	4	5	4	159
6	5	5	4	5	5	5	5	5	193
7	4	3	4	2	5	4	5	4	172
8	4	2	4	4	4	3	5	4	167
9	4	4	2	2	4	4	4	4	148
10	4	4	4	4	5	4	5	5	173
11	5	4	4	4	5	4	5	5	196
12	4	3	2	4	5	4	4	4	160
13	4	4	3	4	4	3	4	4	167
14	5	2	2	4	5	4	5	5	179
15	4	4	2	4	5	4	5	4	175
16	4	4	2	4	4	4	4	4	158
17	4	4	4	4	4	3	5	5	170
18	4	4	2	4	5	5	5	5	189
19	4	4	4	3	4	4	5	4	168
20	4	4	4	4	5	4	5	5	178
21	4	4	4	2	4	4	5	4	151
22	4	4	2	4	5	4	5	5	176
23	4	4	4	2	5	4	5	4	168
24	3	5	4	3	5	5	4	4	174
25	4	2	2	4	5	4	4	4	152
26	4	4	4	4	4	4	4	4	166
27	4	2	3	4	4	2	4	4	119
28	4	4	4	2	4	3	5	5	158
29	4	4	2	4	5	4	5	4	174
30	4	4	4	5	5	5	5	5	176
31	4	4	4	4	5	4	4	4	159
32	4	4	3	4	5	4	5	5	169
33	4	2	4	3	5	5	5	4	164
34	5	4	5	4	5	5	5	5	185
35	4	4	2	5	3	4	5	4	166
36	4	4	4	4	5	5	5	4	178
37	5	1	5	1	5	4	4	5	157
38	4	4	2	5	5	3	5	2	159
39	5	5	5	4	5	5	5	5	190
40	4	4	3	5	5	4	5	5	182

=====



LAMPIRAN C

UJI ASUMSI & HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Data Penelitian
2. Uji Normalitas
3. Uji Linieritas
4. Hasil Data Penelitian (Uji korelasi)

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
Modul : Statistik Deskriptif
Program : Sebaran Frekuensi dan Histogram
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN; Hak Cipta (c) 2000, Dilindungi

Nama Pemilik : DRS. ABDUL HARISS / HP 08164264490
Nama Lembaga : INOVA 2000 PUSAT OLAH DATA
A l a m a t : Jl. Kaliurang Km 6,7 Gg. Teratai 2 Yogya (0274) 544904-887665
=====

Nama Peneliti : MAULITA
Nama Lembaga : FAKULTAS PSIKOLOGI UII
Tgl. Analisis : 09-02-2001
Nama Berkas : MAULITA
Nama Dokumen : DESK

Nama Variabel X1 : IKLIM ORGANISASI
Nama Variabel X2 : LOYALITAS

Variabel X1 = Rekaman Nomor : 1
Variabel X2 = Rekaman Nomor : 2



** TABEL SEBARAN FREKUENSI - VARIABEL X1

```

=====
Variat      f      FX      FX²      f%      fk%-naik
-----
237.5- 256.5  8      1,962.00      481,320.00      12.31      100.00
218.5- 237.5  17      3,838.00      866,838.00      26.15      87.69
199.5- 218.5  26      5,472.00      1,152,310.00      40.00      61.54
180.5- 199.5  10      1,923.00      369,931.00      15.38      21.54
161.5- 180.5   4      670.00      112,444.00      6.15      6.15
-----
Total      65      13,865.00      2,982,843.00      100.00
    
```

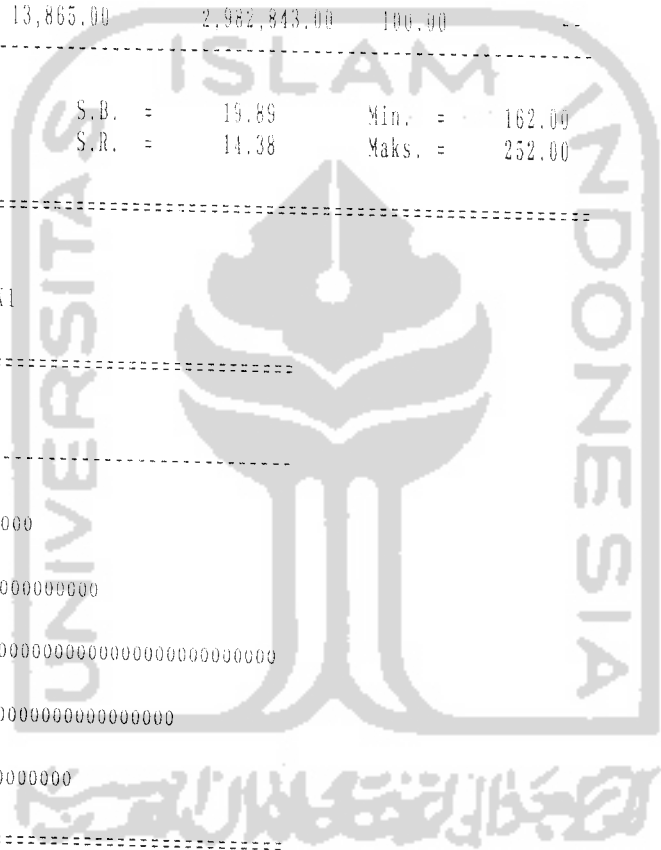
```

=====
Rerata = 213.31      S.B. = 15.89      Min. = 162.00
Median = 213.02      S.R. = 14.38      Maks. = 252.00
Mode = 209.00
    
```

** HISTOGRAM VARIABEL X1

```

=====
Variat      f
-----
161.5- 180.5  4 : 0000
180.5- 199.5  10 : 0000000000
199.5- 218.5  26 : 0000000000000000000000000000000000
218.5- 237.5  17 : 0000000000000000000000000000000000
237.5- 256.5   8 : 00000000
    
```



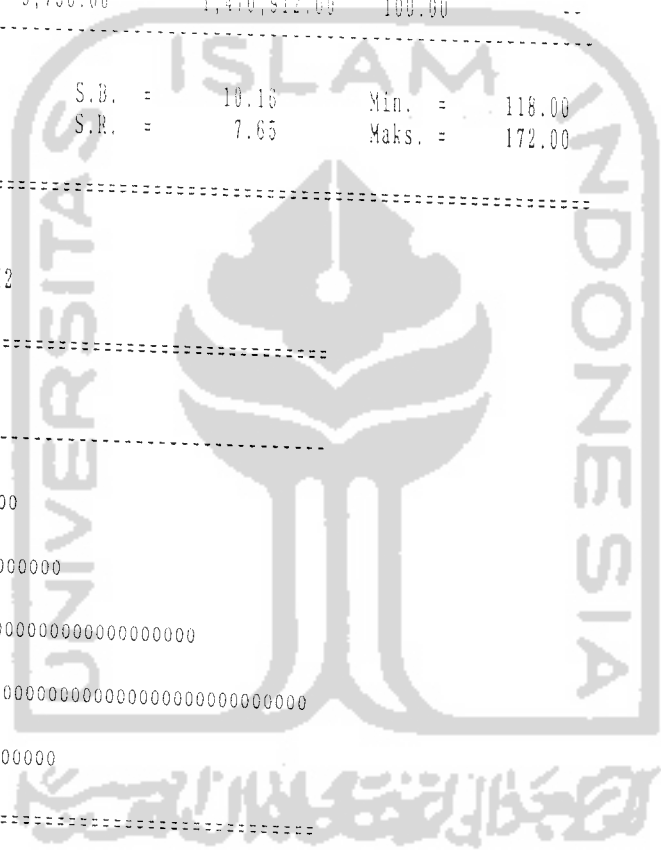
** TABEL SEBARAN FREKUENSI - VARIABEL X2

Variat	f	fX	fX ²	f%	f% _{naik}
161.5- 172.5	7	1,160.00	192,334.00	10.77	100.00
150.5- 161.5	29	4,492.00	696,150.00	44.62	89.23
139.5- 150.5	19	2,772.00	494,576.00	29.23	44.62
128.5- 139.5	7	960.00	131,668.00	10.77	15.38
117.5- 128.5	3	372.00	46,184.00	4.62	4.62
Total	65	9,756.00	1,470,912.00	100.00	--

Rerata = 150.09 S.D. = 10.18 Min. = 118.00
 Median = 151.83 S.R. = 7.65 Maks. = 172.00
 Mode = 156.00

** HISTOGRAM VARIABEL X2

Variat	f
117.5- 128.5	3
128.5- 139.5	7
139.5- 150.5	19
150.5- 161.5	29
161.5- 172.5	7



DESKRIPSI KATEGORI DATA HIPOTETIK (TEORITIK)

NAMA VARIABEL	IKLIM ORGANISASI	
JUMLAH AITEM	51	(Jumlah item yang sah)
SKOR TERENDAH AITEM	1	(Skor jawaban aitem paling rendah)
SKOR TERTINGGI AITEM	5	(Skor jawaban aitem paling tinggi)
SKOR MINIMAL HIPOTETIK	51	(Jml aitem x skor terendah aitem)
SKOR MAKSIMAL HIPOTETIK	255	(Jml aitem x skor tertinggi aitem)
MEAN HIPOTETIK	153	(Skor mak + skor min) / 2
STANDART DEVIASI (SD) HIPOTETIK	34.00	(1/6 x (Skor mak – skor min))
PERHITUNGAN		
SKOR TINGGI (BATAS ATAS)	204.0	(Mean + (1,5 SD))
SKOR RENDAH (BATAS BAWAH)	102.00	(Mean – (1,5 SD))

TABEL KATEGORI SKOR VARIABEL		IKLIM ORGANISASI		
KATEGORI	Skor	f	%	
TINGGI	204 < x	48	73,8 %	
SEDANG	102 < X < 204	17	26,2 %	
RENDAH	x < 102	0		

DESKRIPSI KATEGORI DATA HIPOTETIK (TEORITIK)

NAMA VARIABEL	LOYALITAS	
JUMLAH AITEM	31	(Jumlah item yang sah)
SKOR TERENDAH AITEM	1	(Skor jawaban aitem paling rendah)
SKOR TERTINGGI AITEM	5	(Skor jawaban aitem paling tinggi)
SKOR MINIMAL HIPOTETIK	37	(Jml aitem x skor terendah aitem)
SKOR MAKSIMAL HIPOTETIK	185	(Jml aitem x skor tertinggi aitem)
MEAN HIPOTETIK	111	(Skor mak + skor min) / 2
STANDART DEVIASI (SD) HIPOTETIK	24.67	(1/6 x (Skor mak – skor min))
PERHITUNGAN		
SKOR TINGGI (BATAS ATAS)	148.0	(Mean + (1,5 SD))
SKOR RENDAH (BATAS BAWAH)	74.00	(Mean – (1,5 SD))

TABEL KATEGORI SKOR VARIABEL		IKLIM ORGANISASI			
KATEGORI	Skor	f			%
TINGGI	148 < x	39			60 %
SEDANG	74 < X < 148	26			40 %
RENDAH	x < 74	0			

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
Modul : Uji Asumsi
Program : Uji Normalitas Sebaran
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/LN; Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : DRS. ABDUL HARIS / HP 08164264490
Nama Lembaga : INOVA 2000 PUSAT OLAH DATA
A l a m a t : Jl. Kaliurang Km 6,7 Gg. Teratai 2 Yogya (0274) 544904-887665
=====

Nama Peneliti : MAULITA
Nama Lembaga : FAKULTAS PSIKOLOGI UII
Tgl. Analisis : 09-02-2001
Nama Berkas : MAULITA
Nama Dokumen : NORMAL

Nama Variabel Terikat X1 : IKLIM ORGANISASI
Nama Variabel Terikat X2 : LOYALITAS

Variabel Terikat X1 = Rekaman Nomor 1
Variabel Terikat X2 = Rekaman Nomor 2

Jumlah Kasus Semula : 65
Jumlah Data Hilang : 0
Jumlah Kasus Jalan : 65



** TABEL RANGKUMAN - VARIABEL X1

Klas	fo	fh	fo-fh	(fo-fh) ²	(fo-fh) ² fh
10	0	0.53	-0.53	0.28	0.53
9	1	1.80	-0.80	0.64	0.36
8	7	5.15	1.85	3.43	0.67
7	7	10.35	-3.35	11.21	1.08
6	19	14.67	4.33	18.74	1.28
5	17	14.67	2.33	5.43	0.37
4	8	10.35	-2.35	5.51	0.53
3	3	5.15	-2.15	4.61	0.90
2	1	1.80	-0.80	0.64	0.36
1	2	0.53	1.47	2.15	4.04
Total	65	65.00	0.00	--	10.11

Kai Kuadrat = 10.109 db = 9 p = 0.342
Sebarannya : normal

** KECOCOKAN KURVE : VARIABEL X1

Klas	fo	fh
10	0	1.00
9	1	2.00
8	7	5.00
7	7	10.00
6	19	15.00
5	17	15.00
4	8	10.00
3	3	5.00
2	1	2.00
1	2	1.00

Rerata = 213.308 S.B. = 19.895
Kai Kuadrat = 10.109 p = 0.342

** TABEL RANGKUMAN - VARIABEL X2

Klas	fo	fh	fo-fh	(fo-fh) ²	(fo-fh) ² fh
10	0	0.53	-0.53	0.28	0.53
9	2	1.80	0.20	0.04	0.02
8	3	5.15	-2.15	4.61	0.90
7	11	10.35	0.65	0.43	0.04
6	20	14.67	5.33	28.40	1.94
5	14	14.67	-0.67	0.45	0.03
4	8	10.35	-2.35	5.51	0.53
3	4	5.15	-1.15	1.32	0.26
2	2	1.80	0.20	0.04	0.02
1	1	0.53	0.47	0.22	0.41
Total	65	65.00	0.00	--	4.68

Kai Kuadrat = 4.679 db = 9 p = 0.861
 Sebarannya : normal

** KECOCOKAN KURVE : VARIABEL X2

Klas	fo	fh	
10	0	1.00	: *
9	2	2.00	: 00*
8	3	5.00	: 000 *
7	11	10.00	: 000000000*0
6	20	15.00	: 0000000000000*00000
5	14	15.00	: 0000000000000 *
4	8	10.00	: 00000000 *
3	4	5.00	: 0000 *
2	2	2.00	: 00*
1	1	1.00	: 0*

Rerata = 150.092 S.B. = 10.164
 Kai Kuadrat = 4.679 p = 0.861

Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
Modul : Uji Asumsi
Program : Uji Linieritas
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : DRS. ABDUL HARI S / HP 08164264490
Nama Lembaga : INOVA 2000 PUSAT OLAH DATA
A l a m a t : Jl. Kaliurang Km 6,7 Gg. Teratai 2 Yogya (0274) 544904-887665
=====

Nama Peneliti : MAULITA
Nama Lembaga : FAKULTAS PSIKOLOGI UII
Tgl. Analisis : 09-02-2001
Nama Berkas : MAULITA
Nama Dokumen : LINIER

Nama Variabel Bebas X : IKLIM ORGANISASI
Nama Variabel Terikat Y : LOYALITAS

Variabel Bebas X = Rekaman Nomor : 1
Variabel Terikat Y = Rekaman Nomor : 2

Jumlah Kasus Semula : 65
Jumlah Data Hilang : 0
Jumlah Kasus Jalan : 65



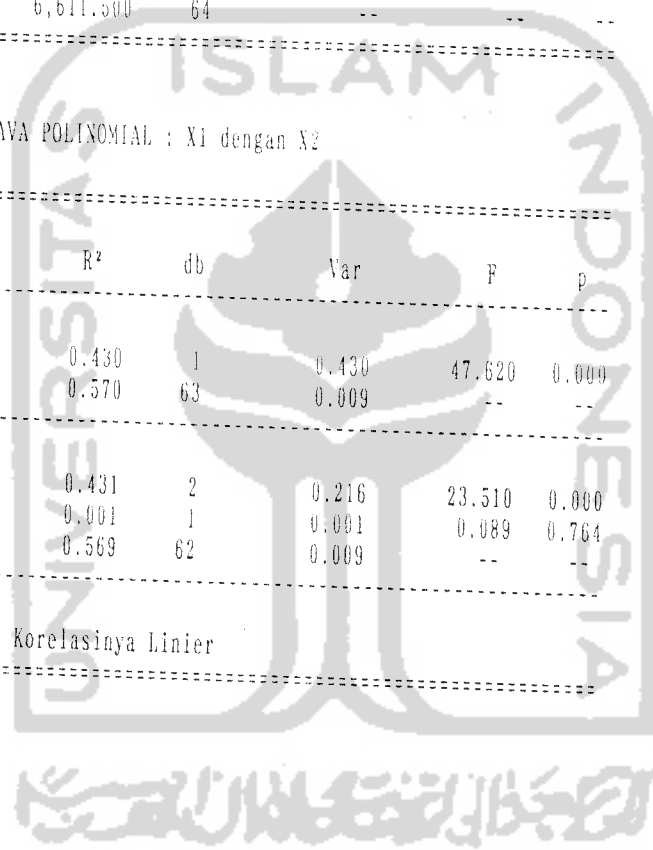
** TABEL RANGKUMAN ANALISIS REGRESI : X1 dengan X2

Sumber	Derajat	JK	db	RK	F	p
Regresi	Ke-1	2,846.125	1	2,846.125	47.620	0.000
	Ke-2	2,851.498	2	1,425.749	23.510	0.000
Residu	Ke-1	3,765.375	63	59.768	--	--
	Ke-2	3,760.002	62	60.645	--	--
Total		6,611.500	64	--	--	--

** TABEL RANGKUMAN ANAVA POLINOMIAL : X1 dengan X2

Sumber	Derajat	R ²	db	Var	F	p
Regresi	Ke1	0.430	1	0.430	47.620	0.000
Residu		0.570	63	0.009	--	--
Regresi	Ke2	0.431	2	0.216	23.510	0.000
Beda	Ke2-Ke1	0.001	1	0.001	0.089	0.764
Residu		0.569	62	0.009	--	--

Korelasinya Linier



Paket : Seri Program Statistik (SPS-2000)
Modul : Analisis Dwivariat
Program : Korelasi Momen Tangkar Pearson
Edisi : Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningasih
Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia
Versi IBM/IN, Hak Cipta (c) 2000 Dilindungi UU

Nama Pemilik : DRS. ABDUL HARIS / HP 08164264490
Nama Lembaga : INOVA 2000 PUSAT OLAH DATA
A l a m a t : Jl. Kaliurang Km 6,7 Gg. Teratai 2 Yogya (0274) 544904-887665

Nama Peneliti : MAULITA
Nama Lembaga : FAKULTAS PSIKOLOGI UII
Tgl. Analisis : 09-02-2001
Nama Berkas : MAULITA
Nama Dokumen : KORELASI

Nama Variabel Bebas X : IKLIM ORGANISASI
Nama Variabel Terikat Y : LOYALITAS

Variabel Bebas X = Rekaman Nomor : 1
Variabel Terikat Y = Rekaman Nomor : 2

Jumlah Kasus Semula : 65
Jumlah Data Hilang : 0
Jumlah Kasus Jalan : 65

** RANGKUMAN HASIL ANALISIS

Jumlah Kasus : N = 65

Sigma X : ΣX = 13865

Sigma X Kuadrat : ΣX^2 = 2982843

Sigma Y : ΣY = 9756

Sigma Y Kuadrat : ΣY^2 = 1470912

Sigma XY : ΣXY = 2088450

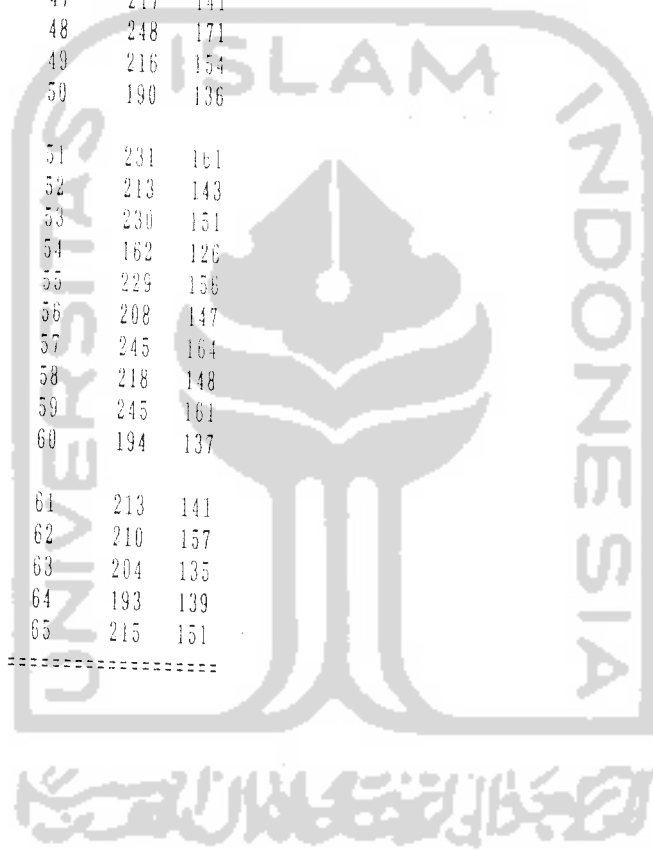
Koef. Korelasi : r = 0.573

Koef. Determin. : r^2 = 0.329

Peluang Galat : p = 0.000

** TABEL DATA : MAULITA

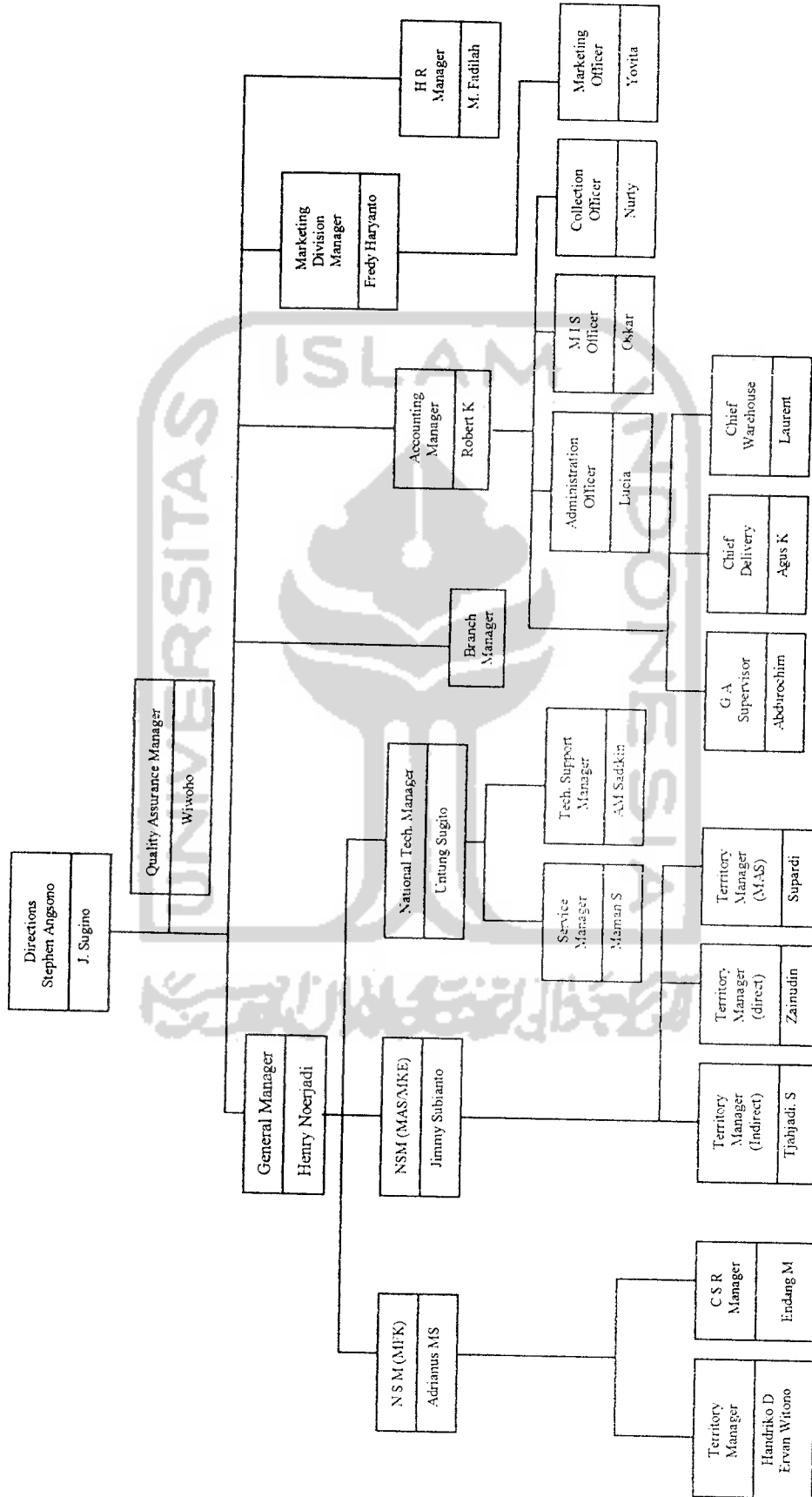
Kasus	X	Y	Kasus	X	Y
1	215	166	41	190	143
2	252	137	42	220	151
3	228	144	43	224	158
4	238	151	44	162	128
5	205	149	45	224	161
6	244	146	46	241	172
7	196	149	47	217	141
8	185	151	48	248	171
9	198	162	49	216	154
10	224	155	50	190	136
11	209	152	51	231	161
12	214	157	52	213	143
13	205	149	53	230	151
14	217	138	54	162	126
15	196	154	55	229	156
16	189	147	56	208	147
17	202	153	57	245	164
18	206	153	58	218	148
19	202	151	59	245	161
20	220	163	60	194	137
21	207	150	61	213	141
22	227	161	62	210	157
23	219	152	63	204	135
24	209	154	64	193	139
25	225	156	65	215	151
26	166	118			
27	216	154			
28	208	162			
29	203	143			
30	232	144			
31	192	147			
32	249	150			
33	236	144			
34	217	151			
35	224	152			
36	212	156			
37	180	138			
38	223	161			
39	222	157			
40	211	147			



LAMPIRAN D
STRUKTUR ORGANISASI,
SURAT IJIN DAN BUKTI PENELITIAN

1. Struktur Organisasi PT. Samafitro
2. Surat Ijin Penelitian
3. Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian

PT SAMAFITRO ORGANIZATION STRUCTURE





UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus Terpadu, Jalan Kaliurang Km. 14,5 Telp. (0274) 896146, Fax. 896147 Yogyakarta 55584

Nomor : 200/Dek/70/FP/VII/2001
Lamp. : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian untuk Skripsi

Yogyakarta, 2 Juli 2001

Kepada Yth.
Bapak/Ibu PIMPINAN PT SAMAFITRO
di
Tempat

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Dengan ini kami memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr untuk memberi ijin pada mahasiswa kami :

Nama : MAULITA FERACHMAWATI
No. Mhs. : 97.320.153

Agar dapat melakukan penelitian/survey/try-out angket/studi kasus *) di Instansi Bapak/Ibu/Sdr. Kegiatan ini dilakukan oleh mahasiswa yang bersangkutan dalam rangka penyusunan Skripsi sebagai syarat kelulusan study di Fakultas kami. Adapun judul skripsinya adalah :

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
LOYALITAS KERJA PADA KARYAWAN

Dengan Dosen Pembimbing :
1. Drs. M. BACHTIAR, M.M.
2. QUROTUL LYUN, S.Psi.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Sdr kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

Mengetahui,
Dosen Pembimbing

Dekan

Dr. Sukarti



PT SAMAFITRO

KOMITMEN DALAM PELAYANAN

Jl. Ir. H. Juanda No. 8, Jakarta 10120

Penjualan : 345-5521, 386-8494 (Hunting), 380-6141

384-1803, 384-2866 Fax : 384-4271

E-mail : samafitro@samafitro.co.id

Website : <http://www.samafitro.co.id>

Servis : 380-6291 (Hunting), 384-4388, 350-4612

Fax : 380-6323

Canon
BUSINESS MACHINES

MESIN FOTOKOPI – MESIN TIK ELEKTRONIK – MESIN FAKSIMILI – MIKROGRAFIK – SEL SURYA

SURAT KETERANGAN

No. 261/SK-HRM/VIII/2001

Dengan ini kami memberitahukan bahwa:

Nama : **Maulita Ferachmawati**
NIM : 97320153
Fakultas : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia

Telah melakukan penelitian untuk pengambilan data untuk keperluan penulisan tugas Akhir (skripsi) di PT Samafitro sejak tanggal 30 Juli 2001 – 21 Agustus 2001.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 21 Agustus 2001

Hormat kami,

HRD

Muchamad Fadilah

HRD Manager

PERNYATAAN MENJAGA ETIKA AKADEMIK

Bismillahirrahmanirrahim,

Yang bertandatangan di bawah ini, saya

Nama : MAULITA FERACHMAWATI

Nomor Mahasiswa : 97 320 153

telah tercatat sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia yang sedang menyelesaikan tugas akhir berupa skripsi.

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa dalam proses penulisan skripsi tersebut saya tidak akan melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apa pun, seperti penjiplakan atau tindak pelanggaran lain, yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi lembaga tempat saya belajar.

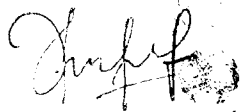
Pernyataan ini saya setuju dengan sesungguhnya dan apabila pada waktu karya saya dinyatakan selesai serta layak uji, kemudian oleh dewan penguji ditemukan bukti-bukti pelanggaran etika akademik, maka saya bersedia karya saya dinyatakan gugur dan membuat kembali skripsi baru yang merupakan hasil karya saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya tanda tangani sebagai salah satu syarat penulisan skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Islam Indonesia.

Alhamdulillah rabbil'alamiin

Yogyakarta, 21 Maret 2001

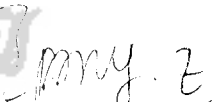
Yang Meny:



MAULITA FERACHMAWATI



Biro Skripsi
Fakultas Psikologi
Universitas Islam Indonesia


Dra. Emi Zulaifah

Mengetahui
Dekan



DR.H. Djamaludin Ancok