

## KONTRIBUSI BUDAYA KERJA DAN IKLIM KERJA TERHADAP LOYALITAS PENCATAT METER DI PERUSAHAAN X

Fadhil Firmansyah

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang, Surabaya 60231

E-mail: fadhilfirmansyah22@gmail.com

Parjono

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang, Surabaya 60231

### Abstract

*The purpose of this research was to analyze the partial contribution Job culture and Job climate on employee Loyalty recorder meter at the X and simultaneous contribution Job culture and Job climate on employee Loyalty recorder meter at the X.*

*This research uses a quantitative approach, the variables were Job culture ( $X_1$ ), Job climate ( $X_2$ ) and Loyalty recorder meter ( $Y$ ). With the number of population in this research as many as 64 employees of the recorder meter at the X. The sample size set out of 64 employees in recorder meter at the X. The instrument of this research using multiple linear regression analysis with PSAW Statistics 20 software. The results showed that the Job culture has a positive influence on employee performance. Job climate has a positive influence on employee Loyalty recorder meter at X. Job culture and Job climate simultaneously have a positive influence employee Loyalty recorder meter at the X.*

**Keywords:** JobClimate, Job Culture Work, Loyalty recorder meter

### PENDAHULUAN

Budaya yang ada di dalam perusahaan memberikan ciri khas identitas dengan adanya perbedaan seperti seragam kerja yang sesuai dengan bidang masing-masing pekerjaan pencatat meter dengan pencatat meter lainnya. Keyakinan kerja yang lebih besar dari dirinya sendiri dan akan meningkatkan loyalitas kerja pencatat meter pada perusahaan. Budaya kerja menghubungkan antar anggotanya sehingga mereka memahami satu sama lain. Budaya kerja dipandang sebagai munculnya perilaku sosial didalam perusahaan dan diharapkan untuk mentaati peraturan perusahaan selain itu masih terdapat pencatat meter yang tidak mentaati peraturan seperti memakai seragam kerja dan sering terjadi keterlambatan pencatat meter dalam hal kehadiran.

Budaya kerja memiliki tujuan untuk merubah sikap dan perilaku manusia agar mentaati peraturan yang ada di dalam perusahaan. Pencatat meter yang ada di perusahaan diharapkan selalu dapat meningkatkan kinerja pencatat meter untuk menghadapi perubahan iklim dan budaya yang akan datang. Budaya kerja dapat dibentuk oleh pencatat meter dengan organisasi yang mengacu pada peraturan

perusahaan. Peraturan perusahaan membentuk dan mengendalikan perilaku pencatat meter dalam proses pengembangan budaya organisasi dimulai dari kesepakatan atas nilai-nilai yang diyakini sebagai pilihan acuan untuk setiap pencatat meter dan diterapkan dalam aktivitas tugas.

Iklim kerja yang meliputi rasa nyaman yang dirasakan para pencatat meter dapat menimbulkan kepercayaan antara atasan dengan bawahan sehingga pencatat meter akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Iklim kerja merupakan konsep sistem yang dapat memberikan pengaruh dan dipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu perusahaan. Iklim kerja yang kondusif memberikan pengaruh yang baik terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perusahaan memberikan iklim yang baik maka rasa loyalitas antara pencatat meter akan meningkat pada perusahaan.

Pencatat meter yang berkualitas perusahaan juga membutuhkan pencatat meter yang memiliki loyalitas yang tinggi karena dengan loyalitas yang tinggi pencatat meter mempunyai rasa keterikatan yang besar dengan perusahaan. Loyalitas pencatat meter merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan karena pencatat

meter dengan loyalitas tinggi akan mudah bekerja sama dengan perusahaan.

Loyalitas pencatat meter pada perusahaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian pencatat meter yang mencakup kesetiaan pencatat meter terhadap pekerjaannya. Kesetiaan pencatat meter dapat dicerminkan oleh kesediaan pencatat meter menjaga dan membela instansi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab dan menaati peraturan perusahaan. Loyalitas pencatat meter kepada pekerjaan terlihat pada saling percaya pada kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, disiplin dan jujur dalam bekerja. Loyalitas pencatat meter dapat dilihat dari semua pencatat meter yang selalu menaati peraturan didalam perusahaan hal ini bisa menunjukkan bahwa kedisiplinan para pencatat meter yang baik.

Sikap pencatat meter yang mempunyai loyalitas terhadap perusahaan sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang baik dan mendukung terhadap kinerja. Loyalitas pencatat meter telah tercipta apabila pencatat meter merasa tercukupi dalam memenuhi kebutuhan hidup dari pekerjaannya, sehingga pencatat meter merasa nyaman dalam instansi selain itu perusahaan memberikan rasa nyaman kepada pencatat meter. Hal ini akan mempengaruhi loyalitas pencatat meter adalah adanya fasilitas- fasilitas kerja, tunjangan kesejahteraan, suasana kerja yang diterima dari perusahaan.

Herminingsih (2011) menemukan bahwa budaya organisasi yang baik diperkantoran akan mempengaruhi loyalitas karyawan dalam bekerjasama dan saling mempercayai rekan sesama kerja. Pattipawae (2011) menemukan sikap terhadap budaya organisasi menjadi lebih bermakna apabila mempercepat dan menghambat dalam kemampuan kegiatan sesuai dengan usia dan budaya kelompok. Winardi (2004) menemukan bahwa organisasi yang baik dan mempunyai struktur yang jelas hal ini tidak memaksakan seseorang untuk adaptif. Eklefina (2006) menemukan bahwa budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan harapan yang dianut oleh anggota organisasi untuk diharapkan dapat membentuk perilaku individu dan kelompok.

Penelitian Suliman, et.al (2013) dengan sampel 500 karyawan menemukan bahwa iklim kerja sangat berperan dalam menunjang loyalitas karyawan dalam organisasi.

Hendra (2009) menyimpulkan iklim organisasi yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antara karyawan dan atasan berjalan dengan baik. Ingarianti (2003) menemukan iklim organisasi menjadi kekuatan yang efektif jika bersifat positif dan memiliki kekuatan untuk mempengaruhi orang- orang dalam organisasi untuk bekerja dengan baik. Hutahaen (2005) menemukan bahwa iklim organisasi yang positif akan memunculkan perilaku dari pemikiran baru yang tidak tertekang dan mendapatkan dukungan dari perusahaan akan membuat karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan.

Kartini (1991) menemukan bahwa iklim organisasi yang mempengaruhi loyalitas apabila terciptanya rasa aman dalam bekerja hal ini loyalitas karyawan dikantor akan muncul dengan sendirinya. Tahmad (2013) menemukan bahwa menggunakan identitas seragam di perusahaan akan semakin bangga jika memakai seragam perusahaan dan timbul rasa bangga dan loyal untuk menjaga perusahaan Sari (2012) menemukan bahwa yang tidak menggunakan seragam kerja tidak mempengaruhi seberapa besar loyal kepada perusahaan.

Hasil penelitian Mar'atussholihah (2010) menyimpulkan secara keseluruhan iklim organisasi yang positif mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Amriany (2004) menyimpulkan bahwa apabila suatu pekerjaan yang menyenangkan dan dapat dilihat dari kondisi iklim organisasi yang menyenangkan.. Eman (2005) menyimpulkan loyalitas karyawan akan tumbuh seiring dengan kepuasan yang dirasakan karyawan dan kepuasan karyawan akan tumbuh ketika iklim organisasi yang ada di perusahaan kooperatif, kondusif, sesuai dengan apa yang dipersepsikan oleh karyawan.

Pencatat meter memberikan kontribusi yang sangat besar dalam perusahaan X. merupakan perusahaan Monopoli yang bergerak dalam penyediaan dan distribusi air minum. Pencatat meter memberikan kontribusi yang sangat baik dalam membantu X untuk pengecekan saluran- saluran pipa X yang disambungkan ke pada rumah-rumah yang ada di Kota Surabaya. Pemberian identitas bagi para pencatat meter akan meningkatkan loyalitas pencatat meter pencatat meter di X hal ini akan menjadi perhatian utama. Selain itu X memberikan fasilitas seperti mobil dinas, keselamatan kerja pencatat meter dan mengadakan arisan perusahaan guna

menjalin hubungan yang baik antar pencatat meter dan diharapkan pemberian fasilitas tersebut akan menambah loyalitas pencatat meter semakin bertambah. Diharapkan pencatat meter dapat menjalin kerjasama antar pencatat meter baik tim maupun perseorangan.

Budaya kerja dan iklim kerja yang sesuai untuk mendukung terciptanya loyalitas yang tinggi. Setiap instansi perlu menetapkan budaya kerja yang tinggi dan iklim yang sesuai untuk mendukung terciptanya loyalitas pencatat meter yang tinggi. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Kontribusi Budaya Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Pencatat Meter di X”.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Budaya Kerja

Nawawi (2003:65) mendefinisikan budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi, perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Ndraha (2003:80) mendefinisikan budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.

Pabundu (2008:4) mendefinisikan budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integritas internal. Kenna dan Beech (2000:63) mendefinisikan budaya kerja atau budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima.

Berdasar pendapat diatas penulis menyimpulkan budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu dan kelompok tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual.

### Fungsi budaya kerja :

Robbins (2006:242) menyebutkan bahwa untuk menciptakan fungsi budaya kerja pada karyawan yang sebagai berikut:

a. Budaya mempunyai suatu peranan pembeda.

b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.

c. Budaya mempermudah timbul pertumbuhan komitmen.

d. Budaya dapat meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Schein (1991:52) menyebutkan enam fungsi budaya kerja yang sebagai berikut:

a. Untuk mengatasi permasalahan integritas internal

b. Untuk berbahasa

c. Untuk berkomunikasi

d. Sebagai kesempatan atau konsensus internal

e. Sebagai kekuasaan dan aturannya

f. Hubungan anggota organisasi, imbalan, dan saksi

Chatab (2007:226) menyebutkan empat fungsi budaya kerja yang sebagai berikut:

a. Identitas

b. Pengikat/pemersatuan

c. Sumber inspirasi

d. Sumber penggerak dan pola perilaku

### Iklim Kerja

Wirawan (2007:122) mendefinisikan Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi.

Davis dan Newstrom (2001:25) mendefinisikan iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam membandingkan organisasi yang telah terkomposisi didalam sistem yang telah terbentuk.

Miller (1997:128) mendefinisikan iklim kerja sebagai nilai semangat yang mendasar dalam cara mengelola hubungan dan mengorganisasikan” Robbins (2007:716) mendefinisikan “iklim kerja sebagai istilah yang dipakai untuk memuat rangkaian perilaku yang mengacu pada nilai-nilai, kepercayaan, dan prinsip pokok yang berperan sebagai suatu dasar bagi system manajemen organisasi”.

Nitisemito (1997:97) mendefinisikan iklim organisasi adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan iklim organisasi sebagian besar ditentukan oleh sikap manajemen terhadap organisasi serta bagaimana hubungan antar karyawan dan antar kelompok dalam suatu organisasi.

Berdasar definisi iklim kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim kerja adalah serangkaian keadaan lingkungan organisasi yang disarankan langsung atau tidak langsung oleh pegawai dan dapat mempengaruhi pegawai.

#### **Dimensi iklim kerja :**

Greenberg dan Baron (1993:133) menyebutkan enam dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

- a. Kepercayaan
- b. Kejujuran
- c. Konsumen
- d. Resiko pekerjaan
- e. Fleksibilitas/Otonomi
- f. Pembuatan keputusan bersama

Stringer (2002) dalam Wirawan (2007:131) menyebutkan untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan yang intinya sebagai berikut:

- a. Struktur
- b. Standar-standar
- c. Tanggung jawab
- d. Penghargaan
- e. Dukungan
- f. Komitmen

Lussier (2005:487) menyebutkan iklim terdapat tuju dimensi yang intinya sebagai berikut antara lain: Struktur, tanggapan, penghargaan, kehangatan, dukungan, identitas organisasi, resiko.

Streers (2005:120) menyebutkan sepuluh dimensi iklim kerja yang antara lain sebagai berikut:

- a. Struktur tugas
- b. Hubungan imbalan
- c. Keamanan
- d. Kompetensi dan keluwesan kerja secara umum
- e. Sentralisasi
- f. Tekanan pada prestasi
- g. Tekanan pada latihan dan pengembangan
- h. Keterbukaan
- i. Status dan semangat

j. Pengakuan dan umpan balik

#### **LOYALITAS KARYAWAN**

Simon (2007:59) mendefinisikan bahwa Suatu sifat umum perilaku manusia bahwa anggota- anggota sebuah kelompok yang terorganisir cenderung untuk berpihak kepada kelompok. Dalam membuat keputusan- keputusan, loyalitas organisasional mereka menyebabkan mereka menilai alternatif cara- cara bertindak dengan mengingat konsekuensi- konsekuensi tindakan mereka bagi kelompok.

Robbins (2006:34) mendefinisikan loyalitas sebagai kesediaan melindungi dan menyelamatkan diri seseorang” Hasibuan (2002:91) mendeskripsikan loyalitas sebagai “kesetiaan (loyalitas) yang dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan”. Poerwopoespito (2004:58) menjelaskan sikap karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal”

Berdasar definisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa loyalitas pegawai adalah sikap dan perbuatan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, disiplin, serta jujur dalam bekerja, menciptakan suasana yang mendukung dan menyenangkan di tempat kerja, dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

#### **Unsur- unsur loyalitas**

Saydam (2000:484) menyebutkan ada empat aspek unsur- unsur loyalitas yang intinya sebagai berikut:

- a. Ketaatan atau kepatuhan
- b. Tanggung jawab
- c. Pengabdian
- d. Kejujuran

Tjiptono (2000:107) menjelaskan ada tiga aspek unsur loyalitas yang intinya sebagai berikut:

- a. Setia kepada produk perusahaan
- b. Merekomendasikan perusahaan kepada orang lain
- c. Melakukan pembelian ulang yang konsisten

Griffin (1998:35) menyebutkan ada empat dari tujuh aspek pertumbuhan seseorang menjadi pelanggan yang intinya sebagai berikut:

- a. Pembelian yang berulang-ulang
- b. Prospek
- c. Pelanggan pertama kali
- d. Pelanggan tetap

Berdasar pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa unsur- unsur loyalitas berpengaruh terhadap loyalitas pencatat meter yang meliputi ketaatan, kepatuhan dan pengabdian.

#### **budaya kerja dengan loyalitas kerja**

Triguno (2006:70) budaya kerja sangat penting karena masalah budaya kerja terletak pada diri masing-



masing individu. Kurniawan, (2012) mendefinisikan budaya kerja diaktualisasikan sangat beragam. Bisa dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, keadilan, dan integrasi kepribadian. Budaya kerja yang tercipta dengan baik akan menghasilkan loyalitas karyawan yang baik.

Pattipawae (2011) menjelaskan banyak orang belum menyadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai- nilai itu bermula dari adat istiadat, kebiasaan, agama dan kaidah lainnya yang menjadi keyakinan dan kemudian menjadi kebiasaan dalam perilaku orang- orang dalam melaksanakan pekerjaan. Nilai- nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Karena budaya tersebut dikaitkan dengan kadar kualitas kerja, maka budaya disebut budaya kerja, baik di dalam maupun diluar organisasi.

### **Iklim kerja dengan loyalitas kerja**

Carudin (2011) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan dimana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis. Iklim berhubungan langsung dengan loyalitas pegawai. Iklim yang baik akan menambah loyalitas di dalam diri karyawan. hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki arah hubungan yang positif.

Mar'atussholihah (2010) menjelaskan bahwa secara keseluruhan iklim organisasi yang positif mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Pengaruh tersebut memiliki arah hubungan yang positif, sehingga apabila salah satu dimensi iklim organisasi yang positif mengalami perbaikan dan peningkatan, maka akan memberikan dampak yang positif juga bagi peningkatan loyalitas karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang dapat diambil adalah:

- H1 : Budaya Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pencatat meter Bagian Pencatat Meter di X.
- H2 : Iklim Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pencatat meter Bagian Pencatat Meter di X.
- H3 : Budaya Kerja dan Iklim Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan secara bersama-sama terhadap Loyalitas Pencatat meter Bagian Pencatat Meter di X.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian dengan survei terhadap pencatat meter di perusahaan air minum surya sembeda kota surabaya dengan pendekatan kuantitatif. Gulo (2000:118) menjelaskan penelitian survei adalah bentuk pengumpulan data yang menggunakan instrument untuk meminta tanggapan dari responden tentang sampel. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis.

Dalam penelitian ini yang di jadikan populasi adalah Perusahaan X bagian Pencatat Meter yang merupakan pegawai tetap X yang berjumlah 64 pencatat meter. Jumlah tersebut diambil dari bagian pencatat meter dikarenakan pada bagian tersebut melakukan perpindahan posisi pencatat meter.

budaya kerja dalam penelitian ini menggunakan indikator Nawawi (2003:65) yaitu sistem nilai, Pabundu (2008:80) Persepsi nilai, Kenna dan beech (2008:80) perilaku, Schein (1991:51) berkomunikasi, Wirawan (2007:85) tingkat pencapaian pekerjaan, Ndraha (2003:81) sikap kepada pekerjaan, konsistensi pada wakt, teknologi, Robbins (2006:245) tanggung jawab individu, Luthans (2006:125) aturan antar pegawai, Chatab (2007:226) identitas.

Indikator Loyalitas Hasibuan (2002:91) kesetiaan, komitmen, Saydam (2006:420) pengabdian, Simon (2007:59) tindakan, kerja sama dalam melaksanakan tugas.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS 20 sebagai alat olah dan analisa data. Setelah melalui uji validitas, diketahui bahwa semua item pernyataan dari budaya kerja, iklim kerja dan loyalitas karyawan valid karena nilai R hitung diatas R tabel yaitu 0,315. Diketahui bahwa sebagian besar nilai R hitung instrumen pernyataan lebih besar dari R tabel (0,315) maka instrumen pernyataan yang digunakan dapat digunakan untuk mengukur variabel-variabel dengan tepat. Sementara uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari ketiga variabel diatas 0,60 maka instrumen yang digunakan reliabel atau dapat dipercaya untuk digunakan dalam penelitian

## **HASIL**

Sebelum melakukan pengujian dengan regresi linier berganda, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastis, dan uji linieritas. Beberapa pengujian tersebut dilakukan untuk meyakinkan bahwa model persamaan yang digunakan adalah regresi linier. Berdasarkan hasil analisis dengan

menggunakan PASW SPSS 20, didapatkan nilai plot PP terletak di sekitar garis diagonal menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, nilai VIF (variance inflation factor) sebesar 1.898 nilai tersebut berada disekitar angka 1.000 atau dibawah 2.000 dibawah nilai standar menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas, pola penyebaran residual pada scatterplot menyebar dan tidak membentuk pola menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastis, nilai signifikansi pada uji ANOVA praktis 0 atau < 0,05 menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang linier antara variabel independen dengan variabel dependen.

Langkah selanjutnya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (budaya kerja dan iklim kerja) dengan variabel terikat (loyalitas pencatat meter) baik secara parsial maupun secara simultan dengan melihat tabel uji t dan uji F pada tabel 1 mengenai koefisien model persamaan regresi dan tabel 2 mengenai hasil uji ANOVA.

Tabel 1. Koefisien model persamaan regresi

Berdasarkan tabel 1 tersebut, terlihat pada angka signifikansi atau besaran nilai probabilitas dari variabel budaya kerja yang jauh diatas 0,005 sedangkan angka signifikansi iklim kerja berada jauh dibawah 0,005. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya kerja dengan loyalitas sebaliknya terdapat pengaruh antara iklim kerja dengan loyalitas.

Tabel 2. Hasil uji ANOVA atau F test

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2052,525	2	1026,263	50,234	,000
	Residual	1246,209	61	20,430		
	Total	3298,734	63			

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, IKLIM  
 b. Dependent Variable: LOYALITAS

Berdasarkan tabel 2 tersebut, nilai signifikansi menunjukkan nilai praktis 0 yang menunjukkan bahwa budaya kerja dan iklim kerja berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas. Setelah mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan, perlu diketahui juga mengenai seberapa besar pengaruh budaya kerja dan iklim kerja terhadap loyalitas yang tersaji pada tabel 3 berikut.

Tabel 3. Persentase besar hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,789	,622	,610	4.520

a. Predictors: (Constant), BUDAYA, IKLIM  
 b. Dependent Variable: LOYALITAS

a. Berdasarkan tabel 3 tersebut, nilai R Square menunjukkan angka 0,622 atau 38% dalam persentase. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja dan iklim kerja dapat menjelaskan hasil dari keterhubungannya dengan loyalitas berdasarkan persentase yang didapatkan yaitu sebesar 62%, sementara 38% sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	2,041		
	BUDAYA	,412	,092	-.487	4,489	,000
	IKLIM	,331	,097	,370	3,416	,001

a. Dependent Variable: Loyalitas

## PEMBAHASAN

### Kontribusi budaya kerja dan iklim kerja terhadap loyalitas pencatat meter X

Budaya kerja terdiri dari sebelas indikator yaitu sistem nilai, persepsi diri, perilaku, berkomunikasi, tingkat pencapaian pekerjaan, sikap kepada pekerjaan, konsisten pada waktu, teknologi, tanggung jawab individu, aturan antar pegawai, identitas.

Indikator sistem nilai, persepsi diri, perilaku, berkomunikasi, tingkat pencapaian pekerjaan dan aturan antar pegawai dengan skor rerata sebesar 4,5. Hal ini menunjukkan rerata karyawan setuju atas indikator yaitu karyawan merasa lebih mentaati budaya kerja diperusahaan. Hal ini didukung dengan teori Nawawi (2003:65) menjelaskan bahwa, Budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi, perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Indikator sikap kepada pekerjaan, konsistensi pada waktu, teknologi, tanggung jawab individu dan identitas dengan skor rata-rata paling rendah yaitu 4,4. Hal ini menunjukkan rerata karyawan atas indikator yaitu karyawan menilai masih adanya kurang kesadaran individu di dalam budaya kerja dan kurangnya sikap tanggung jawab dan kurangnya konsistensi dalam ketepatan jam kerja.

Berdasar perhitungan pada analisis statistik di atas, budaya kerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pencatat meter.

Hal ini didukung dengan teori Kurniawan, dkk (2012) menjelaskan budaya kerja diaktualisasikan sangat beragam. Bisa dalam bentuk dedikasi/loyalitas, tanggung jawab, kerjasama, kedisiplinan, kejujuran, ketekunan, semangat, mutu kerja, keadilan, dan integrasi kepribadian. Budaya kerja yang tercipta dengan baik akan menghasilkan loyalitas karyawan yang baik

### **Kontribusi budaya kerja dan iklim kerja terhadap loyalitas pencatat meter di perusahaan X**

Iklim kerja terdiri dari tiga indikator yaitu kesetiaan, pengabdian dan tindakan. Indikator yang mempunyai skor paling tinggi dengan skor rerata sebesar 4,1 Hal ini menunjukkan rerata karyawan setuju atas indikator yaitu karyawan mempunyai loyalitas terhadap perusahaan yang sangat tinggi dan karyawan memiliki tindakan yang baik terhadap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Hal ini didukung dengan teori Nitisemito (1997:97) mendefinisikan, Iklim organisasi adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan iklim organisasi sebagian besar ditentukan oleh sikap manajemen terhadap organisasi serta bagaimana hubungan antar karyawan dan antar kelompok dalam suatu organisasi.

Indikator kerjasama dalam melaksanakan tugas mempunyai skor paling rendah dengan skor sebesar 3,7. Hal ini menunjukkan rata-rata karyawan kurang setuju atas indikator kerjasama dalam melaksanakan tugas yaitu karyawan kurang saling percaya terhadap satu sama lain dalam menyelesaikan tugas.

Berdasar perhitungan pada analisis statistik di atas, iklim kerja mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pencatat meter. Hal ini didukung dengan teori Carudin (2011) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan dimana para karyawan suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka sehingga iklim dikatakan sebagai suatu konsep yang dinamis. Iklim berhubungan langsung dengan loyalitas pegawai. Iklim yang baik akan menambah loyalitas di dalam diri karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja memiliki arah hubungan yang positif.

Mar'atussholihah (2010) menjelaskan bahwa secara keseluruhan iklim organisasi yang positif mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas kerja. Pengaruh tersebut memiliki arah hubungan yang positif, sehingga apabila salah satu dimensi iklim organisasi yang positif mengalami perbaikan dan peningkatan, maka akan memberikan dampak yang positif juga bagi peningkatan loyalitas karyawan.

## **KESIMPULAN**

### **Simpulan**

Berdasar hasil analisis dan uji hipotesis, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pencatat meter di X.
2. Iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di X.
3. Budaya kerja dan Iklim kerja secara simultan berpengaruh kuat terhadap Loyalitas di X.

### **Saran**

1. Dari hasil jawaban responden bahwa budaya kerja di bagian pencatat meter di X dinilai tinggi tetapi dalam hal sikap kepada pekerjaan, konsistensi pada waktu, teknologi, tanggung jawab individu dan identitas masih dianggap kurang bukan berarti tidak ada interaksi tetapi disarankan untuk lebih meningkatkan.
2. Dari hasil jawaban responden bahwa iklim kerja dinilai tinggi oleh karyawan di bagian pencatat meter di X tetapi dalam hal kerjasama dalam melaksanakan tugas masih dianggap kurang, tetapi disarankan untuk lebih meningkatkan dan hal ini berguna untuk mempermudah dalam menyelesaikan tugas bersama-sama.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex Nitisemito, 1997. Manajemen personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alex S. Nitisemito. 2000. Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bittel, Lester R, dan John W. Newstrom, 1994, "Pedoman Bagi Penyila (Jilid I dan Jilid II)", Pustaka Binaman pressindo, Jakarta.
- Chatab, Nevizond 2007. Profil Budaya Organisasi: Mendiagnosis Budaya dan Merangsang Perubahannya. Bandung: Alfabeta.
- Davis, Keith & Newstrom, W, John. (2001). Perilaku dalam Organisasi. Jilid 1 Edisi ke tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2001. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gouzali Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta.
- Greenberg, J & R.A, Baron. 1993. *Behaviour in Organizations*. 4th.ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Askara. Jakarta.
- Kenna dan Beech. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Kurniawan. 2012. *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC)*. Banda Aceh. Diakses pada tanggal 17 Oktober 2015.
- Lee Huey Yiing et, al. 2008. *The Moderating Effect of Organization Culture on The Relationship Between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and Job satisfaction and Performance*. Faculty of Business and accountancy, University of Malaya, Kuala Lumpur, Malaysia. Diakses pada tanggal 5 November 2015.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Yogyakarta: Andi.
- Lussier, N Robert, 2005 *Human Relations in Organization Applications and Skill Building*. New York: Mc Graw Hill.
- Mar'atussholihah. 2010. *Hubungan antara Loyalitas Kerja Karyawan dengan Iklim Organisasi positif*. Unit pendidikan Gembira Loka Yogyakarta. Diakses pada tanggal 17 Oktober 2015.
- Miller, R.I., dan R.E. Meiners. 1997. *Teori Ekonomi Mikro Intermediate*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Kelima. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Cet. Pertama. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ndraha, Taliziduhu 2003. *Budaya Organisasi*. Jakarta Rineka Cipta.
- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Poerwopoespito, F.Z. 2004. *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan*. PT Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Rahma, Aisyah. 2013. *Peran Budaya Kerja dan Iklim Kerja terhadap Loyalitas Pegawai bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan*. (online). Diakses pada tanggal 4 November 2015.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Schein Edgar H. 1991. *Psikologi Organisasi*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Shu-Mei Tseng. 2009. *The Correlation Between Organizational Culture and Knowledge Conversion on Corporate Performance*. University Kaohsiung, Taiwan. Diakses pada tanggal 5 November 2015.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono, 2006. *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung.
- Sulaiman et, al. 2013. *Perceived Work Climate and Employee Performance in Public Security Organizations in the UAE*. The British University in Dubai United Arab Emirate. Diakses pada tanggal 3 November 2015.
- Susanto, AB. 1997. *Gerbang Pemasaran*, Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Streers, Richard M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jamin. Erlangga, Jakarta.
- Triguno, Prasetya. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi*. Cetakan ke-2. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat



- W. Gulo. 2000. Metodologi Penelitian. Jakarta: PT. Grasindo.
- Suwati, Yuli. 2013. Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas hijau Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, VOL 1 No.1 PP 41-55. 2013.
- Supriyanto. 2012. Faktor-Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja studi pada karyawan bagian produksi PT. Nusantara Building Industri di Semarang. *Jurnal Manajemen*. Vol 1 No. 1 Tahun 2012.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, Edy. 2009. *manajemen sumber daya manusia*. edisi pertama. Jakarta Kencana prenatal media group.
- Yunaningsih, Ani. 2007. Pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan pada divisi tempa dan cor PT. Pindad Bandung. Vol IX No 1. Maret 2007. *Jurnal Manajemen*  
[www.Spssindonesia.com](http://www.Spssindonesia.com) (Analisis data menggunakan spss)