ANALISIS IKLIM ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN DI PT. SARANA AGRO NUSANTARA DUMAI

Antonius Hutahean, Sahat P. Remus Silalahi, Junika Napitupulu
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia
Email: hutahean123@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Di PT. Sarana Agro Nusantara Dumai. Variabel yang digunakan terdiri dari variabel independen (X), yaitu Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja dan variabel dependen (Y), yaitu Loyalitas Kerja Karyawan. Penetapan sampel adalah dengan sampel jenuh dengan jumlah sampel 46 orang karyawan. Teknik analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian, secara parsial iklim organisasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap loyalitas kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,432 dan nilai signifikansi variabel iklim organisasi sebesar 0,022 < 0,05 serta nilai thitung > ttabel (2,399 > 2,02619), kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,112 dan nilai signifikansi variabel kepuasan kerja sebesar 0,630 > 0,05 serta nilai thitung < ttabel (0,486 < 2,02619). Secara simultan, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Sarana Agro Nusantara Dumai dimana nilai Fhitung > Ftabel, yaitu 6,952 > 3,25 dan nilai signifikansi F 0,003 < 0,05. Nilai R2 sebesar 0,273 berarti 27,3 % Loyalitas Kerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan variabel Iklim Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

***Keywords**: Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena masalah yang sering terjadi pada PT. Sarana Agro Nusantara Dumai, berkaitan dengan iklim organisasi adalah dalam hal kepemimpinan, yaitu dalam mengkoordinasikan dan menggerakkan bawahan untuk mencapai tujuan perusahaan. Selanjutnya dalam hal pembuatan keputusan Bersama, dimana karyawan kurang dilibatkan. Berikutnya dalam hal fleksibilitas atau otonomi, dimana kurangnya otonomisasi karyawan dalam melaksanakan tugas.

Dalam hal kepuasan kerja, masalah yang terdapat di perusahaan ini adalah dalam hal gaji atau upah, dimana karyawan merasakan belum adanya kesesuaian gaji atau upah yang diterima dengan tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan. Berikutnya dalam hal hubungan dengan atasan, hal yang dirasakan karyawan adalah hubungan yang kurang harmonis. Demikian juga dalam hal promosi, sering terjadi secara tidak transparan atau tertutup.

Masalah dalam kepuasan kerja dan loyalitas karyawan adalah karyawan kurang bertanggung jawab dalam bekerja, sehingga sering absen, sering tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target. Kemudian terdapat persaingan yang tinggi sesama karyawan

dan juga sering terjadi konflik. Dalam hal kepuasan kerja, masalah yang sering terjadi di perusahaan ini adalah masalah mutasi (*turnover*), tingginya tingkat absensi dan penempatan karyawan. Pada aspek loyalitas karyawan, masalah yang sering timbul adalah dalam hal fasilitas kerja, tuntutan terhadap upah serta *reward* atau kesejahteraan lain serta tuntutan terhadap suasana kerja.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

a. Mengetahui atau menganalisis seberapa besar pengaruh iklim organisasi secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Dumai.
b. Mengetahui atau menganalisa seberapa besar pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Dumai.
c. Mengetahui atau menganalisa seberapa besar pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Dumai.

1.3 Manfaat penelitian

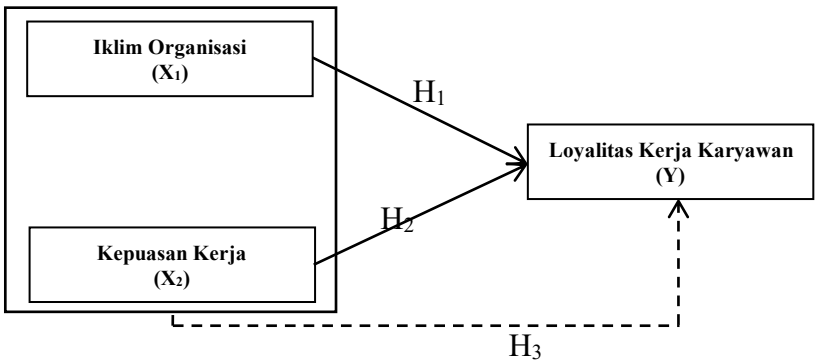
Manfaat penelitian ini adalah untuk penulis, perusahaan, dan pembaca.

2. KAJIAN PUSTAKA

Menurut Kusnan dalam Darodjat (2015:85) menyatakan bahwa Iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja.

Menurut Wijono (2015:120) kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya. Perkiraan pegawai tentang pengalaman kerjanya dapat diketahui bahwa pegawai merasa senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya tersebut.

Menurut Jusuf dalam Gomes I dan Sutanto (2017), loyalitas karyawan merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan karyawan rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian deskriptif. Penelitian ini dilakukan di PT. Sarana Agro Nusantara Dumai. Teknik pengumpulan data menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sarana Agro Nusantara Dumai adalah sebanyak 46 orang karyawan. Jumlah populasi yang relatif kecil membuat teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 46 orang karyawan.

Definisi operasional penelitian pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	*Dimensi*	*Indikator*	*No. Pertanyaan*	*Skala*
Independen **Iklim Organisasi (X1)** 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, Pasaribu dan Indrawati (2016)	1. Kepemimpinan	1. Perilaku atau interaksi pimpinan	1-2	*Likert*
	2. Kepercayaan	1. Sikap saling percaya antara karyawan dan pimpinan 2. Mengembangkan dan mempertahankan hubungan yang penuh keyakinan dan kepercayaan	3-4 5-6	
	3. Pembuatan keputusan bersama atau dukungan	1. Para Karyawan di semua tingkat organisasi diajak komunikasi dan konsultasi	7-8	
		2. Para karyawan di semua tingkat organisasi diajak berperan serta dalam pembuatan keputusan dan penetapan kebijakan	9-10	
	4. Kejujuran	1. Suasana umum yang diliputi kejujuran dan keterusterangan 2. Karyawan mampu mengatakan apa yang ada di pikiran mereka	11-12	
	5. Komunikasi	1. Karyawan mengetahui informasi yang berhubungan dengan tugas dan wewenangnya	13-14	

Variabel	*Dimensi*	*Indikator*	*No. Pertanyaan*	*Skala*
	6. Fleksibilitas atau otonomi	1. Karyawan mempunyai keotonomian dalam tugas dan pekerjaan	15-16	
		2. Karyawan mempunyai kebebasan dalam menyampaikan pendapat	17-18	
	7. Risiko pekerjaan	1. Karyawan menyadari risiko pekerjaan	19-20	
		2. Dengan adanya risiko pekerjaan, karyawan tetap berkomitmen dan loyal terhadap perusahaan	21-22	
			23-24	
Kepuasan Kerja (X2) Merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya, Priansa (2014:291)	1. Pekerjaan itu sendiri *(work it self)*	1. Kepuasan terhadap kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki.	1-2	*Likert*
		2. Kepuasan terhadap tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan.	3-4	
		3. Kepuasan terhadap pekerjaan agar lebih kreatif.	5-6	
		4. Kepuasan untuk mendapat kesempatan belajar.	7-8	
	2. Gaji/Upah	1. Kepuasan atas kesesuaian gaji dengan pekerjaan.	9-10	
		2. Kepuasan atas tunjangan yang diberikan.	11-12	
		3. Kepuasan atas pemberian insentif.	13-14	
	3. Supervisi	1. Kepuasan atas bantuan teknis yang diberikan atasan.	15-16	
		2. Kepuasan atas dukungan moril yang diberikan atasan.	17-18	
		3. Kepuasan pengawasan yang dilakukan oleh atasan	19-20	

Variabel	*Dimensi*	*Indikator*	*No. Pertanyaan*	*Skala*
	4. Rekan kerja	1. Kepuasan atas kerjasama dalam tim.	21-22	
		2. Kepuasan atas lingkungan sosial dalam pekerjaan.	23-24	
Dependen (Y) Loyalitas Kerja Karyawan Loyalitas karyawan merupakan suatu sikap yang timbul sebagai akibat keinginan untuk setia dan berbakti baik itu pada pekerjaannya, kelompok, atasan, maupun pada tempat kerjanya yang menyebabkan karyawan rela berkorban demi memuaskan pihak lain atau masyarakat, Jusuf dalam Gomes I dan Sutanto (2017),	1. Taat terhadap peraturan	1. Mentaati segala peraturan perundang-undangan	1-2	*Likert*
		2. Mentaati ketentuan yang berlaku	3-4	
		3. Mentaati jam kerja yang sudah ditentukan	5-6	
	2. Bertanggungjawab	1. Dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu	7-8	
		2. Menyimpan barang dinas sebaik-baiknya		
		3. Mengutamakan kepentingan dinas dari kepentingan golongan	9-10	
		4. Tidak pernah melempar kesalahan yang dibuat kepada orang lain	11-12	
		1. Mempunyai sikap yang tulus dan ikhlas	13-14	
	3. Menyumbangkan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada perusahaan	1. Melaksanakan tugas dengan ikhlas dan tidak terpaksa		
		2. Tidak menyalahgunakan wewenang yang ada	15-16	
	4. Jujur	3. Melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan	17-18	
			19-20	
			21-22	

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan model persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \quad (1)$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Uji Asumsi Klasik

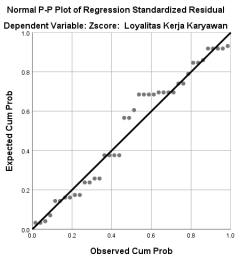
Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0662670
	Std. Deviation	.81401635
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.066
	Negative	-.136
Test Statistic		.136
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058[c]

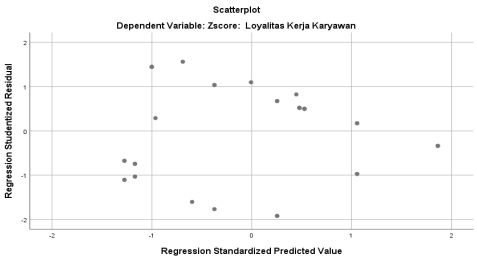
a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
d. Lilliefors Significance Correction.

Nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,058, oleh karena nilai probabilitas lebih besar dibandingkan signifikansi, yakni 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 2. Normalitas dengan *Normal Probability Plot*

Dapat dilihat bahwa *normal probability plot*, titik-titik menyebar cukup dekat pada garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 3. Pengujian Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Tidak terdapat pola yang begitu jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka penyebaran data dari variabel terikat Loyalitas Kerja Karyawan (Y), variabel bebas yaitu Iklim Organisasi (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.058	.138		.416	.680		
	Zscore: Iklim Organisasi	.432	.180	.456	2.399	.022	.544	1.838
	Zscore: Kepuasan Kerja	.112	.230	.092	.486	.630	.544	1.838

a. Dependent Variable: Zscore: Loyalitas Kerja Karyawan

Nilai VIF dari variabel Iklim Organisasi (X_1) adalah 1,838 dan nilai *Tolerance* adalah 0,544. Nilai VIF dari variabel Kepuasan Kerja (X_2) adalah 1,838 dan nilai *Tolerance* adalah 0,544. Karena nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

4.1.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.058	.138		.416	.680
	Zscore: Iklim Organisasi	.432	.180	.456	2.399	.022
	Zscore: Kepuasan Kerja	.112	.230	.092	.486	.630

a. Dependent Variable: Zscore: Loyalitas Kerja Karyawan

Persamaan regresi linear berganda, sebagai berikut:

Loyalitas Kerja Karyawan (Y) = 0,058 + 0,432 Iklim Organisasi (X_1) + 0,112 Kepuasan Kerja (X_2) + $\mathcal{E}$

a. Nilai Konstanta sebesar 0,058 menunjukkan apabila tidak ada variabel variabel Iklim Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) maka Loyalitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sarana Agro Nusantara Dumai adalah sebesar 5,8%.
b. Koefisien regresi Iklim Organisasi (X_1) sebesar 0,432 menunjukkan bahwa jika setiap Iklim Organisasi meningkat sebesar 1%, Loyalitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sarana Agro Nusantara Dumai akan meningkat sebesar 43.2%.
c. Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_2) sebesar 0,112 menunjukkan bahwa jika setiap Kepuasan Kerja meningkat sebesar 1%, Loyalitas Kerja Karyawan (Y) pada PT. Sarana Agro Nusantara Dumai akan meningkat sebesar 11.2%.

4.1.3 Pengujian Hipotesis

4.1.3.1 Koefisien Determinasi *(R-Square)*

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.523[a]	.273	.234	.82114502

a. Predictors: (Constant), Zscore: Kepuasan Kerja, Zscore: Iklim Organisasi
b. Dependent Variable: Zscore: Loyalitas Kerja Karyawan

Interpretasi atas hasil di atas adalah sebagai berikut:

a. Nilai R sebesar 0,523 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Iklim Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap variabel Loyalitas Kerja Karyawan (Y) sebesar 52,3%.
b. Nilai *R-Square* sebesar 0,273 berarti 27,3 % Loyalitas Kerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan variabel Iklim Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2). Sedangkan sisanya sebesar 72,7% dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.3.2 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Tabel 6. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9.376	2	4.688	6.952	.003[b]
	Residual	24.948	37	.674		
	Total	34.324	39			

a. Dependent Variable: Zscore: Loyalitas Kerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Zscore: Kepuasan Kerja, Zscore: Iklim Organisasi

Nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu 6,952 > 3,25 dan nilai signifikansi F 0,003 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian secara bersama-sama (simultan), Iklim Organisasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y).

4.1.3.3 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.058	.138		.416	.680
	Zscore: Iklim Organisasi	.432	.180	.456	2.399	.022
	Zscore: Kepuasan Kerja	.112	.230	.092	.486	.630

a. Dependent Variable: Zscore: Loyalitas Kerja Karyawan

Interpretasi atas hasil di atas adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Iklim Organisasi (X_1) terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y)
   Nilai signifikansi variabel Iklim Organisasi sebesar 0,022 < 0,05. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,399 > 2,02619). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Sarana Agro Nusantara Dumai. Nilai positif menunjukkan arah hubungan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan, dimana setiap peningkatan iklim organisasi akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan.
b. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (Y)
   Nilai signifikansi variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,630 > 0,05. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,486 < 2,02619). Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan

terhadap Loyalitas Kerja Karyawan di PT. Sarana Agro Nusantara Dumai. Nilai positif menunjukkan arah hubungan kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan, dimana setiap peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

4.2.1 Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Hasil analisis dapat diketahui bahwa iklim organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap loyalitas karyawan (nilai signifikansi sebesar 0,022 < 0,05. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,399 > 2,02619)). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa dengan semakin baiknya iklim organisasi maka dapat meningkatkan loyalitas para karyawan. Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa dengan semakin baiknya Iklim organisasi yaitu merupakan kombinasi antara nilai dan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan secara langsung maupun tidak langsung yang akan mempengaruhi pada karyawan dan pekerjaanya dalam hal ini mengenai gaya kepemimpinan situasional, motivasi, komunikasi, interaksi, pengambilan keputusan, penetapan tujuan dan pengendalian akan meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan ditunjukan dengan komitmen karyawan didalam perusahaan, komitmen pada berorganisasi bisa terjadi karena ada faktor-faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi. Penempatan karyawan yang kurang tepat dapat berakibat terhambatnya produktivitas karyawan terutama bagi yang memiliki kepuasan dan produktivitas kerja yang tinggi. Ini mengakibatkan karyawan cenderung memilih untuk berhenti pada di awal bulan bekerja (Rivai, 2011). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi (2016), Iqbal (2019) dan Trang (2016) yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Untuk meningkatkan performa perusahaan, perusahaan memperhatikan karyawan dengan baik dan menyediakan lingkungan yang suportif untuk pengembangan karyawan, sehingga iklim organisasi semakin baik dan bisa meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan.

4.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas (nilai signifikansi sebesar 0,630 > 0,05. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ (0,486 < 2,02619)). Dengan demikian dapat dianalisis bahwa faktor karyawan dan faktor pekerjaan yang menjadi indikator kepuasan karyawan tidak memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan, karyawan menganggap kepuasan kerja mereka tidak ditentukan oleh karyawan-karyawan lain dan juga tidak ditentukan oleh jenis pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Pada PT. Sarana Agro Nusantara Dumai karyawan dapat tetap bekerja dengan baik dan tetap merasa puas tanpa didasari oleh rekan kerja dan juga jenis pekerjaannya, para karyawan sudah terbiasa bekerja dengan rekan kerja dan jenis pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sehingga bukan faktor tersebut yang memberikan kepuasan bagi karyawan. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh hasil penelitian yang dilakukan (Wibowo & Sutanto, 2013) dan (Wulandari & Utami, 2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

4.2.3 Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Hasil uji simultan diperoleh bahwa Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan (nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu 6,952 > 3,25 dan nilai signifikansi F 0,003 < 0,05). Hasil penelitian ini sejalan dengan Rizki (2019) menyatakan bahwa Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Secara parsial, iklim organisasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap loyalitas kerja karyawan. Secara parsial, kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Secara simultan, iklim organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Saran penelitian ini adalah bagi perusahaan diharapkan agar perlu menciptakan suatu suasana atau kondisi kerja yang dapat memenuhi harapan karyawan dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung pekerjaan karyawan. Peningkatan terhadap kondisi kerja ini dilakukan agar dapat mensejahterakan karyawan sehingga terciptanya loyalitas karyawan untuk dapat memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Bagi penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut, apakah terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, misalnya budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja, prestasi kerja dan produktivitas kerja atau variabel lainnya, serta diharapkan menggunakan perusahaan lain atau industri lain yang dapat memberikan manfaat bagi perusahaan ataupun konsumennya.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat.* Cetakan Kesatu. Bandung. PT Refika Aditama.

Edy Sutrisno, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.

Flippo. 2013. *Personnel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.

Gomes, L., & Sutanto, E. M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di CV Hartono Flash Surabaya. AGORA, 5(3).

Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Terbitan: PT Bumi Aksara.

Indah Mustika Dewi. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru.* Jurnal Online Mahasiswa, Universitas Riau.

Kambey, Adolfina dan Trang, (2016) *Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom, Tbk. Manado*). Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Menado.

Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2015.

Mahendra dan Subudi (2019). *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Sistem Reward Terhadap*

Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada CV. Wiracana. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.

Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mochammad Iqbal (2019). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kinerja Karyawan PT. Cendana Teknika Utama Malang.* Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Nenah S, Helmiatin, 2017. *Influence of Organizational Climate, Motivation, and Job Satisfaction on Employee Performance.* Bandung.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.

Pasaribu, E., & Indrawati, A. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.

Pranata dan Utama. 2019. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. Vol. 8 No. 1. 2019.

Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabeta.

Purba, A. R., Hutagalung, N. Y., Putri, E., & Nazmi, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Santika Premiere Dyandra. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX, 3*(1), 11-18.

Purba, J. H. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Di Pt. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX, 4*(1), 45-54.

Robbin, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi. Edisi Keenam Belas (Terjemahan). Salemba Empat.

Simamora, G. H., Nadapdap, K. M., & Rajagukguk, T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Balai Besar Karantina Pertanian Belawan. *Jurnal Ilmiah METHONOMI, 6*(2), 87-94.

Simbolon, Ramli dan Anisah, Hastin Umi. 2015. *Pengaruh Perubahan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Banjarmasin*). Jurnal Wawasan Manajemen. Vol 1, No 1. Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin.

Sudyanti dan Herta. 2015. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Samarinda*. Jurnal Administrasi. Volume 1, Nomor 2, 2013: 356-369.

Subawa dan Surya. 2017. *Pengaruh Iklim Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA 1 Gianyar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 4, 2017: 1962-1990 ISSN : 2302-8912.

Wahyuni dan Gorda (2019) *Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, Locus of Control, Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN*. Jurnal Ekonomi, Volume XXIV, No. 02 July 2019: 227-241. Undiknas Graduate School, Bali.

Wibowo, A. S. 2014, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro.

Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wijono. S. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta : Prenada Media Group.

Wirawan. 2015. *Budaya dan Iklim Organisasi ; Teori dan Aplikasi Penelitian.* Jakarta Salemba.

Wulantika, L. dan Reza Purwa Koswara. 2017. *Iklim Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja*. JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen.