



Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir, dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman

Luthfiyyah Ika Lestari^{1*}, Prayekti², Nala Tri Kusuma³

^{1,2,3} Department Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Corresponding Author: luthfiyyahika2002@gmail.com

Abstrak

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil memegang peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan administrasi kependudukan. Melibatkan karyawan yang setia dan kompeten untuk menjaga kelancaran dan kualitas layanan kepada masyarakat. Penelitian ini memberikan wawasan tentang beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kesetiaan karyawan dan dapat digunakan untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman berjumlah 67 orang dengan menggunakan koefisien. Analisis uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis menggunakan uji R² dan uji T. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman. Meskipun demikian, dalam penelitian ini, variabel iklim organisasi tidak terbukti signifikan terkait dengan loyalitas karyawan.

Kata Kunci: Iklim organisasi, pengembangan karir, kepuasan kerja, loyalitas karyawan.

Abstract

The Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Service plays a very important role in carrying out population administration. Involving loyal and competent employees to maintain the smoothness and quality of services to the community. This research provides insight into several factors that can influence employee loyalty and can be used to improve human resource management. This research aims to determine the influence of organizational climate, career development and job satisfaction on employee loyalty in the Sleman Regency Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. The population and sample used in this research were all employees of the Sleman Regency Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, totaling 68 people using a questionnaire. Data quality test analysis uses validity and reliability tests. Data analysis techniques use the classical assumption test, normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. Hypothesis testing uses the R² test and T test. The results of this research indicate that organizational climate has a positive but not significant effect on employee loyalty. Career development has a positive and significant effect on employee loyalty. Employee satisfaction has a positive and significant effect on employee loyalty in Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil. However, in this research, the organizational climate variable was not proven to be significantly related to employee loyalty.

Keywords: Organizational climate, career development, job satisfaction and employee loyalty.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu kemampuan berfikir dan berkarya yang ada dalam individu, yang dapat ditemukan, dikuatkan dan ditingkatkan untuk kebaikan dan kesejahteraan manusia (Sedarmayanti, 2017). Kualitas sumber daya manusia memiliki dampak besar pada keberhasilan suatu organisasi, asalkan produktivitasnya dikelola dengan efisien. Untuk itu salah satu peran positif yang dapat dilakukan oleh organisasi adalah dengan meningkatkan kesetiaan karyawan. Loyalitas karyawan merupakan tindakan yang menunjukkan kesetiaan terhadap organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan kondisi psikologis yang menyoroti hubungan antar pekerjaan dengan organisasi (Phuong et al, 2020).



Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan dibuktikan oleh peneliti sebelumnya yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Meda et al., 2022) dan (Susita et al., 2020). Namun demikian penelitian yang dilakukan oleh (Siregar et al., 2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan mengalirkan kemampuan dan keahliannya, menjalankan tugasnya dengan tanggung jawab, disiplin dan kejujuran. Yang mencerminkan suasana kerja yang harmonis dan mendukung, menjaga citra organisasi, serta kesiapan untuk berkomitmen dalam jangka yang lebih lama (Aditya Virgiansyah et al., 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Aribowo & Iswati, (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Citra Melino Lola & Fahmi Muhammad, 2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti baik atau tidaknya kepuasan kerja tidak berbanding lurus dengan loyalitas karyawan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman merupakan lembaga pemerintah di Indonesia yang bertanggung jawab untuk pencatatan, pengolahan, pengawasan dan memberikan pelayanan terhadap data kependudukan. Ketidakpuasan terhadap layanan dapat memicu perasaan ketidakpuasan umum terhadap pemerintah, yang juga dapat mempengaruhi tingkat loyalitas karyawan terhadap negara dan pemerintah. Jika kesalahan terjadi berulang-ulang dapat mengurangi kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Iklm organisasi merupakan sebagian karakteristik yang dapat diukur dan juga dirasakan oleh karyawan baik melalui cara langsung maupun tidak langsung (Abdullah et al. 2018). Iklm organisasi merupakan salah satu elemen kunci untuk mengatur kerja dan struktur organisasi, yang memberikan kerangka yang tepat dalam menganalisis tingkah laku dalam organisasi (Rai Tanjung, 2021). Selain itu, pengembangan karir dapat diartikan sebagai rangkaian tindakan selama perjalanan karirnya guna memenuhi aspirasi dan kebutuhan pribadi (Aljehani et al., 2021). Pengembangan karir menjadi krusial bagi organisasi karena salah satu keperluan yang harus diperjuangkan oleh karyawan untuk mendorong karyawan untuk mencapai kinerja (Meda et al., 2022). Dalam pengembangan karir perlu memberikan peluang untuk karyawan merancangny hal ini merupakan cara untuk mempertahankan loyalitas karyawan (Febrian et al., 2020).

Variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas merupakan kepuasan dalam bekerja melibatkan tanggapan emosional seseorang terhadap lingkungan dan kondisi (Siregar et al., 2022). Kepuasan kerja secara umum dan faktor-faktor kepuasan lainnya dianggap sebagai faktor yang signifikan dalam mengantisipasi tingkah erubahan tenaga kerja. Secara spesifik dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya tingkat kepuasan kerja untuk terus berkontribusi positif terhadap tingkat loyalitas karyawan (Khuong et al. 2020), yang dibuktikan oleh penelitian (Meda et al., 2022) yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun, temuan dari penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Citra Melino Lola et al. 2019). Oleh karena itu, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman seharusnya memberikan perhatian lebih mengenai perkembangan instansi, terutama dalam aspek iklim organisasi pengembangan karir, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan agar dapat berkembang lebih baik di masa depan. Tujuan dari penelitian ini untuk memahami dampak iklim organisasi, pengembangan karir, kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Adanya hasil yang konsisten dari penelitian sebelumnya memberikan kesempatan untuk menguji kembali variabel yang mempengaruhi loyalitas karyawan melalui penelitian di konteks yang berbeda, yaitu di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman.

2. Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

2.1. Tinjauan Pustaka

Iklm Organisasi

Iklm organisasi mencerminkan atay menciptakan tindakan dan pola perilaku yang berasal dari asumsi, makna, serta keyakinan yang membentuk budaya tertentu (Mutonyi et al., 2020). Prinsip dasar iklim organisasi adalah mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung atau mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif (Aditya Virgiansyah et al., 2022). Sebuah iklim seperti ini akan



menghasilkan perasaan tercukupi pada individu, menciptakan kenyamanan dan perasaan dapat meningkatkan motivasi individu untuk tetap berkontribusi dalam organisasi (Hossny et al., 2023). Iklim organisasi merupakan konfigurasi sikap dan persepsi anggota organisasi, aspek emosional dan tingkah laku dari anggota yang mencerminkan nilai, norma yang ditekankan, serta sikap yang dimiliki sehingga menciptakan suatu kondisi psikologi yang terkait dengan persepsi individu dengan lingkungan kerjanya (Tito Andrianto et al., 2023). Iklim organisasi melibatkan seluruh “emosi” yang tercermin melalui penampilan fisik, interaksi antar anggota, serta cara anggota berkomunikasi dengan rekan kerja atau pihak eksternal (Daniati et al. 2021). Iklim organisasi merujuk pada sifat-sifat lingkungan internasional organisasi yang berkesinambungan, dirasakan oleh anggota organisasi, mempengaruhi tingkah laku mereka, dan dapat dijelaskan sebagai sekumpulan karakteristik atau atribut organisasi 12 (Aribowo & Iswati, 2023b). Iklim organisasi merupakan elemen kunci dalam pengaturan kerja dan struktur organisasi, yang memberikan kerangka yang tepat untuk menganalisis tingkah laku dalam organisasi, memungkinkan eksplorasi perilaku individu dan kelompok (Rai Tanjung, 2021)

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan rangkaian atau proses yang berlangsung secara berkelanjutan untuk mengelola perkembangan karir individu (Samat et al., 2020). Pengembangan karir diartikan sebagai rangkaian tindakan yang diambil oleh seseorang karyawan selama perjalanan karirnya guna untuk memenuhi aspirasi dan kebutuhan pribadi (Aljehani et al., 2021). Pengembangan karir menjadi sesuatu yang penting kepada organisasi karena karir merupakan salah satu kebutuhan yang diperjuangkan oleh karyawan, yang mendorong mereka untuk mencapai kinerja terbaik (Meda et al., 2022). Pengembangan karir tidak hanya terfokus pada kepentingan individu tetapi juga berujuan untuk meningkatkan kemampuan, kompetensi, dan perkembangan pribadi karyawan (Utami et al. 2020). Hal ini bertujuan untuk memungkinkan organisasi dan karyawan tersebut dapat mencapai potensi yang maksimal. Tingkat pengembangan karir yang lebih baik di perusahaan akan merangsang para karyawan untuk lebih setia terhadap organisasi (Yuniasih, 2022).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki peran yang krusial dalam kesuksesan setiap organisasi. Ini merupakan evaluasi sejauh mana pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang karyawan untuk memberikan kepuasan yang dapat mempengaruhi cara mereka bertindak dan berkinerja (Phuong & Vinh, 2020). Kepuasan kerja merupakan sikap secara umum terhadap suatu pekerjaan seseorang yang mencerminkan perbedaan dari penghargaan yang diterima pada pekerjaan dan ekspektasi mereka terhadap jumlah penghargaan yang seharusnya mereka terima (Aribowo et al. 2023). Kepuasan kerja adalah tanggapan emosional terhadap situasi dan kondisi di lingkungan kerja (Siregar et al., 2022). Kepuasan kerja adalah respon yang mencakup sikap (tindakan-kognitif), perasaan kebahagiaan (ekspresi-afektif), atau kebahagiaan yang diperlihatkan oleh seseorang dalam pekerjaannya merupakan hasil yang baik dan puas dengan hasil pekerjaan mereka, namun jika seseorang mengalami kurangnya dukungan dari peralatan kerja yang memadai, lingkungan kerja yang tidak mendukung, atau kurangnya perhatian dari pimpinan selama bekerja, hal ini dapat mengakibatkan ketidakpuasan dalam pekerjaan (Sunarta, 2019).

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan keadaan psikologis yang mencerminkan hubungan antara karyawan dengan organisasi dimana mereka bekerja, dan memiliki dampak pada pilihan mereka untuk tetap menjadi bagian dari organisasi (Rai Tanjung, 2021). Loyalitas terhadap organisasi merupakan sebuah sikap dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan tempat kerjanya dan menunjukkan tekad untuk bekerja dengan penuh dedikasi serta usaha maksimal (Junita et al, 2023). Loyalitas dalam konteks organisasi bisa berasal dari sejumlah faktor, termasuk faktor internal dari individu dan faktor-faktor yang terkait dengan organisasi itu sendiri (Purnamasari et al, 2019).

Loyalitas dapat dijelaskan sebagai usaha yang diberikan oleh karyawan dalam mendukung organisasi, loyalitas karyawan merupakan hasil dari keterlibatan psikologis atau komitmen terhadap organisasi untuk meningkatkan kepuasan yang timbul dari penilaian internal (Aribowo et al, 2023). Loyalitas pekerjaan adalah bentuk umum dari kesetiaan seseorang terhadap organisasi, dapat dilihat dari tindakan seseorang karyawan yang mengalirkan kemampuan dan keahliannya, menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, disiplin dan kejujuran (Aditya Virgiansyah et al., 2022).



2.2 Hipotesis

Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi cenderung bekerja dengan kolaboratif dengan organisasi, memungkinkan mereka untuk memenuhi standar organisasi dengan lebih efektif. Loyalitas kerja tumbuh saat organisasi memiliki iklim yang positif, menciptakan perasaan keamanan bagi karyawan, baik secara fisik maupun psikis bagi karyawan (Andreas et al, 2019). Penelitian yang dilaksanakan oleh (Aribowo et al, 2023) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, demikian juga yang dilakukan oleh (Aditya Virgiansyah et al., 2022), adanya pengaruh positif signifikan antara iklim organisasi dan loyalitas karyawan.

Pengaruh iklim organisasi dapat berkontribusi secara positif maupun krusial terhadap loyalitas karyawan yang telah dikaji oleh beberapa penelitian, seperti (Daniati Fazrin et al, 2021; Rai Tanjung, 2021). Dalam hal ini, maka dapat dilihat dari beberapa penelitiannya yang sebelumnya bahwa iklim organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas jika iklim organisasi berjalan secara optimal, karyawan akan merasakan kenyamanan dalam melaksanakan tugas dengan cara yang membuat karyawan untuk tetap setia dengan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurramdiani et al., 2022) menemukan dampak iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan pada Pt. Fahmi Cipta Abadi berpengaruh secara signifikan. Hal ini terkait dengan sikap kesetiaan individu terhadap perusahaannya tempat mereka bekerja, di mana karyawan berusaha mengoptimalkan kontribusi mereka dengan mengoptimalkan pekerjaannya untuk memudahkan perusahaan mencapai tujuan. Penelitian sebelumnya oleh (Rai Tanjung, 2021), yang juga menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian tersebut mengagrisbawahi bahwa iklim organisasi, yang mencakup nilai, tujuan perusahaan, motivasi, komunikasi, pengambilan keputusan, dan pengendalian dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi loyalitas karyawan dalam bekerja.

H1 : Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan.

Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan

Pengembangan karir merupakan upaya untuk mendorong pegawai dalam merencanakan dan mewujudkan, dimana semakin kuat pengembangan karir yang diterapkan oleh perusahaan semakin tinggi kesetiaan yang akan ditunjukkan oleh karyawan (Susita et al., 2020). Sedangkan kecenderungan atau kemauan untuk terus berpartisipasi tercerminkan melalui loyalitas karyawan (Dj et al., 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian (Meda et al., 2022) menyebutkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, organisasi perlu pengembangan karir karyawannya dengan melakukan hal tersebut dengan optimal, loyalitas karyawan dapat dipertahankan dan dapat memberikan dorongan untuk berupaya dengan baik. Salah satu penelitian terdahulu oleh (Susita et al., 2020) menghasilkan suatu parameter bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti (Samat et al., 2020; Utami et al. 2020), dengan demikian jika karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, karyawan akan bekerja dengan segenap kemampuan dan skill yang dimiliki dengan pengembangan karir yang diterima di dalam organisasi. Dari hasil penelitian (Utami et al. 2020) Pengaruh pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan pada PT. Stand Berita Online berpengaruh secara signifikan bisa dilihat dari pengembangan karir dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

H₂ : Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan.

Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan

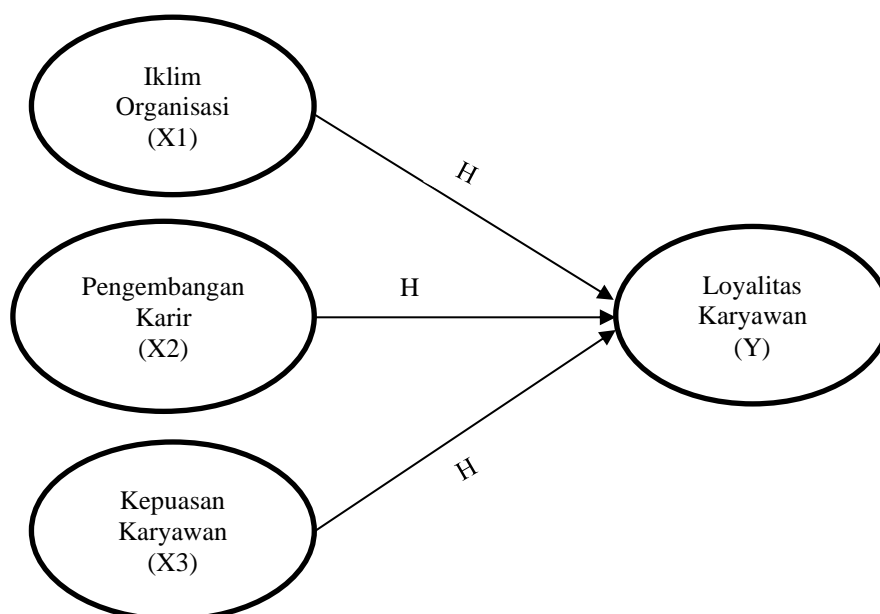
Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat loyalitas yang kuat dengan organisasi (Susita et al., (2020). pernyataan diatas sejalan dengan hasil penelitian oleh (Giovanni et al., 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian oleh (Aribowo et al. 2023) menyatakan kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan mendapatkan pengakuan dari organisasi, serta dapat memicu produktivitas kerja atau komitmen karyawan makin meningkat. Sebagaimana penelitian sebelumnya oleh (Meda et al., 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak positif maupun krusial bagi loyalitas karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tentunya makin tinggi loyalitasnya terhadap organisasi begitupun sebaliknya apabila minimum kepuasan kerja, berarti makin



rendahnya loyalitasnya terhadap organisasi. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Fernando et al. 2022) pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di industri kreatif berpengaruh secara signifikan karena bisa dilihat dari kepuasan kerja digambarkan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang atas pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang, sedangkan komitmen organisasi dipahami sebagai kekuatan identifikasi individu dengan, dan keterlibatan dalam, organisasi tertentu. Dalam penelitian (Paulus Simanihuruk et al. 2016) pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas kerja guru menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja guru bahwa loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dan bertanggung jawab, disiplin, serta jujur dalam bekerja.

H3 : Kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

3. Data dan Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, subjek populasi terdiri dari 67 karyawan Dias Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman. Pendekatan Teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah *nonprobability sampling* dengan metode pengambilan sampel sejenah atau sampel cara menyeluruh. Proses penentuan sampel didasarkan pada pedoman (Sugiyono, 2013), di mana jika jumlah populasi kurang dari 100, seluruhnya akan diambil sebagai sampel.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan untuk responden yang akan dijadikan sampel dalam prosedur analisis data. Penganalisaan data dilakukan setelah survei dikumpulkan. Uji asumsi tradisional, termasuk pengujian multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas, digunakan dalam prosedur pemrosesan dan analisis data. Uji t merupakan bagian dari uji regresi berganda. dihitung dengan bantuan *software* SPSS Versi 25.

Pengukuran

Profil biografi responden dimasukkan dalam bagian pertama kuesioner, dan pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian dimasukkan dalam bagian kedua. Skala Likert mulai dari 1 sampai 5 digunakan untuk mengkonfirmasi penelitian ini. Dengan rentang pengukuran sangat setuju hingga sangat tidak setuju, responden akan mengidentifikasi sikap dan cara berpikir berdasarkan kondisinya. Skala likert berkisar dari respons yang positif ke negatif untuk beberapa objek, dengan 5 opsi jawaban yang berbeda antara lain : 1) sangat tidak setuju, 2) tidak setuju, 3) Netral, 4) Setuju, 5) sangat setuju.



Penelitian ini terdiri dari 4 variabel dengan jumlah pernyataan sebanyak 29. Indikator dalam penelitian ini mengadopsi dari penelitian terkait variabel iklim organisasi (Mutonyi et al., 2020), variabel pengembangan karir (Aljehani et al. 2021), variabel kepuasan kerja dan loyalitas karyawan (Phuong et al. 2020).

4.HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Item uji validitas kriteria valid yaitu ketika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2404 (2-tail; $n= 67-2$; $a= 0,05$). Pada hasil penghitungan menghasilkan r hitung iklim organisasi 0,341 s.d 0,543, pengembangan karir 0,366 s.d 0,621, kepuasan kerja 0,475 s.d 0,646 dan loyalitas karyawan 0,353 s.d 0,631 dengan artinya bahwa seluruh variabel valid. *Cronbach's Alpha* iklim organisasi 0,444, pengembangan karir 0,342, kepuasan kerja 0,341 dan loyalitas karyawan 0,522 seluruh instrumen lebih dari 0,70 atau instrumen reliabel.

Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 1, dapat diinterpretasikan dengan jumlah responden/ individu sebanyak 67 orang yang lebih di dominasi dengan karyawan perempuan 40 (60%) serta laki-laki 27 (40%), yang memiliki rentan usia kurang dari 30 tahun sebanyak 28 (42%). Dalam organisasi ini mayoritas memiliki pendidikan terakhir S1/Starta 1 33 (49%) dengan lama bekerja diatas 5 tahun sebanyak 33 (49%). Dapat dinyatakan terkait masa kerja pada Dinas Dukcapil Sleman memiliki loyalitas yang tinggi.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	27	40.3
Perempuan	40	59.7
Usia		
<30 tahun	28	41.8
30-40 tahun	17	25.4
41-50 tahun	13	19.4
>50 tahun	9	13.4
Pendidikan Terakhir		
SLTA/SMA	15	22.4
D3/Diploma III	19	28.4
SI/Starta I	33	49.4
Lama Bekerja		
<2 tahun	13	19.4
2-3 tahun	12	17.9
4-5 tahun	9	13.4
>5 tahun	33	49.3

Sumber : Data primer diolah, 2023

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan data output nilai tolerance pada semua variabel independent maka lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10 pada semua variabel, maka ditemukan bahwasanya tidak terjadi multikolonieritas dan hasil dari uji normalitas yang telah diketahui nilai signifikansinya yaitu $0,200 > 0,05$, sehingga didapatkan hasil akhir nilai tersebut residual berdistribusi normal. Telah diketahui bahwa nilai heteroskedastisitas (Park-Test) sebesar iklim organisasi 0,214, pengembangan karir 0,073 dan kepuasan kerja 0,061 > 0.05 sehingga didapatkan hasil akhir maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada data yang ada.



Tabel 2 Uji Asumsi Klasik

Model	Variabel	Multikolonieritas		Heteroskedastisitas (Pack Test)	Kolmogorov- Smirnov Test
		Tol	VIF	Sig.	Asymp. Sig (2-tailed)
1	Iklim Organisasi	.661	1.513	.214	.200c,d
2	Pengembangan Karir	.474	2.109	.073	
3	Kepuasan Kerja	.538	1.859	0.61	

Sumber : Data primer diolah, 2023

Uji Hipotesis

Pengkajian H1 dapat diinterpretasikan variabel iklim organisasi tidak berdampak yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel iklim organisasi dinyatakan ditolak terhadap variabel loyalitas karyawan karena memiliki nilai t tabel mempunyai nilai tingkat signifikansi pada 5% (0,05) dan $df = 65 (67-2)$ sebesar 1,669 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,998 < 1,669$). Nilai signifikansi yaitu 0,322 mengindikasikan jumlah yang lebih tinggi dari 0,05 ($0,322 > 0,05$).

Penelitian yang di dukung oleh penelitian (Alexander et al., 2019) dan (Al Fajrin & Jaenab, 2023) dengan hasil peneliti menyiratkan bahwa tidak terdapat dampak yang signifikan dari iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan. Artinya menunjukkan bahwa iklim yang kurang baik dapat berdampak negatif terhadap loyalitas, tetapi sebaliknya jika iklim organisasi yang positif, mendukung serta memperhatikan kesejahteraan karyawan mampu meningkatkan kesetiaan pegawai dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Penelitian yang dilakukan oleh (Nurramdiani et al., 2022) pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan pada P. Fahmi Cipta Abadi berpengaruh secara signifikan karena yang merupakan sikap setia individu terhadap perusahaannya tempat ia bekerja dengan mengoptimalkan pekerjaannya untuk memudahkan perusahaan mencapai tujuan.

Pengkajian H2 dapat diinterpretasikan bahwa pengembangan karir memiliki dampak positif kepada variabel loyalitas karyawan, sehingga hipotesis 2 menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan, sehingga dinyatakan diterima. Hasil ini di buktikan dengan pengembangan karir memiliki nilai t tabel pada tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05) dan $df = 65 (67-2)$ sebesar 1,669 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,508 > 1,669$). Sementara itu untuk nilai signifikansi yaitu sebesar 0,001 yang menunjukkan bahwa nilainya lebih kecil daripada 0,05 ($0,001 < 0,05$).

Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang di lakukan (Siregar et al., 2022). Temuan dari penelitian ini memperlihatkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan dari pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan. Dengan pengembangan jelas akan membantu karyawan memahami prospek, menciptakan rasa kepastian dan keamanan. Karyawan yang melihat peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan karir lebih cenderung untuk berkomitmen pada organisasi. Dengan demikian pengembangan karir yang jelas dapat berperan sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Salah satu penelitian terdahulu oleh Susita et al., (2020) menghasilkan suatu parameter bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti (Samat et al., 2020; Utami et al. 2020), dengan demikian jika karyawan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, karyawan akan bekerja dengan segenap kemampuan dan skill yang dimiliki dengan pengembangan karir yang diterima di dalam organisasi. Dari hasil penelitian (Aljehani et al. 2021) pengembangan karir memiliki hubungan yang kuat dengan loyalitas karyawan.

Pengkajian H3 dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, sehingga dinyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, sehingga dinyatakan diterima. Hasil ini dibuktikan dengan kepuasan kerja memiliki nilai t pada tingkat signifikansi yaitu sebesar 5% (0,05) dan $df = 65 (67-2)$ sebesar 1,669 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,664 > 1,669$). Sementara itu, untuk nilai signifikansi mencapai 0,10 yang artinya memiliki nilai lebih besar dari 0,05 ($0,010 < 0,05$).



Hal ini diperkuat dengan (Hamisah & Nawawi, 2023). Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan yang merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja dan perlakuan baik dari organisasi, akan cenderung lebih setia dan berkomitmen terhadap organisasi. Kepuasan kerja memainkan peran yang penting dalam membangun ikatan antara individu dengan organisasi, sehingga organisasi lebih berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga memberikan kontribusi positif terhadap tingkat loyalitas. Penelitian Oleh (Aribowo et al. 2023) menyatakan kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Jika karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan mendapatkan pengakuan dari organisasi, serta dapat memicu produktivitas kerja atau komitmen karyawan makin meningkat. Sebagaimana penelitian sebelumnya oleh (Meda et al., 2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berdampak positif maupun krusial bagi loyalitas karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tentunya makin tinggi loyalitasnya terhadap organisasi begitupun sebaliknya apabila minim kepuasan kerja, berarti makin rendahnya loyalitasnya terhadap organisasi. Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Fernando et al. 2022) pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di industri kreatif berpengaruh secara signifikan karena bisa dilihat dari kepuasan kerja digambarkan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang atas pekerjaan dan pengalaman kerja seseorang, sedangkan komitmen organisasi dipahami sebagai kekuatan identifikasi individu dengan, dan keterlibatan dalam, organisasi tertentu. dan dalam (Syahriani et al. 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada Tirta Dharma, bahwa kesetiaan terhadap pekerjaan dapat dilihat dari perilaku karyawan yang dengan penuh dedikasi mengaplikasikan kemampuan dan keahlian yang di miliknya, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin, serta menunjukkan kejujuran dengan menjalankan pekerjaannya.

Tabel 3 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Stand. Coefficients Beta	t	Sig.	Adj.R Square
	B	Std. Error				
1. (Constant)	4.651	3.402		1.367	.177	.528
Iklim Organisasi	.153	.154	.104	.998	.322	
Pengembangan Karir	.382	.109	.431	3.508	.001	
Kepuasan Kerja	.369	.138	.307	2.664	.010	

Sumber : Data primer diolah, 2023

5. Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan dengan variabel loyalitas karyawan. Sedangkan untuk variabel pengembangan karir serta kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang secara positif serta signifikan memperkuat loyalitas karyawan. Variabel iklim organisasi tidak terbukti signifikan terkait dengan loyalitas karyawan, dengan memperbaiki aspek-aspek seperti komunikasi dan kepemimpinan, berkontribusi positif terhadap suasana yang kondusif untuk loyalitas karyawan. Dengan demikian, fokus pada meningkatkan iklim organisasi mungkin menjadi langkah yang strategis untuk memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, sedangkan variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan untuk variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil tersebut maka Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman lebih memperhatikan terkait dengan iklim organisasi untuk memperhatikan lebih terhadap perbaikan iklim organisasi. Didalam penelitian ini variabel iklim organisasi tidak terbukti signifikan terkait dengan loyalitas karyawan, tetapi memperbaiki aspek-aspek seperti komunikasi, kepemimpinan dan atmosfer bekerja dapat berkontribusi positif terhadap suasana yang kondusif untuk loyalitas karyawan. Dengan demikian, fokus pada meningkatkan iklim organisasi mungkin menjadi langkah yang strategis untuk memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman untuk memperhatikan beberapa faktor yang dapat



mepengaruhi iklim organisasi yang kurang baik yang tergambarkan dari hasil penelitian ini yang mana membuktikan bahwa iklim organisasi kurang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan itu sendiri.

Keterbatasan dan Saran Penelitian Mendatang

Penelitian ini diinginkan dapat digunakan sebagai acuan atau panduan untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Meskipun memiliki keterbatasan, seperti jumlah responden yang tidak spesifik pada satu organisasi tertentu yang dapat mewakili fenomena di dunia kerja saat ini, namun diharapkan memberikan kontribusi untuk pemahaman dan pengembangan selanjutnya dalam bidang manajemen. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan referensi dengan menggunakan variabel lain untuk menguji tingkat loyalitas seperti gaya kepemimpinan (Junita & Haryono, 2023), kompensasi (Daniati Fazrin & Yusuf, 2021) dan lingkungan kerja (Giovanni & Ie, 2022).

Ucapan Terima Kasih

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama penelitian ini. Terimakasih kepada seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Penacatatan Sipil Kabupaten Sleman yang dengan sukarela menyisihkan waktu untuk membantu mengisi kuesioner dan memberikan dukungan dalam pelaksanaan penelitian ini. Juga, terima kasih kepada tim Universitas Yarsi yang turut membantu dalam proses penerbitan artikel ini.

References

- Abdullah, M. H., & Gaballah, S. (2018). Study of the relationship between organizational climate and nurses' performance: A University Hospital Case. *American Journal of Nursing Research*, 6(4), 191–197. <https://doi.org/10.12691/ajnr-6-4-7>
- Aditya Virgiansyah, Rusman Frendika, & Allya Roosallyn Assyofa. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.2456>
- Al Fajrin, M., & Jaenab. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pada Dinas Koperasi Perindustrian dan Perdagangan Kota Bima. *Jurnal Manajemen, Akutansi Dan Bisnis*, 1, 124–136. <https://doi.org/10.56314/jumabi.v1i2>
- Alexander, L. C., Johnly, P. R., & Tatimu, V. (2019). Pengaruh karakteristik pekerjaan, pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 9., Vol. 9.*, 1–8.
- Aljehani, R., & Javed, U. (2021). Relationship Between Career Development And Employee Loyalty-Palarch's. *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology*, 18(14), 123.
- Andreas, R., & Anggarsenni. (2019). Pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan di Hotel Keratin Resort dan SPA Bandung. *Majalah Ilmiah Widayacakra*, 2(1).
- Aribowo, H., & Iswati, T. J. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Loyalitas Karyawan Pt Telkom Akses Wilayah Telkom Surabaya Utara (Vol. 20, Issue 1).
- Citra Melino Lola, & Fahmi Muhammad. (2019). Pengaruh kepuasan terhadap loyalitas karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 214–225.
- Daniati Fazrin, S., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas kerja pegawai. *13(2)*, 204–211.
- Dj, Y. R., Muhtarom, A., Azizah, L. N., & Putri, Y. A. (2021). Pengaruh kepemimpinan virtual dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui loyalitas karyawan pada PT Pelindo Daya Sejahtera Surabaya. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 6(1). <http://prosiding.unirow.ac.id/index.php/SNasPPM>



- Febrian OctaviananWindi, Firdaus Aziz Muhammad, & Marlina Asti. (2020). pengaruh kepemimpinan dan pengembangan karir terhadap loyalitas. *JURNAL ILMU MANAJEMEN*, 3, 65–72. <http://ejournal.uikabogor.ac.id/index.php/Manager/index>
- Fernando, G. V., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04, 232–242.
- Giovanni, F. V., & Ie, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 04, 232–242.
- Hamisah, S., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen organisasional terhadap loyalitas pegawai di Taspen Life Jakarta. *Manajerial, Jurnal Kewirausahaan*, 05(02), 474–483.
- Hossny, E. K., Alotaibi, H. S., Mahmoud, A. M., Elcokany, N. M., Seweid, M. M., Aldhafeeri, N. A., Abdelkader, A. M., & Abd Elhamed, S. M. (2023). Influence of nurses' perception of organizational climate and toxic leadership behaviors on intent to stay: A descriptive comparative study. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 5. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100147>
- Junita, R. M., & Haryono, U. (2023). The Effect of Leadership Style on Employee Loyalty with Organizational Climate as a Moderating Variable. *International Journal of Scientific Multidisciplinary Research*, 1(6), 665–678. <https://doi.org/10.55927/ijsmr.v1i6.5317>
- Khuong, M. N., & Linh, U. D. T. (2020). Influence of work-related stress on employee motivation, job satisfaction and employee loyalty in hospitality industry. *Management Science Letters*, 10(14), 3279–3290. <https://doi.org/10.52677/j.msl.2020.6.010>
- Meda, J., Foeh, J. E. H. J., & Niha, S. S. (2022). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Iklim Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2>
- Mutonyi, B. R., Slåtten, T., & Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, 32(4), 615–631. <https://doi.org/10.1108/EBR-02-2019-0021>
- Nurramdiani, T., Mulia Z, F., & Jhoansyah, D. (2022). PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. FAHMI CIPTA ABADI. In *Jurnal Ekobis Dewantara* (Vol. 5, Issue 1).
- Paulus Simanihuruk, D., & Amanada, A. T. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Guru*. <http://digilib.unimed.ac.id/38552/3/ATP%2015.pdf>
- Phuong, T. T. K., & Vinh, T. T. (2020). Job satisfaction, employee loyalty and job performance in the hospitality industry: A moderated model. *Asian Economic and Financial Review*, 10(6), 698–713. <https://doi.org/10.18488/journal.aefr.2020.106.698.713>
- Purnamasari, N. P. D., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh pengembangan karir, kompensasi dan iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5762. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p20>
- Rai Tanjung, S. (2021). The Influence of Organizational Climate Support on Psychological Well-Being and Employee Loyalty with Psychological Capital as Mediating Variables. *Advances in Economics, Busoness and Manajemen Research*, 179.
- Samat, M. F., Hamid, M. N., Awang@Ali, M. A. S., Wan Juahari, W. M. I. F., Ghazali, K. A., & Mat Nawi, F. A. (2020). THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER DEVELOPMENT, COMPENSATION, JOB SECURITY, WORK ENVIRONMENT AND EMPLOYEE LOYALTY. *E-Academia Journal*, 9(1). <https://doi.org/10.24191/e-aj.v9i1.9525>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.

**JURNAL ORIENTASI BISNIS DAN ENTREPRENEURSHIP**<https://academicjournal.yarsi.ac.id/index.php/jobs>DOI: <https://doi.org/10.33476/jobs.v4i2.4179>

- Siregar, S. M., Ainun, N., & Putra, S. A. (2022). Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV. Mala Sari. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 498–505. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.605>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&B*. ALFABETA Bandung.
- Sunarta. (2019). Pentingnya kepuasan kerja. *Jurnal Efisiensi – Kajian Ilmu Administrasi*, XVI.
- Susita, D., Saptono, A., Susono, J., & Rahim, A. (2020). *The International Journal of Social Sciences World The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variables*. 2(2), 20–31. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3999430>
- Syahriani, N., & Kurniasari, F. (2022). JURNAL PRODUKTIVITAS Pengaruh Kepuasan Terhadap Loyalitas Anggota Meminjam pada Koperasi Karyawan Tirta Dharma Pontianak. *Jurnal Produktivitas*, 9. <http://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/index.php/jp>
- Tito Andrianto, M., Moeins, A., & Sunaryo, W. (2023). The Influence of Leadership Style on Employee Performance and Loyalty Mediated by Organizational Climate. *Journal of World Science*, 2(8), 1180–1187. <https://doi.org/10.58344/jws.v2i8.386>
- Utami, R. W. V. A. V., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *International Journal of Social Science and Business*, 4, 267–275.
- Yuniasih, Y. (2022). Suatu Penelitian Terhadap Karyawan PT Bank Tabungan Pensiunan Nasional Tbk Kota Tasikmalaya. *Jurnal Perbankan Dan Keuangan*, 3(2), 84–91. <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/banku>