

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Loyalitas Kerja**

##### **2.1.1 Definisi Loyalitas Kerja**

Menurut Meyer & Herscovits (Oei, 2010) Loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Artinya kondisi psikologis inilah yang akan membuat karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi. Loyalitas disini bukan hanya sebatas bagaimana anggota tetap tinggal, tetapi juga rasa menjadi bagian dari sebuah organisasi sehingga karyawan tersebut dapat mengoptimalkan kerjanya. Kemudian loyalitas juga dapat diartikan sebagai tekad dan kesanggupan seseorang untuk taat, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu dengan disertai penuh kesadaran dan tanggung jawab (Chaerudin, dkk., 2020). Lalu menurut Iskandar & Yuhansyah (2018) mengatakan bahwa loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap suatu instansi tempat ia bekerja. Meliputi kesetiaan pada jabatan, pekerjaan dan organisasi. Seorang karyawan harus selalu setia membela kepentingan instansi dalam kondisi apapun. Karena loyalitas terhadap instansi dianggap memiliki nilai utama.

Menurut Bambang (2014) loyalitas diartikan sebagai kesetiaan dimana seseorang hanya ingin bekerja pada suatu perusahaan sampai pensiun karena yakin perusahaan atau instansi tempat bekerja memperhatikan karier dan kesejahteraannya. Serupa dengan Chairina (2019) mengartikan loyalitas sebagai kesetiaan dimana dicerminkan dari kesediaan karyawan untuk menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Umar (2019) secara tradisional, loyalitas dipahami sebagai sesuatu yang tercipta dengan sendirinya. Ketika seseorang bergabung dengan sebuah instansi maka dengan sendirinya dia akan bersikap loyal, bertahan dalam organisasi dan melakukan yang terbaik untuk organisasi. Di lain pihak, organisasi diasumsikan akan selalu memperhatikan perkembangan karyawan, memberikan yang dibutuhkan. Lalu menurut Octavia (2019) loyalitas kerja diartikan sebagai landasan dan haluan berperilaku kerja dalam bentuk kesediaan untuk mengikuti dan mentaati hal-hal yang menjadi keharusannya. Menurut Walker (dalam Umar, 2019) loyalitas

diartikan sebagai lanjutan dari karyawan yang puas untuk menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi menawarkan peluang untuk belajar, bertumbuh dan pada saat yang sama menyediakan jalur karier yang sudah jelas dan dapat mereka raih.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa loyalitas merupakan kondisi psikologis yang mengikat karyawan dan perusahaannya untuk tetap tinggal tetapi bagaimana merasa menjadi bagian dari organisasi, setia mengikuti dan mentaati hal-hal yang menjadi keharusannya meliputi kesetiaan terhadap pekerjaan, jabatan dan organisasi, dimana karyawan juga bersedia untuk menjaga, membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

### **2.1.2 Aspek-Aspek Loyalitas Kerja**

Chaerudin (2020) menjelaskan beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur loyalitas seorang karyawan diantaranya yaitu:

1. Taat pada peraturan.  
Seorang karyawan yang loyal akan selalu taat pada peraturan. Ketaatan ini timbul dari kesadaran karyawan jika peraturan yang dibuat oleh perusahaan semata-mata disusun untuk memperlancar jalannya pelaksanaan kerja perusahaan. Kesadaran ini membuat karyawan akan bersikap taat tanpa merasa terpaksa atau takut terhadap sanksi yang diterima apabila melanggar peraturan tersebut.
2. Tanggung jawab pada organisasi.  
Ketika seorang karyawan memiliki sikap sesuai dengan pengertian loyalitas, maka secara otomatis karyawan akan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap organisasi di tempat ia bekerja. Karyawan akan berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, namun sekaligus berani untuk mengembangkan berbagai inovasi demi kepentingan perusahaan.
3. Kemauan untuk bekerja sama.  
Karyawan tidak segan untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam satu kelompok yang memungkinkan seorang karyawan mampu mewujudkan impian institusi di tempat ia

bekerja untuk dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin hanya akan dicapai oleh seorang karyawan secara individual.

4. Rasa memiliki  
Adanya rasa ikut memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap instansi sehingga pada akhirnya akan menimbulkan sikap sesuai dengan pengertian loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan.
5. Hubungan antar pribadi.  
Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi akan mempunyai hubungan antar pribadi yang baik terhadap karyawan lain dan juga terhadap atasannya. Hubungan antar pribadi ini meliputi hubungan sosial dalam pergaulan sehari-hari, baik menyangkut hubungan kerja maupun kehidupan pribadi.
6. Mencintai pekerjaan/kesukaan terhadap tugas.  
Cinta adalah salah satu bentuk loyalitas. Cinta pada pekerjaan berarti memiliki loyalitas tinggi pada pekerjaan. Seorang karyawan yang memiliki sikap yang sesuai dengan definisi loyalitas akan mampu menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi permasalahan dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan bila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

### **2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja**

Steers & Porter (Umar, 2019) menjelaskan 4 faktor yang mempengaruhi loyalitas diantaranya yaitu:

1. Karakteristik Pribadi  
Meliputi usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan beberapa sifat kepribadian.
2. Karakteristik Pekerjaan  
Berupa tantangan kerja, job stress, kesempatan berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik, dan kecocokan tugas.
3. Karakteristik Desain Perusahaan/Institusi  
Menyangkut pada intern perusahaan itu yang dapat dilihat dari desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan

berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan.

4. Pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan  
Meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, rasa aman.

Chaerudin (2020) menguraikan bagaimana loyalitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu:

1. Faktor keamanan  
Meliputi masa jabatan seorang karyawan, kecukupan gaji, keselamatan kerja, dan jaminan sosial.
2. Faktor kenyamanan  
Meliputi kondisi lingkungan kerja yang baik, hubungan pertemanan yang ramah, fasilitas yang memadai, sistem kerja manusiawi, dan kepemimpinan yang dapat memotivasi.
3. Faktor tantangan  
Meliputi kejelasan jenjang karir yang dapat dirasakan oleh seluruh karyawan.

Faktor-faktor loyalitas kerja diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja itu meliputi faktor baik secara internal maupun eksternal. Faktor-faktor tersebut menjadi penentu bagaimana anggota perusahaan atau sebuah institusi untuk menjadi loyal dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

#### 2.1.4 Loyalitas Kerja dalam Perspektif Islam

Loyalitas kerja juga diartikan sebagai perilaku patuh dan taat terhadap suatu sistem atau segala aturan yang telah dimuat dalam sebuah intitusi atau organisasi. Pandangan Islam mengenai Loyalitas kerja tercantum pada ayat berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ  
وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ ۖ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى  
اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ  
ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”  
(Q.S An-Nisa` : 59)

Menurut Shihab (2012), taat dalam bahasa Al-Quran adalah tunduk, menerima secara tulus dan atau menemani, hal ini berarti ketaatan bukan sekedar melaksanakan apa yang diperintahkan melainkan juga berpartisipasi dalam upaya yang dilakukan pengusahaan untuk mendukung usaha pengabdian masyarakat. Taat terbagi ke dalam dua bentuk taat kepada Allah yakni patuh melaksanakan semua perintah Allah SWT dan menghindari semua larangan-Nya.

Kedua, taat kepada sesama manusia dimana melaksanakan perintah atau kehendak manusia yang tidak bertentangan dengan hukum Allah dan rasul-Nya. Ayat diatas juga menetapkan kewajiban bagi masyarakat untuk taat kepada Allah SWT, Rasul, serta ulil amri. Ulil amri merupakan seorang yang memiliki wewenang sah dalam suatu lembaga atau badan yang beranggotakan beberapa banyak orang. Ketaatan pada ulil amri tidak berlaku bila mengandung kedurhakaan kepada Allah SWT. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Islam mengajarkan bagaimana seorang muslim dalam dunia pekerjaan.

Baik dalam Al-Quran maupun tafsir yang senantiasa menerjemahkannya mempunyai maksud bahwa sesungguhnya Allah SWT senantiasa menyukai orang-orang yang patuh pada aturan yang telah diperintahkan dan sesuai dengan jalan Allah SWT. Begitu pun dengan organisasi/perusahaan, dalam sebuah intitusi atau bahkan organisasi, untuk mempermudah jalannya tujuan sudah selayaknya karyawan mematuhi segala aturan yang telah dibuat. Bahwa adanya loyalitas dalam diri seorang karyawan dibuktikan dengan adanya kepatuhan dan ketaatan yang merupakan salah satu aspek dalam loyalitas.

## **2.2. Iklim Organisasi**

### **2.2.1 Definisi Iklim Organisasi**

Iklim organisasi adalah persepsi individu yang diartikan setiap karyawan dapat memiliki persepsi yang berbeda-beda mengenai iklim

organisasinya (Rusmana, 2019). Perbedaan persepsi ini dapat terlihat pula pada karyawan dari tiap-tiap generasi yang berbeda. Kemudian menurut Patterson (Kusumaputri, 2018) iklim organisasi diartikan sebagai suatu lingkungan sosial yang secara umum menggambarkan sejumlah aspek tertentu. Lanjut, Iklim Organisasi sering disebut sebagai lingkungan manusia, dimana pekerja dalam suatu organisasi melakukan kegiatannya (Murfat, 2021). Hal ini dapat menunjuk kepada suatu bagian dari organisasi, cabang atau bahkan keseluruhan organisasi itu sendiri. Iklim organisasi juga diartikan sebagai serangkaian sifat lingkungan kerja yang dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang menjadi kekuatan utama dalam memengaruhi perilaku karyawan (Sagala, 2016). Sejalan dengan itu, menurut Ashforth (Idulfilastri, 2019) mengatakan bahwa iklim organisasi menggambarkan persepsi karyawan mengenai aspek-aspek dari lingkungan pekerjaan secara psikologis. Sebagian adalah hasil dari perilaku-perilaku yang dihargai, didukung dan kemudian diharapkan oleh organisasi.

Adapun pendapat ahli lain menurut Steers (Sahir, dkk., 2020) iklim organisasi adalah sifat atau ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak, yang memengaruhi aktivitas organisasi. Lanjut, menurut Scheneider (Idulfilastri, 2019) menyatakan bahwa Iklim organisasi adalah kumpulan dari persepsi karyawan terhadap kebijakan-kebijakan, praktik-praktik/kebiasaan-kebiasaan, serta tindakan-tindakan yang diperhatikan, didukung, dan diberikan penghargaan di sebuah lingkungan kerja. Menurut Hoy & Miskel (Sagala, 2016) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah suatu kualitas masukan yang relatif dari lingkungan organisasi yang merupakan pengalaman yang dialami anggota organisasi memengaruhi tingkah laku mereka merefleksikan nilai-nilai dan sistem keyakinan pada organisasi.

Menurut Hillrieger & Slocum (Silviani, 2020) iklim organisasi merupakan suatu set atribut organisasi dan subsistemnya yang dapat dirasakan oleh anggota organisasi yang mungkin disebabkan oleh anggota organisasi, yang mungkin disebabkan oleh cara-cara organisasi terhadap anggota dan lingkungannya. Menurut Hellreigel (Murfat, 2021) mendefinisikan iklim organisasi sebagai "suatu perangkat atribut yang dapat diamati, tentang kondisi organisasi dan sub sistemnya, yang berasal dari bagaimana organisasi dan atau sub sistemnya, bersikap terhadap anggota dan lingkungannya. Lebih lanjut menurut Davis (Sahir, dkk.,

2020) menyatakan iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya terdapat anggota organisasi yang melakukan pekerjaannya.

Dari definisi iklim organisasi yang dijelaskan diatas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi merupakan lingkungan pekerja mengenai aspek-aspek dari lingkungan pekerjaan secara psikologis atau bahkan keseluruhan yang ada didalam lingkungan tersebut dimana dalam hal ini dapat mempengaruhi pola perilaku para pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya.

### **2.2.2 Aspek-Aspek Iklim Organisasi**

Menurut Patterson (Kusumaputri, 2018) menjelaskan terdapat beberapa aspek dalam iklim organisasi diantaranya yaitu:

1. Struktur  
Hal ini mengacu pada bagaimana karyawan merasakan batasan-batasan organisasi dan aturan-aturannya.
2. Tanggung Jawab  
Aspek ini *concern* dengan 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.
3. Imbalan  
Aspek ini berfokus pada bagaimana anggota memahami penghargaan untuk apa yang telah mereka kerjakan.
4. Resiko  
Aspek ini menggambarkan risiko atau tantangan yang dikaitkan dengan pekerjaan tertentu.
5. Kehangatan  
Fokus pada aspek ini adalah perasaan keakraban antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dalam kelompok maupun organisasi secara keseluruhan.
6. Dukungan  
Tujuannya adalah untuk mengukur bagaimana pemahaman pada kesediaan pengelola dan kolega untuk saling memberikan dukungan dan bantuan pada kesulitan yang dihadapi.
7. Konflik

Hal ini mempresentasikan keberadaan pengelola dan karyawan untuk terbuka mendiskusikan permasalahan-permasalahan dari pada mengabaikan permasalahan.

#### 8. Identitas

Aspek identitas mengukur sejauh mana anggota merasa bernilai dalam kelompok sebagai bagian organisasi.

Miner (Sahir, dkk., 2019) juga mengemukakan mengenai aspek iklim organisasi yaitu:

1. Iklim organisasi berkaitan dengan unit yang besar mengandung ciri karakteristik tertentu.
2. Iklim organisasi lebih mendeskripsikan suatu unit organisasi dari pada menilainya.
3. Iklim organisasi berasal dari praktik organisasi.
4. Iklim organisasi memengaruhi perilaku dan sikap anggotanya.

Dari aspek-aspek tersebut terlihat bahwa cakupan aspek iklim organisasi cukup besar sehingga penekanannya adalah pada keyakinan anggota terhadap pemimpin, kohesivitas yang terjadi dalam kelompok terutama saat anggota merasa kesulitan, praktik pengambilan keputusan apakah berdasarkan golongan atau semua mendapat kesempatan yang sama, tanggung jawab terhadap pekerjaan hingga perilaku baik sesama karyawan maupun terhadap perusahaan.

### **2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Higgins (Silviani, 2020) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi Iklim organisasi, diantaranya yaitu:

#### 1. Manajer atau Pimpinan.

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal. Seperti aturan-aturan, kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki anggota dari waktu-ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan anggota.



## 2. Tingkah laku karyawan.

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi anggota memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat suksesnya atau gagalnya hubungan antar manusia.

## 3. Tingkah laku kelompok kerja.

Terdapat kebutuhan tertentu pada banyak orang dalam hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipenuhi oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan umat.

## 4. Faktor eksternal organisasi.

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. 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, karyawan mungkin tidak senang dan bisa keluar untuk mendapatkan pekerjaan pada organisasi lain.

Ibrahim (Hasim, 2019) mengungkapkan tujuh faktor yang mempengaruhi iklim organisasi karyawan diantaranya ialah:

### 1. Fleksibilitas

Fleksibilitas merupakan kondisi dimana perusahaan atau organisasi memberikan kelaluan bertindak bagi karyawan dan memberi kebebasan melakukan penyesuaian diri terhadap tugas yang diberikan.

### 2. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan perasaan karyawan tentang pelaksanaan tugas perusahaan yang diemban dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai. Tanggung jawab merupakan kemandirian dalam penyelesaian pekerjaan. Setiap

anggota dalam organisasi atau karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Setiap karyawan harus memikul tanggung jawab terhadap keputusan yang telah mereka ambil.

### 3. Standar

Standar adalah perasaan karyawan tentang kondisi perusahaan 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.

### 4. Umpan balik

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

### 5. Kejelasan

Kejelasan dalam hal ini terkait dengan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka terkait dengan pekerjaan, peranan, dan tujuan perusahaan.

### 6. Komitmen

Komitmen berkaitan dengan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.

### 7. Struktur

Struktur merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan. Struktur meliputi posisi karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Kondisi dimana karyawan dalam melaksanakan tugasnya bertumpu pada aturan-aturan yang dikenakan terhadap anggota organisasi, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan prosedur serta struktur organisasi.

Dari faktor diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi dari iklim organisasi diantaranya ialah faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal diantaranya yaitu dari dalam perusahaan atau organisasi tersebut antara lain salah satunya adalah pimpinan/manajer, hub antar individu dan kelompok. Faktor eksternal diantaranya terdapat keadaan ekonomi. Perilaku yang tidak sesuai dengan peraturan serta kontribusi dari berbagai pihak untuk menanggulangi ketidaksesuaian juga berpengaruh terhadap iklim organisasi. Lingkungan

dan iklim organisasi yang ideal akan meningkatkan hubungan yang saling menguntungkan antara individu-individu dan organisasi.

#### 2.2.4 Iklim Organisasi dalam Perspektif Islam

Dalam islam banyak kajian yang bersifat umum hingga khusus dengan pembahasan yang sangat detail dan tidak terkecuali pada iklim organisasi. Meskipun masih banyak diantara kita yang belum mendapatkan pemahaman tentang bidang kajian tertentu. Islam sebagai tata nilai yang memiliki nilai-nilai yang dapat digunakan sebagai dasar dalam pembentukan iklim organisasi. Dibawah ini merupakan penjelasan mengenai pentingnya memperhatikan iklim organisasi demi menciptakan pencapaian tujuan yang efektif serta efisien. Pandangan Islam mengenai Iklim Organisasi tercantum pada ayat berikut:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا  
وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا ۚ إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتَقْوَاهُ ۚ إِنَّ اللَّهَ  
عَلِيمٌ خَبِيرٌ

*Artinya: "Hai manusia, sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa di antara kamu. Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengenal" (Qs. Al-Hujurat: 13).*

Menurut Shihab (2012) menjelaskan bahwa ayat di atas memberikan *petunjuk tata krama pergaulan dengan sesama muslim. Ayat di atas beralih kepada uraian tentang prinsip dasar hubungan antar manusia, karena ayat ini tidak lagi menggunakan panggilan yang ditujukan kepada orang-orang beriman, tetapi kepada jenis manusia. Apapun sebab nuzulnya, ayat ini menegaskan kesatuan asal usul manusia dengan menunjukkan kesamaan derajat kemanusiaan manusia. Seseorang tidak wajar berbangga dan merasa bahwa dirinya lebih tinggi dari yang lain, bukan saja antar satu bangsa, suku, atau warna kulit dengan lainnya, tetapi antar jenis kelamin mereka.*

*Ayat di atas juga memberikan petunjuk bahwa semakin kuat pengenalan satu pihak kepada lainnya, maka semakin terbuka peluang untuk saling memberi manfaat. Manusia cenderung mencari bahan bersaing dan berlomba untuk menjadi yang terbaik. Manusia menduga bahwa seluruh kepemilikan seperti kecantikan, kepemilikan materi, kekuasaan merupakan kemuliaan baginya. Diamati lebih jauh, sesuatu yang dianggap keistimewaan tersebut sifatnya sementara dan tidak jarang menghantarkan pada kebinasaan.*

Sama halnya pada kehidupan sebuah organisasi, bahwa hubungan sesama manusia didasarkan atas persaudaraan, rasa simpati, hubungan perkenalan, tolong menolong antar satu sama lain *karena manusia didalamnya merupakan makhluk sosial yang saling membutuhkan, sehingga hal-hal demikian dapat menciptakan hubungan dan kerjasama yang harmonis, hubungan yang hangat antar karyawan maupun karyawan dengan atasan sehingga dalam hal ini dapat membentuk suasana atau bahkan lingkungan kerja yang baik.*

### **2.3. Hubungan Iklim Organisasi dengan Loyalitas Kerja**

Loyalitas kerja merupakan perhatian utama bagi tiap organisasi. Untuk dapat berkembang dan bersaing dengan institusi satu dengan yang lainnya dalam kondisi ketatnya persaingan, sebuah institusi harus mengembangkan salah satu faktor penting seperti loyalitas karyawan. Adanya loyalitas karyawan dapat menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Karyawan dengan loyalitas yang tinggi akan memberikan pengaruh positif pada institusi salah satu diantaranya dapat memperlancar jalannya operasional institusi dan mengurangi masalah *turn over* karyawan yang dapat memunculkan masalah pada SDM (Oei, 2010). Tingkat perpindahan karyawan yang tinggi akan dapat merugikan pihak perusahaan karena dapat menurunkan produktivitas kerja dan dapat mempengaruhi secara langsung kelangsungan hidup organisasi.

Dalam sebuah organisasi, loyalitas karyawan tidak dapat terbentuk begitu saja. Singkatnya karyawan menganggap bahwa loyalitas mereka terhadap organisasi itu juga selaras dengan loyalitas organisasi kepada mereka. Kepuasan karyawan yang meningkat mengarah ke tingkat loyalitas karyawan yang lebih tinggi (Jun, dkk., 2006). Memenuhi kebutuhan tiap para karyawan juga akan berdampak signifikan pada kelayakan para karyawan tersebut (Chaerudin, dkk., 2020). Sebaliknya, loyalitas yang rendah akan membuat permasalahan timbul dimana-mana.

Loyalitas karyawan yang rendah akan mempengaruhi rendahnya produktivitas kerja, tingkat absensi yang tinggi, pemogokan kerja, tingkat perpindahan karyawan yang tinggi dan masih banyak lagi (Chaerudin, dkk., 2020).

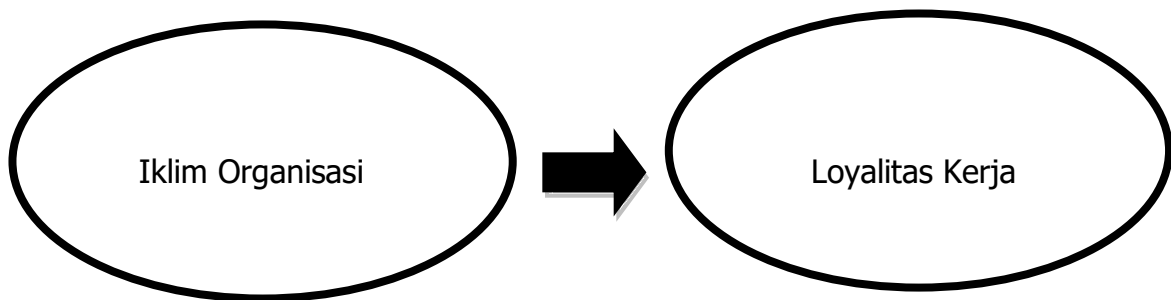
Karyawan merupakan hal penting pada sebuah perusahaan atau bahkan institusi tertentu. Menurut Hameed & Waheed (Sugianingrat, dkk., 2021) karyawan merupakan pemeran utama dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan dan menjadi elemen kunci dari organisasi, sehingga keberhasilan atau kegagalan organisasi bergantung pada kinerja karyawan. Artinya perasaan, pikiran bahkan tingkah laku seorang karyawan dapat mempengaruhi keberlangsungan sebuah perusahaan atau bahkan institusi. Sebaliknya, keadaan dari sebuah institusi juga akan mempengaruhi perasaan, pikiran atau bahkan tingkah laku karyawan. Apa yang dirasakan akan membentuk persepsi karyawan mengenai lingkungan kerjanya. Kualitas lingkungan yang terjadi pada organisasi, akan dapat dirasakan langsung oleh karyawan hingga dampaknya akan mempengaruhi tingkah laku atau sikap dari karyawan (Yosep, 2020). Lingkungan kerja setara dengan iklim organisasi (Tasnim, dkk., 2020).

Iklim organisasi yang kondusif dapat membuat suasana kerja menjadi nyaman, suasana kerja yang nyaman akan mendorong hubungan kerja saling mendukung. Bila karyawan merasa lingkungan kerjanya nyaman serta mendukung dalam proses bekerja, maka karyawan akan menganggap iklim organisasi yang positif dimana hal ini akan mempengaruhi hubungan yang hangat dalam lingkungan kerja. Sehingga iklim organisasi penting diciptakan karena untuk mengatasi hubungan keorganisasian (Zamzam, dkk., 2021). Sebaliknya, iklim organisasi yang buruk akan menghasilkan konflik di dalam organisasi. Kondisi seperti itu akan sangat berakibat buruk bagi organisasi, diantaranya akan mempengaruhi rendahnya loyalitas karyawan (Panuju, 2019).

## 2.5. Kerangka Konseptual

Teori penghubung dalam penelitian ini dikemukakan oleh Panuju (2019) yang menjelaskan bahwa iklim organisasi yang buruk akan menghasilkan konflik di dalam organisasi antara lain: a) timbul saling curiga di antara individu; b) rendahnya loyalitas karyawan; c) berkurangnya kesungguhan dalam melaksanakan intruksi; d) rendahnya partisipasi dalam kegiatan organisasi; e) banyak yang berhenti bekerja serta mencari tempat lain.

Seorang karyawan yang loyal terhadap organisasi akan memiliki kesadaran pribadi untuk memanfaatkan semua potensi yang ada dalam dirinya demi kemajuan organisasi. Aspek dari loyalitas kerja di ambil dari teori Chaerudin (2020) bahwa aspek loyalitas ada enam yaitu taat pada peraturan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi karyawan, dan kesukaan terhadap pekerjaan. Iklim organisasi merupakan lingkungan sosial yang secara umum menggambarkan sejumlah aspek tertentu. Aspek iklim organisasi di ambil dari teori Patterson (Kusumaputri, 2018) yakni : struktur, tanggung jawab, imbalan, risiko, kehangatan, dan dukungan. Sehingga kerangka konseptualnya adalah seperti di bawah ini:



## 2.6. Hipotesis Penelitian

Dari kerangka konseptual yang sudah di buat, maka hipotesis yang diajukan adalah "ada hubungan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pada perawat rumah sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang."