

## Loyalitas Karyawan : Faktor Apa Sajakah Yang Mempengaruhinya?

### *Effect Of Organizational Climate, Leadership Style And Job Characteristics On Employee Loyalty*

Prihatina Jati

Sekolah tinggi ilmu manajemen IMMI

[jatitina15@gmail.com](mailto:jatitina15@gmail.com)

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Karyawan PT. Chemindo Ekatama di Jakarta. Penelitian ini didasari oleh beberapa teori yang mendukung penelitian, yang berhubungan dengan Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Loyalitas Karyawan. Penelitian ini menggunakan data primer. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai PT. Chemindo Ekatama di Jakarta yang diambil secara acak. Data penelitian diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Setelah pengumpulan data selesai maka langsung dilakukan pengolahan data penelitian dengan melakukan pengujian regresi linier berganda untuk mengetahui hasil dari hubungan variabel yang diteliti dengan menggunakan aplikasi SPSS 21. Penelitian ini berhasil membuktikan adanya pengaruh positif dengan signifikan Variabel Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pekerjaan baik secara parsial maupun simultan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Chemindo Ekatama di Jakarta dengan nilai kontribusi (*R Square*) sebesar 69% dan nilai *F* hitung sebesar 71,063 > dari *F* tabel 2,70 adapun variabel yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan adalah Variabel Gaya Kepemimpinan.

**Kata Kunci:** Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Loyalitas Karyawan

**Abstract :** *This study aims to examine whether there is an influence of Organizational Climate, Leadership Style and Job Characteristics on Employee Loyalty of PT. Chemindo Ekatama in Jakarta. This research is based on several theories that support the research, which are related to Organizational Climate, Leadership Style, Job Characteristics and Employee Loyalty. This study uses primary data. The sample in this study were employees of PT. Chemindo Ekatama in Jakarta taken at random. Research data obtained from the results of distributing questionnaires. After data collection is complete, research data processing is immediately carried out by conducting multiple linear regression testing to determine the results of the relationship between the variables studied using the SPSS 21 application. This study succeeded in proving the existence of a significant positive influence on Organizational Climate Variables, Leadership Styles and Job Characteristics either partially or simultaneously on Employee Loyalty at PT. Chemindo Ekatama in Jakarta with a contribution value (*R Square*) of 69% and a calculated *F* value of 71.063 > from *F* table 2.70 while the most dominant variable affecting employee loyalty is the Leadership Style Variable.*

**Keywords:** *Organizational Climate, Leadership Style, Job Characteristics and Employee Loyalty.*

#### PENDAHULUAN

Perusahaan yang berada di sektor manapun pasti sangat membutuhkan karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Saat ini banyak persaingan antara perusahaan di dalam dunia bisnis, untuk itu sumber daya manusia harus diolah dan dirawat dengan bijak oleh suatu perusahaan agar sumber daya manusia tersebut mempunyai kinerja yang maksimal dan memiliki loyalitas pada perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat bersaing di era globalisasi saat ini dan dapat

mencapai tujuannya. Loyalitas merupakan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk tetap setia kepada perusahaan, pimpinan, maupun teman kerja di perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan karyawan yang mempunyai sikap yang loyal terhadap perusahaan karena karyawan yang loyal diharapkan mampu melakukan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Jika karyawan sudah menurun tingkat loyalitasnya, karyawan tersebut memiliki kecenderungan juga terhadap sikap dan motivasinya dalam bekerja sehingga membuat turunnya efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.

PT. Chemindo Ekatama adalah perusahaan yang mengimpor serta mendistribusikan bahan perasa dan bahan baku makanan serta distributor regional produk VK, pada tahun 1995, VK Aromatics International adalah perusahaan perasa internasional yang berbasis di Singapura. Tepat pada tahun 2006, PT. Chemindo Ekatama menjadi agen tunggal Indonesia untuk produk VK Aromatic International. Berdasarkan wawancara dan observasi yang dilakukan pada PT. Chemindo Ekatama didapatkan hasil bahwa pokok permasalahan yang terjadi di perusahaan tersebut adalah kurangnya loyalitas karyawan di PT. Chemindo Ekatama sehingga menimbulkan ketidakefektifan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal tersebut menimbulkan turunnya daya saing perusahaan dan pencapaian target yang menurun. Karyawan yang loyal menjadi salah satu pendorong perusahaan dapat menaikkan daya saing dan karyawan tersebut dapat menjadi asset jangka panjang untuk perusahaan.

Menurut Angriyani (2016) loyalitas kerja adalah suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektivitas perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat. Membangun dan mempertahankan loyalitas dari karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan, karyawan yang mempunyai sikap loyal yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan untuk menjaga keberlangsungan perusahaan dalam dunia bisnis dan daya saing perusahaan, agar dapat membuat perusahaan maju atau mundur dimasa yang akan datang. Loyalitas karyawan merupakan sikap dari diri sendiri, namun perusahaan juga dapat menanamkan sikap loyalitas kepada karyawan dengan cara menentukan iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan karakteristik pekerjaan yang sesuai.

Iklim organisasi adalah suatu kondisi seperti lingkungan fisik atau non fisik yang terdapat di dalam suatu perusahaan yang memiliki pengaruh secara langsung maupun tidak langsung pada karyawan, yang mengakibatkan timbulnya pengaruh pada motivasi dan sikap karyawan. Iklim organisasi yang sehat dan baik untuk karyawan, membuat karyawan bekerja lebih efisien dan efektif dalam menjalankan tugasnya, serta meningkatkan keinginan karyawan untuk lebih banyak berpartisipasi dalam pembuatan keputusan atau perumusan kebijakan yang dibuat oleh perusahaan. Bila perusahaan tidak mampu menciptakan iklim organisasi yang baik dan sehat bagi karyawan, maka karyawan akan berfikir apakah karyawan tersebut akan dihargai ? atau apakah perlu karyawan memiliki sifat loyal pada perusahaan ?.

Selain iklim organisasi, gaya kepemimpinan dari pemimpin perusahaan memiliki pengaruh yang juga penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Loyalitas dapat muncul dari karyawan jika pemimpinnya mampu membuat kenyamanan karyawan di dalam lingkungan kerja. Kenyamanan itu merupakan hasil dari keputusan- keputusan yang dibuat dan disetujui oleh pimpinan yang diterapkan pada lingkungan kerja karyawan. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan pengarahan dan perintah kepada bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, hal itu dapat dilihat dengan bagaimana sikap pemimpin dalam menghadapi situasi yang terjadi serta memberikan keputusan yang bijak dalam menyelesaikan masalah. Pemimpin yang baik, juga memiliki sifat yang terbuka dan adil untuk mengembangkan dan memajukan karyawan, serta dapat membangun loyalitas karyawan demi meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam bekerja.

Peneliti mendapatkan data tambahan dari pemberian SP atau Surat Peringatan kepada karyawan yang melanggar peraturan. Dari data tersebut dapat terlihat pertambahan karyawan yang terkena SP dari tahun 2017 sampai 2019 selalu meningkat. Dapat terlihat dari presentase pemberian SP yang dari tahun ke tahun semakin naik. Sehingga memberikan gambaran bahwa karyawan di perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang kepatuhan dan peraturan. Dapat di simpulkan faktor loyalitaslah yang menjadi kunci karyawan taat dan patuh terhadap peraturan yang di tetapkan perusahaan.

### TINJAUAN LITERATUR

Loyalitas karyawan adalah tingkat kesetiaan atau kepatuhan yang dimiliki individu yang ditunjukkan kepada individu lain atau organisasi dan diperlihatkan dalam bentuk sikap atau tindakannya yang ditunjukkan untuk kebaikan karyawan lain atau organisasi tersebut secara ikhlas dan tidak dalam tekanan maupun paksaan suatu pihak.

Menurut Angriyani (2016) loyalitas kerja adalah suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab identifikasi personal terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga peningkatan efektifitas perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat. Menurut Saydam (dalam Anzani, 2015) Loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan.

Faktor yang menyebabkan karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap suatu perusahaan adalah: Karakteristik individu, Karakteristik pekerjaan, Tingkat partisipasi, Pengalaman karyawan.

Turunnya tingkat loyalitas karyawan biasanya ditandai dengan adanya :Produktivitas karyawan yang mengalami penurunan, Tingginya absensi yang dilakukan karyawan dan tingginya tingkat perpindahan karyawan dalam suatu perusahaan.

Ada beberapa aspek yang dimiliki oleh loyalitas karyawan di antaranya adalah: 1Ketaatan atau kepatuhan, Bertanggung jawab, Pengabdian dan Kejujuran

Adapun beberapa pengertian iklim organisasi menurut para ahli antara lain menurut Pasaribu dan Indrawati (2016), mengemukakan pendapat bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan yang relatif dari organisasi yang dialami oleh anggotanya, dimana hal itu memiliki efek pada perilaku mereka dan bagaimana organisasi tersebut berfungsi baik. Iklim organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut fisik dan kondisi lingkungan organisasi yang menyangkut psikis atau non-fisik. Menurut Subawa dan Surya (2017), menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam menjalani pekerjaan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi yang terdapat pada suatu perusahaan, yaitu : Penempatan karyawan, Pembinaan hubungan komunikasi, Penyelesaian konflik, Pengumpulan dan pemanfaatan informasi dan Kondisi lingkungan kerja.

pengupahan yang ada di perusahaan tanpa membeda – bedakan.

Iklim organisasi memiliki beberapa indikator dan dimensi yaitu : Identitas individu, Kehangatan di antara karyawan, Dukungan dan Konflik

Definisi gaya Kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Frengky Basna (2016:320) menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Setiap pemimpin pasti memiliki gaya kepemimpinannya sendiri walau satu lingkungan pasti gaya memimpin antara satu individu dengan individu lain berbeda berikut beberapa jenis gaya kepemimpinan : Gaya Kepemimpinan Kharismatik, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional, Gaya Kepemimpinan Autentik dan Gaya Kepemimpinan Demokratis.

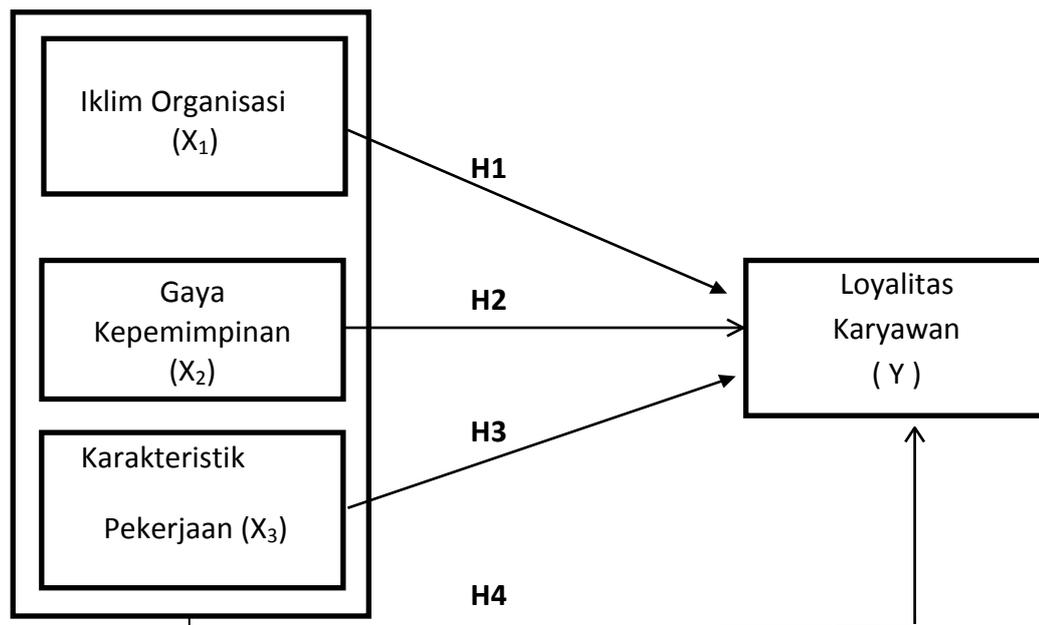
Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan

Dimensi	Indikator
1. Kepemimpinan Otoriter	a. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan c. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran.
2. kepemimpinan Delegatif	a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan c. Bawahan bebas menyampaikan saran dan pendapat
3. Kepemimpinan Partisipatif	a. Wewenang pimpinan tidak mutlak b. Pimpinan menjalankan tugasnya dengan bertanggung jawab c. Banyak kesempatan bagi bawahan untuk menyampaikan saran dan pendapat.

Tulandi (2015) mengatakan karakteristik pekerjaan merupakan penentu kesesuaian orang dengan suatu bidang pekerjaan tertentu yang ditekuninya. Pekerjaan yang secara interistik memberikan kepuasan dan lebih memotivasi bagi kebanyakan karyawan dari pada pekerjaan yang tidak memuaskan. Karakteristik pekerjaan ini bisa dikatakan merupakan suatu variabel yang penting dalam mempengaruhi karyawan yang mana bila karakteristik ini tidak sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki karyawan disana akan terjadi pergesekan keinginan sehingga menurunkan kinerja dan produktivitas karyawan dalam perusahaan dan secara langsung membuat karyawan bertanya apakah dia dihargai di perusahaan tersebut disitulah loyalitas mulai turun dan bahkan hilang dari karyawan.

Ada lima dimensi untuk karakteristik pekerjaan yang membedakan pekerjaan tersebut, yaitu: Otonomi, Variasi pekerjaan, Identifikasi tugas, Signifikasi tugas dan Umpan balik.

Kerangka pemikiran pada penelitian ini adalah:



Keterangan :

X<sub>1</sub> = Iklim Organisasi

X<sub>2</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>3</sub> = Karakteristik Pekerjaan

Y = Loyalitas Karyawan

Hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Terdapat Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Chemindo Ekatama.

H2: Terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Chemindo Ekatama.

H3: Terdapat Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Chemindo Ekatama.

H4: Terdapat Pengaruh Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pekerjaan Secara Bersama - sama Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Chemindo Ekatama.

#### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan digunakan oleh peneliti merupakan penelitian menggunakan data kualitatif atau penelitian yang bersifat deskriptif yang cenderung menggunakan analisa, dengan cara melakukan kuesioner atau wawancara dengan individu yang bersangkutan dengan tempat penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan data yang akan diteliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian survey dengan melakukan pendekatan metode deskriptif asosiatif. Metode penelitian survey digunakan untuk memperoleh data dari suatu tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), peneliti juga melakukan beberapa cara untuk membantu pengumpulan data, seperti menyebarkan kuesioner, wawancara terstruktur dan sebagainya. Sumber data pada penelitian diperoleh dari data Primer, merupakan data yang diperoleh langsung dari sampel melalui suatu penelitian lapangan dengan kuesioner yang diberikan langsung kepada responden dalam bentuk daftar pertanyaan atau data langsung dari objek penelitian dengan menggunakan skala likert 5 = baik sekali/sangat setuju dan 1 = sangat tidak baik/sangat tidak setuju. Variabel bebasnya adalah Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pekerjaan, sedangkan variabel terikatnya adalah Loyalitas Karyawan. Pada

penelitian ini jumlah populasi pada PT. Chemindo Ekatama sebanyak 134 orang dan sampel berjumlah 100 orang. Pengujian yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji instrument data (uji validitas dan reliabilitas), selanjutnya uji statistik deskriptif, selanjutnya uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas) dan yang terakhir uji hipotesis (Uji regresi, Uji t, Uji F, dan Uji R2) menggunakan program SPSS 21.

**TEMUAN DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi responden**

Responden yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 100 karyawan PT. Chemindo Ekatama terdiri dari 56 orang karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan 44 orang karyawan berjenis kelamin perempuan.

**Deskripsi data penelitian**

Tabel 1. Deskripsi Variabel Iklim Organisasi

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	100	1	5	4.60	.778
X1.2	100	2	5	4.67	.604
X1.3	100	3	5	4.75	.479
X1.4	100	1	5	4.70	.595
X1.5	100	1	5	4.65	.657
X1.6	100	1	5	4.70	.628
X1.7	100	1	5	4.53	.810
X1.8	100	1	5	4.45	.821
X1.9	100	1	5	4.47	.870
Valid N (listwise)	100				
Total Rata-Rata Variabel Iklim Organisasi : 4.61					

Sumber Data : Diolah Penulis

Dari tabel 1 deskripsi variabel Iklim Organisasi, dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata yang paling tinggi adalah “Disiplin dalam bekerja untuk mencapai tujuan pada perusahaan.” dengan skor 4,75. Sedangkan nilai rata-rata paling rendah terdapat pada “Bagaimana karyawan menyelesaikan masalahnya dalam perbedaan pendapat” dengan skor 4,45. Dan dilihat dari skor total keseluruhan rata-rata variabel Iklim Organisasi maka dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi PT.Chemindo Ekatama berada pada klasifikasi sangat tinggi dengan skor 4,61 dapat diartikan Iklim Organisasi sudah terpenuhi.

Tabel 2 Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	100	1	5	4.59	.793
X2.2	100	1	5	4.50	.810
X2.3	100	1	5	4.42	1.075
X2.4	100	1	5	4.63	.787
X2.5	100	1	5	4.62	.801
X2.6	100	1	5	4.35	1.123
X2.7	100	1	5	4.44	1.028
X2.8	100	1	5	4.66	.742
X2.9	100	2	5	4.60	.711

Valid N (listwise) 100

Total Rata-Rata Variabel Gaya kepemimpinan : 4.53

Sumber Data : Diolah Penulis

Dari tabel 2 deskripsi variabel Gaya Kepemimpinan, dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata yang paling tinggi adalah “Pimpinan menjalankan tugasnya dengan bertanggung jawab” dengan skor 4,66. Sedangkan nilai rata-rata paling rendah terdapat pada “Pimpinan mengikut sertakan saya dalam pengambilan keputusan.” dengan skor 4,35. Dan dilihat dari skor total keseluruhan rata-rata variabel Gaya Kepemimpinan maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan PT.Chemindo Ekatama berada pada klasifikasi sangat tinggi dengan skor 4,53 dapat diartikan Gaya Kepemimpinan sudah terpenuhi.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Karakteristik Pekerjaan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X3.1	100	1	5	3.94	1.229
X3.2	100	1	5	4.44	.903
X3.3	100	1	5	4.46	.846
X3.4	100	1	5	4.69	.631
X3.5	100	1	5	4.61	.777
X3.6	100	1	5	4.71	.608
X3.7	100	1	5	4.66	.670
X3.8	100	1	5	4.55	.903
Valid N (listwise) 100					
Total Rata-Rata Variabel Karakteristik Pekerjaan : 4.51					
Sumber Data : Diolah Penulis					

Dari tabel 3, deskripsi variabel Karakteristik Pekerjaan, dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata yang paling tinggi adalah “Dampak pekerjaan terhadap pegawai lain dalam satu departemen” dengan skor 4,71. Sedangkan nilai rata-rata paling rendah terdapat pada “Kebebasan dalam merencanakan pekerjaan” dengan skor 3,94. Dan dilihat dari skor total keseluruhan rata-rata variabel Karakteristik Pekerjaan maka dapat disimpulkan bahwa Karakteristik Pekerjaan PT.Chemindo Ekatama berada pada klasifikasi sangat tinggi dengan skor 4,51 dapat diartikan Karakteristik Pekerjaan sudah terpenuhi.

Tabel 4. Deskripsi Variabel Loyalitas Karyawan

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	100	2	5	4.66	.714
Y.2	100	2	5	4.72	.637
Y.3	100	1	5	4.74	.597
Y.4	100	1	5	4.75	.592
Y.5	100	1	5	4.58	.843
Y.6	100	1	5	3.70	1.382
Y.7	100	2	5	4.70	.611
Y.8	100	2	5	4.77	.566
Valid N (listwise) 100					
Total Rata-Rata Variabel Loyalitas Karyawan : 4.58					

Sumber Data : Diolah Penulis

Dari tabel 4 deskripsi variabel Loyalitas Karyawan, dapat diketahui bahwa indikator dengan nilai rata-rata yang paling tinggi adalah “Tidak memanipulasi fakta atau informasi yang sebenarnya” dengan skor 4,77. Sedangkan nilai rata-rata paling rendah terdapat pada “Bersedia bekerja secara ikhlas kepada perusahaan” dengan skor 3,70. Dan dilihat dari skor total keseluruhan rata-rata variabel Loyalitas Karyawan maka dapat disimpulkan bahwa Loyalitas Karyawan PT.Chemindo Ekatama berada pada klasifikasi sangat tinggi dengan skor 4,58 dapat diartikan Loyalitas Karyawan sudah terpenuhi.

**Uji Validitas**

Tabel 5 Uji Validitas data Iklim Organisasi

Kuesioner X1	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig.	Keputusan
X1.1	0.769	0.197	0.000	Valid
X1.2	0.721	0.197	0.000	Valid
X1.3	0.782	0.197	0.000	Valid
X1.4	0.763	0.197	0.000	Valid
X1.5	0.791	0.197	0.000	Valid
X1.6	0.750	0.197	0.000	Valid
X1.7	0.850	0.197	0.000	Valid
X1.8	0.775	0.197	0.000	Valid
X1.9	0.588	0.197	0.000	Valid

Sumber Data : Diolah Penulis

Tabel 6 Uji Validitas data Gaya Kepemimpinan

Kuesioner X2	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig.	Keputusan
X2.1	0.688	0.197	0.000	Valid
X2.2	0.834	0.197	0.000	Valid
X2.3	0.650	0.197	0.000	Valid
X2.4	0.729	0.197	0.000	Valid
X2.5	0.689	0.197	0.000	Valid
X2.6	0.737	0.197	0.000	Valid
X2.7	0.659	0.197	0.000	Valid
X2.8	0.773	0.197	0.000	Valid
X2.9	0.666	0.197	0.000	Valid

Sumber Data : Diolah Penulis

Tabel 7 Uji Validitas data Karakteristik Pekerjaan

Kuesioner Y	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig.	Keputusan
X3.1	0.238	0.197	0.017	Valid
X3.2	0.718	0.197	0.000	Valid
X3.3	0.683	0.197	0.000	Valid
X3.4	0.725	0.197	0.000	Valid
X3.5	0.800	0.197	0.000	Valid
X3.6	0.704	0.197	0.000	Valid
X3.7	0.769	0.197	0.000	Valid
X3.8	0.747	0.197	0.000	Valid

Sumber Data : Diolah Penulis

Tabel 8. Uji Validitas data Loyalitas Karyawan

Kuesioner Y	Nilai R hitung	Nilai R tabel	Nilai sig.	Keputusan
Y.1	0.719	0.197	0.000	Valid
Y.2	0.775	0.197	0.000	Valid
Y.3	0.838	0.197	0.000	Valid
Y.4	0.795	0.197	0.000	Valid
Y.5	0.743	0.197	0.000	Valid
Y.6	0.561	0.197	0.000	Valid
Y.7	0.785	0.197	0.000	Valid
Y.8	0.695	0.197	0.000	Valid

Sumber Data : Diolah Penulis

Dari data tabel 5, tabel 6, tabel 7 dan tabel 7, Uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi bivariate person, Item angket dalam uji validitas dikatakan valid jika nilai  $R_{hitung} > R_{tabel}$  pada nilai signifikansi 5%. Sebaliknya item dikatakan tidak valid jika nilai  $R_{hitung} < R_{tabel}$  pada nilai signifikansi 5%. Menunjukkan bahwa variabel Iklim Organisasi , Gaya Kepemimpinan , Karakteristik pekerjaan dan Loyalitas Karyawan terbukti, valid.

**Uji reliabilitas**

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	cronbach's alpha Hitung	cronbach's alpha Tabel	Keterangan
X1	0.896	0.60	Reliabel
X2	0.871	0.60	Reliabel
X3	0.778	0.60	Reliabel
Y	0.835	0.60	Reliabel

Sumber Data : Diolah Penulis

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 9, diperoleh nilai koefisien reabilitas angket X1 sebesar 0.896, angket X2 0.871, angket X3 0.778, angket Y sebesar 0.835. berdasarkan nilai koefisien reabilitas tersebut dapat disimpulkan bahwa semua angket dalam penelitian ini reliabel atau konsisten, sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

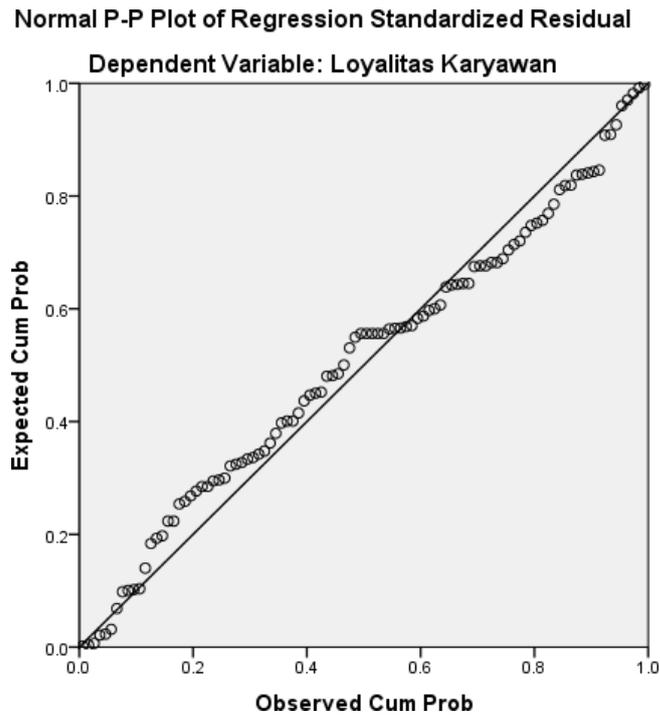
**Uji Normalitas**

Tabel 10. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41817716
	Absolute	.080
Most Extreme Differences	Positive	.070
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.805
Asymp. Sig. (2-tailed)		.536
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

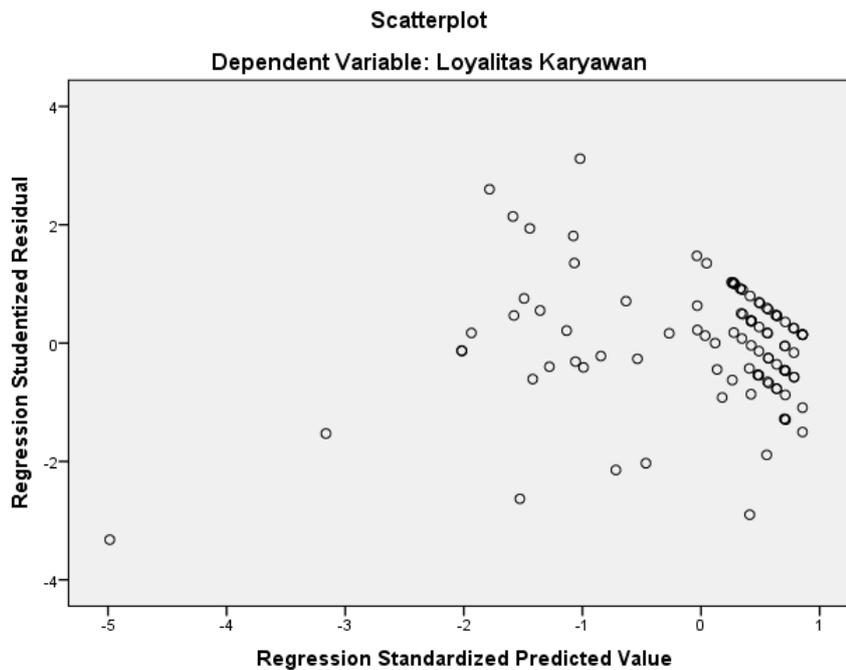
Sumber Data : Diolah Penulis

Berdasarkan uji normalitas pada tabel 10 diketahui nilai signifikansi sebesar  $0,536 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.



Gambar 1. Uji Normalitas dengan P-P Plot  
Sumber Data : Diolah Penulid

Dari gambar 1 dapat disimpulkan bahwa data penelitian memenuhi asumsi normalitas. Karena pada gambar dapat dilihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal.



Gambar 2.

Dari gambar 2 dapat dilihat bahwa titik- titik menyebaer dengan pola tidak jelas diatas dandibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi

heteroskedastisitas.

Tabel 11

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Iklim Organisasi	.324	3.087
1 Gaya Kepemimpinan	.246	4.063
Karakteristik Pekerjaan	.245	4.081

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber Data : Diolah Penulis

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa patokan nilai VIF < 10,00 dan Tolerance > 0,10 yaitu pada variabel Iklim Organisasi terdapat nilai VIF sebesar 3,087 dan Tolerance 0,324. Pada Gaya Kepemimpinan nilai VIF sebesar 4,063 dan Tolerance 0,246. Dan pada Karakteristik Pekerjaan nilai VIF sebesar 4,081 dan Tolerance 0,245. Maka dalam hal ini tidak terjadi multikolinieritas dan data ini layak dalam menggunakan regresi linear berganda.

Dari titik-titik pada gambar 2 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dengan pola tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa model regresi asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 12. Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5.197	2.307		
Iklim Organisasi	.256	.092	.277	2.772	.007
1					
Gaya Kepemimpinan	.277	.089	.357	3.113	.002
Karakteristik Pekerjaan	.262	.118	.254	2.213	.029

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber Data : Diolah Penulis

Dari tabel 12 dapat diambil persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y=5,197+0,256X_1+0,277X_2+0,262X_3$$

Tabel 13

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5.197	2.307		
Iklim Organisasi	.256	.092	.277	2.772	.007
1					
Gaya Kepemimpinan	.277	.089	.357	3.113	.002
Karakteristik Pekerjaan	.262	.118	.254	2.213	.029

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber Data : Diolah Penulis

Dari data pada tabel 13 dapat diketahui bahwa: Variabel Iklim Organisasi mempunyai nilai sig 0,007 < dari 0,050 dan mempunyai t hitung 2,772 > dari t tabel 1,98. maka disimpulkan secara parsial Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai sig 0,002 < dari 0,050 dan mempunyai t hitung 3,113 > dari t tabel 1,98. Maka dapat disimpulkan secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan .

Variabel Karakteristik Pekerjaan mempunyai nilai sig 0,029< dari 0,050 dan mempunyai t hitung 2,213 > dari t tabel 1,98. Maka dapat disimpulkan secara parsial Karakteristik Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan .

Tabel 14

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1285.600	3	428.533	71.063	.000 <sup>b</sup>
1 Residual	578.910	96	6.030		
Total	1864.510	99			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber Data : Diolah Penulis

Dari data tabel 14 dapat diketahui bahwa pengaruh simultan variabel Iklim Organisasi, Gaya Kepeimpinan dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Karyawan mempunyai nilai sig sebesar 0,000 < 0,050 dan nilai F hitung sebesar 71,063 > dari F tabel 2,70 . Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan antara Iklim Organisasi, Gaya Kepeimpinan dan Karakteristik pekerjaan secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan

Tabel 15

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.830 <sup>a</sup>	.690	.680	2.456	1.972

a. Predictors: (Constant), Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan  
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber Data : Diolah Penulis

Berdasarkan output pada tabel 15 diatas diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,690 hal ini berarti pengaruh Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan adalah sebesar 69%, sisanya 31% Loyalitas Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain diluar Iklim Organisasi, Gaya Kepeimpinan dan Karakteristik Pekerjaan.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan melakukan beberapa pengujian terhadap variabel yang diteliti maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :Variabel Iklim Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai sig 0,007< dari 0,050 dan nilai koefisien regresi 0,256 mempunyai t hitung 2,772 > dari t tabel 1,98. Maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas.

Variabel Gaya Kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas

Karyawan dengan nilai sig  $0,002 <$  dari  $0,050$  dan nilai koefisien regresi  $0,277$  mempunyai t hitung  $3,113 >$  dari t tabel  $1,98$ . Maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas.

Variabel Karakteristik Pekerjaan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai sig  $0,029 <$  dari  $0,050$  dan nilai koefisien regresi  $0,262$  mempunyai t hitung  $2,213 >$  dari t tabel  $1,98$ . Maka disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Karyawan

Variabel Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dan nilai sig sebesar  $0,000 <$   $0,05$  dan nilai F hitung sebesar  $71,063 >$  dari F tabel  $2,70$ . Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan karakteristik Pekerjaan secara bersama-sama terhadap Loyalitas Karyawan. Koefisien determinasi dari Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pekerjaan secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan adalah sebesar  $69\%$ , sisanya  $31\%$  dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak ikut diteliti sedangkan variabel yang paling dominan mempengaruhi Loyalitas Karyawan adalah Gaya Kepemimpinan.

Saran yang diberikan pada penelitian ini adalah pada pihak manajemen PT. Chemindo Ekatama fokus pada perbaikan gaya kepemimpinan para manajer dan supervisor karena mean gaya kepemimpinan lebih rendah di banding nilai mean iklim organisasi  $4,53$  dibandingkan  $4,61$  adapun indikator-indikator yang perlu di perbaiki adalah Kurangnya kesempatan karyawan memberikan saran dan pendapat, Karyawan di ikut sertakan dalam pengambilan keputusan perusahaan dan Penetapan target penyelesaian pekerjaan di berikan pada karyawan. Indikator-indikator tersebut cukup memberikan pengaruh yang besar terhadap Loyalitas Karyawan dan tidak lupa untuk memperhatikan variabel lain yang dapat mempengaruhi Loyalitas Karyawan.

Saran kepada peneliti berikutnya untuk mencari variabel lain yang dapat memberi pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan, karena dalam penelitian ini ditemukan nilai  $R^2$  sebesar  $690$  jadi ketiga variabel ini masih sedikit menjelaskan pengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa meneliti variabel pengaruh Iklim Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Loyalitas Karyawan, karena itu akan sangat berhubungan dengan penelitian ini. Selain itu peneliti juga menganjurkan untuk mencari lebih banyak responden dalam penelitian, karena semakin banyak responden maka akan semakin banyak pula data yang kita peroleh, sehingga hasil penelitian lebih memuaskan dan lebih memperoleh banyak informasi di dalamnya.

## REFERENSI

- Aesah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. National Nobu Bank cabang Kemang Village. Pamulang: Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang.
- Anwar, K. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Loyalitas Karyawan PT. Karya Makmur Bahagia (KMB) Kalimantan Tengah.
- Ardiansyah. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan ( Studi Kasus PT. Bank Negara Indonesia KCU Pekanbaru ).
- Dessler, G. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.

Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Loyalitas Karyawan. Jakarta.

Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas karyawan. Manado.

Malayu, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* . Jakarta: Gunung Agung.

Rambe, P. A. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi dan kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Batam.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabet.