Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 25, No 2 (2025): Juli, 1110-1114
DOI: 10.33087/jiubj.v25i2.6165

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi

[1]Noviardi Ferzi, [2]Albetris, [1]Abdul Wahab
[1]Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Jambi, Jambi, Indonesia;
[2]Magister Ekonomi, Universitas Tadulako, Palu, Indonesia
Correspondence: noviardiferz91@gmail.com, albetris90@gmail.com, abdulwahab@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *software* SPSS. Melibatkan 95 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling* dari total populasi sebanyak 124 pegawai. Hasil penelitian dengan analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dengan nilai koefisien determinasi sebesar 54,3% yang artinya variasi dalam loyalitas pegawai dapat dijelaskan oleh iklim organisasi.

Kata Kunci: iklim organisasi, loyalitas pegawai, Dinas Perhubungan, sektor publik.

Abstract. *This study aims to analyze the influence of organizational climate on employee loyalty at the Jambi City Transportation Agency. This study uses a quantitative approach and data processing in this study uses SPSS software. Involving 95 respondents selected through purposive sampling techniques from a total population of 124 employees. The results of the study with simple linear regression analysis showed that organizational climate has a significant effect on employee loyalty at the Jambi City Transportation Agency with a determination coefficient value of 54.3%, which means that variations in employee loyalty can be explained by organizational climate.*

Keywords*: organizational climate, employee loyalty, Transportation Agency, public sector.*

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi, termasuk instansi pemerintahan seperti Dinas Perhubungan Kota Jambi, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Pegawai tidak hanya berperan sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga merupakan penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi. SDM yang unggul dan kompeten cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan mampu memberikan kontribusi positif secara berkelanjutan (Sari & Haryono, 2022). Oleh karena itu, organisasi harus mampu memberdayakan pegawai secara maksimal agar mereka menjadi aset yang produktif dan kompetitif (Khoiroh et al, 2019); (Arifin et al., 2021).

Di dunia kerja, loyalitas pegawai merupakan aspek krusial yang perlu mendapatkan perhatian serius. Loyalitas mencerminkan tingkat kesetiaan dan keterikatan emosional seseorang terhadap organisasi tempat ia bekerja (Rahmawati & Handayani, 2023). Pegawai yang loyal tidak hanya mematuhi aturan, tetapi juga menunjukkan kepedulian, tanggung jawab, dan komitmen dalam menjalankan tugasnya. Pegawai dengan loyalitas tinggi akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara optimal, serta memiliki empati dan rasa memiliki terhadap organisasi (Herlina, 2022). Oleh karena itu, selain kompetensi teknis, loyalitas merupakan indikator penting dari kematangan profesional seorang pegawai (Simanjuntak & Kusumawati, 2021).

Salah satu faktor yang diyakini memiliki pengaruh besar terhadap loyalitas pegawai adalah iklim organisasi. Iklim organisasi menggambarkan persepsi kolektif pegawai terhadap lingkungan kerja, meliputi aspek kebersihan, hubungan antar rekan kerja, komunikasi, keterbukaan, hingga kepemimpinan (Utami et al., 2022). Suasana kerja yang positif dapat menciptakan kenyamanan dan keterlibatan emosional yang kuat, sedangkan iklim kerja yang tidak mendukung justru dapat menurunkan motivasi, kedisiplinan, bahkan loyalitas pegawai (Suhartini & Nugroho, 2023); (Putri et al, 2024).

Indikasi permasalahan di Dinas Perhubungan Kota Jambi terlihat pada aspek iklim organisasi dan loyalitas pegawai. Beberapa kondisi yang teridentifikasi antara lain lingkungan kerja yang kurang bersih dan tidak

tertata rapi, minimnya komunikasi antarpegawai, serta lemahnya kedisiplinan kerja (Wibowo & Suryani, 2023). Terdapat pegawai yang datang terlambat, pulang sebelum waktu kerja selesai, dan tidak menunjukkan tanggung jawab penuh terhadap tugasnya. Fenomena ini menunjukkan adanya hubungan yang mungkin terjadi antara kualitas iklim organisasi dan tingkat loyalitas pegawai, yang perlu ditelusuri lebih lanjut secara ilmiah (Hidayat et al., 2022).

Penelitian ini menjadi penting karena loyalitas pegawai merupakan salah satu faktor penentu efektivitas dan efisiensi organisasi dalam memberikan layanan publik. Penurunan loyalitas dapat berdampak pada turunnya produktivitas, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, hingga menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat (Pratama & Astuti, 2023). Dengan memahami bagaimana iklim organisasi berpengaruh terhadap loyalitas, pimpinan instansi dapat mengambil kebijakan strategis yang lebih tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan pegawai secara positif (Andriani & Kurniawan, 2022).

Beberapa kajian literatur, sebagian besar penelitian terkait iklim organisasi dan loyalitas pegawai masih berfokus pada sektor swasta, rumah sakit, atau lembaga pendidikan. Studi dengan konteks sektor publik, khususnya instansi pemerintah daerah di bidang transportasi, masih sangat terbatas (Fitriani et al., 2021). Selain itu, belum banyak penelitian yang mengungkap hubungan langsung antara persepsi terhadap iklim organisasi dan tingkat loyalitas pegawai di lingkungan kerja birokrasi pemerintahan daerah (Mulyadi & Hartati, 2023).

Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada fokusnya yang spesifik, yakni mengkaji pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai di Dinas Perhubungan Kota Jambi melalui pendekatan kuantitatif. Konteks ini belum banyak disentuh dalam penelitian sebelumnya, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam literatur manajemen publik serta menjadi dasar pengambilan keputusan strategis dalam pengelolaan SDM pada instansi pemerintah (Putra & Santoso, 2023).

Tinjauan Pustaka

Iklim Organisasi

Iklim organisasi merujuk pada kondisi internal lingkungan kerja yang dipersepsikan oleh seluruh anggota organisasi, yang pada dasarnya berakar dari budaya organisasi yang telah terbentuk. Menurut Wirawan (2007), iklim organisasi merupakan persepsi bersama mengenai berbagai dimensi lingkungan kerja yang pada akhirnya memengaruhi perilaku dan kinerja individu dalam organisasi. Iklim ini bersifat dinamis dan dapat dikelola oleh pimpinan atau manajer untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Iklim organisasi dianggap sebagai faktor penting yang memengaruhi sikap pegawai, termasuk loyalitas terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang positif akan membentuk persepsi yang mendukung, sehingga dapat menumbuhkan rasa memiliki dan kesetiaan pegawai.

Menurut Wirawan (2009), terdapat enam indikator utama dalam iklim organisasi, yaitu: (1) struktur organisasi: mencerminkan kejelasan peran, tanggung jawab, dan struktur kerja yang baik di dalam organisasi; (2) standar kerja: menunjukkan adanya tekanan positif untuk meningkatkan kinerja dan rasa bangga terhadap pekerjaan yang dilakukan; (3) tanggung jawab: mencerminkan kebebasan pegawai dalam mengambil keputusan dan merasa memiliki kendali terhadap tugas yang dilaksanakan; (4) penghargaan: memperlihatkan bahwa pegawai merasa diakui dan dihargai atas kontribusi yang diberikan; (5) dukungan: mencerminkan adanya kepercayaan dan kerja sama yang kuat di antara sesama anggota tim kerja; dan (6) komitmen: menggambarkan rasa bangga dan loyalitas anggota terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Loyalitas Pegawai

Secara etimologis, loyalitas berasal dari kata loyal yang berarti setia. Dalam konteks organisasi, loyalitas dapat diartikan sebagai kesetiaan pegawai terhadap instansi tempat mereka bekerja. Menurut Tjiptono (2006), loyalitas mencerminkan komitmen karyawan yang diwujudkan dalam bentuk rasa tanggung jawab terhadap keberlangsungan dan kemajuan organisasi. Sementara itu, Nitisemito (2004) mengemukakan bahwa loyalitas merupakan sikap mental yang mendorong karyawan untuk tetap setia kepada organisasi, terlepas dari kondisi perusahaan yang sedang berkembang atau mengalami kemunduran.

Kurniawan (2015) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator utama yang mencerminkan loyalitas pegawai, yaitu: (1) ketaatan terhadap peraturan: menunjukkan kesediaan pegawai untuk menaati seluruh aturan

dan kebijakan organisasi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis; (2) tanggung jawab: menggambarkan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan prioritas dan konsekuensi pekerjaan; dan (3) kejujuran: mencerminkan integritas pribadi yang dapat dipercaya dalam menjalankan tanggung jawabnya.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif (Sugiyono, 2012) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel dalam suatu fenomena sosial. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Kota Jambi, yang terdiri dari 124 orang, meliputi 54 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 3 Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS), dan 67 pegawai Non-PNS. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 95 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria atau pertimbangan tertentu. Teknik ini dianggap relevan dalam penelitian yang tidak bertujuan melakukan generalisasi terhadap seluruh populasi, melainkan untuk memperoleh informasi dari subjek yang dianggap paling representatif terhadap permasalahan yang diteliti (Sugiyono, 2009).

Penelitian ini menggunakan uji validitas yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud. Berdasarkan hasil uji validitas, nilai r-hitung dibandingkan dengan r-tabel pada taraf signifikansi 5% dan jumlah responden (N) sebanyak 95 orang, diperoleh r-tabel sebesar 0,1680. Sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai Cronbach's Alpha.

HASIL

Tabel 1 menjelaskan bahwa seluruh indikator pada variabel iklim organisasi (X) dan loyalitas pegawai (Y) memiliki nilai r-hitung > r-tabel, sehingga seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Sedangkan Tabel 2 menunjukkan nilai kedua variabel tersebut > 0,60, maka seluruh butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel dan Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Iklim Organisasi (X)			
X1.1; X1.2; X1.3; X1.4; X1.5; X1.6; X1.7	0,552; 0,687; 0,704; 0,692; 0,667; 0,784; 0,571	0,168	Valid
Loyalitas Pegawai (Y)			
X1.1; X1.2; X1.3; X1.4; X1.5; X1.6; X1.7	0,751; 0,687; 0,496; 0,840; 0,750; 0,454; 0,574	0,168	Valid

Sumber: data olahan

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Iklim Organisasi	0,788	> 0,60	Reliabel
Loyalitas Pegawai	0,783	> 0,61	Reliabel

Sumber: data olahan

Tabel 3
Uji Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,065	3,079		3,274	,006
	Iklim Organisasi	,685	,116	,738	6,133	,003

Sumber: data olahan

Hasil analisis regresi pada Tabel 3 diperoleh persamaan sebagai berikut:

Y = 10,065 + 0,685X

Artinya:

- Konstanta sebesar 10,065 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari iklim organisasi (X = 0), maka loyalitas pegawai (Y) berada pada angka 10,065.
- Koefisien regresi sebesar 0,685 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam iklim organisasi akan meningkatkan loyalitas pegawai sebesar 0,685 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 3 juga menjelaskan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi memiliki nilai t hitung sebesar 6,133, sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikan 5% adalah 1,696. Karena t hitung > t tabel dan nilai signifikansi (0,003) < 0,05, maka H_0 ditolak, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi. Hal ini tercermin dari nilai koefisien regresi sebesar 0,685 yang bermakna setiap peningkatan dalam kualitas iklim organisasi akan diikuti oleh peningkatan loyalitas pegawai. Selain itu, koefisien determinasi sebesar 54,3% mengindikasikan bahwa lebih dari separuh variasi loyalitas pegawai dapat dijelaskan oleh iklim organisasi. Temuan ini konsisten dengan penelitian Prayoga & Astuti (2021), yang menyimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Disdukcapil Kabupaten Kebumen.

Tabel 4
Uji Koefisien Korelasi Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,738[a]	,543	,529	2,458	1,316

Sumber: data olahan

Nilai koefisien determinasi (R^2) pada Tabel 4 sebesar 0,543 atau 54,3% menunjukkan bahwa pengaruh variabel iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai sebesar 54,3%, sedangkan sisanya sebesar 45,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap suasana kerja yang kondusif yang mencakup struktur yang jelas, standar kerja yang adil, adanya penghargaan, rasa tanggung jawab, serta dukungan dan komitmen mampu membentuk sikap kesetiaan terhadap organisasi. Hal ini selaras dengan teori yang dikemukakan Wirawan (2009) bahwa iklim organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja anggota organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Jambi. Besarnya kontribusi iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai mencapai 54,3%.

DAFTAR PUSTAKA

Andriani, D., & Kurniawan, H. 2022. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 12(1), 55-67.

Arifin, Z., Suryanto, T., & Ningsih, R. 2021. Pengembangan kompetensi SDM dalam meningkatkan produktivitas organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 15(2), 101-115.

Fitriani, R., Prasetyo, D., & Rahmadani, Y. 2021. Analisis pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan di sektor swasta dan publik. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(3), 220-235.

Herlina, S. 2022. Loyalitas pegawai sebagai indikator peningkatan efektivitas organisasi. *Jurnal Psikologi Industri*, 10(2), 89-100.

Hidayat, R., Sari, D., & Permana, H. 2022. Lingkungan kerja dan loyalitas pegawai: Studi di instansi pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Negara*, 17(1), 34-49.

Kurniawan, A. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Deepublish.

Khoiroh, N., Bukit, P., Adisetiawan, R., 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA)

Kabupaten Batang Hari, *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 4(1), 197-204

Mulyadi, A., Hartati, N. 2023. Loyalitas pegawai di lingkungan birokrasi: Faktor-faktor yang mempengaruhi. *Jurnal Reformasi Administrasi Publik*, 9(1), 77-92.

Nitisemito, A. S. 2004. *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Pratama, B., Astuti, Y. 2023. Hubungan loyalitas pegawai dengan kinerja pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 11(3), 143-159.

Putri, I. D., Suryani, A., Akbar, A., Adisetiawan, R., 2024, Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompetensi, Masa Kerja dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Wirakarya Sakti, *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 521-526

Prayoga, A., Astuti, Y. 2021. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai di Disdukcapil Kabupaten Kebumen. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 75–83.

Putra, W., Santoso, E. 2023. Pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai di sektor pemerintahan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 65-80.

Rahmawati, F., Handayani, T. 2023. Faktor determinan loyalitas pegawai di organisasi pemerintahan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi,* 13(2), 112-128.

Sari, L., Haryono, S. 2022. Kompetensi SDM sebagai penentu keberhasilan organisasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia,* 14(1), 70-85.

Simanjuntak, M., Kusumawati, D. 2021. Kompetensi, loyalitas, dan profesionalisme pegawai: Studi empiris. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 16(2), 98-114.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. *Statistika untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

Suhartini, L., Nugroho, A. 2023. Iklim organisasi dan loyalitas pegawai: Tinjauan pada organisasi publik. *Jurnal Kepemimpinan dan Administrasi Publik*, 15(1), 56-71.

Tjiptono, F. 2006. *Manajemen Jasa*. Yogyakarta: Andi Offset.

Utami, W., Hidayah, D., & Setiawan, B.(2022. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja dan loyalitas karyawan. *Jurnal Psikologi dan Organisasi*, 18(1), 50-66.

Wibowo, A., & Suryani, T. 2023. Evaluasi iklim organisasi dan dampaknya terhadap perilaku pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, 12(2), 88-104.

Wirawan. 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.