

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
LOYALITAS PRAJURIT TNI AD KODAM
ISKANDAR MUDA**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Derajat Sarjana S-1 Psikologi**



Oleh :

**Zainul Abidin
1709110023**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI
BANDA ACEH
2021**

PENGESAHAN

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

10 0 9 2 0 2 11

MENGESAHKAN
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh

Dekan,



Barmawi, M.Si

Dewan Penguji

1. Winda Putri Diah Restya, S. Psi., MA
2. Sriana Septiawati, M. Si
3. Nur Hasmalawati, M. Psi
4. Sukri Karim, M. Si

Tanda Tangan

Three handwritten signatures in black ink are shown, each written on a horizontal line. The signatures are stylized and appear to be those of the examiners listed in the adjacent list.

MOTTO

“Siapapun Berhak untuk menentukan arah dan tujuan hidupnya. Sukses atau tidaknya bukan dilihat dari usia melainkan seberapa besar anda ingin berjuang untuk meraih kesuksesan.”

(Zainul Abidin)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Rabbil'alamin Segala puji bagi Allah subhanahu wata'ala, kita memujinya dan meminta pertolongan, pengampunan serta petunjuk kepada Allah sehingga Tugas Akhir skripsi ini dapat di selesaikan. Persembahan tugas akhir skripsi ini dan rasa terima kasih saya ucapkan :

Keluarga tercinta, Skripsi ini saya dedikasikan kepada kedua Orang Tua saya, yang telah banyak mendoakan saya. Tanpa restu mereka saya bukanlah apa-apa. Terima kasih telah menjadi orang tua yang sempurna. sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Program Studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Zainul Abidin

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Zainul Abidin

NPM : 1709110023

Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul **“Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Loyalitas Prajurit TNI Angkatan Darat Kodam Iskandar Muda Tahun 2020”** ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Jika di kemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku.

Banda Aceh, 29 Juni 2021

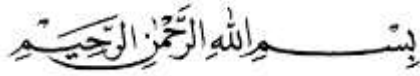
Yang Menyatakan



Zainul Abidin

NPM : 1709110023

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis. Shalawat dan salam tidak lupa penulis panjatkan kepada Baginda Nabi Besar Muhammad SAW beserta sahabat yang telah memperjuangkan ummat manusia kealam yang penuh ilmu pengetahuan.

Dengan izin Allah SWT beserta dukungan dari keluarga, bimbingan dan arahan yang diberikan serta para sahabat. Sehingga penulis bisa menyelesaikan sebuah karya ilmiah. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan semangat, waktu, tenaga, serta moral maupun materi kepada penulis selama ini sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan tepat waktu. Oleh sebab itu penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Barmawi M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Winda Putri Diah Restya, S. Psi., M.A., selaku dosen pembimbing penulis yang telah banyak memberi arahan, meluangkan waktunya serta dorongan semangat kepada penulis dalam penyelesaian Skripsi.

3. Keluarga Besarku yaitu Ayahanda, Ibunda, dan Istriku yang selalu memberikan perhatian, nasehat, doa dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Seluruh dosen dan Staf Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah membantu penulis selama masa kuliah.
5. Teman-teman di jurusan psikologi khususnya mahasiswa non-reguler yang tidak mungkin penulis sebutkan namanya satu persatu, terima kasih banyak atas bantuan dan dorongan yang telah diberikan, sehingga kita sama-sama dapat menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari dalam penulisan ini masih banyak terdapat kekurangan, baik dari segi isi atau teknik penyajiannya, sehingga kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan untuk membantu penulis demi menyempurnakan penulisan skripsi ini kedepannya.

Banda Aceh, 19 Juni 2021

Zainul Abidin
NPM: 1709110023

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN LOYALITAS PRAJURIT TNI AD KODAM ISKANDAR MUDA

ABSTRAK

Oleh: Zainul Abidin
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
e-mail: zainulabidinlesa@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan loyalitas prajurit TNI AD Kodam Iskandar Muda. Metode penelitian pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 419 orang dan sampel penelitian sebanyak 205 orang dengan teknik pengambilan *Cluster random sampling* (populasi tidak terdiri dari individu-individu, melainkan terdiri dari kelompok-kelompok). Analisis data penelitian menggunakan analisis korelasi *product momen* dari *Karl Pearson* serta pengambilan data menggunakan model skala *Likert (Methods of Summated Rating)*. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa adanya hubungan positif sangat signifikan antara iklim organisasi dengan loyalitas dengan nilai probabilitas 0,000 atau $p < 0,01$ yang artinya hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nihil (H_o) ditolak. Hubungan iklim organisasi dengan loyalitas sebesar 0,556 atau nilai korelasi bernilai positif (+). Kesimpulan penelitian yaitu semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi loyalitas prajurit. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah pula loyalitas prajurit TNI AD KODAM IM.

Kata Kunci: Iklim Organisasi, Loyalitas, Pegawai

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Keaslian Penelitian	6
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Loyalitas Prajurit	9
1. Pengertian Loyalitas	9
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas	10
3. Aspek-aspek Loyalitas	12
4. Indikator-indikator Loyalitas	15
B. Iklim Organisasi	17
1. Pengertian Iklim Organisasi.....	17
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi	18
3. Aspek-aspek Iklim Organisasi	21
4. Indikator-indikator Iklim Organisasi.....	25
C. Hubungan Iklim Organisasi dengan Loyalitas	28
D. Hipotesis	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
A. Identifikasi Variabel Penelitian	31
B. Definisi Operasional Variabel	31
C. Populasi dan Sampel.....	32
D. Metode Pengumpulan Data	35
E. Validitas dan Reliabilitas	37
F. Metode Analisis Data.....	38
1. Uji Normalitas	38

2. Uji Linieritas	38
3. Uji Hipotesis.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
A. Orientasi Kancan Penelitian	40
B. Persiapan Penelitian.....	43
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian.....	43
2. Penyusunan Alat Ukur	43
C. Pelaksanaan Penelitian.....	44
D. Hasil Analisa Data Penelitian	45
1. Uji Instrumen.....	45
2. Uji Deskripsi Subjek Dan Data Penelitian	48
3. Uji Asumsi.....	51
4. Uji Hipotesis (Korelasi)	53
E. Pembahasan.....	54
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
A. Kesimpulan.....	59
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN.....	64

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Prajurit MAKODAM IM	33
Tabel 2. Jumlah Sampel	35
Tabel 3. Bobot Penilaian Skala	35
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala Iklim Organisasi	36
Tabel 5. <i>Blue Print</i> Skala Loyalitas	36
Tabel 6. Hasil Diskriminasi Aitem Iklim Sesudah Uji Coba.....	46
Tabel 7. Hasil Diskriminasi Aitem Iklim Organisasi Sesudah Aitem tidak Valid dibuang.....	46
Table 8. Hasil Diskriminasi Aitem Loyalitas Sesudah Uji Coba.....	47
Tabel 9. Hasil Diskriminasi Aitem Loyalitas Sesudah Aitem tidak Valid dibuang.....	47
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 11. Deskripsi Data Penelitian.....	49
Tabel 12. Kategori Data Penelitian.....	50
Tabel 13. Hasil Uji Normalitas	52
Tabel 14. Hasil Uji Linieritas.....	53
Tabel 15. Hasi Uji Hipotesis (Korelasi r).....	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah tempat sekelompok manusia yang biasanya dipimpin oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada. Dalam hal mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia harus diisi oleh orang-orang yang berkompeten, berani mengungkapkan pendapat atau ide serta mampu memberi terobosan-terobosan terbaru demi berkembangnya organisasi.

SDM pada hakekatnya adalah salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan organisasi, untuk menilai kualitas SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, sama halnya dengan prajurit yang berada di Tentara Nasional Indonesia (Swasto, 2011).

Di Indonesia sendiri, organisasi atau instansi yang bergerak di bidang pertahanan Negara adalah TNI. TNI berperan sebagai alat negara di bidang pertahanan yang dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kebijakan dan keputusan politik negara. Fungsi TNI dalam pertahanan negara yaitu sebagai penangkal terhadap setiap bentuk ancaman militer dan ancaman bersenjata dari

luar dan dalam negeri terhadap kedaulatan, keutuhan wilayah, dan keselamatan bangsa.

Demi berjalannya visi dan misi, rencana kerja, tujuan, sasaran, hingga masalah pengawasan dan pengendalian, tentunya disesuaikan dengan kebijakan dari organisasi dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam organisasi TNI biasa disebut prajurit TNI. Setiap prajurit TNI dalam menjalankan tugas mengamankan negara harus memiliki tanggung jawab yang cukup besar dan juga loyalitas tinggi. Prajurit TNI selalu profesional apapun jabatannya, apapun pangkatnya (Dinas Penerangan TNI AD, 2020).

TNI melaksanakan tugas dan fungsinya membagi daerah militer setiap wilayahnya yaitu Komando Daerah Militer atau disingkat KODAM. Wilayah Aceh terdapat KODAM IM yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan pembinaan kesiapan operasional atas segenap komandonya dan operasi pertahanan aktif di darat sesuai kebijakan Panglima TNI. KODAM IM dipimpin oleh seorang Panglima Kodam atau disingkat Pangdam yang berpangkat Mayor Jendral (Mayjen TNI) (tni.mil.id, 2020).

Sebagai komando tertinggi di tingkat Daerah Aceh, Kodam IM juga menerapkan agar setiap prajurit TNI memiliki etika dan moral serta dapat menyesuaikan dengan norma-norma yang berlaku di tengah masyarakat. Loyalitas Prajurit TNI adalah kesetiaan pada prinsip-prinsip yang sesuai Pancasila, UUD 1945, NKRI, Bhinneka Tunggal Ika dalam hal kehidupan berbangsa dan bernegara. Loyalitas terkandung beberapa unsur diantaranya pengorbanan, kepatuhan, komitmen, ketaatan dan kesetiaan. Hal ini menunjukkan

bahwa terbentuknya sikap loyal melalui proses yang sangat rumit karena dipengaruhi interaksi dua belah pihak (Kodam IM, 2018).

Profesionalisme prajurit TNI Kodam IM senantiasa mempertimbangkan nilai-nilai etika dan moral jika berada dalam keadaan darurat atau tekanan keadaan yang menuntut keputusan tanpa ragu. Belum lagi jika didesak oleh sikap profesionalisme seorang militer yakni kewajiban untuk melakukan tugas dengan baik, tunduk kepada komando, disiplin dan bertindak cepat.

Penulis melihat fenomena yang terjadi pada prajurit TNI terletak pada loyalitas yang ada pada diri prajurit. Seorang prajurit dipaksa untuk dengan cepat bisa memutuskan mana pilihan terbaik tanpa atau seminim mungkin melanggar moral dan etika. Tentu saja sebuah pilihan yang amat sulit dan cukup kompleks untuk dilakukan dalam waktu singkat. Konflik moral bisa terjadi secara bersamaan dan menuntut keputusan dengan mempertimbangkan dua pilihan yang sama sulitnya yakni antara tunduk kepada komando atau menolak perintah jika perintah tersebut dipandang berlawanan dengan moral ataupun norma-norma yang berlaku ataupun antara kepentingan negara atau kepentingan umum.

Fenomena di atas juga dipertegas dengan pernyataan Panglima TNI melalui media *online* Dinas Penerangan TN AD (2019) tentang loyalitas prajurit yang selalu menjadi garda terdepan, yaitu:

“Sebagai prajurit petarung, kalian juga dibentuk memiliki jiwa militansi yang hebat, karena kalian selama melaksanakan tugas pengabdian sebagai pasukan Korps Marinir dapat melaksanakan tugas dengan baik, berhasil, tuntas dan sukses dalam melaksanakan tugas. Perintah hanya satu garis tegak lurus. Tidak ada loyalitas yang mendua, semuanya prajurit loyalitas tegak lurus”.

Selain itu, penulis juga mewawancarai salah satu prajurit TNI tentang bagaimana loyalitas yang dibentuk prajurit, yaitu:

“Setiap prajurit harus patuh pada perintah atasan tidak boleh membantah. Konsekuensi harus ditanggung oleh prajurit apabila tidak loyal. Terkadang, sebagai seorang prajurit kita tidak pernah tau tugas itu untuk kepentingan negara atau kepentingan pribadi atau kelompok. Itu memang sudah menjadi tugas dari prajurit untuk tetap loyal” (AP, 27 Tahun).

Berdasarkan wawancara awal yang penulis lakukan dengan salah satu prajurit TNI Kodam IM, maka dapat dilihat bagaimana loyalitas prajurit. Setiap prajurit harus mempunyai sikap loyal terhadap organisasi dan pimpinan. Setiap perintah harus dilaksanakan tanpa ada kata mengelak.

Fenomena lain yang penulis dapatkan tentang kurangnya loyalitas prajurit TNI AD Kodam IM yaitu dengan adanya data-data prajurit yang melanggar peraturan seperti penyalahgunaan narkoba, disersi, asusila dan lain-lain. Komandan Polisi Militer Kodam IM mengatakan selama tahun 2016 ada 21 orang prajurit TNI Kodam IM terlibat narkoba. 21 orang prajurit TNI Kodam IM Aceh telah menjalani proses hukum secara bertahap (Afif, 2017).

Sementara itu, Kasdam IM juga mengungkapkan pelanggaran hukum tertinggi di tubuh TNI adalah meninggalkan dinas atau satuan (desersi). Selama tiga tahun terakhir angka pelanggaran hukum dikalangan prajurit TNI, tahun 2017 ada 145 kasus pelanggaran hukum dan tata tertib, tahun 2018 144 kasus, dan 2019 114 kasus (Tommy, 2020).

Fenomena dan data di atas menunjukkan bahwasannya masih banyak pelanggaran yang dilakukan oleh prajurit TNI Kodam IM yang artinya prajurit tidak loyal kepada organisasi dan juga pekerjaan yang diembannya. Hal ini dapat menghambat visi dan misi organisasi dimana sumpah kesetiaan prajurit adalah hal paling utama dalam organisasi TNI.

Meningkatkan loyalitas prajurit TNI tentunya tidak terlepas dari kebijakan dari organisasi yang biasa disebut iklim organisasi. Iklim dipandang sebagai kepribadian organisasi sebagai mana yang dilihat para anggotanya, yang menyangkut sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku, dimana pimpinan yang memberikan lebih banyak umpan balik, otonomi, dan identitas tugas pada bawahannya ternyata sangat membantu terciptanya iklim yang berorientasi pada prestasi, dan karyawan merasa lebih bertanggung jawab atas pencapaian sasaran kelompok dan organisasi (Dewi, 2016).

Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi seperti yang dialami anggota-anggotanya, diasumsikan mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dalam nilai-nilai dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut (Dewi, 2016).

Iklim organisasi (suasana organisasi) yang ada di lingkungan organisasi mempengaruhi perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas. Kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi mempengaruhi perilaku dan dalam dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Ketidakloyal prajurit terhadap aturan hukum (iklim organisasi militer) disebabkan adanya perilaku yang tidak mematuhi peraturan yang ada. Hal ini murni dari perilaku individu atau pengaruh suatu kelompok. Sehingga berbagai pelanggaran dapat dilakukan oleh prajurit dari yang teringan sampai terberat

sehingga, prajurit yang melanggar aturan hukum militer disebutkan sebagai prajurit yang tidak memiliki loyalitas yang tinggi.

Penulis melihat perubahan pola pikir inilah yang nantinya akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam organisasi yang nantinya akan mempengaruhi loyalitas prajurit TNI. Salah satu perilaku organisasi yang paling menonjol dan sangat mempengaruhi keberhasilan dalam pelaksanaan tugas adalah sikap loyal terhadap pimpinan yang tertuang didalam etika dan norma seorang prajurit adalah iklim organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dilihat bahwa iklim organisasi TNI adalah suatu pola, karakteristik yang tercermin dari organisasi tersebut yang mempunyai ciri khas tertentu. Iklim organisasi yang tercipta akan mempengaruhi loyalitas prajurit. Oleh karena itu, peneliti tertarik ingin meneliti hubungan iklim organisasi terhadap loyalitas prajurit TNI Kodam IM Aceh.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Apakah ada hubungan iklim organisasi terhadap loyalitas prajurit TNI Kodam IM” ?

C. Keaslian Penelitian

1. Dewi Gathmyr (2017), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Profesi terhadap Kinerja Perwira Penerbangan TNI Angkatan Udara di SKADRON Udara 31 Halim Perdanakusuma Jakarta.

Hasil penelitian menunjukkan iklim organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen profesi perwira penerbangan TNI AU dengan nilai signifikansi 0,000 dimana thitung 0,917 lebih besar dari ttabel 1,668 dan nilai koefisien jalur x1 terhadap x2 sebesar 0,917 nilai t 18,98.

2. Siti Naimatul Jannah (2015), melakukan penelitian dengan judul Hubungan Loyalitas dan Kebermaknaan Hidup TNI AD di Ekspedisi NKRI Koridor Kepulauan Nusa Tenggara. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara loyalitas dan makna hidup pada anggota TNI AD di kegiatan ekspedisi NKRI koridor nusa tenggara dengan nilai $r_{xy} = 0,604$ dengan nilai $p < 0,000$.
3. Rahmat Hermawan & Armaidly Armawi (2013) melakukan penelitian dengan judul Dampak Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Dalam Mendukung Manajemen Pertahanan Di Pusat Keuangan TNI. Hasil penelitian menunjukkan persepsi personel terhadap iklim organisasi cukup baik, dan memiliki motivasi yang tinggi, sehingga berdampak positif terhadap kinerja, dalam rangka mendukung manajemen pertahanan.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian, subjek penelitian, dan variabel dalam penelitian ini.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan iklim organisasi terhadap loyalitas prajurit TNI Kodam IM.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Diharapkan penelitian ini dijadikan wawasan untuk memahami dan mengetahui bagaimana hubungan iklim organisasi terhadap loyalitas prajurit TNI dan juga memperkaya kajian tentang fenomena tentang iklim organisasi dan loyalitas prajurit TNI Kodam IM.

2. Secara Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan ilmu, informasi mengenai hubungan iklim organisasi terhadap loyalitas prajurit TNI serta menjadi pengalaman dalam meneliti dan menulis rangkaian penelitian.

b. Bagi Prajurit

Penelitian ini mampu memberikan informasi bagi prajurit khususnya prajurit TNI Kodam IM tentang iklim organisasi yang harus dipahami oleh setiap prajurit agar mampu meningkatkan loyalitas prajurit.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan dapat memberikan informasi dan acuan jika ingin meneliti tentang prajurit TNI dari sudut pandang psikologi dan memperdalam kajian ilmu di bidang psikologi industri dan organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Loyalitas Prajurit

1. Pengertian Loyalitas

Loyalitas berasal dari kata dasar loyal yang memiliki arti setia atau patuh. Loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang, sistem atau peraturan. Istilah loyalitas ini sering didefinisikan bahwa seseorang akan disebut loyal atau memiliki loyalitas tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan (Budiman, 2009).

McCusker & Wolfman (2008) menyatakan bahwa loyalitas pegawai adalah komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan pegawai yang memenuhi atau melampaui, maka kepuasan akan tumbuh.

Seema, Singh, Bhakar, & Sinha (2010) mengatakan loyalitas pegawai adalah manifestasi dari komitmen organisasi, dengan identifikasi kekuatan relatif tiap individu dan keterlibatan dalam organisasi. Sedangkan Siswanto (2002) mengatakan loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat untuk berusaha menjalankan tugas, dan menaati segala peraturan dengan kesadaran sendiri dan penuh rasa tanggung jawab.

Steers & Porter (dalam Hardianty, 2014) berpendapat bahwa pertama, loyalitas kepada organisasi sebagai sikap yaitu sejauhmana seseorang pegawai

mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya. Kedua, loyalitas terhadap organisasi sebagai perilaku, yaitu proses di mana seseorang pegawai mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari organisasi apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim.

Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Loyalitas pegawai dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri (Utomo, 2010).

Secara tradisional, loyalitas pegawai dipahami sebagai suatu yang tercipta dengan sendirinya. Ketika seseorang bergabung dengan organisasi, dengan sendirinya individu akan bersikap loyal, bertahan dalam organisasi, dan melakukan yang terbaik untuk organisasi (Umar, 2019).

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah suatu perilaku kesetiaan terhadap organisasi, tanggung jawab, dan menjunjung tinggi nilai-nilai organisasi tempat individu bekerja.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Loyalitas

Seema, Singh, Bhakar, & Sinha (2010) mengatakan timbulnya loyalitas pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

- a. Karakteristik pribadi: karakteristik pribadi merupakan faktor yang menyangkut pegawai itu sendiri yang meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, ras dan sifat kepribadian.

- b. Karakteristik pekerjaan: berupa tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas.
- c. Karakteristik desain organisasi: menyangkut pada intern organisasi itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab organisasi, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol organisasi.
- d. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan: meliputi sikap positif terhadap organisasi, rasa percaya pada sikap positif terhadap organisasi, dan rasa aman.

Menurut Sopiah (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai adalah:

- a. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran dalam pekerjaan, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
- c. Karakteristik struktur misalnya, besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, seperti sentralisasi atau desentralisasi, kehadiran serikat pekerja dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap pegawai.

- d. Pengalaman: pengalaman pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat loyalitas pegawai pada organisasi. Pegawai yang baru bekerja dan pegawai yang sudah lama bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat loyalitas yang bervariasi.

Sedangkan Susanto (2010) mengatakan banyak faktor yang menjadikan pegawai tetap loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh organisasi, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan, dan pendidikan pegawai, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan pegawai satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas diantaranya adalah karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, desain organisasi, dan pengalaman yang diperoleh dalam organisasi.

3. Aspek-aspek Loyalitas

Siswanto (2002) mengemukakan ada beberapa aspek mengenai loyalitas pegawai pada organisasi, yaitu:

- a. Taat pada peraturan

Kesanggupan dari pegawai untuk selalu berusaha memenuhi peraturan, perintah dari organisasi dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Ketaatan tenaga kerja merupakan suatu prioritas guna meningkatkan loyalitas pada organisasi

- b. Tanggung jawab

Pegawai mampu dan sanggup dalam menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya dan menyadari akan resiko dalam menjalankan tugas, inilah yang nantinya memunculkan loyalitas. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi pasti memiliki tanggung jawab yang lebih baik.

c. Kemauan untuk bekerja sama

Untuk mencapai tujuan organisasi tidak mungkin dilakukan secara individual. Maka dari itu menjalin hubungan kerja sama dengan orang lain dalam satu organisasi atau kelompok akan mempermudah untuk mencapai tujuan bersama.

d. Rasa memiliki

Adanya perasaan yang muncul dari pegawai untuk saling menjaga dan memajukan organisasi. Seperti halnya ikut menjaga nama baik organisasi saat jam kerja maupun di luar jam kerja. Hal ini nantinya akan menciptakan loyalitas untuk mencapai tujuan organisasi.

e. Hubungan antar pribadi

Untuk mencapai tujuan bersama tentunya didukung oleh orang-orang yang berada dalam organisasi itu sendiri. Jadi, hubungan antar pribadi individu yang ada di dalamnya sangatlah penting. Pegawai tersebut akan memiliki hubungan sosial yang harmonis baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja.

f. Suka terhadap pekerjaan

Pegawai yang bekerja harus melakukan pekerjaannya dengan senang hati. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang selalu berusaha memberikan yang terbaik untuk organisasi, dan juga tidak menuntut gaji tambahan.

Menurut Marpaung (2012) loyalitas pegawai dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu:

- a. Berkarir ditempat kerja adalah keinginan untuk menetap di organisasi serta tidak memiliki keinginan mencari pekerjaan lain.
- b. Mengenal organisasi yaitu memiliki pengetahuan tentang organisasi serta mengetahui aktifitas organisasi, mengenal pimpinan di divisi pekerjaan pegawai.
- c. Kebanggaan sebagai bagian dari organisasi adalah merasa bagian dari organisasi, merasa telah dibesarkan organisasi, bersedia mendukung tercapaiannya tujuan organisasi, menjaga nama baik organisasi, menceritakan organisasi sebagai organisasi yang tepat untuk bekerja, dan bekerja di organisasi merupakan pilihan terbaik.
- d. Disiplin jam kerja adalah masuk dan keluar kerja sesuai jam kerja.

Sedangkan Peraturan Pemerintah nomor 46 (2011) menjabarkan beberapa aspek loyalitas pegawai, yaitu:

- a. Ketaatan dan kepatuhan

Kesanggupan seorang pegawai untuk menaati segala peraturan kedinasan yang berlaku dan menaati perintah dinas yang diberikan atasan yang berwenang, serta sanggup tidak melanggar larangan yang ditentukan.

- b. Tanggung jawab

Kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan baik, tepat waktu, serta berani mengambil resiko untuk keputusan yang dibuat atau tindakan yang dilakukan.

c. Pengabdian

Pengabdian yaitu sumbangan pemikiran dan tenaga secara ikhlas kepada organisasi.

d. Kejujuran

Selalu melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan tanpa merasa dipaksa, tidak menyalahgunakan wewenang yang ada padanya, melaporkan hasil pekerjaan kepada atasan dengan apa adanya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan aspek-aspek loyalitas pegawai diantaranya yaitu taat pada aturan, tanggung jawab, keamauan untuk bekerjasama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan suka terhadap pekerjaan.

4. Indikator-indikator Loyalitas

Seema, Singh, Bhakar, & Sinha (2010) mengemukakan ada beberapa indikator yang dapat diukur untuk melihat loyalitas pegawai, yaitu:

- a. *Career development*; kejelasan mengenai perencanaan dan pelaksanaan pengembangan karir
- b. *Work motivation*; motivasi kerja yang baik akan menjadi cermin pegawai memiliki loyalitas kerja yang tinggi
- c. *Bonding*; pegawai memiliki keterikatan kuat dengan pegawai lain serta pekerjaannya
- d. *Job security*; rasa aman bagi pegawai karena organisasi menghargai pegawai, adanya hubungan baik dalam jangka panjang, dan masalah organisasi adalah masalah pegawai juga

- e. *Leadership*: kepemimpinan para atasan membantu memanfaatkan waktu sebaik-baiknya, berkomunikasi baik dengan bawahan, dan membantu meningkatkan pencapaian bawahan
- f. *Commitment*; yaitu komitmen pegawai kepada organisasi dan komitmen organisasi kepada pegawai.

Menurut Drizin & Schneider (2014) menyatakan loyalitas pegawai memiliki 3 indikator dasar, yaitu:

- a. Rasional; yang berkaitan dengan hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti gaji
- b. Emosional; yang berkaitan dengan perasaan pegawai atau ekspresi, seperti pekerjaan yang menantang dan perasaan aman karena organisasi merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang
- c. Spritual; yang menyangkut hubungan yang berdasarkan kepercayaan, seperti kepuasan rohani dan kesempatan untuk melakukan kegiatan rohani.

Sedangkan Umar (2019) menetapkan indikator-indikator untuk mengukur loyalitas pegawai, sebagai berikut:

- a. *Stay*; tidak berpikir untuk pindah tugas ketempat lain atau bagian lain
- b. *Proud*; rasa bangga menjadi bagian dari organisasi
- c. *Recomendation to work*; bersedia merekomendasikan kepada orang lain untuk menjadi bagian dari organisasi
- d. *Recomendation to business*; pegawai bersedia merekomendasikan organisasi lain untuk bekerjasama dengan organisasi tempat individu bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka teori indikator yang digunakan untuk mengukur loyalitas dalam penelitian ini dikemukakan oleh (Seema, Singh, Bhakar, & Sinha, 2010) meliputi, *career development, work motivation, bonding, job security, leadership, dan commitment.*

B. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah sifat atau ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak serta memengaruhi aktivitas organisasi. Iklim organisasi adalah wajah organisasi. Semakin baik dan kondusif iklim organisasi, maka dipastikan organisasi semakin mendukung kinerja pengikut atau bawahan dan sebaliknya (Steers, 1998).

Davis (2010) menyatakan iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya terdapat anggota organisasi yang melakukan pekerjaannya. Ada dua hal yang penting dan harus diperhatikan dalam iklim organisasi yaitu tempat kerja itu sendiri, dan perlakuan yang diterima dari organisasi.

Menurut Wirawan (2007) iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku individu serta dapat dilukiskan satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Litwin & Stringer (dalam Susanty, 2013) mendefinisikan iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta

berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akan atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi.

Kusumaputri (2018) memberikan kesimpulan tentang iklim organisasi yaitu merupakan persepsi yang ada pada 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.

Selanjutnya Serdamayanti (2008) mengatakan iklim organisasi adalah segala sesuatu yang terdapat pada lingkungan kerja yang dihayati sebagai pengaruh subjektif dari sistem formal. Iklim organisasi juga sebagai persepsi anggota organisasi secara individual dan kelompok mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap atau perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Dari berbagai definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan internal psikologis suatu organisasi yang dipersepsikan dan dirasakan oleh anggota organisasi dan memengaruhi tingkah laku anggota selanjutnya merupakan karakteristik tertentu yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Steers (1998) menyatakan faktor-faktor yang berpengaruh secara umum terhadap iklim organisasi, yaitu:

a. Struktur organisasi

Semakin tinggi penstrukturan suatu organisasi maka akan semakin mengancam, kaku dan tertutup terhadap lingkungan. Sementara semakin otonomi dan kebebasan menentukan tindakan sendiri diberikan pada individu dan makin banyak perhatian yang diberikan manajemen terhadap anggota organisasi akan makin baik iklim kerjanya.

b. Teknologi yang digunakan

Teknologi yang rutin cenderung membuat situasi terpaku pada aturan, iklim yang kaku dengan rendahnya tingkat kepercayaan dan kreativitas. Semakin menantang dan dinamis, akan semakin besar situasi percaya, komunikasi yang terbuka dan kreativitas, penerimaan terhadap tanggung jawab personal untuk menyelesaikan tugas semakin besar.

c. Lingkungan eksternal

Penelitian mengenai iklim eksternal terhadap iklim internal organisasi kurang banyak dilakukan, sehingga sedikit sekali info yang diperoleh mengenai hal ini. Walaupun demikian, dapatlah dikatakan bahwa terdapat relevansi antara faktor-faktor eksternal dengan iklim kerja.

d. Kebijakan dan praktik manajemen

Pimpinan yang memberikan lebih banyak umpan balik, autonomi dan identitas tugas pada bawahannya sangat membantu terciptanya iklim organisasi yang berorientasi pada prestasi.

Menurut Ibrahim (2011) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi iklim dalam suatu organisasi, diantaranya adalah:

a. Fleksibilitas

Fleksibilitas merupakan kondisi dimana organisasi memberikan keluasaan bertindak bagi pegawai dan memberi kebebasan melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.

b. Standar

Standar adalah perasaan pegawai tentang kondisi organisasi dimana manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serta toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.

c. Umpan balik

Umpan balik berkaitan dengan perasaan pegawai tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan baik. Imbalan pemberian hadiah dan penghargaan yang pantas sudah selayaknya diterima oleh pegawai.

d. Komitmen

Komitmen berkaitan dengan perasaan pegawai mengenai perasaan bangga memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.

Sedangkan Hasim (2018) mengatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi adalah:

a. Tingkah laku kelompok kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada banyak orang dalam hubungan persahabatan suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam

organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja dan informal sebagai kelompok persahabatan.

b. Faktor eksternal organisasi

Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim organisasi. Contohnya, dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi. Seandainya pemerintah telah menetapkan aturan tentang pemberian upah dan harga yang dapat membatasi peningkatan keuntungan, anggota mungkin tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan di tempat lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka ada banyak faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, diantaranya yaitu struktur organisasi, teknologi yang digunakan, lingkungan eksternal organisasi, dan kebijaksanaan praktik manajemen.

3. Aspek-aspek Iklim Organisasi

Litwin & Stringer (dalam Susanty, 2013) ada enam aspek yang diperlukan untuk melihat iklim organisasi, yaitu:

a. Struktur

Struktur merefleksikan perasaan bahwa pegawai di organisasi dengan baik dan mempunyai definisi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawabnya meliputi posisi pegawai dalam organisasi.

b. Standar-standar

Mengukur perasaan tekanan untuk memperbaiki kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan baik, meliputi kondisi kerja yang dialami pegawai dalam organisasi.

c. Tanggung jawab

Merefleksikan perasaan pegawai bahwa individu menjadi “pimpinan diri sendiri: dan tidak pernah meminta pendapat mengenai keputusannya dari orang lain, meliputi kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Pengakuan

Perasaan pegawai diberi imbalan yang layak setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, meliputi imbalan atau upah yang diterima pegawai setelah menyelesaikan pekerjaan.

e. Dukungan

Merefleksikan perasaan pegawai mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dikelompok kerja, meliputi hubungan dengan rekan kerja yang lain.

f. Komitmen

Merefleksikan perasaan kebanggaan dan komitmen sebagai anggota organisasi, meliputi pemahaman pegawai mengenai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Menurut Steers (1998) ada beberapa aspek iklim organisasi yang dapat dilihat, yaitu:

- a. Otonomi: persepsi mengenai penentuan sendiri prosedur kerja, tujuan, dan prioritas
- b. Kebersamaan: perasaan kebersamaan diantara altar organisasi termasuk kemauan anggota organisasi untuk menyediakan bahan-bahan bantuan.
- c. Kepercayaan: persepsi kebersamaan untuk berkomunikasi secara terbuka dengan anggota organisasi level atas mengenai isu snstif dan personal dengan harapan bahwa integritas komunikasi seperti tidak melanggar.
- d. Tekanan: persepsi mengenai tuntutan waktu untuk menyelesaikan tugas dan standar kerja
- e. Dukungan: persepsi toleransi perilaku organisasi oleh atasannya, termasuk membiarkan anggota belajar dari kesalahannya tanpa ketakutan dan hukuman.
- f. Pengakuan: persepsi bahwa kontribusi anggota organisasi diakui dan dihargai
- g. Kewajaran; persepsi bahwa praktik organisasi adil, wajar, dan tidak sewenang-wenang atau berubah-ubah
- h. Inovasi: persepsi bahwa perubahan dan kreatifitas didukung, termasuk pengambilan resiko mengenai bidang-bidang baru dimana anggota organisasi tidak atau sedikit mempunyai pengalaman sebelumnya.

Sedangkan Wirawan (2007) mengemukakan beberapa aspek-aspek iklim organisasi, yaitu:

a. Konformitas

Perasaan adanya pembatasan yang dikenakan oleh organisasi secara eksternal. Perasaan ada banyak peraturan, prosedur, kebijakan dan peraturan yang harus dipatuhi dibandingkan dengan kemungkinan untuk melaksanakan pekerjaan dengan cara sendiri yang dianggap tepat.

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab yang diberikan pada pegawai dalam melaksanakan pekerjaan demi tercapainya tujuan organisasi. Apakah dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah tanpa diawasi untuk setiap langkah yang dikerjakan.

c. Standar pelaksanaan kerja

Kualitas pelaksanaan dan mutu produksi yang diutamakan organisasi. Organisasi menetapkan tujuan yang menantang dan mengutamakan mutu ke anggota organisasi agar berprestasi.

d. Imbalan

Penghargaan yang diberikan mendapat imbalan untuk pekerjaan yang dilakukan dengan baik, tidak hanya dikritik, diabaikan, atau dihukum.

e. Kejelasan organisasi

Kejelasan tujuan dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh organisasi, segala sesuatu terorganisir dengan jelas tidak membingungkan, kabur atau kacau.

f. Hubungan interpersonal dan semangat kelompok

Derajat perasaan para anggota bahwa keakraban adalah penting untuk ciri organisasi, saling menghargai, saling membantu, dan adanya hubungan yang baik antar pegawai.

g. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah posisi di dalam organisasi, apakah diterima atau ditolak oleh anggotanya. Kepemimpinan didasarkan oleh keahlian, organisasi tidak didominasi atau tergantung pada satu dua orang saja.

Berdasarkan uraian di atas, maka aspek-aspek iklim organisasi dalam penelitian ini diantaranya yaitu, kepemimpinan, pengakuan, standar-standar, dukungan, kimitmen, kejelasan organisasi, dan imbalan.

4. Indikator-indikator Iklim Organisasi

Davis (2010) mengatakan untuk menentukan baik tidaknya iklim organisasi dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

- a. Kualitas kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk memengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu yang dipraktikkan oleh leader terhadap bawahannya.
- b. Kepercayaan, yaitu kepercayaan yang diberikan leader kepada bawahannya dalam menjalankan pekerjaannya.
- c. Komunikasi, yaitu proses transfer informasi serta pemahaman dari komunikasi ke atas, ke bawah, ke samping dalam suatu organisasi.
- d. Tanggung jawab, yaitu sikap yang ada pada leader dan bawahan terhadap kepemilikan organisasi serta tugas-tugas yang dikerjakan.
- e. Imbalan yang adil, yaitu upah yang diberikan kepada bawahan sesuai dengan harapan dan peraturan yang berlaku.

- f. Kesempatan, yaitu peluang yang diberikan kepada bawahan sesuai dengan harapan pegawai.
- g. Penegendalian, yaitu suatu tindakan yang dilakukan oleh leader agar organisasi terkontrol dengan baik sehingga tidak mengalami kerugian.

Menurut Wirawan (2007) ada beberapa indikator untuk mengukur iklim organisasi, yaitu:

- a. Keadaan lingkungan fisik tempat kerja, meliputi tempat kerja, mebel, alat produksi dan sebagainya.
- b. Keadaan lingkungan sosial, meliputi hubungan atasan dan bawahan, hubungan antar sesama rekan kerja, sistem komunikasi, sistem kepemimpinan, kebersamaan, kerjasama dalam pelaksanaan tugas, penghargaan terhadap kreativitas dan inovasi pegawai, dan saling mempercayai.
- c. Pelaksanaan sistem manajemen, meliputi visi dan misi, strategi organisasi, karakteristik organisasi, struktur organisasi, sistem birokrasi organisasi, distribusi organisasi, distribusi kekuasaan, delegasi kekuasaan, proses pengambilan keputusan, pengembangan karir, manajemen konflik, dan prosedur kerja.
- d. Orang yang dilayani, meliputi hubungan anggota organisasi dengan orang lain (masyarakat), sistem layanan
- e. Kondisi fisik dan kejiwaan anggota organisasi, meliputi keenergetikan, kesehatan, komitmen, moral, kebersamaan, etos kerja, dan semangat kerja.

Sedangkan Kusumaputri (2018) menjabarkan indikator iklim organisasi menjadi 8 bagian, yaitu:

- a. Struktur: hal ini mengacu pada bagaimana anggota organisasi merasakan batasan-batasan organisasi dan aturan-aturannya.
- b. Tanggung jawab: bagaimana anggota merasa mampu membuat keputusan tanpa harus meminta konfirmasi dengan atasan langsung. Kondisi ini melibatkan pengetahuan mengenai peran seseorang dan memastikan setiap pekerjaan dapat dikerjakan.
- c. Imbalan: bagaimana anggota memahami penghargaan untuk apa yang telah mereka kerjakan
- d. Resiko: menggambarkan resiko atau tantangan yang dikaitkan dengan pekerjaan tertentu.
- e. Kehangatan: perasaan keakraban antara satu anggota dengan anggota lainnya dalam kelompok maupun organisasi secara keseluruhan.
- f. Dukungan: tujuannya adalah untuk mengukur bagaimana pemahaman pada kesediaan pengelola dan kolega untuk saling memberikan dukungan dan bantuan setiap kesulitan yang dihadapi.
- g. Konflik: hal ini mempresentasikan keberadaan pengelola dan anggota untuk terbuka mendiskusikan permasalahan-permasalahan daripada mengabaikan permasalahan
- h. Identitas: identitas mengukur sejauhmana anggota merasa bernilai dalam kelompok sebagai bagian organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka teori indikator yang digunakan dalam penelitian ini dikemukakan oleh (Davis, 2010), meliputi, kualitas kepemimpinan, kepercayaan, komunikasi, tanggung jawab, imbalan yang adil, kesempatan, dan pengendalian.

C. Hubungan Iklim Organisasi dengan Loyalitas

TNI melaksanakan tugas dan fungsinya membagi daerah militer setiap wilayahnya yaitu Komando Daerah Militer atau disingkat KODAM. Wilayah Aceh terdapat KODAM Iskandar Muda yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan pembinaan kesiapan operasional atas segenap komandonya dan operasi pertahanan aktif di darat sesuai kebijakan Panglima TNI. KODAM IM dipimpin oleh seorang Panglima Kodam atau disingkat Pangdam yang berpangkat Mayor Jendral (Mayjen TNI) (tni.mil.id, 2020).

Demi berjalannya visi dan misi, rencana kerja, tujuan, sasaran, hingga masalah pengawasan dan pengendalian, tentunya disesuaikan dengan kebijakan dari organisasi dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam organisasi TNI biasa disebut prajurit TNI. Setiap prajurit TNI dalam menjalankan tugas mengamankan negara harus memiliki tanggung jawab cukup yang besar. Prajurit TNI selalu profesional apapun jabatannya, apapun pangkatnya (Dinas Penerangan TNI AD, 2020).

TNI merupakan organisasi yang berbeda dengan organisasi pada umumnya sudah tentu bentuk kepatuhan dan kesetiiaannya akan sangat berbeda dengan yang lain. Dalam etika dan norma prajurit bentuk kepatuhan dicerminkan dengan tidak menolak ataupun membantah perintah atasan sedangkan kesetiaan

dicerminkan dalam bentuk melakukan tugas sesuai dengan perintah atasan dan ini sudah menjadi iklim organisasi TNI.

Iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh individu atau SDM yang berada di dalam organisasi. Iklim organisasi yang kondusif dapat menjadi alat bagi pemimpin untuk memotivasi anggota organisasi. Pegawai yang termotivasi tentunya akan lebih produktif dan akhirnya akan berdampak pada anggota dan organisasinya.

Konsep iklim organisasi dianggap mempunyai kedudukan sebagai jembatan yang menghubungkan manajemen atau pimpinan dan perilaku pegawai dalam mewujudkan kinerja organisasi guna pencapaian tujuan organisasi. Pimpinan yang memainkan peran sangat besar dalam penentuan dan pemeliharaan iklim organisasi dengan mewujudkan sistem nilai menjadi pola perilaku di lingkungan kerja. Perilaku pemimpin dapat mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong loyalitas pegawai (Angriyani, 2016).

Sutriniasih (2018) menyebutkan beberapa aspek loyalitas yang menitikberatkan terhadap apa yang dilakukan pegawai untuk organisasi antara lain: taat pada peraturan, tanggung jawab pada organisasi, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki dan hubungan antarpribadi. Aspek-aspek loyalitas tersebut, baik yang merupakan proses psikologis individu maupun dalam proses bekerja tersebut di atas akan sering mempengaruhi untuk membentuk loyalitas, yaitu dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kepercayaan yang pasti, penerimaan penuh atas nilai-nilai organisasi, taat pada

peraturan yang berlaku, rasa tanggung jawab yang tinggi dan sikap kerja yang positif.

Selain itu penelitian Yulianto & Martina (2018) menunjukkan iklim organisasi memiliki hubungan yang positif signifikan dengan loyalitas karyawan. Hal ini semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan pada organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bagaimana hubungan iklim organisasi dengan loyalitas pegawai. Iklim organisasi merupakan suatu variabel predikat yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai. Apabila iklim suatu organisasi baik, maka looyalitas yang tertanam pada diri pegawai akan lebih tinggi ditunjukkan dengan komitmen, tanggung jawab, taat pada peraturan dan bersedia menjalankan tugas sesuai dengan perintah.

D. Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu:

Ha: Terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan loyalitas prajurit TNI AD KODAM IM.

Ho: Tidak terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan loyalitas prajurit TNI AD KODAM IM

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (X) : Iklim Organisasi
2. Variabel Terikat (Y) : Loyalitas

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional menurut Azwar (2010) adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Berikut adalah definisi operasional iklim organisasi dan loyalitas.

1. Iklim Organisasi

Menurut Davis (2010) menyatakan iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya terdapat anggota organisasi yang melakukan pekerjaannya. Ada dua hal yang penting dan harus diperhatikan dalam iklim organisasi yaitu tempat kerja itu sendiri, dan perlakuan yang diterima dari organisasi. Penulis akan mengukur iklim organisasi dengan menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Davis (2010) meliputi: kualitas kepemimpinan, kepercayaan, komunikasi, tanggung jawab, imbalan yang adil, kesempatan, dan pengendalian.

2. Loyalitas

Menurut Seema, Singh, Bhakar, & Sinha (2010) mengatakan loyalitas pegawai adalah manifestasi dari komitmen organisasi, dengan identifikasi kekuatan relatif tiap individu dan keterlibatan dalam organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengukur loyalitas dengan menggunakan indikator yang dikemukakan oleh (Seema, Singh, Bhakar, & Sinha, 2010) meliputi; *career development, work motivation, bonding, job security, leadership, commitment,*

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi didefinisikan sebagai kelompok yang hendak dikenali dan digeneralisasikan dalam penelitian (Azwar, 2010). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian adalah prajurit TNI KODAM IM yang berjumlah 419 prajurit (MAKODAM IM, 2020). Adapun rinciannya dijabarkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Prajurit MAKODAM IM

NO	SATUAN	JUMLAH
1	PUSKODALOPSDAM IM	15
2	BINTALDAM IM	44
3	DENMADAM IM	201
4	INFOLAHTADAM IM	35
5	SETUMDAM IM	20
6	SANDIDAM IM	20
7	TOPDAM IM	40
8	PENDAM IM	44
TOTAL		419

Sumber: MAKODAM IM, (2020)

2. Sampel

Sugiyono (2010) mengungkapkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Mengutip pendapat dari Arikunto (2005), apabila populasi kurang dari 100 orang maka diambil keseluruhannya, sehingga penelitian dikatakan sebagai penelitian populasi. Namun apabila jumlah populasinya lebih dari 100 orang maka sampel diambil sebesar 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih.

Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 419 prajurit, oleh karena jumlah populasi lebih dari 100 orang maka dilakukan pengambilan sampel. Perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin (Noor, 2011) dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% (0,05) yang diuraikan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Ket :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas kesalahan maksimal dalam pengambilan sampel yang telah ditetapkan (5%)

$$n = \frac{419}{1 + 419 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{419}{1 + 419 (0,0025)}$$

$$n = \frac{419}{1 + 1,04}$$

$$n = \frac{419}{2,04}$$

$$n = 205,39$$

$$n = 205$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 205 orang prajurit TNI KODAM Iskandar Muda. Dalam penelitian ini, penentuan sampel dipilih dengan menggunakan teknik *probability sampling* yaitu teknik *cluster random sampling*. *Cluster random sampling* digunakan bilamana populasi tidak terdiri dari individu-individu, melainkan terdiri dari kelompok-kelompok. Teknik ini digunakan karena sampel atau sumber yang diteliti sangat luas (Margono, 2004). Pengambilan sampel secara *cluster* ditentukan berdasarkan absensi pegawai dan divisi-divisi yang sudah ditentukan. Adapun satuan yang diambil tertera pada tabel sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Sampel Penelitian

NO	SATUAN	JUMLAH
1	PUSKODALOPSDAM IM	15
2	BINTALDAM IM	25
3	DENMADAM IM	55
4	INFOLAHTADAM IM	20
5	SETUMDAM IM	20
6	SANDIDAM IM	20
7	TOPDAM IM	25
8	PENDAM IM	25
TOTAL		205

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala, subjek diminta untuk merespon sejumlah pernyataan yang sesuai dengan keadaan dirinya. Tujuannya adalah untuk mengungkap hal-hal yang sedang diteliti. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala iklim organisasi dan loyalitas.

Penyekalaan yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yang telah dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban. Skala disajikan dalam bentuk pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Bobot penilaian untuk sebagaimana tertera pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*

No	Alternatif Jawaban	Pernyataan	
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
1	Sangat Setuju (SS)	4	1
2	Setuju (S)	3	2
3	Tidak Setuju (TS)	2	3
4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

1. Skala Iklim Organisasi

Pengukuran iklim organisasi disusun oleh penulis sendiri dengan mengacu pada indikator-indikator yang dikemukakan oleh Davis (2010) meliputi: kualitas

kepemimpinan, kepercayaan, komunikasi, tanggung jawab, imbalan yang adil, kesempatan, dan pengendalian. Jumlah aitem dalam skala ini adalah 56 aitem, yang terdiri dari 28 aitem *favorable* dan 28 aitem *unfavorable*. Peneliti menjabarkannya dalam bentuk *blue print* skala iklim organisasi yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Blue Print Skala Iklim Organisasi

No	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Kualitas kepemimpinan	4	4	8	14,2%
2	Kepercayaan	4	4	8	14,2%
3	Komunikasi	4	4	8	14,2%
4	Tanggung jawab	4	4	8	14,2%
5	Imbalan yang adil	4	4	8	14,2%
6	Kesempatan	4	4	8	14,2%
7	Pengendalian	4	4	8	14,2%
Total		28	28	56	100%

2. Skala Loyalitas

Pengukuran skala loyalitas disusun oleh penulis dengan mengacu pada indikator-indikator yang dikemukakan oleh (Seema, Singh, Bhakar, & Sinha, 2010) meliputi; *career development*, *work motivation*, *bonding*, *job security*, *leadership*, *commitment*. Jumlah aitem dalam skala ini adalah 48 aitem, yang terdiri dari 24 aitem *favorable* dan 24 aitem *unfavorable*. Peneliti menjabarkannya dalam bentuk *blue print* loyalitas yang tertera dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Blue Print Skala Loyalitas

No	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	<i>Career development</i>	4	4	8	16,6%
2	<i>Work motivation</i>	4	4	8	16,6%
3	<i>Bonding</i>	4	4	8	16,6%
4	<i>Job security</i>	4	4	8	16,6%
5	<i>Leadership</i>	4	4	8	16,6%
6	<i>Commitment</i>	4	4	8	16,6%
Total		24	24	48	100%

E. Validitas dan Reliabilitas Penelitian

1. Uji Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dapat dilakukan dengan validitas isi, yakni validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes berdasarkan analisis rasional atau *profesional judgment* (Azwar, 2010).

Penelitian ini, yang menjadi panel ahli berkompeten atau *profesional judgement* adalah dosen pembimbing. Pengujian validitas berdasarkan *profesional judgement* maksudnya adalah menemukan jawaban sejauh mana aitem-aitem dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi objek yang hendak diukur atau sejauh mana isi tes mencerminkan ciri atribut yang hendak diukur (Azwar, 2010).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur dikatakan reliabel bila alat ukur tersebut dalam beberapa kali pengukuran terhadap subjek yang sama mampu memberikan hasil yang relatif sama, dengan catatan aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Adapun uji reliabilitas alat tes atau skala dengan rumus *Alpha Cronbach* dan perhitungan menggunakan *SPSS 22.00 for Windows* (Azwar, 2010).

Pengujian reabilitas aitem terhadap alat ukur skala psikologi dilakukan apabila aitem-aitem yang telah diseleksi melalui analisis aitem. Rentang koefisien reabilitas ($r_{xx'}$) berkisar antara 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya

koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitas (Azwar, 2010). Koefisien reliabilitas skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah koefisien *Alpha Cronbach*.

F. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan loyalitas prajurit TNI KODAM IM Aceh dengan menggunakan analisis korelasi. Sesuai dengan hipotesis dan tujuan penelitian yaitu mencari hubungan, maka data yang diperoleh akan di uji terlebih dahulu dengan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linieritas yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorof Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu *SPSS 22.00 for windows*. Kaidah yang digunakan untuk menyetujui normalitas sebaran data adalah jika signifikansi $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikansi $p < 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal (Sugiyono, 2012).

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu iklim organisasi dan variabel terikat yaitu loyalitas memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier apabila nilai $p < 0,05$, tetapi jika $p > 0,05$ maka hubungan antara variabel bebas dan

variabel terikat tidak linier. Untuk mengetahui kedua variabel mempunyai hubungan yang linier, maka penulis akan menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program *SPSS (Statistical Program for Special Science) 22.00 for windows* (Sugiyono, 2012).

3. Uji Hipotesis

Analisis data yang akan digunakan untuk mengetahui hipotesis hubungan iklim organisasi dengan loyalitas adalah analisis korelasi *product moment* dari *Karl Pearson* (Arikunto, 2012). Dalam menganalisis data, penulis akan menggunakan analisis korelasi *product moment* dari *Karl Pearson* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program *SPSS 22.00 for windows* dengan kriteria pengujian jika nilai $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Sebaliknya, Jika $p > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Dua variabel dikatakan berkorelasi positif apabila terjadi kenaikan variabel bebas yang diikuti dengan kenaikan nilai variabel terikat. Nilai koefisien korelasi positif berkisar antara 0 sampai 1. Sedangkan dua variabel dikatakan berkorelasi negatif apabila terjadi kenaikan nilai variabel bebas yang diikuti dengan penurunan nilai variabel terikat. Nilai koefisien korelasi negatif berkisar 0 sampai -1 (Wijaya, 2016).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi kancah penelitian merupakan salah satu tahapan yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mengenal kancah penelitian secara detail serta membantu peneliti agar dapat mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Untuk mendapatkan informasi tentang fenomena-fenomena permasalahan penelitian yang diperlukan, peneliti awalnya melakukan observasi dan wawancara yang mengacu pada sampel yang diinginkan. Penelitian ini dilakukan di Komando Daerah Militer Iskandar Muda (Kodam IM) yang beralamat di Jl. A. Yani, No. 1. Peunayong, Kec. Kuta Alam, Kota Banda Aceh.

Komando Daerah Militer Iskandar Muda (sering disingkat Kodam Iskandar Muda atau Kodam IM), dulunya bernama Komando Daerah Militer I/Iskandar Muda merupakan Komando Kewilayahan Pertahanan yang meliputi Provinsi Aceh. Sejak berdiri pada 22 Desember 1956 sampai dilikuidasi pada 1985, Kodam Iskandar Muda telah dikendalikan 10 panglima. Yang terakhir menjabat sebelum dibekukan adalah Brigadir Jenderal TNI Nana Narundana. Kodam Iskandar Muda dihidupkan kembali pada 5 Februari 2002. Mayor Jenderal TNI Djali Yusuf adalah Panglima pertama setelah Kodam ini aktif kembali.

Kodam Iskandar Muda sebagai salah satu komponen strategis melaksanakan tugas pokok, menyelenggarakan pembinaan kemampuan, kekuatan

dan gelar kekuatan, menyelenggarakan pembinaan teritorial untuk menyiapkan wilayah pertahanan menegakkan kedaulatan negara, mempertahankan keutuhan wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945, melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dari ancaman dan gangguan terhadap keutuhan bangsa dan negara.

1. Visi dan Misi Kodam Iskandar Muda (KODAM IM)

a. Visi

“Terwujudnya Kodam Iskandar Muda yang solid, profesional, modern, tangguh, berwawasan kebangsaan dan dicintai rakyat serta mampu menjaga dan melindungi eksistensi Negara Kesatuan Republik Indonesia khususnya di wilayah Provinsi Aceh”

b. Misi

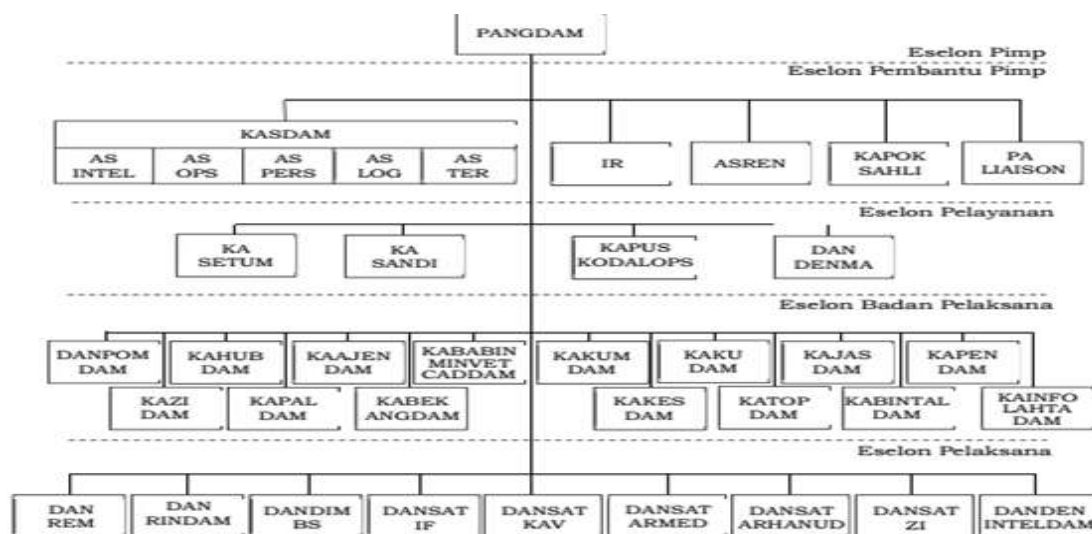
- 1) Membangun dan memelihara kekuatan, kemampuan dan gelar satuan jajaran Kodam Iskandar Muda yang profesional dan modern serta mampu menyelesaikan setiap tugas dengan berhasil dan berdaya guna dalam penyelenggaraan pertahanan NKRI di darat.
- 2) Mewujudkan kualitas prajurit Kodam Iskandar Muda yang memiliki penguasaan ilmu dan keterampilan prajurit melalui pembinaan Doktrin, pendidikan dan latihan yang sistematis serta meningkatkan kesejahteraannya.
- 3) Meningkatkan dan memperkokoh jatidiri prajurit Kodam Iskandar Muda yang tangguh, yang memiliki keunggulan moral, rela berkorban dan pantang menyerah serta tulus dan ikhlas dalam menjaga kedaulatan

negara dan mempertahankan integritas keutuhan wilayah NKRI berlandaskan Sapta Marga dan Sumpah Prajurit.

- 4) Mewujudkan kesiapan operasional penindakan ancaman baik dari luar maupun dari dalam negeri dalam bentuk ancaman tradisional maupun non tradisional.
- 5) Mewujudkan kemampuan bantuan secara terbatas kepada pemerintah daerah dalam menyiapkan kekuatan pertahanan aspek darat dan kemanunggalan TNI-Rakyat sebagai Roh kekuatan Kodam Iskandar Muda dalam upaya pertahanan negara.
- 6) Meningkatkan peran serta masyarakat dalam pembangunan pertahanan negara di wilayah Kodam Iskandar Muda yang berpengaruh langsung bagi personel TNI melalui program pendidikan bela negara dan pembinaan ketahanan wilayah.

2. Struktur Organisasi

Gambar 1. Struktur Organisasi KODAM IM



Sumber: Kodam IM (2021)

B. Persiapan Penelitian

Persiapan tahap awal yang dilakukan sebelum penelitian adalah peneliti diharuskan untuk melakukan persiapan-persiapan secara matang agar terhindar dari kesalahan yang tidak diinginkan. Persiapan tersebut dimulai dari penyusunan alat ukur, pengurusan surat izin penelitian, sampai proses penelitian. Selain itu keuntungan dari persiapan penelitian adalah untuk memudahkan peneliti didalam penerapan ataupun penyebaran instrumen penelitian sehingga instrumen yang diperoleh mempunyai tingkat kesahihan yang dapat dipercaya.

1. Pengurusan Surat Izin Penelitian

Peneliti memperoleh izin melakukan penelitian yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 086/UM.M6/F/2021 pada tanggal 23 Maret 2021. Surat tersebut ditunjukkan kepada KODAM IM. KODAM IM memberikan surat keterangan izin penelitian dengan nomor surat B/780/IV/2021 pada tanggal 12 April 2021.

2. Penyusunan Alat Ukur

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua alat ukur dengan skala *Likert* yaitu skala iklim organisasi dan loyalitas. Adapun skala iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian ini disusun oleh peneliti berdasarkan indikator-indikator yang dikemukakan Davis (2010) meliputi: kualitas kepemimpinan, kepercayaan, komunikasi, tanggung jawab, imbalan yang adil, kesempatan, dan pengendalian terdiri dari 56 aitem.

Sedangkan skala loyalitas yang digunakan dalam penelitian ini juga disusun oleh peneliti dengan menggunakan indikator-indikator yang dikemukakan oleh Seema, Singh, Bhakar, & Sinha (2010) meliputi; *career development, work motivation, bonding, job security, leadership, commitment.*, dimana terdiri dari 48 aitem.

C. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 12-30 April 2021. Peneliti mendapat izin untuk menyebarkan skala dari pihak KODAM IM. Peneliti membagi dan mengasingkan 30 orang subjek untuk dilakukan uji coba, dan 205 orang untuk sampel dengan menggunakan aplikasi *google forms* dan penyebaran melalui group *whatsapp* Prajurit KODAM IM.

Selanjutnya, peneliti membagikan skala kepada subjek penelitian yaitu sejumlah 205 orang dengan menggunakan aplikasi *google forms* kepada populasi pada tanggal 12 sampai dengan 16 April 2021. Penyebaran skala dilakukan dengan menggunakan aplikasi *google forms* dengan mengirimkan link skala ke *group whatsapp* prajurit TNI AD. Setelah semua butir aitem yang disebarkan terisi, selanjutnya peneliti menganalisis data dengan menggunakan aplikasi komputer yaitu program SPSS (*Statistical Program for Special Science*) 22.0 for *Windows*.

D. Hasil Analisa Data Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Validitas Uji Coba

Uji validitas dilakukan oleh peneliti terlebih dahulu sebelum peneliti melakukan uji coba, hal tersebut dilakukan untuk mengetahui kelayakan suatu aitem. Dalam penelitian ini, validitas yang digunakan yaitu validitas isi dengan cara melihat aitem-aitem tersebut telah ditulis sesuai dengan *blue print* atau sesuai dengan domain ukur yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu taraf toleransi dibawah 0,3 (Azwar, 2010).

Pengujian validitas isi tersebut menggunakan analisis rasional yang dilakukan oleh ahli yang berkompeten *expert judgement* yaitu dosen pembimbing. Saat pemeriksaan kelayakan semua aitem, dosen pembimbing menyarankan untuk memperbaiki beberapa aitem yang kurang baik. Setelah peneliti memperbaiki aitem-aitem tersebut, dosen pembimbing menyatakan bahwa semua aitem pernyataan kedua variabel valid dan bisa dilanjutkan melakukan uji coba untuk melihat diskriminasi aitem yang tidak valid dan siap pakai sehingga dapat dilakukan penelitian.

b. Diskriminasi Aitem Uji Coba

Diskriminasi aitem dilakukan untuk melihat aitem gugur dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* di bawah taraf ketentuan (0,3) dan aitem valid dalam penelitian di atas taraf ketentuan (0,3). Berdasarkan hasil analisis aitem valid yang layak pakai pada skala iklim organisasi sebanyak 35 aitem dan yang gugur sebanyak 21 aitem yaitu aitem 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 18, 24, 33, 39, 43, 47, 49, 53, dan 55. Hasil analisis data aitem skala iklim organisasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Hasil Diskriminasi Aitem Skala Skala Iklim Organisasi Sesudah Uji Coba

No	Indikator	Nomer Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	Kualitas kepemimpinan	1, <u>3</u> , <u>5</u> , 7	50, 52, 54, 56	8	14,28%
2	Kepercayaan	<u>9</u> , <u>11</u> , 13, <u>15</u>	42, 44, 46, 48	8	14,28%
3	Komunikasi	17, 19, 21, 23	34, 36, 38, 40	8	14,28%
4	Tanggung jawab	25, 27, 29, 31	26, 28, 30, 32	8	14,28%
5	Imbalan yang adil	<u>33</u> , 35, 37, <u>39</u>	<u>18</u> , 20, 22, <u>24</u>	8	14,28%
6	Kesempatan	41, <u>43</u> , 45, <u>47</u>	<u>10</u> , <u>12</u> , <u>14</u> , 16	8	14,28%
7	Pengendalian	<u>49</u> , 51, <u>53</u> , <u>55</u>	<u>2</u> , <u>4</u> , <u>6</u> , <u>8</u>	8	14,28%
Total		28	28	56	100%

Ket: Dihitamkan dan garis bawah tidak valid
Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2021)

Tabel 7. Hasil Analisis Aitem Iklim Organisasi Sesudah Aitem tidak Valid dibuang

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	Kualitas kepemimpinan	1, 7, 50, 52, 54, 56	3, 5	8
2	Kepercayaan	13, 42, 44, 46, 48	9, 11, 15	8
3	Komunikasi	17, 19, 21, 23, 34, 36, 38, 40	-	8
4	Tanggung jawab	25, 27, 29, 31, 26, 28, 30, 32	-	8
5	Imbalan yang adil	35, 37, 20, 22,	18, 24, 33, 39,	8
6	Kesempatan	41, 45, 16	10, 12, 14, 43, 47	8
7	Pengendalian	51	2, 4, 6, 8, 49, 53, 55	8
Total		35	21	56

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2021)

Sedangkan diskriminasi aitem untuk skala loyalitas yang valid berdasarkan hasil analisis uji coba sebanyak 37 aitem siap pakai dan 11 aitem yang gugur yaitu aitem. Untuk lebih jelasnya, hasil analisis aitem dijabarkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Diskriminasi Aitem Skala Loyalitas Sesudah Uji Coba

No	Indikator	Jumlah Aitem		Jumlah	Bobot %
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>		
1	<i>Career development</i>	1, 3, 5, 7	<u>42</u> , 44, 46, 48	8	16,66%
2	<i>Work motivation</i>	9, 11, <u>13</u> , <u>15</u>	34, 36, 38, 40	8	16,66%
3	<i>Bonding</i>	<u>17</u> , <u>19</u> , 21, 23	26, 28, 30, 32	8	16,66%
4	<i>Job security</i>	25, 27, 29, 31	<u>18</u> , <u>20</u> , 22, 24	8	16,66%
5	<i>Leadership</i>	33, 35, 37, 39	10, <u>12</u> , <u>14</u> , <u>16</u>	8	16,66%
6	<i>Commitment</i>	<u>41</u> , 43, 45, 47	2, 4, 6, 8	8	16,66%
Total		24	24	48	100%

Ket: Dihitamkan dan garis bawah tidak valid

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2021)

Tabel 9. Hasil Analisis Aitem Loyalitas Sesudah Aitem tidak Valid dibuang

No	Indikator	Aitem		Jumlah
		Valid	Gugur	
1	<i>Career development</i>	1, 3, 5, 7, 44, 26, 28	42	8
2	<i>Work motivation</i>	9, 11, 34, 36, 38, 40	13, 15	8
3	<i>Bonding</i>	21, 23, 26, 28, 30, 32	17, 19	8
4	<i>Job security</i>	25, 27, 29, 31, 22, 24	18, 20	8
5	<i>Leadership</i>	33, 35, 37, 39, 10,	12, 14, 16	8
6	<i>Commitment</i>	43, 45, 47, 2, 4, 6, 8	41	8
Total		37	11	48

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2021)

c. Reliabilitas

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *formula alpha cronbach* untuk melihat reliabilitas skala iklim organisasi dan loyalitas. Hasil reliabilitas iklim organisasi sebelum aitem yang tidak valid dibuang yaitu 0,916 dari 56 aitem. Setelah aitem yang tidak valid dibuang reliabilitas iklim organisasi menjadi 0,945 dari 35 aitem tersisa.

Sedangkan reliabilitas skala loyalitas sebelum aitem yang tidak valid dibuang yaitu 0,926 dari 48 aitem. Setelah aitem tidak valid dibuang reliabilitas skala loyalitas menjadi 0,950 dari 37 aitem tersisa. Untuk lebih jelasnya, peneliti menjabarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Iklim Organisasi dan Loyalitas

Skala	<i>Formula Alpha Cronbach</i>	Jumlah Aitem
Sebelum aitem tidak valid dibuang		
Iklm organisasi	0,916	56
Loyalitas	0,926	48
Sesudah aitem tidak valid dibuang		
Iklm organisasi	0,945	35
Loyalitas	0,950	37

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2021)

2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah prajurit TNI AD KODAM IM yang dipilih dengan menggunakan teknik *cluster random sampling*. *Cluster random sampling* digunakan bilamana populasi tidak terdiri dari individu-individu, melainkan terdiri dari kelompok-kelompok. Teknik ini digunakan karena sampel atau sumber yang diteliti sangat luas. Jumlah keseluruhan populasi awal dalam penelitian ini yaitu 419 orang, maka dilakukan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi sebesar 5%, sehingga diperoleh sampel penelitian sebesar 205 orang. Alasan penentuan sampel dikarenakan keterbatasan waktu untuk penelitian dan jumlah populasi yang terlalu besar. Sebelum dilakukan penelitian, peneliti menguji coba aitem terlebih dahulu untuk melihat kalayakan suatu aitem. Uji coba aitem disebarakan kepada 30 orang. Sampel uji coba 30 orang diambil dari total populasi awal dan tidak termasuk dari sampel yang telah diambil dengan menggunakan rumus.

b. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya, peneliti menjabarkannya dalam tabel berikut ini:

Tabel 11. Deskripsi Data Penelitian

		Statistics	
		Iklm_organisasi	Loyalitas
N	Valid	205	205
	Missing	0	0
Mean		87.87	108.79
Std. Deviation		6.213	7.560
Minimum		69	90
Maximum		102	127
Sum		18013	22301

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2021)

Kategori skor iklim organisasi dan loyalitas prajurit TNI AD KODAM IM dibagi kedalam tiga kategori rendah, sedang dan tinggi. Untuk menentukan ketiga kategori tersebut, peneliti menggunakan rumus (Azwar, 2010), yaitu sebagai berikut:

$$\text{Rendah} = X < (\bar{X} - 1.SD)$$

$$\text{Sedang} = X < (\bar{X} - 1.SD) \leq X < (\bar{X} + 1.SD)$$

$$\text{Tinggi} = (\bar{X} + 1.SD) \leq X$$

1) Iklim organisasi

$$\text{Rendah} = X < 88 - 1.6)$$

$$= X < 82$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= (88 - 1.6) \leq X (82 + 1.6) \\ &= 82 \leq X 88 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= (82 + 1.6) \leq X \\ &= 88 \leq X \end{aligned}$$

2) Loyalitas

$$\begin{aligned} \text{Rendah} &= X < 109 - 1.7) \\ &= X < 102 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang} &= (109 - 1.7) \leq X (102 + 1.7) \\ &= 102 \leq X 109 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tinggi} &= (102 + 1.7) \leq X \\ &= 109 \leq X \end{aligned}$$

Berdasarkan deskripsi di atas, maka rentang frekuensi deskripsi data penelitian iklim organisasi diperoleh rendah (69-81), sedang (82-88) dan tinggi (86-102). Sedangkan untuk loyalitas diperoleh nilai rendah (90-101), sedang (102-108) dan tinggi (109-127). Hasil kategorisasi data penelitian dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 12. Kategori Data Penelitian

Variabel	Rentang Frekuensi Persentase Data Penelitian			Total
	Rendah (69-81)	Sedang (82-88)	Tinggi (89-102)	
Iklim organisasi	29 (15%)	87 (42%)	89 (43%)	205
	Rendah (90-101)	Sedang (102-108)	Tinggi (109-127)	
Loyalitas	35 (17%)	52 (25%)	118 (58%)	205

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2021)

Berdasarkan penjabaran tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 205 prajurit TNI AD KODAM IM yang diteliti, mayoritas memiliki iklim organisasi pada kategori sedang dan tinggi, dimana 89 orang atau 43% memiliki iklim organisasi yang tinggi dan 87 orang atau 42% memiliki iklim organisasi yang sedang. Sementara, 29 orang atau 15% memiliki iklim organisasi yang rendah. Sedangkan loyalitas prajurit TNI AD mayoritas berada pada kategori tinggi dimana 118 orang atau 58% memiliki loyalitas yang tinggi. Untuk sisanya 52 orang atau 25% memiliki loyalitas yang sedang dan 35 orang atau 17% memiliki loyalitas yang rendah.

3. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu peneliti melakukan uji asumsi terhadap data penelitian. Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan uji linieritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* dengan bantuan fasilitas komputer yaitu program SPSS 22.0 for Windows. Kaidah yang digunakan untuk menyetujui uji normalitas data adalah jika signifikansi $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika signifikansi $p < 0,05$, maka data berdistribusi tidak normal. Peneliti menjabarkan hasil uji normalitas dalam tabel berikut:

Tabel 13. Hasil Analisis Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov Smirnov Test</i>	Sig (P)	Keterangan
Iklm organisasi	1,168	0,130	Normal
Loyalitas	1,245	0,090	Normal

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas variabel iklim organisasi menunjukkan nilai *Kolmogorov Smirnov Test* 1,168 dengan nilai signifikansi atau nilai p $0,130 > 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal. Begitu juga dengan hasil uji normalitas variabel loyalitas dengan nilai *Kolmogorov Smirnov Test* 1,245 dan nilai signifikansi p $0,090 > 0,05$ yang artinya data berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan loyalitas pada prajurit KODAM IM memiliki hubungan yang linier atau tidak. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai $p < 0,05$, tetapi jika nilai $p > 0,05$ maka hubungan diantara kedua variabel tidak linier. Untuk melihat uji linieritas, peneliti menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan program SPSS versi 22.0 for Windows. Peneliti menjabarkan hasil uji linieritas dalam tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Analisis Uji Linieritas**ANOVA Table**

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Loyalitas * Iklim_organisasi	Between (Combined) Groups	6008.209	29	207.180	6.417	.000
	Linearity	3598.084	1	3598.084	111.438	.000
	Deviation from Linearity	2410.125	28	86.076	2.666	.000
	Within Groups	5650.347	175	32.288		
	Total	11658.556	204			

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil uji linieritas pada kedua variabel menunjukkan nilai F sebesar 111,438 dengan nilai signifikansi P 0,000 atau $p < 0,01$ yang artinya bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linier.

4. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi terpenuhi, selanjutnya peneliti melakukan hipotesis yaitu dengan analisis uji korelasi *product moment* dari *Karl Pearson*, dimana untuk mengetahui hubungan kedua variabel dalam penelitian ini. Peneliti menjabarkan hasil analisis uji korelasi dalam tabel berikut ini:

**Tabel 15. Hasil Analisis Uji Korelasi
Correlations**

		Iklim_organisasi	Loyalitas
Iklim_organisasi	Pearson Correlation	1	.556**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	205	205
Loyalitas	Pearson Correlation	.556**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	205	205

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Olah data SPSS 22.00 for Windows (2021)

Berdasarkan uraian tabel di atas, maka hasil analisis uji korelasi dapat dilihat bahwa hubungan kedua variabel penelitian dengan nilai r sebesar 0,556 dan signifikansi *2 tailed* 0,000 atau $p < 0,001$. Karena hasil signifikansi lebih kecil dari 0,01 maka dapat dikatakan ada hubungan sangat signifikan antara iklim organisasi dengan loyalitas. Selanjutnya, karena hasil nilai r bernilai positif (+) yaitu sebesar 0,556, maka dapat disimpulkan semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi pula loyalitas prajurit.

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis dari tabel uji hipotesis di atas menunjukkan nilai *pearson correlation* sebesar 0,556, karena nilai r bernilai (+) maka kedua variabel berkorelasi positif, dimana semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi loyalitas prajurit.

Sedangkan nilai signifikansi kedua variabel yaitu sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,01. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,01, maka telah memenuhi uji hipotesis. Berdasarkan hasil di atas maka dapat disimpulkan ada hubungan sangat signifikan antara iklim organisasi (X) dengan loyalitas (Y) pada prajurit TNI AD KODAM IM secara positif.

Hubungan antara iklim organisasi dengan loyalitas dapat terjadi dikarenakan perolehan skor aitem yang diisi oleh subjek penelitian benar-benar diisi dengan teliti. Selain itu, situasi lain yang menyebabkan adanya hubungan kedua variabel disebabkan aitem-aitem yang disebarkan memang sesuai dengan keadaan lingkungan yang sekarang diterapkan di KODAM IM.

Selain itu, peneliti juga melihat hasil temuan lain, dimana seluruh prajurit dibentuk memiliki jiwa militansi yang hebat, karena selama melaksanakan tugas pengabdian sebagai prajurit TNI AD dapat melaksanakan tugas dengan baik, berhasil, tuntas dan sukses hal ini karena iklim yang sudah ada di KODAM IM, sehingga jiwa loyalitas yang tinggi sudah tertanam pada diri prajurit. Dalam membentuk loyalitas prajurit peneliti juga melihat dinamika di lapangan, KODAM IM juga menerapkan perintah 3M yaitu selalu memakai masker, mencuci tangan, dan menjaga jarak. Hal ini juga termasuk perintah dan salah satu indikator yang menentukan loyalitas prajurit. Apabila prajurit tidak mematuhi perintah 3M, maka dikatakan prajurit itu tidak memiliki loyalitas tinggi.

Selain itu, Pangdam saat ini sangat melihat dan mengoreksi sekali tentang sikap prajurit, kadang-kadang prajurit di KODAM IM kurangnya penghormatan dan keperdulian terhadap peraturan baris berbaris dan penghormatan terhadap pimpinan, hal ini peneliti lihat secara langsung saat melakukan observasi di KODAM IM. Hal di atas sejalan dengan hasil kategorisasi penelitian dimana dari 205 orang prajurit yang diteliti 35 orang atau 25% memiliki loyalitas pada kategori rendah.

Kategorisasi penelitian yang memiliki kategori rendah disebabkan oleh adanya perilaku yang tidak mematuhi peraturan yang ada. Hal ini murni dari perilaku individu atau pengaruh suatu kelompok. Sehingga berbagai pelanggaran dapat dilakukan oleh prajurit dari yang teringan sampai terberat sehingga, prajurit yang melanggar aturan hukum militer disebutkan sebagai prajurit yang tidak memiliki loyalitas yang tinggi. Hasil ini juga didukung oleh data awal yang

peneliti peroleh, dimana pelanggaran hukum tertinggi di tubuh TNI adalah meninggalkan dinas atau satuan (desersi). Selama tiga tahun terakhir angka pelanggaran hukum dikalangan prajurit TNI, tahun 2017 ada 145 kasus pelanggaran hukum dan tata tertib, tahun 2018 144 kasus, dan 2019 114 kasus.

Rendahnya loyalitas sebagian prajurit di atas dapat disebabkan beberapa faktor seperti yang dikemukakan oleh hasil ini juga didukung dengan faktor iklim organisasi dikemukakan oleh Ibrahim (2011), dimana faktor yang dapat mempengaruhi iklim organisasi diantaranya yaitu, fleksibilitas (memberi keleluasan bagi pegawai), umpan balik (penghargaan kepada pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik), standar (manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik), dan komitmen (perasaan pegawai mengenai perasaan bangga memiliki organisasi dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan).

Iklim organisasi tinggi yang ada di KODAM IM menurut pandangan peneliti serta data-data yang ada sudah baik dan sesuai dengan paraturan organisasi. Hal ini karena peran pemimpin yang sangat besar dalam membentuk sikap loyalitas yang tinggi pada prajuritnya. Adanya suatu kebijakan dari pimpinan dan ciri khas dari organisasi, maka setiap prajurit yang sudah menjadi bagian dari organisasi akan senantiasa mematuhi dan berusaha semaksimal mungkin memberikan yang terbaik kepada organisasi. Sebagaimana hasil pengujian korelasi iklim organisasi dengan loyalitas prajurit menunjukkan indikator kualitas kepemimpinan memiliki nilai korelasi yang tinggi dibandingkan dengan indikator-indikator iklim organisasi yang lain, dimana

kualitas kepemimpinan memiliki nilai r sebesar 0,547 dengan signifikansi 0,000 atau $p < 0,01$. Artinya, kualitas kepemimpinan sangat berpengaruh pada loyalitas prajurit.

Sedangkan hasil korelasi indikator iklim organisasi lain menunjukkan indikator komunikasi memiliki nilai r 0,480 dan nilai sig 0,000, indikator tanggung jawab memiliki nilai r 0,363 dengan nilai sig 0,000, indikator kepercayaan memiliki nilai r 0,301 dengan nilai sig 0,000, indikator imbalan yang adil memiliki nilai r 0,115 dengan nilai sig 0,101, indikator kesempatan memiliki nilai r 0,021 dengan nilai sig 0,764, dan indikator pengendalian memiliki nilai r -0,007 dengan nilai sig 0,923.

Iklim dipandang sebagai kepribadian organisasi dan juga pemimpinnya sebagai mana yang dilihat oleh prajuritnya, dimana pimpinan yang memberikan lebih banyak umpan balik, otonomi, dan identitas tugas pada bawahannya ternyata sangat membantu terciptanya iklim yang berorientasi pada prestasi, serta loyalitas tinggi yang dimiliki oleh prajurit.

Penelitian ini juga memiliki beberapa kelemahan, seperti saat penyebaran skala tidak bisa secara tatap muka dikarenakan adanya Covid 19 sehingga setiap orang harus menjaga jarak serta tidak boleh kontak fisik atau *physical distancing*, sehingga peneliti sulit mengobservasi lebih luas keadaan subjek saat mengisi skala penelitian. Selain itu, kelemahan lain karena penelitian ini hanya melihat lebih kepada angka yang diperoleh sehingga sangat sulit untuk mengetahui perilaku-perilaku iklim organisasi dan loyalitas yang mungkin dapat dilihat secara langsung.

Berdasarkan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan adanya hubungan positif sangat signifikan antara iklim organisasi (X) dengan loyalitas (Y) pada prajurit TNI AD KODAM IM. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis nihil (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, semakin tinggi iklim organisasi, maka semakin tinggi pula loyalitas prajurit pada organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, peneliti menyimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti diterima, yaitu terdapat hubungan positif sangat signifikan antara iklim organisasi dengan loyalitas prajurit TNI AD KODAM IM. Hal ini dibuktikan dengan hasil *Pearson Correlation* sebesar 0,556 dan signifikansi *2 tailed* 0,000 atau $p < 0,001$ atau bernilai positif (+) yang artinya, semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi loyalitas prajurit. Sebaliknya, apabila iklim organisasi rendah, maka loyalitas prajurit juga rendah.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Saran bagi instansi yaitu agar terus mengembangkan iklim organisasi yang membentuk jiwa loyalitas yang tinggi pada prajurit TNI AD khususnya KODAM IM. Iklim organisasi merupakan kunci prajurit tersebut loyal atau tidaknya. Serta, menindak tegas prajurit-prajurit yang tidak loyal terhadap organisasi. Selain latihan fisik, latihan non fisik juga perlu diberikan kepada prajurit, hal ini guna untuk melatih loyalitas yang sudah ada maupun membentuk loyalitas yang belum

ada agar tetap patuh terhadap pimpinan dan juga aturan-aturan yang berlaku di KODAM IM.

2. Bagi Prajurit TNI AD

Disarankan bagi prajurit khususnya prajurit TNI AD KODAM IM terus mempertahankan serta meningkatkan loyalitas terhadap organisasi, karena TNI AD merupakan garda terdepan untuk memperthankan kedaulatan bangsa. Dengan adanya loyalitas yang tinggi, maka tujuan organisasi akan berjalan dengan lancar tanpa hambatan. Loyalitas merupakan hal terpenting bagi seluruh prajurit TNI AD agar terhindar dari perilaku *indiscipliner* TNI AD.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar meneliti dengan variabel lain yang berhubungan di luar penelitian ini atau dengan metode penelitian kualitatif. Dengan metode kualitatif, data yang diperoleh akan lebih banyak karena bertatap langsung dengan subjek tertentu. Peneliti bebas menanyakan apapun yang berkaitan dengan topik penelitian selanjutnya selagi itu tidak mengintervensi subjek.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif. (2016). 21 Anggota TNI Kodam Iskandar Muda Aceh terlibat narkoba. <https://m.merdeka.com/peristiwa/21-anggota-tni-kodam-iskandar-muda-aceh-terlibat-narkoba.html>. Diakses pada tanggal 26 Desember 2020.
- Andriyani, S. (2016). Analisis faktor-faktor yang menentukan loyalitas karyawan pada BMT Mitra Mandiri Wonogiri. *Naskah Publikasi*. Solo: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Arikunto, S. (2005). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Reliabilitas dan validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiman. A. (2009). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. *Jurnal Ekonomi*. Vol 2, No. 1.
- Davis, G. F. (2010). Do theories of organizations progress. *Journal Organizational Research Methods*. Vol. 13 (4), 690-709.
- Dewi, M. I. (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan Hotel Benteng Pekanbaru. *Jom Fisip*. Vol 3, No, 1.
- Dinas Penerangan Angkatan Darat. (2020). Perwira harus dapat menjalankan tugas dan fungsinya. <https://kodamim-tniad.mil.id/2018/10/27/pangdam-im-perwira-harus-dapat-menjalankan-tugas-dan-fungsinya/>. Diakses Pada tanggal 20 agustus 2020.
- Drizin, M., & Schneider, A. J. (2014). Understanding the connection between loyalty and profit. *Journal International*. Vol. 1 (8).
- Hardianty, I. (2014). Pengaruh karakteristik pribadi dan komitmen organisasi terhadap loyalitas pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. *Jom Fekon*, Vol, 1, No, 1.
- Ibrahim, M. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Medan: Madenatera.
- Kodam IM. (2018). Loyalitas wajib dimiliki setiap prajurit. <http://kodamim-tniad.mil.id/2017/07/03/dandim-0102pidie-loyalitas-wajib-dimiliki-etiap-prajurit/>. Diakses pada tanggal 20 Agustus 2020.
- Kusumaputri, E. S. (2018). *Komitmen pada perubahan (perubahan organisasi dalam perspektif islam dan psikologi)*. Yogyakarta: Deepublish.

- Litwin G.H., & Stringer R. J. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard University Press.
- Marpaung, R. (2012). *Kinerja dan loyalitas karyawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Mehta, S., Singh, T., Bhakar, S., & Sinha, B. (2010). Employee loyalty towards organization-a study of academicians. *Journal International Business*. Vol 1(1), 98-108.
- McCusker, D., & Wolfman, I. (2008). Loyalty in the eyes of employers and employees work-force. *Business and Management Research Journal*. 77 (11), 12-14.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 46 tahun 2011. tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil*. (2011). Jakarta: Sekretaris Negara.
- Sedarmayanti. (2008). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Steers, R.M. (1998). *Motivational and work behaviour*. New York: Mc Graw Hill Book Company.
- Susanty, E. (2013). Iklim organisasi: manfaatnya bagi organisasi. *Jurnal fekom*. Vol 1 (2),
- Sutriniasih, K. S. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Vol, 10 (2).
- Susanto. (2010). *Manajemen pemasaran di Indonesia*. Jilid II. Jakarta: Salemba Empat.
- Siswanto, B. (2002). *Manajemen tenaga kerja Indonesia*. Edisi 2. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Swasto, B. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. (2011). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

- Tommy. (2020). Kasdam IM: desersi pelanggaran tertinggi di jajaran TNI. <https://www.ajnn.net/news/kasdam-im-desersi-pelanggaran-tertinggi-di-jajaran-tni/amp.html>. Diakses pada tanggal 26 Desember 2020.
- Umar, H. (2019). *Metode riset manajemen perusahaan*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Utomo, B. (2010). *Pemahaman praktis manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan iklim organisasi; teori aplikasi dan penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulianto, A., & Martina, D. (2018). Hubungan iklim organisasi dan loyalitas karyawan pada sebuah perusahaan *e-commerce* di Jakarta. *Jurnal psikologi*. Vol 16 (1),

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.	Skala Uji Coba.....	64
Lampiran B.	Skala Penelitian	71
Lampiran C.	Tabulasi Try Out.....	77
Lampiran D.	Reliabilitas Iklim Organisasi	79
Lampiran E.	Reliabilitas Loyalitas	84
Lampiran F.	Tabulasi Penelitian	87
Lampiran G.	Hasil Uji Normalitas	89
Lampiran H.	Hasil Uji Linieritas	90
Lampiran I.	Hasil Uji Hipotesis	91
Lampiran J.	Frekuensi Data Penelitian.....	93
Lampiran K.	Sk Pembimbing	96
Lampiran L.	Surat Izin Penelitian Akademik.....	97
Lampiran M.	Surat Keterangan Izin Penelitian Lapangan	98
Lampiran N.	Biodata Penulis.....	99