

PENGARUH ORGANIZATION CLIMATE TERHADAP KINERJA, KEPUASAN KERJA DAN LOYALITAS KARYAWAN PADA PT CRESTEC INDONESIA – PASURUAN

Ir Listiyana

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Gempol,

ABSTRAK: Dalam lingkup kerja saat ini, dimana persaingan baik secara usaha maupun sumber daya manusia sangatlah ketat yang sangat mempengaruhi kehidupan ekonomi baik dari sisi karyawan maupun perusahaan, diperlukan adanya kerjasama antara pihak perusahaan dengan para karyawannya. PT Crestec Indonesia-Pasuruan merupakan perusahaan penanaman modal asing yang bergerak dalam bidang printing dan packaging. Demi tercapainya tujuan yang diharapkan maka perusahaan terus-menerus melakukan perbaikan dalam pengolahan *iklim organisasi* untuk menjadikan setiap karyawannya memiliki *kinerja* yang mampu memberikan *kepuasan kerja* dan mengembangkan *loyalitas karyawan* yang lebih optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *organization climate* terhadap kinerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada PT Crestec Indonesia – Pasuruan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada karyawan dan diambil sampel sebanyak 61 karyawan menggunakan rumus slovin dengan tingkat akurasi 90%. Penelitian ini menggunakan teknik uji t dan analisis regresi linier sederhana dimana kesimpulan dari hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dan secara parsial iklim organisasi terhadap kinerja, terhadap kepuasan kerja dan terhadap loyalitas karyawan pada PT Crestec Indonesia-Pasuruan. Saran yang dapat penulis berikan yaitu bagi perusahaan harus dapat menyeimbangkan antara iklim organisasi dengan apa yang diharapkan oleh semua karyawan serta melakukan evaluasi secara periodik dan arahan kepada karyawan terkait dampak iklim organisasi baik bagi karyawan maupun perusahaan. Dan saran bagi peneliti agar penelitian selanjutnya dapat menggunakan taraf signifikansi dengan tingkat akurasi yang lebih tinggi.

Kata kunci : iklim organisasi, kinerja, kepuasan kerja, loyalitas karyawan

PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberlangsungan hidup organisasi. Salah satu cermin dari perusahaan dengan tatanan manajemen atau organisasi yang baik dimana perusahaan itu dapat menghargai arti pentingnya karyawan sebagai aset utama perusahaan, yang tidak hanya memikirkan pekerjaannya saja, tetapi juga paham betul akan kesejahteraan karyawannya.

Persoalan fundamental dari keseluruhan masalah yang dihadapi setiap perusahaan adalah soal Sumber Daya Manusia (SDM). Kesolidan internal diantara seluruh SDM perusahaan

merupakan kunci keberhasilan perusahaan itu sendiri. Namun, keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan karyawan yang telah dimiliki tidak dapat dicapai dengan cara yang mudah. Karyawan akan selalu berharap adanya kesinambungan pekerjaan serta diimbangi dengan salah satunya peningkatan kesejahteraan untuk para karyawan serta keluarga dari waktu ke waktu (Soeling, 2005).

Organization climate berasal dari bahasa inggris yaitu iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi secara individual ataupun kelompok atau mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada

atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang dapat mempengaruhi sikap serta perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian dapat menentukan kinerja organisasi tersebut (Wirawan, 2008, p.122).

Individu atau setiap karyawan harus memiliki kinerja yang optimal dengan hasil kerja yang maksimal, maka dibutuhkan peran organisasi dalam perusahaan tersebut. Organisasi perusahaan dapat melakukan peningkatan kinerja karyawan dengan cara membantu para karyawan agar dapat menyadari dan menggunakan semua potensi mereka untuk mewujudkan tujuan organisasi, memberikan informasi terhadap karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil suatu keputusan yang ada kaitannya dengan pekerjaan (Sedarmayanti, 2011, p.262).

Iklim organisasi merupakan factor yang akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada organisasi. Karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya akan memiliki kemungkinan yang lebih kecil untuk mangkir dan berhenti pada pekerjaannya (Robbins & Judge, 2008). Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum seorang individu yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dipengaruhi antara lain pekerjaan yang menantang, kondisi lingkungan kerja dan hubungan interpersonal. Iklim yang menyenangkan (*favorable*) akan menghasilkan pemecahan masalah secara terbuka, sikap loyal, kerjasama yang baik, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja serta kesediaan individu untuk berusaha memaksimalkan pekerjaan dan menjadi karyawan atau tenaga kerja berkualitas. Sedangkan iklim yang tidak menyenangkan (*unfavorable*) mengakibatkan tingkat stress yang tinggi, waktu kerja dipakai untuk berbincang-bincang, kecenderungan untuk berpindah pekerjaan, absen dengan alasan sakit, berkurangnya komunikasi dengan atasan, serta rendahnya tingkat kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif dan lain sebagainya, dan juga memiliki hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam sebuah organisasi (Marihot Tua Effendi Hariandja, 2009, p.290).

Faktor lain yang mempengaruhi iklim organisasi adalah loyalitas karyawan. Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan individu atau karyawan untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab (Siswanto, 2005). Hal tersebut dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif dimana loyalitas tersebut tumbuh dari diri karyawan itu sendiri, hal tersebut berasal dari kesadaran bahwa antara karyawan dengan perusahaan merupakan dua pihak yang saling membutuhkan, karyawan membutuhkan perusahaan sebagai tempat mencari penghidupan dan kebutuhan dalam kegiatan sosial, sedangkan perusahaan juga mempunyai kepentingan pada karyawan, khususnya karyawan yang memiliki kontribusi yang besar terhadap perusahaan.

Loyalitas dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya menyangkut beberapa hal yang dapat dijelaskan secara logis seperti gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, yang menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung serta perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkhariisma, pekerjaan yang begitu membanggakan dan penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan, budaya kerja, menyangkut sifat, karakter, serta tempramen yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri (Jusuf, 2010).

PT. Crestec Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang *printing and packaging*, dimana perusahaan ini memiliki tujuan untuk

menjadi perusahaan terbaik di bidangnya. Dalam pemenuhan tujuan tersebut maka salah satu faktor utama yang berperan penting dalam hal tersebut adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja. Maka perusahaan harus menciptakan suatu iklim kerja yang sesuai dengan harapan semua karyawan yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja dan loyalitas mereka serta mampu menciptakan suatu kepuasan kerja untuk setiap individu yang berdampak pada perusahaan itu sendiri.

Penurunan kinerja masih sering terjadi dalam perusahaan ini, yang diakibatkan oleh kondisi iklim kerja yang belum sesuai dan belum terstruktur organisasi dengan sempurna dimana belum dilakukannya penilaian kinerja secara merata sesuai kemampuan yang dimiliki setiap karyawan. Hal ini mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan dimana mereka tidak lagi termotivasi untuk bekerja secara optimal, berkurangnya loyalitas serta tidak puas akan kerjasama yang dilakukan hingga saat ini.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *cross section* karena mengumpulkan data pada waktu tertentu (penyebaran kuesioner). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2005, p.162).

Dalam penelitian ini dituntut untuk mengumpulkan sejumlah data yang relevan yang sesuai dengan masalah penelitian. Terdapat dua sumber data yaitu jenis data primer dan jenis data sekunder. Kedua jenis data tersebut dapat digunakan dalam suatu penelitian. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan pembelajaran yang spesifik. Sumber

data primer yaitu responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuesioner disebarkan melalui internet. Untuk data yang berasal langsung dari sumber yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Uma Sekaran, 2011).

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan dilingkungan PT Crestec Indonesia-Pasuruan.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder yaitu catatan atau dokumentasi perusahaan, publikasi pemerintah, analisis industri oleh media, situs web, internet dan lain sebagainya (Uma Sekaran, 2011).

Sumber data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang didapat dari perusahaan yang dijadikan obyek penelitian berupa jumlah karyawan, profil perusahaan, struktur organisasi dan *job description*-nya.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013, p.224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Dalam usaha mendapatkan data terkait dengan maksud penelitian, maka digunakan beberapa teknik pengumpulan data sebagai berikut :

- a. Teknik pengamatan atau observasi. Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono, 2013, p.145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.
- b. Teknik Wawancara. Menurut Esterberg (dalam Sugiyono, 2013, p.231) wawancara merupakan pertemuan dua

orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

- c. Angket atau kuisioner. Menurut (Suroyo anwar, 2009, p.168) merupakan sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis tentang data faktual atau opini yang berkaitan dengan diri responden, yang dianggap fakta atau kebenaran yang diketahui dan perlu dijawab oleh responden.

Skala Pengukuran. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan *skala likert*. *Skala likert* menurut (Sanusi, 2011, p.59) adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam meresponden pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur

Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2009, p.80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi penelitian ini adalah 159 karyawan PT Crestec Indonesia-Pasuruan yang tersebar di beberapa bagian produksi.

Berdasarkan nilai tersebut diatas, batas toleransi kesalahan yang digunakan adalah 10% dengan tingkat akurasi 90%. Dari hasil pengolahan data di atas dapat disimpulkan bahwa untuk jumlah sampel pada penelitian ini adalah sejumlah 61 orang.

Metode Analisis Data

Analisa data adalah penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Analisa data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisis data tersebut dapat diberikan arti dan makna yang berguna untuk memecahkan masalah penelitian.

Data mentah yang sudah dikumpulkan perlu dipecah-pecahkan dalam kelompok-kelompok, diadakan kategori,

dilakukannya manipulasi serta dikemas sedemikian rupa sehingga data tersebut mempunyai makna untuk menjadi jawaban masalah dan bermanfaat untuk menguji hipotesa (Nasir, 2001, p.405).

Sesuai dengan tujuan penelitian, untuk mengetahui *pengaruh organization climate* terhadap kinerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan, maka analisis yang akan digunakan yaitu teknik kuantitatif statistik yang diproses dengan program SPSS (*Statistim Program for Social Science*) adalah :

Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi dan sebaliknya jika instrument kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2010, p.211).). Teknik yang digunakan untuk mengetahui kesejajaran adalah teknik korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson. Rumus korelasi *product moment* adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

(Akdon & Riduwan, 2010)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan

$\sum X$ = Jumlah skor item

$\sum Y$ = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Banyaknya data

Kaidah keputusan adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid. Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan SPSS 17.0.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan kekonsistenan responden dalam menjawab kuesioner. Suatu angket dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke

waktu. Reliabilitas suatu variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.600.

Rumus dari *Cronbach alpha* adalah:

$$R_{11} = \left(\frac{n}{(n-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_{1^2}} \right)$$

Sumber : (Sudjana, 2005: p.109)

Keterangan :

R_{11} = reliabilitas instrument

n = banyaknya butir soal

$\sum \sigma_b^2$ = skor tiap-tiap item

σ_{1^2} = varians total

Dalam penelitian uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan *SPSS 17.0 for windows* dengan model *Alpha Cronbach's* yang diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1.

Uji Asumsi Klasik

Uji klasik merupakan salah satu pengujian prasyarat pada regresi linear. Model regresi akan menghasilkan estimator yang tidak bias jika terpenuhi asumsi klasik, normalitas, multikolinearitas (nilai dari μ independen) autokorelasi, dan heteroskedastisitas. Berikut ini akan dibahas secara lebih rinci mengenai asumsi klasik yang telah disebutkan di atas. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, heteroskedastisitas, multikolonieritas dan autokorelasi.

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan apakah model regresi variabel dependen dan variabel regresi independen mempunyai kontribusi atau tidak. Model regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang dianalisis memenuhi kriteria distribusi normal. Uji normalitas ini menggunakan *Kolmogorow-Smirnov* dengan uji *goodness of fit*, yaitu dengan membandingkan antara asymp. Sign. (2-tailed) dengan tingkat signifikansi (α) 5%. Apabila signifikansinya > 5%, maka data berdistribusi normal. Sign. (2-tailed)

> 0,05 maka sebaran data penelitian normal atau uji dilakukan dengan statistik parametrik, apabila Sign. (2-tailed) < α maka sebaran data penelitian tidak normal dan uji dilakukan dengan statistik nonparametrik.

Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Dalam penelitian ini, untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, digunakan uji *Park Gleyser* dengan mengkorelasikan nilai *absolute* residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi > nilai *alpha*-nya (0,05), maka model tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji t

Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Untuk menguji hipotesis yang diajukan berhasil didukung atau tidak, dapat dilihat dari *p value* (atau angka signifikan t pada *output* paket *SPSS 17.0 for windows*) dari tiap-tiap koefisien korelasi variabel independen.

Apabila *p value* lebih kecil dari tingkat yang digunakan, maka hipotesis null (H_0) ditolak, demikian juga sebaliknya apabila nilai *p value* lebih besar dari tingkat yang digunakan berarti H_0 diterima, yang berarti hipotesis alternatif yang diajukan (H_a) tidak didukung oleh data. Pengujian melalui Uji t dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Hipotesis null (H_0) ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas nilai t atau signifikansi < 0,05 H_0 diterima dan H_a

ditolak, dan apabila apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Regresi linier adalah metode statistika yang digunakan untuk membentuk model hubungan antara variabel terikat (dependen, respon, Y) dengan satu atau lebih variabel bebas (independen, prediktor, X). apabila banyaknya variabel bebas hanya ada satu, disebut sebagai regresi linier sederhana, sedangkan apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas, disebut regresi linier berganda. Analisis regresi setidaknya memiliki tiga kegunaan yaitu untuk tujuan deskripsi dari fenomena data atau kasus yang sedang diteliti, untuk tujuan control, serta untuk tujuan prediksi.

Regresi linier sederhana yaitu regresi linier yang hanya melibatkan dua variabel (variabel x dan y). Persamaan regresi linier dari X terhadap Y dirumuskan :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a = Intersep

b = Koefisien regresi atau slop

Persamaan dalam analisis regresi dapat menggambarkan sebuah garis regresi. Semakin dekat dengan jarak antara data dengan titik yang terletak pada garis regresi dikuadratkan dan dijumlahkan, itu sebabnya analisis regresi juga dikenal dengan analisis *Ordinary Least Square*.

Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam analisis korelasi terdapat suatu angka yang disebut dengan koefisien determinasi yang besarnya adalah kuadrat dari koefisien korelasi (R^2). Koefisien ini disebut koefisien penentu karena varians yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui varians yang terjadi pada variabel independen (Sugiyono, 2013).

Uji R^2 atau R^2 square pada penelitian ini digunakan untuk mencari besarnya pengaruh variabel independen terhadap dependen secara bersama-sama atau secara simultan. Apabila R^2

mendekati satu maka secara bersama-sama variabel independen berpengaruh kuat terhadap variabel dependen dan apabila R^2 mendekati nol, maka variabel independen berpengaruh tidak nyata terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas *Organization Climate* (X)

Hasil uji validitas untuk variabel *organization climate*(X) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Variabel	r_{hitung}	$r_{tabel}(N=59)$	Keterangan
X1.1	0,623	0,2126	Valid
X1.2	0,308	0,2126	Valid
X1.3	0,348	0,2126	Valid
X1.4	0,623	0,2126	Valid
X1.5	0,603	0,2126	Valid
X1.6	0,410	0,2126	Valid
X1.7	0,788	0,2126	Valid
X1.8	0,623	0,2126	Valid
X1.9	0,792	0,2126	Valid
X1.10	0,771	0,2126	Valid
X1.11	0,683	0,2126	Valid

Sumber :Hasil Analisis Data SPSS

17.0

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa r_{hitung} pada semua butir pertanyaan variabel *organization climate*(X) lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini dapat dikatakan bahwa semua butir item tersebut adalah *valid*. Terdapat satu butir pertanyaan pada variabel *organization climate* yang tidak dapat dimasukkan karena pada olah data SPSS 17.0 menunjukkan hasil yang tidak valid.

Hasil Uji Validitas Kinerja (Y1)

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja (Y1) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Variabel	Koefisien Korelasi	$r_{tabel}(N=59)$	Keterangan
Y1.12	0,736	0,2126	Valid
Y1.13	0,777	0,2126	Valid
Y1.14	0,707	0,2126	Valid
Y1.15	0,754	0,2126	Valid

Y1.16	0,613	0,2126	Valid
-------	-------	--------	-------

Sumber :Hasil Analisis Data SPSS 17.0

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa r_{hitung} pada semua butir pertanyaan variabel kinerja (Y1) lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini dapat dikatakan bahwa semua butir item tersebut adalah *valid*.

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y2)

Hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja (Y2) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Variabel	Koefisien Korelasi	$r_{tabel}(N=59)$	Keterangan
Y2.17	0,823	0,2126	Valid
Y2.18	0,734	0,2126	Valid
Y2.19	0,746	0,2126	Valid
Y2.20	0,734	0,2126	Valid
Y2.21	0,707	0,2126	Valid

Sumber :Hasil Analisis Data SPSS 17.0

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa r_{hitung} pada semua butir pertanyaan variabel kepuasan kerja (Y2) lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini dapat dikatakan bahwa semua butir item tersebut adalah *valid*.

Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y3)

Hasil uji validitas untuk variabel kepuasan kerja (Y2) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Variabel	Koefisien Korelasi	$r_{tabel}(N=59)$	Keterangan
Y3.22	0,445	0,2126	Valid
Y3.23	0,763	0,2126	Valid
Y3.24	0,559	0,2126	Valid
Y3.25	0,781	0,2126	Valid
Y3.26	0,794	0,2126	Valid
Y3.27	0,296	0,2126	Valid

Sumber :Hasil Analisis Data SPSS 17.0

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa r_{hitung} pada semua butir pertanyaan variabel loyalitas karyawan (Y3) lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini dapat dikatakan bahwa semua butir item tersebut adalah *valid*.

Hasil Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas suatu angket digunakan kriteria tingkat

reliabilitas yang dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

Hasil pengujian reliabilitas dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* > 0,600 maka dinyatakan reliabel, sebaliknya jika *Cronbach's Alpha* < 0,600 maka dinyatakan tidak reliabel. Uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	α	Keterangan
X	0,796	0,600	Reliabel
Y1	0,762	0,600	Reliabel
Y2	0,797	0,600	Reliabel
Y3	0,642	0,600	Reliabel

Sumber :Hasil Analisis Data SPSS 17.0

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa variabel X (*organization climate*), variabel Y1 (kinerja), kepuasan kerja (Y2) dan loyalitas karyawan (Y3), dengan *Cronbach's Alpha* > 0,600 sehingga data tersebut dapat dikatakan reliabel dan tingkat reliabilitasnya tergolong tinggi.

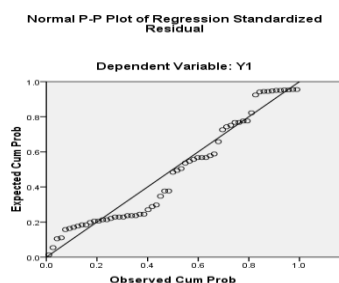
Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah variabel bebas dan terikat berdistribusi normal atau tidak normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar sampai dengan gambar 4.4 berikut :

Hasil Uji Normalitas *Organization Climate* (X) terhadap Kinerja (Y1)

Hasil uji normalitas untuk variabel *organization climate* (X) terhadap kinerja (Y1) pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :

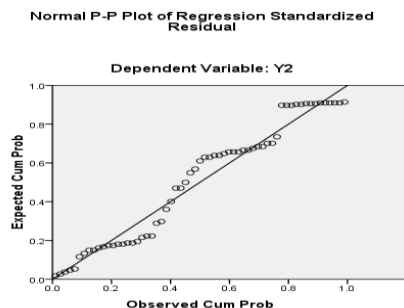


Sumber :Hasil Analisis Data SPSS 17.0

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Normalitas *Organization Climate* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y2)

Hasil uji normalitas untuk variabel *organization climate* (X) terhadap kepuasan kerja (Y2) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut

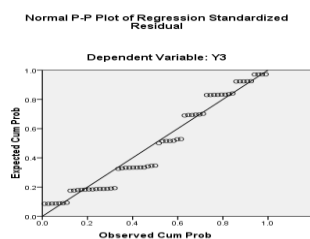


Sumber :Hasil Analisis DataSPSS 17.0

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Normalitas *Organization Climate* (X) terhadap Loyalitas Karyawan (Y3)

Hasil uji normalitas untuk variabel *organization climate* (X) terhadap loyalitas karyawan (Y3) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :



Sumber :Hasil Analisis DataSPSS 17.0

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas *Organization Climate* (X) terhadap Kinerja (Y1)

Hasil uji heteroskedastisitas untuk variabel *organization climate* (X) terhadap kinerja (Y1) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.082	3.057		6.242	.000
X	.055	.065	.109	.840	.404

a. Dependent Variable: Y1

Sumber :Hasil Analisis Data SPSS 17.0

Dari tabel dapat diketahui bahwa variabel *organization climate* (X) terhadap variabel kinerja (Y1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,404 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai α yaitu 0,05. Sehingga variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas *Organization Climate* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y2)

Hasil uji heteroskedastisitas untuk variabel *organization climate* (X) terhadap kepuasan kerja (Y2) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.621	3.243		7.593	.000

X	-.055	.069	-.102	-.791	.432
---	-------	------	-------	-------	------

a. Dependent Variable: Y2

Sumber :Hasil Analisis Data SPSS 17.0

Dari tabel dapat diketahui bahwa variabel *organization climate* (X) terhadap kepuasan kerja (Y2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,432 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai α yaitu 0,05. Sehingga variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas *Organization Climate* (X) terhadap Loyalitas Karyawan (Y3)

Hasil uji heteroskedastisitas untuk variabel *organization climate* (X) terhadap loyalitas karyawan (Y3) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.325	3.172		8.298	.000
X	-.009	.067	-.017	-.129	.898

a. Dependent Variable: Y3

Sumber :Hasil Analisis Data SPSS 17.0

Dari tabel dapat diketahui bahwa variabel *organization climate* (X) terhadap loyalitas karyawan (Y3) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,898 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai α yaitu 0,05. Sehingga variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji t

Hasil Uji t *Organization Climate* (X) terhadap Kinerja (Y1)

Hasil uji t untuk variabel *organization climate* (X) terhadap kinerja (Y1) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.082	3.057		6.242	.000
X	.055	.065	.109	.840	.404

a. Dependent Variable: Y1

Sumber :Hasil Analisis Data SPSS 17.0

Berdasarkan uji t dari tabel dapat diketahui bahwa signifikansi $0,000 < 0,05$ (signifikansi) dimana diperoleh t_{tabel} sebesar 1,297 ($n-k, 61-4 = 57$) Serta nilai t_{hitung} sebesar 6,4242 sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($6,4242 > 1,297$). Maka H_{01} ditolak dan menerima H_{11} . Dari data tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel *organization climate* secara parsial terhadap kinerja pada PT Crestec Indonesia–Pasuruan.

climate secara parsial terhadap kinerja pada PT Crestec Indonesia–Pasuruan.

Hasil Uji t *Organization Climate* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y2)

Hasil uji t untuk variabel *organization climate* (X) terhadap kepuasan kerja (Y2) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.621	3.243		7.593	.000
	X	-.055	.069	-.102	-.791	.432

a. Dependent Variable: Y2

Sumber :Hasil Analisis Data SPSS 17.0

Berdasarkan uji t dari tabel dapat diketahui bahwa signifikansi $0,000 < 0,05$ (signifikansi) dimana diperoleh t_{tabel} sebesar 1,297 ($n-k, 61-4 = 57$) Serta nilai t_{hitung} sebesar 7,593 sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($7,593 > 1,297$). Maka H_{02} ditolak dan menerima H_{12} . Dari data tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel *organization*

climate secara parsial terhadap kepuasan kerja pada PT Crestec Indonesia–Pasuruan.

Hasil Uji t *Organization Climate* (X) terhadap Loyalitas Karyawan (Y3)

Hasil uji t untuk variabel *organization climate* (X) terhadap loyalitas karyawan (Y3) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.325	3.172		8.298	.000
	X	-.009	.067	-.017	-.129	.898

a. Dependent Variable: Y3

Sumber :Hasil Analisis Data SPSS 17.0

Berdasarkan uji t dari tabel dapat diketahui bahwa signifikansi $0,000 < 0,05$ (signifikansi) dimana diperoleh t_{tabel} sebesar 1,297 ($n-k, 61-4 = 57$) Serta nilai t_{hitung} sebesar 8,298 sehingga $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($8,298 > 1,297$). Maka H_{03} ditolak dan menerima H_{13} . Dari data tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel *organization climate* secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT Crestec Indonesia–Pasuruan.

Uji Regresi Linier Sederhana

Hasil uji regresi linier sederhana pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sampai dengan tabel sebagai berikut :

Uji Regresi Linier Sederhana *Organization Climate*(X) terhadap Kinerja (Y1)

Hasil uji regresi linier sederhana untuk variabel *organization climate* (X) terhadap kinerja (Y1) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.082	3.057		6.242	.000
	X	.055	.065	.109	.840	.404

a. Dependent Variable: Y1

Sumber :Hasil Analisis Data SPSS 17.0

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut bahwa yang dipergunakan untuk membuat

persamaan garis regresinya adalah besaran koefisien beta. Dengan demikian

persamaan garis regresi sederhana dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y_1 = 19.082 + 0.055 X$$

Sesuai dengan persamaan garis regresi yang diperoleh tersebut, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan yaitu nilai koefisien konstanta adalah sebesar 19.082 dimana hubungan antara variabel *organization climate*(X) terhadap variabel kinerja (Y1) adalah positif. Sehingga apabila X

(*organization climate*) meningkat satu unit maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0.055 pada konstan 19.082.

Uji Regresi Linier Sederhana *Organization Climate* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y2)

Hasil uji regresi linier sederhana untuk variabel *organization climate* (X) terhadap kepuasan kerja (Y2) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	24.621	3.243		7.593	.000
X	-.055	.069	-.102	-.791	.432

a. Dependent Variable: Y2

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS 17.0

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut bahwa yang dipergunakan untuk membuat persamaan garis regresinya adalah besaran koefisien beta. Dengan demikian persamaan garis regresi sederhana dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y_2 = 24.621 + (-0.055) X$$

Sesuai dengan persamaan garis regresi yang diperoleh tersebut, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan yaitu nilai koefisien konstanta adalah sebesar 24.621 dimana hubungan antara variabel *organization climate* (X) terhadap variabel kepuasan kerja (Y2) adalah negatif. Sehingga apabila *organization climate* (X) meningkat satu

unit maka kepuasan kerja akan menurun sebesar -0.055 pada konstan 24.621. Hal tersebut dikarenakan setiap karyawan dituntut untuk memiliki tanggung jawab besar terhadap pelaksanaan tugas akan tetapi kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja masih belum ada sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan menjadi rendah.

Uji Regresi Linier Sederhana *Organization Climate* (X) terhadap Loyalitas Karyawan (Y3)

Hasil uji regresi linier sederhana untuk variabel *organization climate* (X) terhadap loyalitas karyawan (Y3) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.325	3.172		8.298	.000
X	-.009	.067	-.017	-.129	.898

a. Dependent Variable: Y3

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS 17.0

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut bahwa yang dipergunakan untuk membuat persamaan garis regresinya adalah besaran koefisien beta. Dengan demikian persamaan garis regresi sederhananya dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y_3 = 26.325 + (-0.009) X$$

Sesuai dengan persamaan garis regresi yang diperoleh tersebut, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan yaitu nilai koefisien konstanta adalah sebesar 26.325 dimana hubungan antara variabel *organization climate* (X) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y3) adalah negatif. Sehingga apabila *organization climate* (X) meningkat satu unit maka loyalitas karyawan akan menurun sebesar -0.009 pada konstan

26.325. Hal tersebut dikarenakan setiap karyawan dituntut untuk memiliki tanggung jawab besar dengan resiko yang besar pula terhadap pelaksanaan tugasnya yang membuat karyawan merasa tidak senang hati dalam melakukan pekerjaannya tersebut sehingga tingkat loyalitas menjadi rendah.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji R^2 atau R square pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel sampai dengan tabel sebagai berikut :

Uji Koefisien Determinasi (R^2) *Organization Climate* (X) terhadap Kinerja (Y1)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) untuk variabel *organization climate* (X) terhadap kinerja (Y1) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.109 ^a	.012	-.005	2.071

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y1

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS 17.0

Dari hasil analisis pada tabel nilai koefisien korelasi sebesar 0,109 yang menginterpretasikan bahwa kekuatan hubungan antara variabel *organization climate* terhadap variabel kinerja adalah sangat rendah. Untuk nilai koefisien determinasi (R square) adalah sebesar 0,012 (nilai 0,012 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau R yaitu $0,109 \times 0,109 = 0,012$). Besarnya angka R square 0,012 sama dengan 1,2 % yang mengandung arti bahwa variabel *organization climate* (X) berpengaruh

terhadap kinerja (Y1) sebesar 1,2%, sedangkan sisanya ($100\% - 1,2\% = 99,8\%$) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) *Organization Climate* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y2)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) untuk variabel *organization climate* (X) terhadap kepuasan kerja (Y2) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.102 ^a	.010	-.006	2.197

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y2

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS 17.0

Dari hasil analisis pada tabel nilai koefisien korelasi sebesar 0,102 yang menginterpretasikan bahwa kekuatan hubungan antara *organization climate* terhadap variabel kepuasan kerja adalah sangat rendah. Untuk variabel koefisien determinasi (*Rsquare*) sebesar 0,010 (nilai 0,010 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau Ry aitu $0,102 \times 0,102 = 0,010$). Besarnya angka *Rsquare* 0,010 sama dengan 1% yang mengandung arti bahwa variabel *organization climate* (X)

berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y2) sebesar 1%, sedangkan sisanya (100% - 1% = 99%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2) *Organization Climate* (X) terhadap Loyalitas Karyawan (Y3)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) untuk variabel *organization climate* (X) terhadap loyalitas karyawan (Y1) pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.017 ^a	.000	-.017	2.149

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y3

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS 17.0

Dari hasil analisis pada tabel dapat diketahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,017 yang menginterpretasikan bahwa kekuatan hubungan antara variabel *organization climate* (X) terhadap variabel loyalitas karyawan (Y3) adalah sangat rendah. Untuk koefisien determinasi (*Rsquare*) sebesar 0,000 (nilai 0,000 adalah pengkuadratan dari koefisien korelasi atau Ry aitu $0,017 \times 0,017 = 0,000$). Besarnya angka *Rsquare* 0,000 sama dengan 0% yang mengandung arti bahwa variabel *organization climate* (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y2) sebesar 0%. Sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel *organization climate* (X) terhadap kepuasan kerja (Y2).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan untuk penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dan secara parsial iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Crestec Indonesia – Pasuruan.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan dan secara parsial iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Crestec Indonesia – Pasuruan
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dan secara parsial iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT Crestec Indonesia – Pasuruan.

Saran

- a. Karena rendahnya pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja, kepuasan kerja dan loyalitas karyawan pada PT Crestec Indonesia-Pasuruan, maka manajemen perusahaan perlu mengevaluasi secara periodik dan memberikan arahan serta menata ulang hal-hal apa sajakah yang dapat memberikan kontribusi yang mampu memberikan keseimbangan antara pengembangan iklim organisasi dengan harapan para karyawan terutama apa yang membuat karyawan merasa puas dan mau memberikan loyalitas mereka terhadap perusahaan agar iklim organisasi yang diterapkan tidak berdampak negatif nantinya bagi perusahaan.

- b. Setiap karyawan harus mengembangkan komunikasi secara terbuka baik antara atasan kepada bawahan maupun sebaliknya demi keberlangsungan iklim organisasi yang bersifat kondusif.
- c. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan melakukan penelitian dengan menggunakan taraf signifikansi yang lebih kecil dengan sampel lebih banyak sehingga tingkat akurasi lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Almigo, Nuzsep. (2004). *The Relation Beetwen Job Satisfaction and Employees Work Productivity*. Jurnal Psikologi Vol.1 No.1, Desember 2004. Palembang: Fakultas Psikologi Universitas Bina Dharma.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Akdon & Riduwan.(2010). *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Cetakan 2. Alfabeta.

Anwar, Suroyo. (2009). *Pemahaman Individu, Observasi, Checklist, Interview, Kuesioner dan Sosiometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Anwar, Sanusi. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Ayu Sustiyana, Bellynda. (2009). *Pengaruh Organizational Climate, Achievement, Motivation, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT Kereta Api (Persero) DAOP 1 Jakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Brahmasari dan Suprayetno. (2008). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT Pei Hai Internasional Wiratama Indonesia*.

Donni Juni, Priansa. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Penerbit Bandung: Alfabeta.

Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan. Jakarta: Bumi Aksara.

Duwi, Priyatno. (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Mediakom.

Fathoni, Abdurahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Harianja, Marihot Tua Efendi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Jakarta: Penerbit Grassindo.

Jusuf, Husain. (2010). *Tingkatkan Loyalitas Guna Peningkatan Prestasi Kerja dan Karir*.

Kadarwati, U. (2003). *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Upah dan Jaminan Sosial dengan Loyalitas Kerja*. Skripsi Sarjana (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi UMS.