**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN LOYALITAS KERJA KARYAWAN**

Mona Kartika

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

***ABSTRAK***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pada karyawan. Hipotesis yang diajukan yaitu terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pada karyawan. Semakin baik iklim organisasi pada suatu perusahaan maka loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan meningkat dan sebaliknya semakin buruk iklim organisasi suatu perusahaan maka loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan menurun. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang sudah bekerja selama lebih dari 1 tahun di PT. Nusantara Card Semesta di Yogyakarta sebanyak 55 orang. Proses pemilihan subjek pada penelitian ini menggunakan purposive sampling. Alat pengumpul data menggunakan skala yaitu skala iklim organisasi dan Skala loyalitas kerja. Hasil analisis data menunjukkan rxy = 0,300 (p < 0,01). Berdasarkan hasil korelasi tersebut dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pada karyawan, demikian hipotesis penelitian yang menyatakan ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pada karyawan* ***terbukti****. Sumbangan variabel iklim organisasi terhadap loyalitas kerja sebesar 9%, sedangkan selebihnya sebesar 81% disumbangkan oleh variabel atau faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.*

**Kata kunci : Iklim Organisasi, Loyalitas Kerja**

**ABSTRACT**

*The aims of this research is to determine whether there is a relationship between organizational climate with employee loyalty to employees. Hypothesis proposed that there is a positive relationship between organizational climate and employee loyalty to employees. The better organizational in a company then the employee's loyalty to the company will increase and vice versa the worse organizational climate of a company then the employee's will decrease. Subjects of this research are employees who have worked for more than a year in PT. Nusantara Card Semesta in Yogyakarta as many as 55 people. Subject selection process in this research use purposive sampling. Data collection tools use scale ie organizational climate scale and employment loyalty scale. The result of data analysis show rxy = 0,300 (p <0,01). Based on the results of the correlation can be stated that there is a positive relationship between organizational climate and employee loyalty to employees, Thus the research hypothesis that states there is a positive relationship between organizational climate with employee loyalty to the proven. The contribution of organizational climate variable to work loyalty is 9%, while the rest of 81% is contributed by other variables or factors not studied in this research.*

**Keywords: work loyalty, organization climate**

PENDAHULUAN

Perkembangan industri pada era globalisasi yang semakin pesat akhir-akhir ini, membawa dampak timbulnya persaingan di dunia usaha yang semakin ketat. Kondisi ini menjadikan setiap perusahaan untuk memiliki keunggulan-keunggulan kompetitif, respons yang cepat dan tanggap agar dapat bersaing dengan perusahaan yang bergerak dalam bidang yang sejenis. Keunggulan-keunggulan kompetitif ini dapat diperoleh dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki loyalitas kerja tinggi terhadap perusahaan sehingga dapat memberdayakan sumber daya yang dimilikinya secara efektif, efisien, dan produktif (Dewanto, 2015).

Perspektif manajemen sumber daya manusia (MSDM) strategis yang paling mendasar adalah asumsi keberhasilan sebuah kinerja karyawan di perusahan dipengaruhi oleh tindakan dan peran manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh suatu perusahaan misalnya bagaimana suatu perusahaan dapat mengelola dan mendidik pegawainya sehingga memiliki derajat komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, dengan memberikan timbal balik yang selaras antara penerimaan dan pengorbanan karyawan pada perusahan, (Badriyah,2013).

Sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal (Poerwopoespito,2005). Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang. Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuskesan organisasi itu sendiri.

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi (Hasibuan,2012). Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari dorongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpilkan bahwa loyalitas kerja adalah kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan. Dan Loyalitas lebih banyak bersifat emosional, loyalitas adalah kualitas perasaan, dan perasaan tak selalu membutuhkan penjelasan rasional.

Loyalitas kerja memiliki beberapa aspek dan menjadi contoh perilaku yang menunjukkan perilaku loyalitas kerja pada karyawan. Aspek aspek loyalitas kerja yang menitikjberatkan pada pelaksanaan kerja yang dikemukakan oleh Siswanto (2005) antara lain:

1. Mentaati peraturan yang sudah ditentukan

Perusahaan memiliki berbagai macam peraturan dan kebijakan yang pada dasarnya dirancang dengan tujuan untuk ditaati. Peraturan yang dirancang untuk memperlancar dan mengatur jalannya berbagai macam pelaksaan tugas. Perusahaan atau organisasi mendapatkan keuntungan dari peraturan yang sudah dibuat karena menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan organisasi baik intern maupun ekstern.

1. Bertanggung jawab kepada perusahaan

Kesanggupan karyawan untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan kesadaran akan setiap resiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan pengertian tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang telah dilaksanakan.

1. Memiliki kemauan untuk bekerja sama

Bekerjasama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang secara invidual.

1. Mempunyai rasa saling memiliki

Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.

1. Menjaga dan membentuk hubungan antar pribadi dengan baik

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

1. Memiliki rasa suka yang besar terhadap pekerjaan

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

Penelitian ini membahas mengenai loyalitas kerja PT. Card Nusantara Semesta. Loyalitas merupakan keinginan dari seseorang untuk memberikan kemampuan, pengabdian, mengidentifikasi dan merasa dirinya menjadi bagian dari suatu organisasi ditinjukan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik -baiknya dan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi itu dan membantu mewujudkan tujuan dari organisasi. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi (Utomo,2002). Sedangkan untuk sebaliknya, organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Rendahnya loyalitas kerja pada karyawan pada perusahaan akan menimbulkan sikap dan perilaku yang bertentangan dengan tujuan perusahaan. Seperti tidak adanya semangat kerja karyawan, tingkat absensi dan keterlambatan yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, prestasi kerja yang menurun, bahkan bisa menimbulkan pemogokan kerja (Nitisemito,2004). Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dan aman sehingga bisa menimbulkan loyalitas kerja, dan perasaan berhasil pada diri karyawan.

Loyalitas kerja pada karyawan penting artinya bagi perusahaan yang menjaga loyalitas kerja pada perusahaan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi bersedia bekerja melebihi kondisi biasa, bangga menceritakan perusahaan mereka kepada orang lain, bersedia menerima berbagai tugas, merasa ada kesamaan nilai dengan perusahaan, merasa terinspirasi, dan memerhatikan nasib perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, karyawan yang tidak setia terhadap perusahaan ditandai dengan perasaan negatif, seperti ingin meninggalkan perusahaan, merasa bekerja di perusahaan lain lebih menguntungkan, tidak merasakan manfaat dari perusahaan, dan menyesali keputusan mereka bergabung dengan perusahaan (Handoko, 2006). Suasana kerja yang baik dapat menciptakan loyalitas karyawan yang baik didalam diri karyawan yang akan dirasakan ketika iklim organisasi yang ada di dalam perusahaan kooperatif, kondusif, sesuai dengan apa yang dipersepsikan dan diharapkan karyawan (Martini,2012).

Iklim organisasi yang saling menghargai dan saling percaya antar karyawan diperusahaan dapat menghasilkan perilaku saling mendukung antar kesatuan kerja para karyawan (Eko, 2005). Sikap loyal terhadap perusahaan dan terus bekerja keras akan membentuk terciptanya tujuan yang ada di perusahaan, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Ali,2009)“ karyawan hanya akan loyal oleh perusahaan tempatnya bekerja jika menemukan kenyamanan dan rasa aman”. Artinya karyawan akan merasa nyaman dengan lingkungannya, sikap atasan atau rekan kerjanya, merasa aman dengan masa depannya, karir dan pekerjaannya, rasa nyaman ini dengan sendirinya akan menumbuhkan kedekatan, kebahagian dan rasa memliki.

Menurut Davis (2001) mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai “*The* *human environment within an organization’s employees do their work”*. Pernyataan Davis tersebut mengandung arti bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan menurut Higgins(1994) iklim organisasi merupakan kumpulan dari persepsi karyawana yang termasuk mengenai pengaturan karyawan, keinginan dan pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan, dan lingkungan sosial dalam organisasi atau perusahaan. Litwin dan Stringer (1968) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaan diperusahaan dengan asumsi akan berpengaruh pada motivasi dan perilaku karyawan.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap perusahannya dan juga pekerjaannya di mana dari persepsi tersebut karyawan mempunyai dasar dalam berperilaku, bersikap, dan bertindak. Yang dapat diukur pada lingkungan kerja pada suatu perusahaan tertentu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat tampak mata atau fisik dan dapat bersifat tidak tampak mata atau emosional (Usman,2008). iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh anggota organisasi misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, dan lain lain Usman (2008). Menurut pendapat Davis & Newstrom (dalam Amriany dkk,2004) menyebutkan dimensi-dimensi iklim organisasi terdiri dari: Kualitas kepemimpinan, Kejelasan tujuan organisasi, Keadilan kompensansi, Tanggungjawab dan kepercayaan, Partisipasi, dan Komunikasi.

Aspek yang pertama: Kualitas kepemimpinan yaitu kualitas kepemimpinan yang diukur dari persepsi pegawai yang berkenaan dengan kepemimpinan atasan, yakni kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau berorientasi pada hubungan. Jika Kualitas kepemimpinan baik akan memperngaruhi perilaku karyawan sehingga dapat meningkatkan ketaantannya pada peraturan perusahaan. Bila kualitas kepemimpinan di suatu perusahaan baik, maka karyawan akan mentaati peraturan yang sudah ditentukan oleh perusahaan dan akan meningkatkan loyalitas kerja pada karyawan.

Kejelasan tujuan organisasi yaitu tujuan organisasi yang dipandang sebagai arah yang jelas, dibuat jangka waktu tertentu, dapat dijabarkan dalam kerja sehari-hari. Jika organisasi mempunyai kejelasan tujuan yang akan dicapai yang dipandang sebagai arah yang jelas akan mempengaruhi tingkat tanggung jawab kerja yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan. Bila karyawan mempunyai rasa tanggung jawab yang penuh atas pekerjaannya disuatu perusahaan maka karyawan tersebut akan menjaga kerja dan kualitas dalam bekerja.

Keadilan pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kemauan bekerja sama pada karyawan diperusahaan. Karena pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan menjadi tolak ukur loyalitas kerja karyawan kepada perusahaan. Hal ini merupakan bentuk dari keterikatan antara keadilan kompensasi yang mendalam pada suatu perusahaan agar memilki kemauan bekerjasama antara karyawan dan perusahaan Poerwopoespito (1999). Apabila kerjasama antara karyawan dengan perusahaan terjalin dengan baik maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri.

Hubungan antara pribadi dengan partisipasi terhadap perusahaan menjadi lebih bermakna dalam mempercepat atau memperlambat kemampuan adaptif (Schein dalam Lako,2004). Schein (dalam Lako ,2004) menyatakan hubungan antara pribadi sikap partisipasi terhadap perusahaan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi bisa mengatasi, menanggulangi permasalahan yang timbul akibat adaptasi integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut.

Apabila karyawan memilki rasa memiliki pada suatu perusahaan maka karyawan akan mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk mamajukan perusahaannya. Rasa yang yang tumbuh dari diri seseorang yang mempengaruhi kinerja karyawan diperusahaan yang menjadikan kekuatan yang efektif jika bersifat positif dan memiliki kekuatan untuk mempengaruhi perilaku karyawan dalam perusahaan Miner (dalam Ingarianti,2008). Iklim yang dikembangkan dalam organisasi dapat menjadi efektif, terlebih dahulu iklim tersebut harus dapat diterima atau sesuai dengan nilai dan keyakinan anggota secara umum.

Komunikasi yang baik antar karyawan yang terjadi di dalam suatu perusahaan dapat membuat karyawan akan merasa senang bekerja. Bila rasa senang dan suka pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan terus meningkat maka karyawan tersebut tidak mengadari bahwa sedang melakukan kewajibannya sebagai pekerja, yang mana hal ini dapat dijadikan pandangan bahwa komunikasi yang baik dapat membuat kayawan menjadi loyal dan suka yang mana komunikasi terjalin antar karyawan di dalam suatu perusahaan dan akan meningkatkan loyalitas pada kerja pada perusahaannya.

Loyalitas kerja yang ada di perusahaan tersebut akan meningkat dan loyalitas kerja karyawan bisa terjaga bila perusahaan memperbaiki iklim organisasi atau suasana yang ada diperusahaan. Sebaliknya bila perusahaan tidak memperbaiki iklim organisasi pada perusahaan maka kinerja karyawan akan menurun dan berdampak buruk untuk perusahaan. Bila perusahaan tidak bisa membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja maka intensitsitas resain pada karyawan pada meningkat. Hal ini diperkuat dengan pendapat Carudin (2011) menyimpulkan bahwa rasa memiliki karyawan dan tanggung jawab karyawan sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas, relevansi dan kuantitas. Sarana prasarana harus dirasionalisasikan dengan kebutuhan yang ada, kebersihan, kenyamanan dan keamanan harus ditingkatkan agar karyawan lebih memiliki rasa menyatu dengan perusahaan dan akan bertanggung lebih pada pekerjaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Mar’atussholihah (2010) mengungkapkan bahwa secara keseluruhan iklim organisasi yang positif mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Pengaruh tersebut memiliki arah hubungan yang positif, sehingga apabila salah satu dimensi iklim organisasi yang positif mengalami perbaikan dan peningkatan, maka akan memberikan dampak yang positif juga bagi peningkatan loyalitas karyawan. Tagiuri dan Litwin (Wirawan, 2007) berpendapat iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi loyalitas karyawan dan dapat dilukiskan dalam pengertian suatu set karakteristik atau sifat organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan iklim organisasi tempatnya bekerja akan menunjukan loyalitas yang tinggi dan sesuai dengan tujuan perusahaan, sebaliknya karyawan yang tidak merasa puas dengan iklim organisasi tempatnya bekerja maka akan berpengaruh pada turunnya loyalitas karyawan yang membuat produktifitas dan kinerja karyawanpun menurun.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut: Ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pada karyawan. Semakin baik iklim organisasi pada suatu perusahaan maka loyalitas pada karyawan akan meningkat.

METODE

Subjek penelitian ini adalah sebagian karyawan perusahaan PT. Nusantara Card Semesta didaerah Ring Road Utara Km. 1,5 Mguwoharjo Yogyakarta yang memenuhi karakteristik subjek yang sudah ditentukan.

Data penelitian ini dikumpulkan dengan alat ukur berupa skala. Skala adalah alat pengumpulan data yang mengukur aspek afektif dengan stimulus berupa pernyataan atau pertanyataan yang diberikan kepada subjek penelitian dan subjek merespon secara tertulis sehingga mampu mengungkap indikantor perilaku (Azwar,1999).

Penelitian ini menggunakan skala tertutup yaitu jawaban subjek sudah ditentukan dan responden tinggal memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan dirinya. Jenis skala yang digunakan adalah model Likert yaitu dalam menjawab pernyataan-pernyataan yang ada,subjek diminta menyatakan kesesuaiannya atau ketidak sesuaian terhadap isi pernyataan. Menurut Azwar (1999) alasan peneliti menggunakan metode skala adalah: (1) Stimulus para model skala berupa pernyataan yang secara tidak langsung mengungkapkan atribut yang ingin diukur yang merupakan indikator perilaku dari atribut yang bersangkutan. (2) Jawaban subjek terhadap item baru merupakan sebagian dari banyak indikasi mengenai atribut yang diukur, sedangkan kesiapan akhir suatu perkiraan dapat tercapai bila semua aitem telah direspon.(3) Respon subjek tidak diklarifikasi sehingga jawaban benar atau salah.

Skala ini memiliki empat alternatif jawaban yaitu: SS (Sangat Sesuai), S (Sesuai),TS (Tidak Sesuai),STS (Sangat Tidak Sesuai). Untuk penyekoran skala berkisar antara empat (4) sampai satu (1). Skor untuk bitir-butir pernyataan *favorable* jawaban SS diberikan nilai 4, S diberi nilai 3, TS diberi nilai 2,STS diberi nilai 1. Sedangkan pernyataan *unfavorable* jawaban SS diberi nilai 1, SS diberi nilai 2 ,TS diberi nilai 3, STS diberi nilai 4. Skor yang diperoleh subjek dari seluruh aitem yang akan dijumlahkan untuk menentukan tinggi rendahnya loyalitas kerja para karyawan.

HASIL DAN DISKUSI

Berdasarkan hasil analisis maka diperoleh korelasi positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja atau rxy 0,300 dengan p<0,010, yang bearti ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara Iklim Organisasi dengan Loyalitas Kerja pada karyawan. Artinya semakin baik iklim organisasi pada suatu perusahaan maka loyalitas pada karyawan akan meningkat. Sebaliknya semakin buruk iklim organisasi pada sustu perusahaan maka loyalitas pada karyawan akan menurun. Besarnya koefisien determinasi (R2) sebesar 0,090. Artinya variabel iklim organisasi memberikan sumbangan sebesar 9% terhadap loyalitas kerja karyawan pada perusahaan. Hal tersebut menunjukan bahwa 81% disebabkan oleh variabel lain.

Berdasarkan hasil analisis data diatas terlihat bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja karyawan pada perusahaan PT. Nusantara Card Semesta. Jadi hipotesis yang diajukan oleh peneliti terbukti, yaitu bahwa Ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pada karyawan. Semakin baik iklim organisasi pada suatu perusahaan maka loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan meningkat dan sebaliknya semakin buruk iklim organisasi suatu perusahaan maka loyalitas kerja karyawan pada perusahaan akan menurun.

Hal tersebut dikuatkan dengan pendapat Siswanto (2005) menyatakan bahwa iklim organisasi (suasana kerja) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja. Loyalitas merupakan kesadaran diri karyawan yang ditunjukan dengan kesetiaannya terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan terbaik dan terburuk. (Hermawan dan Riana, 2013). Banyak peneliti yang menganggap bahwa loyalitas itu sangat penting dan sangat berpengaruh terhadap produktifitas perusahaan, bahwa loyalitas memiliki pengaruh yang positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Antoncicand (2011) juga berpendapat bahwa loyalitas karyawan berdampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan.

Sikap loyal terhadap perusahaan dan terus bekerja keras akan membentuk terciptanya tujuan yang ada di perusahaan, sebagaimana yang dikemukakan oleh (Ali,2009)“karyawan hanya akan loyal oleh perusahaan tempatnya bekerja jika menemukan kenyamanan dan rasa aman”. Artinya karyawan akan merasa nyaman dengan lingkungannya, sikap atasan atau rekan kerjanya, merasa aman dengan masa depannya, karir dan pekerjaannya, rasa nyaman ini dengan sendirinya akan menumbuhkan kedekatan, kebahagian dan rasa memliki. Sementara bekerja dan memilki pekerjaan adalah salah satu cara untuk mendapatkan rasa aman. Jika kedua hal tersebut ada, maka dengan sendirinya loyalitas karyawan akan meningkat.

Iklim organisasi atau suasana kerja dapat bersifat tampak mata atau fisik dan dapat bersifat tidak tampak mata atau emosional (Usman,2008). iklim organisasi merupakan suasana kerja yang dialami oleh anggota organisasi misalnya lewat ruang kerja yang menyenangkan, rasa aman dalam bekerja, penerangan yang memadai, sarana dan prasarana yang memadai, dan lain lain Usman (2008).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2009), yaitu iklim organisasi menjadi salah satu faktor pendorong seorang karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan mempersepsikan iklim organisasi secara positif, bearti karyawan diorganisir dengan baik, merasa didorong untuk memiliki tanggung jawab, merasa adanya tantangan, kebanggaan dan loyalitas dalam bekerja didalam organisasi. Sebaliknya ketika karyawan mempersepsikan iklim organisasi secara negatif maka karyawan enggan untuk berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja.

Loyalitas kerja yang ada di perusahaan tersebut akan meningkat dan bisa terjaga bila perusahaan memperbaiki iklim organisasi atau suasana yang ada diperusahaan. Sebaliknya bila perusahaan tidak memperbaiki iklim organisasi pada perusahaan maka kinerja karyawan akan menurun dan berdampak buruk untuk perusahaan. Bila perusahaan tidak bisa membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja maka intensitsitas resain pada karyawan pada meningkat. Hal ini diperkuat dengan pendapat Carudin (2011) menyimpulkan bahwa rasa memiliki karyawan dan tanggung jawab karyawan sangat dibutuhkan dalam peningkatan kualitas, relevansi dan kuantitas. Sarana prasarana harus dirasionalisasikan dengan kebutuhan yang ada, kebersihan, kenyamanan dan keamanan harus ditingkatkan agar karyawan lebih memiliki rasa menyatu dengan perusahaan dan akan bertanggung lebih pada pekerjaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Mar’atussholihah (2010) mengungkapkan bahwa secara keseluruhan iklim organisasi yang positif mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Pengaruh tersebut memiliki arah hubungan yang positif, sehingga apabila salah satu dimensi iklim organisasi yang positif mengalami perbaikan dan peningkatan, maka akan memberikan dampak yang positif juga bagi peningkatan loyalitas karyawan. Tagiuri dan Litwin (Wirawan,2007) berpendapat iklim organisasi sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi loyalitas karyawan dan dapat dilukiskan dalam pengertian suatu karakteristik atau sifat organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan iklim organisasi tempatnya bekerja akan menunjukan loyalitas yang tinggi dan sesuai dengan tujuan perusahaan, sebaliknya karyawan yang tidak merasa puas dengan iklim organisasi tempatnya bekerja maka akan berpengaruh pada turunnya loyalitas karyawan yang membuat produktifitas dan kinerja karyawanpun menurun.

Berdasarkan hasil kategorisasi Loyalitas kerja diatas dari 55 subjek dalam penelitian seluruh subjek memiliki kategori Loyalitas kerja sedang yaitu sebanyak 55 (100%) yang terdiri dari 23 perempuan dan 32 laki-laki sedangkan kategori rendah sebanyak 0 orang (0%) sedangkan yang memiliki kategori tinggi sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa semua subyek dalam penelitian ini telah menunjukkan karyawan diperusahaan tersebut masuk dalam kategorisasi sedang, tidak ada karyawan yang merasakan Loyalitas tinggi dan rendah. Semua karyawan dalam penelitian ini memiliki rasa Loyalitas Kerja pada perusahaan masuk pada kategorisasi Sedang.

Berdasarkan hasil kategorisasi iklim organisasi diatas dari 55 subjek penelitian seluruh subjek memiliki kategorisasi iklim organisasi sedang yaitu sebanyak 55 (100%) yang terdiri dari 23 perempuan dan 32 laki-laki sedangkan yang termasuk dalam kategori rendah sebanyak 0 orang (0%) sedangkan yang memiliki kategori tinggi sebanyak 0 orang (0%). Hal ini menunjukkan bahwa semua subyek dalam penelitian ini telah menunjukkan bahwa iklim organisasi diperusahaan tersebut masuk dalam kategorisasi sedang, tidak ada karyawan yang merasakan iklim organisasi diperusahaan masuk dalam kategorisasi tinggi dan rendah. Semua karyawan dalam penelitian ini merasa iklim organisasi pada perusahaan masuk pada kategorisasi Sedang tidak terlalu tinggi dan tidak terlalu rendah.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara Iklim Organisasi dengan Loyalitas Kerja pada karyawan. Artinya semakin baik iklim organisasi pada suatu perusahaan maka loyalitas pada karyawan akan meningkat. Sebaliknya semakin buruk iklim organisasi pada sustu perusahaan maka loyalitas pada karyawan akan menurun.

SARAN

1. Bagi pihak perusahaan PT. Card Nusantara Semesta

Terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi perusahaan dengan loyalitas kerja karyawan. Perusahaan bisa meningkatkan loyalitas atau memperbaiki setiap dimensi yang dapat memperngaruhi iklim organisasi seperti kualitas kepemimpinan, kejelasan tujuan organisasi keadilan kompensasi, tanggung jawab dan kepercayaan, partisipasi dan komunikasi. Sehingga karyawan lebih inovatif, memliki semangat kerja yang tinggi, dan tidak merasa terpaksa dalam bekerja.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, sumbangan efektif iklim organisasi terhadap loyalitas kerja hanya sebesar 9%, dengan demikian bearti masih banyak faktor lain. Peneliti menyarankan untuk peneliti lain mengkaji faktor lain yang kiranya dapat memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap loyalitas kerja dengan menggunakan hasil empiric penelitian ini sebagai dasar bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Antoncic, Jasna Auer and Bostjan Antoncic. 2011. Employee Loyalty and Its Impact

On Firm Growth. *International Journal of Management and Information*

*System.* 15 (1), pp: 81

Badriyah,M. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung: Pustaka Setia

Budiman, Ali. (2009) Arti Loyalitas Karyawan dan Perusahaan. Diakses dari <http://alibudiman.wordpress.com/2009/12/01/arti-loyalitas-menurut-karyawan-dan-perusahaan/>. Pada tanggal 13 juni 2016

Damayanti, Mia Nur. 2009. *Kajian Pelaksanaan Kemitraan dalam Meningkatkan Pendapatan Antara Petani Semangka di Kabupaten Kebumen Jawa Tengah dengan CV.Bimandiri*. IPB Press. Bogor.

Davis,K.&Newstrom.2001. *Perilaku dalam Organisasi, Alih Bahasa: Agus Dharma Jilid Satu*. Jakarta:Erlangga.

Dewanto.2015.*Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization*. *Academy of Management Journal*. Vol. 7 (4); 502-522.

Eko, 2005. Pengaruh Komunikasi , Iklim Organisasi Dan Kpemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sumatra Selatan. *(*[*http://blog.binadarma.ac.id/trisninawati*](http://blog.binadarma.ac.id/trisninawati)*)*

Handoko.2006. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia.*Yogyakarta: BPFE.

Higgins. 1994. Iklim Organisasi ; Definisi, Pendekatan, Dimensi Dan Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia,Juni 2015. (<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2015/iklim-organisasi-definisi-pendekatan.html>)

Hasibuan.2012. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hermawan, I Ketut Andy dan I Gede Riana. 2013. Analisis Faktor-Faktor yang Menentukan Loyalitas Karyawan pada Pt. *Inti Buana Permai Denpasar Bali*.2, h: 624-642.

Ingarianti Tri Muji, 2008. Hubungan Iklim Organisasi Dan Penyesuaian Diri Terhadap *Organinizational Citizenship Behavior (OCB),* Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

Martini, Rostiana. 2003. Komitmen Organisasi Ditinjau Berdasarkan Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi. *Jurnal Phronesia*. Vol.5 No.9. Juni 2003 Hal. 21-23.Jakarta: Universitas Tarumanegara

Martiwi, Rukmi Tien, Triyono dan Ahmad Mardalis. 2012. Faktor–Faktor Penentu Yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja Karyawan. *Daya Saing Jurnal Ekonomi*

*Manajemen Sumber Daya.* 13 (1), h: 44-52.

Nitisemito,A.S. 2004. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia*). Jakarta :Ghalia Indonesia.

Poewopoespito.2005. Mengatasi Krisis Manusia di perusahaan. Gramedia Widiasarana Indonesia,Jakarta.

Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia:pendekatan administrative dan operasioal.* Jakarta :Bumi Aksara

Usman,H.2008. *Manajemen teori praktik dan riset pendidikan*.Yogyakarta: Bumi Aksara

Utomo.2002. “*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan dan Perilaku Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Efektifitas Organisasi Pada PT. Wirajaya Anugrah Perkasa*”. Retrieved April 30, 2012. From source: <http://eprints.binus.ac.id/6309/>