

Pengaruh Komunikasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Aidil Putra

Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

Email: aidilputra82@yahoo.com

Abstract. *Work loyalty is an employee's loyalty to the company and the responsibility given by the company in the form of trust that keeps company secrets and the employee's willingness to advance the company. Communication is a process of delivering messages from a person who gives or sends messages to the recipient of the message in the form of ideas or information transfer. Organizational climate is a condition, condition and characteristic of the work environment that characterizes an organization which is formed from the attitudes, behavior and personality of all members of the organization. This research uses quantitative descriptive research. The sampling technique uses a saturated sample where the entire population will be used as the research sample. The measurement scale used is a Likert scale. Partially and simultaneously there is a significant influence between communication variables and organizational climate on work loyalty.*

Keywords: *Communication, Organizational Climate, Work Loyalty*

Abstrak. Loyalitas kerja adalah suatu kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan baik berupa kepercayaan yang menyimpan rahasia perusahaan serta kesediaan karyawan untuk memajukan perusahaan tersebut. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan dari seseorang pemberi atau pengirim pesan kepada pihak penerima pesan baik dalam bentuk gagasan maupun perpindahan informasi. Iklim organisasi adalah suatu keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh jumlah populasi akan digunakan sebagai sampel penelitian. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja.

Kata Kunci: Komunikasi, Iklim Organisasi, Loyalitas Kerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem dan pelaksana aktivitas perusahaan. Dalam hal ini, sumber daya manusia dijadikan sebagai bagian dari manajemen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan, pengembangan dan kemajuan perusahaan dalam mewujudkan eksistensinya. Banyak organisasi yang menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan bersaing. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi. Terdapat dua alasan dimana yang pertama adalah: sumber daya manusia merancang dan memproduksi produk atau jasa yang akan ditawarkan kepada masyarakat, mengawasi kualitas, memasarkan produk atau jasa, mengalokasikan sumber daya finansial yang tersusun dengan baik berdasarkan rencana yang telah ditetapkan dan menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan bagian utama bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai perkembangan dan

kemajuan dalam menjalankan bisnisnya. Oleh sebab itu, mempertahankan loyalitas karyawan dalam bekerja dengan perusahaan sangat diperlukan oleh setiap perusahaan.

Loyalitas kerja adalah suatu kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan baik berupa kepercayaan yang menyimpan rahasia perusahaan serta kesediaan karyawan untuk memajukan perusahaan tersebut. Loyalitas kerja karyawan bukan hanya sekedar keadaan fisik

atau keberadaannya dalam organisasi, namun termasuk pikiran, perhatian, gagasan serta dedikasinya tercurahkan sepenuhnya kepada organisasi. Karyawan yang loyal terhadap perusahaan akan bersedia memberikan seluruh kemampuan, keterampilan, pikiran dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan. Loyalitas seorang karyawan sangat mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan, Untuk itu, perusahaan seharusnya memperhatikan faktor-faktor yang mungkin dapat mempengaruhinya seperti: komunikasi dan iklim organisasi.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan dari seseorang pemberi atau pengirim pesan kepada pihak penerima pesan baik dalam bentuk gagasan maupun perpindahan informasi. Melalui komunikasi yang baik dapat memberikan keterangan tentang pekerjaan yang membuat karyawan dapat bertindak dengan rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan pada waktu bersamaan dapat mengembangkan semangat untuk tetap terus setia dalam bekerja.

Iklim organisasi adalah suatu keadaan, kondisi dan karakteristik lingkungan tempat bekerja yang menjadi ciri khas sebuah organisasi yang terbentuk dari sikap, perilaku dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi menjadi sebuah konsep yang menggambarkan suasana lingkungan perusahaan yang dirasakan karyawan selama mereka melaksanakan pekerjaannya.

Perusahaan ini merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan besi baja. Dalam mendukung kegiatan operasionalnya, perusahaan berupaya untuk memberikan yang terbaik agar perkembangan dan kemajuan dalam mencapai tujuan utamanya tidak terhambat. Dalam hal ini, perusahaan mengalami penurunan pada penjualan sejak karyawan mulai tidak setia pada perusahaan karena memilih untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain dan pada akhirnya mengundurkan diri dari perusahaan.

Dapat diketahui bahwa tingkat perputaran karyawan dalam perusahaan dapat dikatakan cukup tinggi karena karyawan tidak setia pada perusahaan dan memilih untuk mengundurkan diri. Hal tersebut dapat terlihat bahwa selama periode 2019, terdapat sebanyak 36 orang karyawan yang mengundurkan diri dan kebanyakan adalah marketing atau tenaga penjual dan

tukang karena merasa kurang sesuai dengan pendapatan yang mereka dapatkan jika dibandingkan dengan pekerjaan yang mereka hasilkan. Karyawan juga lebih sering mementingkan kepentingan pribadi daripada pekerjaannya dan kepentingan perusahaan. Hal tersebut tidak hanya menghambat pelaksanaan pekerjaan karyawan namun juga menghambat proses perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Faktor pertama yang diindikasikan berpengaruh terhadap menurunnya kesetiaan karyawan pada perusahaan adalah komunikasi dalam perusahaan dimana karyawan merasa selama bekerja, karyawan kurang memiliki kebebasan dalam berkomunikasi seperti tidak dapat melakukan pembicaraan mengenai hal di luar pekerjaan ataupun pembicaraan mengenai rencana berlibur bersama dengan rekan sekerja kedepannya. Karyawan juga memiliki keterbatasan dalam memberikan pendapatnya seperti tidak dapat menyampaikan ide, saran ataupun keluhan yang mereka alami untuk meningkatkan hasil kerja mereka dan membuat mereka lebih bersemangat lagi untuk bekerja kedepannya. Kurangnya kebebasan dalam berpendapat tersebut membuat karyawan merasa tidak sesuai dengan pekerjaannya sehingga karyawan yang mulai tidak puas dengan pekerjaannya menjadi tidak loyal pada perusahaan dan mulai mencari pekerjaan baru lainnya yang memungkinkan mereka untuk dapat mengutarakan pendapat mereka agar mereka dapat memberikan hasil kerja yang lebih baik.

Faktor lainnya yang juga diindikasikan berpengaruh terhadap menurunnya kesetiaan karyawan dalam bekerja pada perusahaan adalah iklim organisasi dimana iklim organisasi yang sedang berlangsung dalam perusahaan membuat karyawan merasa kurang nyaman dan kurang menyenangkan seperti ruangan yang sangat diam karena keterbatasan karyawan untuk saling bersosialisasi dengan sesama rekan kerja, renggangnya hubungan antar karyawan serta rasa canggung ketika membuat suara dan sebagainya, sehingga untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik karyawan merasa tidak nyaman karena dalam melaksanakan pekerjaan dengan cepat, karyawan tetap harus membuat sedikit keributan seperti suara mengetik yang cepat, pergeseran kursi ketika ingin mengambil dokumen dan sebagainya. Karyawan juga merasa kurang bergairah dalam bekerja sehari-hari karena suasana yang tidak mendukung semangat kerjanya. Atasan juga tidak memberikan izin bagi karyawan untuk membuka lagu ataupun memakai headset karena dirasakan akan mengganggu pekerjaan karyawan. Padahal hal tersebut dirasakan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja mereka dan untuk sebagian karyawan, lagu dan musik dapat menjadi pendorong dalam meningkatkan hasil kerjanya agar dapat lebih baik lagi. Pada akhirnya, karyawan yang tidak sesuai dengan suasana tersebut menjadi tidak loyal pada perusahaan dan mengundurkan diri.

Pada penelitian terdahulu oleh Goenawan tahun 2017 dengan judul penelitian pengaruh kepuasan komunikasi organisasi terhadap loyalitas karyawan di Eden Hotel Kuta Bali yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan komunikasi organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartini dan Yunaningsih tahun 2020 dengan judul penelitian pengaruh komunikasi terhadap loyalitas karyawan pada kantor pusat Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Indramayu yang mendapatkan hasil penelitian bahwa komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Pada penelitian terdahulu oleh Dewi tahun 2016 dengan judul penelitian pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan hotel Benteng Pekanbaru yang mendapatkan hasil bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Purnamasari dan Sintasih tahun 2019 dengan judul penelitian pengaruh pengembangan karir, kompensasi, dan iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan Bellevue Heritage Villas Nusa Dua Bali yang mendapatkan hasil bahwa pengembangan karir, kompensasi dan iklim organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Menurut Hamali dan Budiastuti (2019:191), “Komunikasi dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena komunikasi dalam organisasi menjadi sistem aliran yang menghubungkan dan membangkitkan kinerja antar bagian dalam organisasi sehingga menghasilkan sinergi.”

Menurut Ardial (2018:10), komunikasi merupakan suatu transaksi, proses simbolik yang mengkehendaki orang-orang mengatur lingkungannya dengan membangun hubungan antar sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku orang lain serta berusaha sikap dan tingkah laku orang lain.

Menurut Novianti (2019:54), pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Melalui adanya komunikasi yang baik maka suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil. Begitu pula sebaliknya, kurang atau tidak adanya komunikasi organisasi dapat membuat terhambat atau berantakan. Oleh karena pentingnya komunikasi dalam organisasi maka perlu menjadi perhatian pengelola agar membantu dalam pelaksanaan tugasnya.

Berdasarkan pendapat dari ahli di atas, maka didapatkan kesimpulan bahwa komunikasi organisasi didefinisikan sebagai suatu transaksi atau proses yang sangat penting dalam membangun hubungan antar sesama manusia melalui pertukaran informasi untuk menguatkan sikap dan tingkah laku di mana melalui adanya komunikasi yang baik, maka suatu organisasi dapat berjalan lancar.

Menurut Trihastuti (2019:74), pengukuran sangat efektif dalam komunikasi antara karyawan dan atasan yaitu sebagai berikut:

1. *Supportive*
2. *Credibility*
3. *Openess*
4. *Participated on Decision Making*
5. *Emphazied High Performance Goals*

Iklm organisasi

Menurut Hardjana (2019:247), “Iklim organisasi adalah: strategi memotivasi karyawan agar mereka bekerja lebih produktif. Namun, iklim organisasi diciptakan tidak semata-mata demi peningkatan efisiensi, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan mahusiawi dalam organisasi.”

Menurut Kusumaputri (2018:97), iklim organisasi merupakan persepsi yang ada dalam anggota organisasi dan perasaan anggota organisasi mengenai elemen-elemen fundamental organisasi yang merefleksikan konsensus sebagai kesepakatan antara anggota organisasi terkait elemen-elemen kunci organisasi yang terdiri atas sistem, praktik dan gaya kepemimpinan.

Menurut Sagala (2016:151), iklim organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan. Definisi tersebut menunjukkan seperangkat karakteristik internal yang dideskripsikan oleh pribadi-pribadi individu sebagai iklim organisasi.

Menurut Sudiantini (2020:94), “Iklim kerja adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja, yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh orang-orang atau karyawan yang ada dan bekerja pada lingkungan tersebut.”

Menurut Ulum (2016:40), iklim organisasi mempengaruhi kebijakan dan praktik sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi. Setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang didalam organisasi atau sifat individu yang ada akan mendeskripsikan perbedaan tersebut.

Berdasarkan pendapat dari ahli di atas, maka didapatkan bahwa iklim organisasi

didefinisikan sebagai segala sesuatu yang terdapat dalam lingkungan kerja, yang dapat dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan yang bekerja pada lingkungan tersebut dan menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan.

Menurut Panuju (2018:80), indikator iklim organisasi yang kondusif meliputi sebagai berikut:

1. Dukungan (*support*)
2. Ikutserta pengambilan keputusan
3. Kejujuran, percaya diri dan keandalan
4. Keterbukaan dan ketulusan
5. Berorientasi dan bergairah untuk menggapai kinerja yang tinggi.

Loyalitas kerja

Menurut Chaerudin, dkk. (2020:84), loyalitas erat kaitannya dengan kesetiaan. Seorang karyawan yang memiliki loyalitas terhadap organisasinya memiliki kesadaran pribadi untuk memanfaatkan semua potensi yang ada dalam dirinya demi kemajuan organisasi. Loyalitas itu sendiri dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan seseorang untuk taat, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab.

Menurut Leuwol, dkk. (2020:81), “Loyalitas merupakan bentuk kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap loyalitas tinggi, akan menunjukkan dukungan dan kepatuhan terhadap perusahaannya.”

Menurut Ardial (2018:18), “Loyalitas kerja juga dapat dikatakan bagaimana seorang pegawai dengan penuh kesadaran memberikan dharma baktinya kepada perusahaan atau organisasi sesuai dengan ruang lingkup jabatannya, patuh serta taat kepada pimpinannya dan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.”

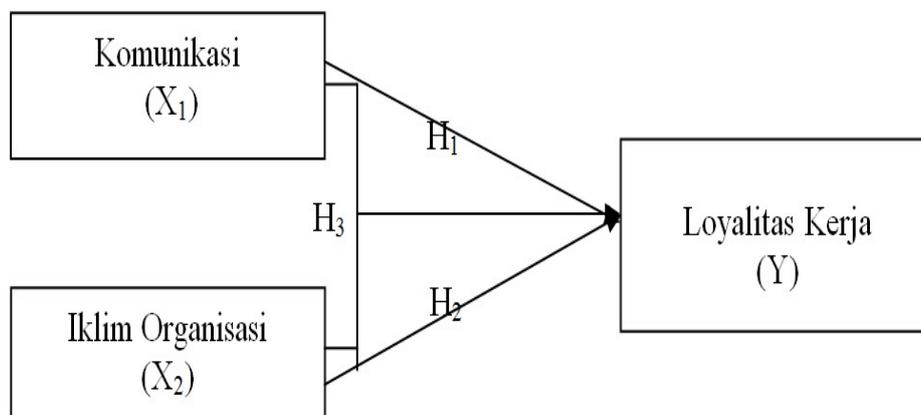
Menurut Umar (2019:38), secara tradisional, loyalitas karyawan dipahami sebagai sesuatu yang tercipta dengan sendirinya. Ketika seseorang bergabung dengan perusahaan, dengan sendirinya akan bersikap loyal, bertahan dalam organisasi, dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Di lain pihak, organisasi diasumsikan akan selalu memperhatikan perkembangan karyawan, memberikan yang dibutuhkan.

Berdasarkan pendapat dari ahli di atas, maka didapatkan bahwa loyalitas kerja didefinisikan sebagai bentuk kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan dimana karyawan yang memiliki sikap loyalitas tinggi, akan menunjukkan dukungan dan kepatuhan terhadap perusahaannya.

Menurut Chaerudin, dkk. (2020:98), terdapat beberapa indikator yang bisa diamati untuk mengukur loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan, di antaranya sebagai berikut:

1. Rendahnya produktivitas kerja
2. Tingkat absensi yang naik
3. Tingkat perpindahan karyawan (*turnover*) yang tinggi
4. Muncul kegelisaan
5. Tuntutan yang sering terjadi
6. Pemogokan kerja

Dari uraian diatas, maka dapat diduga bahwa komunikasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja, sehingga dapat digambarkan secara skematis kerangka pemikiran sebagai berikut:



III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berupa data-data yang berupa angka yang karakteristiknya selalu dalam bentuk numerik seperti data pendapatan, jumlah penduduk, tingkat konsumsi, bunga bank dan sebagainya. Lokasi dilakukannya penelitian adalah disalah satu perusahaan di Medan. Pemilihan lokasi ini dilakukan secara sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan perusahaan untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian. Waktu penelitian direncanakan dari bulan Juli 2022 sampai dengan April 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja dalam perusahaan dengan jumlah populasinya adalah sebanyak 43 karyawan. Dikarenakan seluruh jumlah populasi yang hanya berjumlah 43 karyawan akan digunakan

sebagai sampel, maka teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah sampling jenuh.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan terkait permasalahan yang diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner di bagikan kepada karyawan.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan kepada beberapa konsumen perusahaan pada awal penelitian untuk mencari tahu tentang fenomena-fenomena atau masalah-masalah yang terjadi di perusahaan.

3. Studi pustaka

Studi pustaka yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : buku-buku dan jurnal yang berhubungan dengan variabel dalam penelitian

4. Studi dokumentasi

Studi dokumentasi yang diperoleh dari sejarah perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang berupa data-data yang berupa angka yang karakteristiknya selalu dalam bentuk numerik seperti data pendapatan, jumlah penduduk, tingkat konsumsi, bunga bank dan sebagainya.

Ada dua sumber data berdasarkan sumbernya yang umumnya digunakan dalam penelitian yaitu :

1. Data Primer

Merupakan data yang diambil dari sumbernya, serta belum pernah dipublikasi oleh instansi tertentu. Umumnya dihasilkan dari kegiatan survei lapangan dan dengan menggunakan instrumen seperti kuesioner, daftar pertanyaan dan lainnya.

2. Data Sekunder

Merupakan data yang telah diolah dan dipublikasi oleh instansi tertentu misalnya data yang dipublikasi oleh Badan Pusat Statistik, Bank Indonesia maupun lembaga lainnya.

Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Kriteria pengujian validitas adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, item dapat dinyatakan valid.
2. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, item dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajekan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan adalah *Cronbach Alpha* dimana jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka akan di anggap reliabel.

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari :

1. Uji Normalitas

Uji normalitas residual digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat grafik Histogram dimana data jika bentuk grafik histogram mengikuti kurva normal yang membentuk gunung atau lonceng, data akan berdistribusi normal. Sedangkan *Normal P-P Plot of Regression* jika bentuk grafik *Normal Probability Plot of Regression* mengikuti garis diagonal normal maka data akan dianggap berdistribusi normal. Untuk pengujian *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data berdistribusi normal

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui keadaan model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau medekati sempurna diantara variabel bebas. Metode uji multikolinieritas yang umum digunakan yaitu dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi dimana nilai VIF kurang dari 10 dan mempunyai angka Tolerance lebih dari 0,1.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji perbedaan *variance* residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis penelitian yang digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian adalah

analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Analisis regresi linear berganda mempunyai formulasi sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Loyalitas kerja

a = Konstanta

b_{1-2} = Koefisien regresi

X_1 = Komunikasi

X_2 = Iklim organisasi

e = Persentase kesalahan (5%)

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Semakin kecil nilai koefisien determinasi, hal ini berarti pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) semakin lemah. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi semakin mendekati angka 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat.

2. Uji Serempak (Uji F)

Uji F atau uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria penilaian hipotesis pada uji F ini adalah :

a. H_0 Diterima apabila : $F_{hitung} < F_{tabel}$

b. H_a Diterima apabila: $F_{hitung} > F_{tabel}$

3. Uji Parsial (Uji t)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Kriteria penilaian hipotesis pada uji t ini adalah :

a. H_0 Diterima apabila : $t_{hitung} < t_{tabel}$

b. H_a Diterima apabila : $t_{hitung} > t_{tabel}$

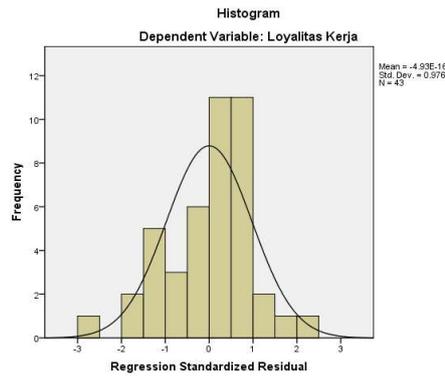
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Perusahaan

Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang bergerak dalam bidang penjualan dan perdagangan besi dan baja konstruksi yang beralamat di Medan. Perusahaan menjual berbagai produk besi baja dimulai dari Besi Baja, Besi Baja Kanal H, Besi Baja Kanal UNP, Besi Baja Plat, Besi Baja WF, Besi Beton, dan Besi CNP Kanal C Baja. Untuk Besi Baja terdiri dari Besi Pipa Baja, Besi Pipa Kotak Hollow, Besi Siku Baja, dan Besi Wiremesh. Selanjutnya Besi Baja Kanal H yang terdiri dari Baja H Beam Import, Baja H Beam Krakatau Steel, Baja H Beam ss400, Besi H Beam A36, dan Besi H Beam Gunung Garuda, sedangkan untuk Besi Baja Kanal UNP terdiri dari Besi Baja UNP Kanal U EQ, Besi Baja UNP Kanal U Kayafit, Besi Baja UNP Kanal U Krakatau Steel, dan Besi Baja UNP Kanal U Master. Untuk Besi Baja Plat terdiri dari Besi Plat Eser Baja, Besi Plat Hitam Baja, dan Besi Plat Kapal Baja. Selain itu, Besi Baja WF juga meliputi Baja WF A36, Baja WF Gunung Garuda, Besi Baja WF Import, Besi Baja WF Krakatau Steel dan Besi WF ss400, sedangkan untuk Besi Beton terdiri dari Beton Polos, Beton Ulir, BJKU, BJTP, dan BJTS. Untuk produk terakhir perusahaan yaitu Besi CNP Kanal C Baja hanya terdiri dari 2 produk yakni CNP Banci Toleransi dan CNP Full. Seiring dengan pesatnya laju perkembangan pembangunan di era globalisasi dan semakin bergeliatnya sektor industri yang menuntut perbaikan sarana dan prasarana terutama di bidang infrastruktur guna menopang roda perekonomian nasional dalam berbagai sektor. Hal itu menjadi salah satu faktor pemicu terhadap perkembangan usaha dibidang kontraktor sebagai lokomotif pembangunan yang pada akhirnya meningkatkan pemakaian besi dan baja dari tahun ke tahun. Oleh karena itu, perusahaan siap dan hadir sebagai mitra usaha bagi kontraktor dalam memenuhi kebutuhan besi dan baja yang merupakan salah satu kebutuhan pokok dalam sektor pembangunan.

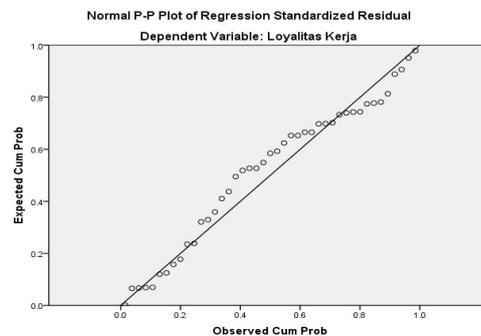
Uji Normalitas

Uji normalitas diuji dengan menggunakan analisis grafik dan statistik. Berikut pembahasannya :



Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)
Gambar 1. Grafik Histogram

Gambar 1. dapat dilihat bahwa garis berbentuk lonceng dengan simetris ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)
Gambar 2. Grafik Normal P-P Plot

Gambar 2. dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati dan mengikuti serta mengelilingi garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan mendapatkan asumsi normalitas.

Hasil perhitungan statistik *one sample Kolmogorov Smirnov Test* dapat dilihat berikut ini :

Tabel 1.
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,72941064
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,096
	Negative	-,124
Kolmogorov-Smirnov Z		,812
Asymp. Sig. (2-tailed)		,525

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas membuktikan bahwa nilai signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu : sebesar 0,525 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dapat dilihat berikut ini :

Tabel 2.
Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Komunikasi	,980	1,020
Iklm organisasi	,980	1,020

a. Dependent Variabel : Loyalitas kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)

Nilai korelasi untuk variabel komunikasi dan iklim organisasi mempunyai nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen (variabel bebas) tersebut tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas statistik *Glejser* terlihat berikut ini :

Tabel 3.
Statistik *Glejser*

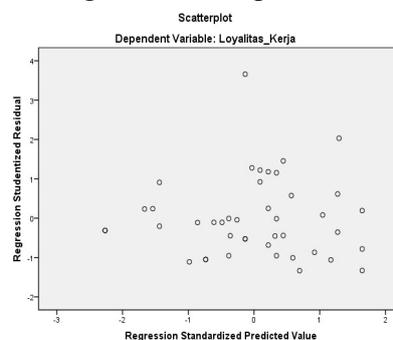
Model	t	Sig.
1 (Constant)	,446	,658
Komunikasi	,733	,468
Iklm organisasi	-,573	,570

a. Dependent Variable: Loyalitas kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)

Dari tabel 3 diatas, tingkat signifikansi pada variabel komunikasi dan iklim organisasi bernilai > 0,05. Dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan di atas maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas grafik *Scatterplot* terlihat berikut ini :



Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)

Gambar 3. Grafik *Scatterplot*

Dari gambar di atas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak (*random*) dan tidak berpola serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dari sampel responden tidak ada terjadi heteroskedastisitas antar sesama sampel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut hasil uji analisis regresi linear berganda yaitu :

Tabel 4.
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	4,993	3,759
Komunikasi	,380	,155
Iklim organisasi	,601	,147

a. Dependent Variabel : Loyalitas kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)

$$Y = 4,993 + 0,380 X_1 + 0,601 X_2 + e$$

1. Apabila komunikasi dan iklim organisasi tidak mengalami kenaikan atau konstan, maka loyalitas kerja sebesar 4,993.
2. Setiap peningkatan komunikasi (X_1) sebesar 1 satuan, maka loyalitas kerja akan meningkat sebesar 0,380.
3. Setiap peningkatan iklim organisasi (X_2) sebesar 1 satuan, maka loyalitas kerja akan meningkat sebesar 0,601.

Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dapat dilihat di bawah ini :

Tabel 5.
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	,629 ^a	,395	,365

a. Predictors: (Constant), Iklim organisasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Loyalitas kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021(Data diolah)

Nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi yang diperoleh adalah sebesar 0,365. Hal ini berarti besarnya pengaruh komunikasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja adalah sebesar 36,5% dan sisanya 63,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: kompensasi, disiplin kerja, pemberian penghargaan dan sanksi, promosi jabatan, dan lainnya.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis secara parsial:

Tabel 6.
Pengujian Parsial

Model	t	Sig.
1 (Constant)	1,328	,192
Komunikasi	2,451	,019
Iklm organisasi	4,102	,000

a. Dependent Variabel : Loyalitas kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021(Data diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} pada komunikasi dan iklim organisasi lebih besar dari t_{tabel} (2,021) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komunikasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis secara simultan:

Tabel 7.
Pengujian Simultan

Model	F	Sig.
1 Regression	13,080	,000 ^a
Residual		
Total		

a. Predictors: (Constant), Iklm organisasi, Komunikasi

b. Dependent Variable: Loyalitas kerja

Sumber: Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (13,080) > F_{tabel} (3,23) dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dengan pengertian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi dan iklim organisasi secara simultan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka pembahasannya sebagai berikut:

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Loyalitas kerja

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, diketahui bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawati dan Nasruji (2018) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel komunikasi pribadi dan etika komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas.

2. Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Loyalitas kerja

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji-t, diketahui bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Komunikasi dan Iklim organisasi Terhadap Loyalitas kerja

Hasil pengujian hipotesis secara simultan dengan menggunakan uji-F, diketahui bahwa

variabel komunikasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosyida (2017) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari dan Sintasih (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan variabel pengembangan karir, kompensasi dan iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Kesimpulan

Setelah dilakukan pembahasan mengenai masalah pengaruh antara komunikasi dan iklim organisasi dengan loyalitas kerja perusahaan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas.
2. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.
3. Komunikasi dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja.

Saran

Beberapa saran yang diajukan peneliti untuk perkembangan perusahaan antara lain sebagai berikut ini:

1. Perusahaan dapat memberikan kesempatan berkomunikasi pada seluruh karyawannya agar seluruh karyawan dapat saling memberikan dukungan dan terbuka mengenai keadaan kerja mereka sehingga karyawan dapat saling memberikan bantuan. Perusahaan juga disarankan agar dapat memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan agar karyawan dapat memiliki perasaan saling berkontribusi untuk perusahaan.
2. Perusahaan dapat membangun iklim organisasi yang nyaman untuk seluruh karyawannya agar karyawan dapat selalu merasa tenang dalam bekerja dan percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Karyawan juga akan semakin bergairah untuk memberikan hasil kerja terbaiknya kepada perusahaan.
3. Perusahaan dapat menjaga loyalitas kerja karyawannya dimana perusahaan dapat memperhatikan produktivitas kerja karyawan dimana karyawan dengan produktivitas yang rendah menandakan bahwa karyawan telah tidak serius dalam bekerja dan ingin pindah keperusahaan lainnya. Perusahaan juga disarankan agar tidak menambah tuntutan kerja karyawan karena tekanan kerja karyawan akan semakin bertambah dan kesetiaan karyawan akan berkurang.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ardial. 2018. *Fungsi Komunikasi Organisasi: Studi Kasus Tentang Fungsi Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Medan: Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Badjo, Nurdin dan Shaleh Mahadin. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- Chairina, Raden Roro Lia. 2019. *Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit)*. Sidoartjo: Zifatama Jawara.
- Chaerudin, Ali, Inta Hartaningtyas Rani dan Velma Alicia. 2020. *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Jawa Barat: Jejak.

- Fitriah, dan Luthfiah. 2017. *Metodologi Penelitian; Penelitian Kuantitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus*. Jawa Barat: Jejak Publisher.
- Hamali, Arif Yusuf dan Eka Sari Budihastuti. 2019. *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi dan Manajemen (Strategi Mengelola Kelangsungan Hidup Organisasi)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hardjana, Andre. 2019. *Komunikasi Organisasi, Strategi Interaksi dan Kepemimpinan*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Hasim, Djamil. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. Surabaya: Qiara Media
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herlina, Vivi. 2019. *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ismayani, Ade. 2019. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Syiah Kuyala University Press
- Jaya, I Made Laut Mertha. 2019. *Pengolahan Data Kesehatan Dengan SPSS*. Yogyakarta: Thema Publishing.
- Kustini, Henny. 2017. *General Hotel Management*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Kusumaputri, Erika Setyanti. 2018. *Komitmen Pada Perubahan Organisasi (Perubahan Organisasi Dalam Perspektif Islam dan Psikolog)*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Leuwol, Natasya Virginia, Paulina Wula, dan Bonaraja Purba. 2020. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sebuah Konsep, Fakta dan Gagasa*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Mukhtazar. 2020. *Prosedur Penelitian Pendidikan*: Yogyakarta: Absolute Media.
- Neolaka, Amos dan Grace Amialia Neolaka. 2017. *Landasan Pendidikan (Dasar Pengenalan Diri Sendiri Menuju Perubahan Hidup)*. Depok: Kencana.
- Novianti, Evi. 2019. *Teori Komunikasi Umum dan Aplikasinya*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. 2019. *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Panuju, Redi. 2018. *Pengantar Studi Ilmu Komunikasi (Komunikasi Sebagai Kegiatan, Komunikasi Sebagai Ilmu)*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS: Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Purnomo., Rochmat Aldy. 2019. *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis Dengan SPSS*. Ponorogo: Wade Group.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: UB Press.
- Sagala, Syaiful. 2016. *Memahami Organisasi Pendidikan (Budaya dan Reinventing, Organisasi Pendidikan)*. Jakarta: Kencana.
- Sahir, Syafrida Hafni, Abdurrozzaq Hasibuan, dan Siti Aisyah. 2020. *Gagasan Manajemen*. Medan: Yayasan Kita Menulis.

- Saleh, Puspita. 2016. *Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi dan Pendidikan)*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Slameto. 2020. *Pembaruan Manajemen Pendidikan*. Surabaya: Qiara Media Partner.
- Sudiantini, Dian. 2020. *Leaders and Culture: Bagaimana Strategi Meningkatkan Kinerja Layanan Publik*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana: Jakarta.
- Tohardi, Ahmad. 2019. *Pengantar Metodologi Penelitian Sosial + Plus*. Tanjungpura University Press.
- Trihastuti. 2019. *Komunikasi Internal Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Ulum, M. Chazienul. 2016. *Perilaku Organisasi (Menuju Orientasi Pemberdayaan)*. Malang: UB Press.
- Umar, Husein. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan: Langkah Cepat dan Tepat Menyusun Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, Setyo Tri. 2017. *Statistika Ekonomi (Konsep, Teori dan Penerapan)*. Malang: UB Press.
- Wardhani, Siti Pramitha Retno. 2019. *Intisari Biologi Dasar*. Diandra Kreatif.

Jurnal:

- Dewi, Indah Mustika. 2016. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru." *JOM FISIP*.
- Fitriani, Ni Wayan dan I Gusti Ayu Manuati Dewi. 2017. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*." *Jurnal Manajemen Unud*.
- Purnamasari, Ni Putu Dian dan Desak Ketut Sintasih. 2019. "Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Bellevue Heritage Villas Nusa Dua Bali." *E-Jurnal Manajemen*.
- Rosyida, Linda. 2017. "Pengaruh *Communication Style* Terhadap Loyalitas Karyawan Solo Square." *Jurnal Publikasi Ilmiah Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Setiawati, Ivone dan Nasruji. 2018. "Pengaruh Komunikasi Antar Pribadi dan Etika Komunikasi Kepala Sekolah Terhadap Loyalitas Guru SMP Maitreyawira Batam." *Jurnal DIMENSI*.
- Sunyianto. 2019. "Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Tinggi Ilmu Pertanian Agrobisnis Perkebunan (STIP-AP) Medan." *Jurnal Pengembangan Ilmu Komunikasi dan Sosial*.