

# **PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN KOTA BIMA**

Rabiatul Adawiyah<sup>1</sup>, Mukhlis<sup>2</sup>  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima<sup>1,2</sup>  
[rabiatuladawiyah0524@gmail.com](mailto:rabiatuladawiyah0524@gmail.com)<sup>1</sup>,  
[emukhlis@gmail.com](mailto:emukhlis@gmail.com)<sup>2</sup>

## **ABSTRACT**

*This research is an associative research that aims to determine the effect of organizational climate on employee loyalty at the Department of Transportation of the City of Bima. This research was conducted at the Department of Transportation of the City of Bima. The research instrument used was a questionnaire containing a number of statements using a Likert scale measurement. The population used is all employees at the Department of Transportation of the City of Bima as many as 190 employees. The sampling technique used purposive sampling with a sample of 34 civil servants. Data collection techniques used in this study were observation, interviews, documentation, literature study. The data analysis technique used is validity test, reliability test, simple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, t test. The results of the study indicate that the organizational climate has an effect on employee loyalty at the Department of Transportation of the City of Bima. The magnitude of the influence of organizational climate on employee loyalty at the Department of Transportation of the City of Bima is 73.5%.*

*Keywords: Organizational Climate, Employee Loyalty*

## **A. LATAR BELAKANG**

Organisasi dalam pencapaian tujuannya tentu haruslah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tujuan organisasi tersebut dapat tercapai. Selain itu keberhasilan organisasi berkaitan erat dengan kinerja para anggotanya. Sumber daya manusia yang berkualitas tentunya cenderung memiliki kinerja yang baik atau berkualitas pula. Oleh karena itu dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi, setiap organisasi hendaknya harus memberdayakan sumber daya manusia tersebut agar dapat menjadi sumber daya yang kompetitif.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran pegawai, karena pegawai bukan semata-mata menjadi objek dalam mencapai tujuan

organisasi tetapi juga sebagai subyek atau pelaku. Suatu organisasi tidak akan bergerak maju apabila pegawai yang dimiliki tidak produktif atau berprestasi kerja rendah serta tidak memiliki loyalitas kerja yang tinggi terhadap organisasi.

Pegawai merupakan kunci majunya organisasi. pegawai yang berkualitas dapat membuat organisasi mampu bersaing. Selain pegawai yang berkualitas, organisasi juga membutuhkan pegawai yang memiliki loyalitas yang tinggi, karena dengan loyalitas yang tinggi pegawai mempunyai rasa ketertarikan yang besar terhadap perusahaan. Loyalitas pegawai merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan oleh organisasi, sebab dengan adanya loyalitas kerja maka pegawai akan memiliki empati yang lebih terhadap organisasi. Loyalitas pada dasarnya merupakan bentuk kesetiaan yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain atau karyawan kepada perusahaan tempat ia bekerja, loyalitas adalah kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan. Dalam hubungannya dengan pekerjaan loyalitas diartikan bahwa sikap pegawai sebagai bagian dari organisasi yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung ditempat kerja. Berdasarkan hasil observasi Permasalahan yang saya temukan pada saat melakukan observasi terkait iklim organisasi lingkungan kerja yang kurang bersih sehingga membuat pegawai tidak nyaman, tidak ada komunikasi antara sesama rekan kerja. Sedangkan berkaitan dengan loyalitas pegawai yang suka pulang sebelum jam kerja selesai dan sering datang terlambat ke kantor, kurangnya disiplin pegawai dalam mentaatai aturan, sering membandingkan beban pekerjaan dengan pegawai yang lain. Tidak bertanggung jawab dengan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti tentang “ **Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima**”.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latarbelakang yang telah diuraikan diatas , maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Adakah Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima?”

## **C. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Iklim Organisasi**

Menurut Wirawan (2007) iklim organisasi menggambarkan tentang keadaan lingkungan internal organisasi dan berakar pada budaya organisasi. Iklim organisasi dengan mudah dapat dikontrol oleh pimpinan atau manajer. Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi mengenai dimensi- dimensi iklim organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi perilaku anggota organisasi, dan kinerja anggota organisasi.

Iklim organisasi merupakan hal yang sangat perlu untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi, Karena faktor tersebut dapat mempengaruhi sikap loyal karyawan terhadap organisasi. Iklim organisasi juga dapat diartikan sebagai keadaan mengenai karakteristik yang terjadi dalam lingkungan organisasi yang dianggap mempengaruhi perilaku orang-orang yang berada dalam lingkungan organisasi tersebut.

Menurut Wirawan (2009) menjelaskan bahwa terdapat 5 indikator dalam Iklim Organisasi yaitu :

1. Struktur organisasi adalah merefleksikan perasaan di organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.
2. Standar-Standar adalah mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang di miliki oleh Anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Tanggung jawab adalah merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi bos untuk diri sendiri dan tidak memerlukan keputusan delegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.
4. Penghargaan adalah mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa di hargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik.
5. Dukungan adalah perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja
6. Komitmen adalah perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi

## **2. Loyalitas**

Menurut kamus besar loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam hal ini loyalitas kerja dapat juga diartikan sebagai kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Menurut Tjiptono (2006) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan yang akan menimbulkan rasa tanggung jawab. Menurut Nitisemito (2004) loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju mundur.

Saydam dalam Kurniawan (2015) mengemukakan indikator loyalitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap peraturan adalah pegawai mempunyai tekad dan kesanggupan untuk mentaati segala peraturan, perintah dari organisasi dan tidak melanggar larangan yang telah di tentukan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
2. Bertanggung jawab adalah karakteristik pekerjaan dan prioritas tugasnya mempunyai kosekwensi yang di bebaskan karyawan atau pegawai
3. Jujur adalah sikap yang mencerminkan perilaku yang dapat memegang tanggung jawab dan kepercayaan

## **D. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono(2012) menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini dua variabel tersebut adalah Iklim Organisasi (X) dan Loyalitas Pegawai (Y).

Populasi yang digunakan yaitu seluruh Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bima sebanyak 190 orang pegawai yang terdiri dari 34 orang Pegawai Negeri Sipil dan 156 orang Non PNS. Dengan jumlah sampel penelitian yang digunakan yaitu 34 orang Pegawai Pada Perhubungan Kota Bima

Sampel menurut Sugiyono (2009) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 30 pegawai dengan teknik penentuan sampel yaitu Purposive Sampling atau Teknik Penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu alasan menggunakan tehnik Purposive sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian – penelitian yang tidak melukan generalisasi.

## E. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat koordinat r tabel N = 30 untuk taraf signifikan 5 % sehingga di peroleh r tabel sebesar 0,300. Hasil uji validitas selengkapnya dapat di lihat pada tabel 1.1 di bawah ini :

**Tabel 1** Hasil Uji Validitas

Variabel dengan indikatornya	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Iklim Organisasi (X)	X1.1	0,552	0,300	Valid
	X1.2	0,687	0,300	Valid
	X1.3	0,704	0,300	Valid
	X1.4	0,692	0,300	Valid
	X1.5	0,667	0,300	Valid
	X1.6	0,784	0,300	Valid
	X1.7	0,571	0,300	Valid
Loyalitas (Y)	X2.1	0,751	0,300	Valid
	X2.2	0,687	0,300	Valid
	X2.3	0,496	0,300	Valid
	X2.4	0,840	0,300	Valid
	X2.5	0,750	0,300	Valid
	X2.6	0,454	0,300	Valid
	X2.7	0,574	0,300	Valid

*Sumber :Data Primer Diolah, 2022*

**Uji Realibilitas**

Dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach’s alpha dan standar reliabilitas > 0,60 selengkapnya seperti tabel 1.2 dibawah ini :

**Tabel 2** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach’s Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Iklm Organisasi	0,785	> 0,60	Reliabel
Loyalitas Pegawai	0,780	> 0,60	Reliabel

*Sumber : Data Primer Diolah, 2022*

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variable Iklm organisasi ( X ) di peroleh nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,785 dan sesuai dengan standar yang ada bahwa nilai Cronbach’s Alphanya > 0,60 yang artinya semua butir jawaban pada kuisioner dinyatakan reliabel. Sedangkan Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen pernyataan pada variable Loyalita Pegawai ( Y ) di peroleh nilai Cronbach’s Alpha sebesar 0,780 dan sesuai dengan standar yang ada bahwa nilai Cronbach’s Alphanya > 0,60 yang artinya semua butir jawaban pada kuisioner dinyatakan reliable

Regresi Linier Sederhana

Tabel 3 : Uji Regresi Sederhana

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.062	3.076		3.271	.003
	IKLIM ORGANISASI	.682	.111	.735	6.128	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS PEGAWAI

Sumber : Data Primer di Olah 2022

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 10,062 + 0,682X$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 10,062 dapat diartikan apabila variabel Iklim organisasi dianggap nol, maka Loyalitas Pegawai akan sebesar 10,062.
- b. Nilai koefisien beta pada variabel iklim organisasi sebesar 0,682 artinya setiap perubahan variabel iklim organisasi (X) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan loyalitas Pegawai (Y) sebesar 0,682 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel iklim organisasi akan meningkatkan loyalitas Pegawai sebesar 0,682 satuan.

a) Koefisien Korelasi

Tabel 4 : Uji Koefisien Korelasi Sederhana  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.540	.526	2.453

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI

b. Dependent Variable: LOYALITAS  
PEGAWAI

Sumber Data diolah 2022

Dari tabel 4 diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sederhana yaitu sebesar 0,729. Hasil tersebut menjelaskan keeratan hubungan antara iklim organisasi dan Loyalitas Pegawai. Iklim organisasi terhadap semangat kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,735 yang berada pada interval 0,60-0,799 dengan tingkat hubungan kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keeratan hubungan iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai memiliki hubungan kuat.

b) Koefisien Determinasi

Tabel 5 : Uji Koefisien Korelasi Sederhana  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 <sup>a</sup>	.540	.526	2.453

a. Predictors: (Constant), IKLIM ORGANISASI

b. Dependent Variable: LOYALITAS  
PEGAWAI

Sumber Data diolah 2022

Bedasarkan tabel 5 diatas, besarnya kontribusi iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai, yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi dan diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,540 atau 54,0%. Sedangkan sisanya 46,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

c) Uji t

Tabel 6 uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.062	3.076		3.271	.003
IKLIM ORGANISASI	.682	.111	.735	6.128	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS PEGAWAI

Sumber Data diolah 2022

Hasil statistik uji t untuk variabel Iklim Organisasi di peroleh nilai t hitung sebesar 6.128 dengan nilai t tabel sebesar 1.696 ( $6.128 > 1.696$ ) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), atau  $H_0$  ditolak. Artinya ada pengaruh yang signifikan variabel iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bima. Hal ini didukung dengan hasil penelitian Prayoga dan Astuti (2021) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil ( Disdukcapil ) Kebumen

## F. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Bedasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Bima.

## 2. Saran

Bagi peneliti selanjutnya di sarankan penambahan variabel peneliti agar menjadikan suatu penelitian lebih baik lagi sehingga hasilnya dapat beragam. Penambahan variabel baru seperti Disiplin, Budaya Organisasi dapat membuat penelitian selanjutnya lebih menarik dan dapat menjelaskan fenomena- fenomena tentang Loyalitas Pegawai dengan lebih Komprehensif. Peneliti selanjutnya di sarankan akan melakukan penelitian dengan tambahan variabel baru yang belum pernah di teliti dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Jom Fisip* Vol. 4, No 1.
- Arnawa., I.G.S., Darsama.,I.M. 2021. Pengaruh Budaya organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Dosen Dengan Nediiasi Spiriktualitas Kerja. *Jurnal Ekuivalensi*. Vol 7, No 2.
- Dajan, Anton. 2006. *Pengantar Metode Penelitian Statistik*. Penerbit LP3ES Jakarta.
- Danang, Sunyoto, 2013. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha*. Pustaka Yustisia.
- Dessler, Gary, 2009, *Manajemen SDM : buku 1*. Jakarta: Indeks
- Dewi.,I.M. 2016. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Hotel Benteng Pekanbaru. *Jurnal Jom Fisip*. Vol 3, No 1.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* . Yogyakarta. *BPFE*.
- Juliani, Retno Djohar. 2015. *Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan*, *Jurnal Ekonomi*
- Kawaleka, A.R. 2019. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Di Hotel Keraton Resort Dan Spa Bandung. Vol 2 No 1.
- Lestari, Puji. 2015. *Hubungan antara pengembangan karir dan pemberian insentif terhadap loyalitas*
- Prayoga, P.S., Astutu, P.B. 2021. Pengaruh Iklim Organisasi, Kepemimpinan, dan Kopensasi Terhadap Loyalitas Pegawai. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*. Volume 11, No 2.
- Sugiyono. (2019) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D* Bandung : Alfabeta