

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN LOYALITAS
KERJA KARYAWAN BAGIAN *QUALITY CONTROL* PT. INDUSTRI
JAMU DAN FARMASI SIDO MUNCUL SEMARANG**

Demas Eko Darsono, Unika Prihatsanti*

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

demaseko16@yahoo.com, unikaprihatsanti@undip.ac.id

ABSTRAK

Loyalitas sebagai bentuk atau sebuah kesetiaan karyawan yang telah menjadi modal bagi eksistensi perusahaan. Iklim organisasi diprediksi turut memberikan pengaruh terhadap tingkat loyalitas tersebut. Populasi penelitian ini yaitu seluruh karyawan bagian *quality control* PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Semarang. Sampel penelitian sebanyak 53 karyawan, diambil menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala psikologi yaitu Skala loyalitas kerja (37 aitem valid, $\alpha = 0.928$) dan Skala iklim organisasi (32 aitem valid, $\alpha = 0.935$).

Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.583$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja. Semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi loyalitas kerja karyawan. Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 34% pada loyalitas kerja dan sebesar 66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: loyalitas kerja, iklim organisasi, karyawan.

***Penulis Penanggungjawab**

**RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE WITH
WORK LOYALTY EMPLOYEE PART QUALITY CONTROL PT.
INDUSTRI JAMU DAN FARMASI SIDO MUNCUL SEMARANG**

Demas Eko Darsono, Unika Prihatsanti*

Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

demaseko16@yahoo.com, unikaprihatsanti@undip.ac.id

ABSTRACT

Loyalty as a form or an employee loyalty that has become a capital for the company's existence. Organizational climate is predicted to also give effect to the level of loyalty. The population of this research is part of quality control employees PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Semarang. The study sampel as many as 53 employees, drawn using simple random sampling technique. Data collection using two psychological scale that is work loyalty scale (37 aitem valid, $\alpha = 0.928$) and the scale of organizational climate (32 aitem valid, $\alpha = 0.935$).

The results showed a correlation coefficient $r_{xy} = 0.583$ and $p = 0.000$ ($p < 0.05$). These results indicate that there is a positive and significant relationship between organizational climate work with loyalty. The more positive organizational climate, the higher employee loyalty. Organizational climate contribute effectively to the loyalty by 34% and by 66% of work is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: work loyalty, organization climate, employees.

PENDAHULUAN

Industri jamu di Indonesia mengalami pertumbuhan yang begitu pesat. Hal ini berdampak pada ketatnya persaingan industri itu sendiri. Ketatnya persaingan industri jamu di Indonesia tampaknya menuntut para pelaku industri ini untuk terus melakukan perubahan dalam berbagai sektor. Perubahan yang tampaknya perlu dilakukan meliputi perubahan internal maupun perubahan eksternal dari suatu perusahaan, dimana perubahan tersebut diharapkan mampu meningkatkan keunggulan-keunggulan yang kompetitif sehingga perusahaan tersebut mampu bersaing dengan perusahaan lain, khususnya perusahaan yang sejenis.

Keunggulan-keunggulan kompetitif suatu industri atau perusahaan dapat diperoleh melalui sumber daya manusia yang berkualitas. Simamora (2004, h. 3) menyatakan kendatipun terdapat berbagai macam sumber daya yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Salah satu faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial dari suatu organisasi

tersebut adalah sumber daya manusianya dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola. Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan adalah karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaannya.

Loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Loyalitas dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kesetiaan seseorang karyawan pada suatu perusahaan. Sterss & Porter (Nitisemito, 2000, h.177) membagi loyalitas menjadi 2 dimensi, yaitu loyalitas sebagai suatu sikap dan loyalitas sebagai suatu perilaku. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seseorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *Herbal Medicine* khususnya jamu. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul diketahui bahwa perusahaan ini juga memiliki banyak prestasi. Prestasi yang diraih PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul tidak terlepas dari peran karyawan terlebih karyawan bagian *quality control* yang telah menjaga kualitas produk dan manajemen perusahaan yang telah menciptakan suatu kondisi kerja yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Mempertahankan kondisi perusahaan dan meningkatkan prestasi yang telah diraih. Saat ini PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul mulai mengembangkan perusahaannya menjadi perusahaan yang *go public*. Berdasarkan data awal yang diperoleh dari perusahaan tersebut diketahui bahwa dalam waktu dekat ini perusahaan akan menjual beberapa persen saham yang dimiliki dan menjadikan perusahaan ini sebagai salah satu perusahaan

jamu yang *go public*. Sebagai salah satu perusahaan *go public*, perusahaan ini akan memiliki tantangan kedepan yang harus dihadapi. Menurut Kamaruddin Ahmad (2004, h. 37) menyatakan bahwa perusahaan-perusahaan yang *go public* akan menjadi perusahaan yang terbuka, dan akan mendapat penilaian publik.

Mengingat pentingnya SDM atau karyawan dan melihat fenomena yang terjadi diatas tampaknya PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Semarang dituntut memiliki karyawan sebagai SDM yang unggul dan berkualitas dalam mewujudkan cita-cita menjadi perusahaan jamu yang *go public* dan mampu bersaing dengan perusahaan lain yg sejenis. Kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia (SDM) yang unggul dan berkualitas dapat dicapai apabila PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul tersebut mampu mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan sehingga mereka mampu menunjukkan kinerja yang positif terhadap tujuan perusahaan.

Mempertahankan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaan dan perusahaan merupakan tanggung jawab dari manajemen perusahaan. Salah satu upaya yang dapat dilakukan manajemen perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang loyal terhadap pekerjaan dan perusahaan tempat mereka bekerja adalah dengan menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta kondusif.

Sejatinya lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta kondusif merupakan kondisi lingkungan kerja yang menjadi harapan karyawan pada suatu perusahaan. Persepsi karyawan mengenai kualitas lingkungan suatu organisasi akan mendorong karyawan untuk menilai apakah perusahaan telah memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan, sehingga karyawan dapat mengambil keputusan untuk tetap bertahan atau meninggalkan perusahaan. Kualitas lingkungan kerja suatu perusahaan dapat dinilai berdasarkan iklim organisasi yang dirasakan. Donnelly (Hendrawati 2002, h. 6), menyatakan bahwa iklim

organisasi merupakan serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung/tidak langsung oleh karyawan yang dianggap menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan, karena iklim merupakan bentuk penilaian dari karyawan terhadap sifat lingkungan kerjanya, maka akan sulit bagi perusahaan untuk menciptakan iklim organisasi yang sesuai dan dapat diterapkan.

Menurut Wirawan (2007, h. 125), menyebutkan bahwa untuk menciptakan suatu iklim yang baik bagi perusahaan, maka perusahaan tersebut perlu memperhatikan hal-hal yang terkandung dalam iklim organisasi itu sendiri. Menurut Tagiuri dan Litwin (Wirawan, 2007, h. 121), iklim organisasi didefinisikan sebagai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian suatu set karakteristik atau sifat organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan iklim organisasi tempatnya bekerja akan menunjukkan

kinerja yang positif dan sesuai dengan tujuan perusahaan, sebaliknya karyawan yang tidak merasa puas dengan iklim organisasi tempatnya bekerja maka akan berpengaruh pada turunnya produktifitas dan kinerja karyawan.

Melihat pentingnya pengaruh dan dampak iklim organisasi terhadap kinerja dan loyalitas kerja karyawan, maka PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Semarang mulai fokus memperhatikan kondisi iklim organisasi yang dimilikinya. Berubahnya manajemen perusahaan yang tertutup menjadi perusahaan yang lebih terbuka dapat berdampak juga pada kondisi iklim organisasi yang tercipta dalam lingkungan perusahaan. Hasil kesimpulan wawancara dari beberapa karyawan bagian *quality control* PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Semarang menyebutkan bahwa sebagian besar karyawan merasa senang dengan kondisi perusahaan saat ini, dimana perusahaan telah menerapkan sistem manajemen yang lebih terbuka seperti melibatkan karyawan dalam membentuk dan menerapkan kebijakan perusahaan

yang merupakan dampak dari proses perubahan menjadi perusahaan yang *go public*.

Berdasarkan uraian fenomena diatas inilah yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja karyawan bagian *quality control* PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Semarang, serta seberapa besar iklim organisasi dapat mempengaruhi loyalitas kerja karyawan PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Semarang.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *quality control* PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Semarang yang berjumlah 103 dengan sampel karakteristik karyawan tetap, memiliki masa kerja minimal dua tahun, dan tingkat pendidikan minimal DIII sebanyak 53 karyawan. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *Simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua buah Skala Psikologi yaitu Skala Loyalitas Kerja

(37 aitem valid, $\alpha = 0.928$) dan Skala Iklim Organisasi (32 aitem valid, $\alpha = 0.935$). Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science (SPSS) for Windows* versi 16.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pada karyawan bagian *quality control* PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Semarang.

Hasil uji hipotesis tersebut ditunjukkan dengan angka koefisien korelasi sebesar 0.583 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Koefisien korelasi tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja. Tingkat signifikansi sebesar $p < 0,05$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara

iklim organisasi dengan loyalitas kerja.

Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pada karyawan bagian *quality control* PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Semarang dapat diterima. Menurut Steers & Porter (Nitisemito, 2000, h.177) mengungkapkan bahwa loyalitas kepada perusahaan dilihat sebagai suatu perilaku, yaitu proses dimana seseorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Berdasarkan hasil analisis data tersebut aspek loyalitas kerja yang memiliki nilai paling tinggi dan dapat mencerminkan tingginya loyalitas kerja karyawan PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Semarang saat dilakukannya penelitian adalah taat pada peraturan. Ketaatan karyawan bagian *quality control* PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Semarang pada peraturan ditunjukkan dengan tekad yang kuat dalam mentaati,

melaksanakan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Menurut Saydam (2000, h.485) “loyalitas adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang dipatuhi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab yang ditunjukkan melalui tekad dan tingkah laku sehari-hari dalam melaksanakan tugas”.

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh setelah penelitian mengungkapkan bahwa karyawan memiliki tekad yang kuat untuk mematuhi segala bentuk peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang terwujud dalam disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja yang ditunjukkan karyawan bagian *quality control* seperti: datang ke kantor tepat waktu, mengenakan seragam sesuai dengan yang telah ditentukan, serta pulang dan keluar kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, menjaga kualitas produk sesuai dengan standar perusahaan. Menurut Doelhadi (2001, h.33) pada dasarnya disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam

mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Aluko (2003) mengungkapkan bahwa budaya disiplin yang baik ditunjukkan oleh tingginya komitmen kerja yang dapat dilihat dari loyalnya karyawan pada suatu perusahaan, rendahnya tingkat ketidakhadiran atau kemangkiran, kepercayaan yang positif terhadap kerja, nilai positif dalam bekerja, sikap dan norma dalam bekerja.

Tingginya loyalitas kerja yang ditunjukkan melalui kedisiplinan yang tinggi pada karyawan bagian *quality control* PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Semarang dipengaruhi oleh iklim organisasi perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mar’atusholihah (2010) menunjukkan 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 dari iklim organisasi yang positif mengalami perbaikan atau peningkatan maka akan memberikan dampak yang positif juga bagi peningkatan loyalitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil kategorisasi penelitian iklim organisasi, diperoleh hasil bahwa sebanyak 0% atau tidak ada sampel penelitian berada pada kategori sangat rendah, 1,88% atau 1 dari 53 sampel penelitian berada pada kategori rendah, 88,67% atau 47 dari 53 sampel penelitian berada pada kategori tinggi, 9,43% atau 5 dari 53 sampel penelitian berada pada kategori sangat tinggi. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa karyawan PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Semarang saat dilakukannya penelitian memiliki nilai iklim organisasi pada kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan saat dilakukannya penelitian telah mampu mempersepsikan iklim organisasi secara positif.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel iklim

organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 34% terhadap variabel loyalitas kerja. Keadaan ini menjelaskan bahwa loyalitas kerja karyawan bagian *quality control* PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Semarang sebesar 34% dipengaruhi oleh iklim organisasi, dan sisanya sebesar 66% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja karyawan bagian *quality control* PT. Industri Jamu dan Farmasi Sido Muncul Semarang.

Beberapa saran yang dapat peneliti kemukakan berdasarkan hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja karyawan cenderung tinggi. Berdasarkan hal tersebut diharapkan subjek yang dalam penelitian ini adalah karyawan bagian *quality control* PT. Industri Jamu dan Farmasi

Sido Muncul Semarang untuk tetap mempertahankan loyalitas kerja dengan mempertahankan perilaku, salah satu caranya adalah karyawan tetap mempertahankan nilai-nilai perusahaan yang dianut dalam dirinya, menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan dan rekan kerja melalui sebuah forum diskusi mengenai kebijakan perusahaan, mempertahankan kepeduliannya terhadap tujuan perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

Perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman, menerapkan kedisiplinan, menerapkan kepemimpinan yang mendukung, melibatkan karyawan dalam merumuskan kebijakan perusahaan dan menciptakan manajemen perusahaan yang terbuka.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan perusahaan dengan bidang jasa, pekerja pemerintahan, maupun komunitas yang ada dalam masyarakat. Peneliti selanjutnya

juga diharapkan lebih banyak mencari referensi buku dan instrument alat ukur mengenai loyalitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, Kamaruddin. 2004. *Dasar-Dasar Manajemen Investasi dan Portofolio, cetakan kedua edisi revisi*. Jakarta: PT. Rhineka Cipta.

Aluko, M.A.O. 2003. The Impact of Culture on Organizational Performance in Selected Textile Firms in Nigeria. *Nordic Journal of African Studies*, 12 (2):164-179.

Doelhadi, E.M. 2001. Kerja dalam Dimensi Tinjauan Psikologis. *Insan. Vol. 3, no. 1, hal. 27-40*.

Hendrawati, Yeni. 2002. Pengaruh Faktor Iklim Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perusahaan Tenun Pelangi Lawang Malang. *Skripsi (tidak diterbitkan)*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

- Mar'atussholihah, Heni. 2010. "Hubungan antara Loyalitas Kerja Karyawan dengan Iklim Organisasi Positif". *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Saydam, Gauzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta : Djanbatan.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed.3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.