

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI KANTOR CAMAT KECAMATAN ENREKANG KABUPATEN ENREKANG

*The Effect Of Job Insecurity And Organizational Climate On The Loyalty
Of Sub-District Office Employees Enrekang Enrekang District*

Muh Rian Hidayat¹, Syarifuddin Yusuf², Yusran Bachtiar³
Email: hidayatrianrush@gmail.com¹, yusufsyarif64@gmail.com²,
yusranachtiarfeb@gmail.com³

¹²³Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan
91112

Abstrak

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: untuk mengetahui dampak *Job Insecurity* terhadap kepercayaan diri karyawan di area kantor Enrekang, untuk menemukan pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan di wilayah perkantoran enrekang, untuk mengidentifikasi keamanan kerja dan iklim organisasi dalam kaitannya dengan loyalitas karyawan kantor kecamatan Enrekang. Jenis penelitian yang digunakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pekerja kontrak di lingkungan kantor kecamatan enrekang yang berjumlah 39 orang Sampel dalam penelitian ini adalah pekerja di Desa Enrekang Kabupaten Enrekang yang berjumlah 39 pekerja. Karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel, karena mewakili seluruh populasi, karena jika populasi kurang dari 100 maka digunakan seluruh populasi, seperti dalam penelitian penelitian maka peneliti mengambil 39 sampel. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji t (parsial) untuk variabel *job security* $0,04 < 0,05$ artinya *job security* berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sedangkan variabel *Organizational Climate* memiliki $0,00 < 0,05$ artinya iklim organisasi berpengaruh terhadap kontrak karyawan. yang baik di wilayah kantor Enrekang Enrekang Dapat disimpulkan bahwa masalah ketenagakerjaan dan manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap keandalan jasa kontrak di wilayah kantor Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang.

Kata Kunci: Keamanan Kerja, Iklim Organisasi, Kontrak Loyalitas Karyawan

Abstract

The objectives of this research are as follows: to determine the impact of Job Insecurity on employee self-confidence in the Enrekang office area, to find the influence of organizational climate on employee loyalty in the Enrekang office area, to identify job security and organizational climate in relation to the loyalty of sub-district office employees Enrekang. The type of research used is quantitative research. The population in this study were all contract workers in the Enrekang sub-district office, totaling 39 people. The sample in this study was workers in Enrekang Village, Enrekang Regency, totaling 39 workers. Because the entire population is used as a sample, because it represents the entire population, because if the population is less than 100 then the entire population is used, as in research research the researcher takes 39 samples. The data analysis techniques used are validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. Based on the results of the t test (partial) for the job security variable, it is $0.04 < 0.05$, meaning that job security has an effect on employee loyalty, while the Organizational Climate variable has $0.00 < 0.05$, which means that organizational climate has an effect on employee contracts. It can be



concluded that employment and management problems have a positive and significant effect on the reliability of contract services in the Enrekang District office area, Enrekang Regency.

Keywords: Job Security, Organizational Climate, Employee Loyalty

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan ekstern dengan segala potensi dari sumber daya yang dimiliki. Dengan berbagai macam persoalan yang ada dalam suatu organisasi perusahaan, dimana terdapat perbedaan latar belakang seseorang seperti pendidikan, pengalaman, ekonomi, status, kebutuhan, harapan dan lain sebagainya, menuntut pimpinan perusahaan untuk dapat mengelola dan memanfaatkannya sedemikian rupa sehingga tidak akan menghambat tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan besar dalam memenuhi kelancaran di bidang organisasi. Organisasi perlu sumber daya manusia guna mengembangkan usahanya. Pengelolaan sumber daya manusia ini dipengaruhi oleh banyak hal, selain kualitas sumber daya manusia, system yang ada dalam organisasi, prosedur kerja, keterlibatan atau partisipasi merupakan salah satu faktor yang memberikan pengaruh bagi efektivitas organisasi. Robbins (2006). Salah satu aspek dari suatu organisasi adalah iklim organisasi. Pengaruh iklim organisasi terhadap pekerjaan adalah nyata, setiap organisasi memiliki iklim organisasi yang berbeda. Iklim organisasi memiliki kontribusi yang signifikan terhadap setiap individu di organisasi, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Castetter dalam Christine (2010) berpendapat bahwa secara umum terdapat tiga sumber utama yang mempengaruhi efektif tidaknya kinerja seorang yaitu faktor individu, faktor organisasi dan faktor lingkungan yang didalamnya termasuk iklim organisasi.

Menurut imam Wahyono (2019) iklim organisasi merupakan persepsi subjektif tentang kondisi seseorang dalam suatu organisasi yang di pertahankan secara berkelanjutan dengan melibatkan semua pemangku kepentingan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. *Job Insecurity* adalah suatu kondisi ketika karyawan merasakan ketidakpastian terhadap pekerjaan dan kompensasi yang diperoleh dimasa yang akan datang. Ketidakpastian pekerjaan tidak hanya berarti "kahawatir akan kehilangan pekerjaan" saja, tetapi juga meliputi ketakutan kehilangan fasilitas yang bernilai dari suatu pekerjaan seperti jabatan maupun kesempatan dipromosikan.

Iskandar & Yuhansyah (2018) *job insecurity* atau ketidakamanan kerja merupakan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan. Audina (2018) serta rasa takut atau tidak aman ketidakpastian mendapatkan promosi atau pelatihan. Saputra (2017) dan menunjukkan rasa bingung dikarenakan juga kondisi lingkungan berubah ubah karena banyaknya jenis pekerjaan yang sesaat atau kontrak. Ayu (2019) sehingga melibatkan ketakutan kecemasan dan juga kehilangan potensi dan berbagai bentuk permasalahan seperti tidak bisa tidur dan kehilangan selera makan.

Onsardi (2017) loyalitas suatu kesetiaan, dan kepatuhan karyawan dan kondisi yang mengikat karyawan dan perusahaannya. Tamba, Pio, Sambul (2018) sehingga karyawan mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab dan disiplin serta menjaga citra perusahaan.

Dari uraian diatas, jelaslah bahwa apabila penurunan kondisi kerja seperti rasa tidak aman dalam bekerja, suatu keadaan tidak nyaman yang dialami para pekerja yang disebabkan berbagai perubahan yang terjadi dalam perusahaan, gelisah dan tidak nyaman dalam bekerja karena potensi perubahan itu mempengaruhi kondisi kerja serta kondisi yang mengarahkan pada munculnya emosi, menurunnya kondisi psikologis dan

balas jasa yang diterima dari kantor dianggapnya tidak adil dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka akan memengaruhi loyalitas kerja dan kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang. Waktu penelitian selama 3 bulan, November 2021 s.d Januari 2022. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh pegawai pada Kantor Camat Kabupaten Enrekang yang berjumlah 39 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah pekerja di Desa Enrekang Kabupaten Enrekang yang berjumlah 39 pekerja. Karena seluruh populasi digunakan sebagai sampel, karena mewakili seluruh populasi, karena jika populasi kurang dari 100 maka digunakan seluruh populasi, seperti dalam penelitian penelitian maka peneliti mengambil 39 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu kuesioner dan observasi. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda, uji validitas dan uji reliabilitas, uji hipotesis dan uji asumsi klasik.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer diambil melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan tekanan iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai pada kantor camat Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang.

1. Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dapat diketahui bahwa responden penelitian ini berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 22 orang atau (56%). Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau (44%).

2. Deskriptif Responden Berdasarkan Umur

Dapat diketahui bahwa responden dengan umur 31–40 tahun merupakan responden terbanyak yaitu 19 orang atau (49 %) karna umur pegawai dalam hal ini adalah Responden yang sudah lama bekerja dan dianggap berpengalaman dalam bekerja, responden berumur 21–30 tahun sebanyak 12 orang atau (31%) dikarenakan dalam merekrut karyawan baru dengan umur tersebut dapat meningkatkan kinerja untuk kedepannya, responden berumur 41–50 tahun sebanyak 4 orang atau (10%) juga akan meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang ketika pegawai yang berumur telah pensiun. Dan responden berumur. 60 sebanyak 4 orang karna pada kantor camat Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang atau (10%) karna pegawai yang berumur sebagian besar telah pensiun. Berdasarkan umur responden tersebut memberikan gambaran bahwa umur responden di kantor camat Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang dalam kategori produktif, sehingga sangat dimungkinkan untuk meningkatnya kinerjanya di masa yang akan datang.

3. Deskriptif Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dapat diketahui bahwa responden lama bekerja 1–10 tahun merupakan responden terbanyak yaitu 21 orang atau (54%) karna rata-rata pegawai dalam kantor tersebut terbanyak hanya lama bekerja sekitar 1-10 tahun, responden lama bekerja 11–20 tahun sebanyak 14 orang atau (36%), dan paling sedikit responden lama bekerja 21–30 tahun sebanyak 4 orang atau (10%) karna hanya tersisa beberapa saja dikarekan sebagian besar telah pensiun.

4. Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Dapat diketahui bahwa responden pendidikan terakhir S1 merupakan responden terbanyak yaitu 24 orang atau (62%) karna rata-rata responden yang telah lama bekerja merupakan tamatan S1 termasuk responden yang telah lama bekerja, dan responden Pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 12 orang atau (31%). Dan paling sedikit responden pendidikan terakhir S2 sebanyak 3 orang atau (8%) karna hanya sebagian responden yang telah menyelesaikan pendidikan S2.

Tabel 1 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3616318.302555
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.717
Asymp. Sig. (2-tailed)		.682

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data prime diolah menggunakan spss 2022

Dari tabel 1 menunjukkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.682 > 0,05. Maka dapat diidentifikasi bahwa nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa distribusi data tersebut normal atau asumsi normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Analisis linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap loyalitas pegawai (Y). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 2. Analisis Linear Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.884	1.550		.570	.572
Job Insecurity	.656	.869	2.396	3.058	.004
Iklim Organisasi	.679	.871	3.311	4.226	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2022

Berdasarkan tabel 2 dapat diperoleh hasil persamaan analisis linear berganda berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,884 + 0,656X_1 + 0,679X_2$$

Berikut penjelasan hasil persamaannya :

1. Nilai konstanta a = 0,884 menunjukkan besarnya pengaruh loyalitas pegawai (Y) pada job insecurity (X1) dan iklim organisasi (X2) sama dengan nol.

2. Koefisien regresi variabel *job insecurity* (X1) sebesar 0,656 menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* (X1) terhadap loyalitas pegawai (Y) adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat didefinisikan jika *job insecurity* mengalami peningkatan sebesar 1 maka loyalitas pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,656.
3. Koefisien regresi variabel iklim organisasi (X2) sebesar 0,679 menunjukkan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai adalah positif. Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut dapat didefinisikan jika iklim organisasi mengalami peningkatan sebesar 1 maka loyalitas pegawai juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,679.

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel *job insecurity* (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap loyalitas pegawai (Y).

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.938 ^a	.880	.873	.857

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Job Insecurity

b. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2022

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 0,880. Sehingga pengaruh *job insecurity* (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap loyalitas pegawai (Y) yaitu sebesar 88% sedangkan sisanya 12% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk didalam variabel penelitian ini.

1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X1 dan X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat (Y) dengan membandingkan antara probabilitas F_{hitung} dengan tingkat signifikansi F pada $\alpha = 5\%$ (0,05).

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas (X1 dan X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) secara signifikan pada tingkat $\alpha = 5\%$ (0,05).

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas (X1 dan X2) secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) secara signifikan pada tingkat $\alpha = 5\%$ (0,05).

Tabel 4. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	194.205	2	97.102	132.102	.000 ^b
Residual	26.462	36	.735		
Total	220.667	38			

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Job Insecurity

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2022

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa pengaruh job insecurity (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap loyalitas pegawai (Y) dengan nilai F_{hitung} sebesar 132,102 dan F_{tabel} dapat dilihat dengan melihat rumus $df_1 = (k - 1) = (2 - 1) = 1$ dan $df_2 = (n - k) = (39 - 2) = 37$, maka F_{tabel} sebesar 4,105 dan F_{hitung} sebesar 132,102 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ 132,102 > 4,105 dan nilai signifikannya yaitu $0,00 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat dinyatakan bahwa variabel job insecurity (X1) dan iklim organisasi (X2) secara simultan (bersama-sama) signifikan dan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai (Y).

2. Uji T (Uji Parsial)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk menguji apakah pengaruh secara parsial atau individu antara variabel job insecurity (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap variabel loyalitas pegawai (Y) dengan melihat tingkat signifikansi nilai t pada taraf $\alpha = 5\%$ (0,05). Dalam penelitian ini pengujian yang dilakukan yaitu dengan melihat perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} dimana nilai $t_{tabel} = (N - K) = (39 - 2) = 37$. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa variabel bebas tidak berpengaruh pada variabel terikat secara signifikan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara signifikan. Dapat dilihat tabel hasil perhitungan menggunakan SPSS model regresi uji t berikut:

Tabel 5. Hasil Uji t (Parsial)

Model	C oefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.884	1.550		.570	.572
1 Job Insecurity	.656	.869	2.396	3.058	.004
Iklim Organisasi	.679	.871	3.311	4.226	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber: data primer diolah menggunakan spss 2022

Berdasarkan tabel 5. Uji t diatas dapat didefinisikan bahwa:

- Variabel *job insecurity* (X1), nilai signifikansi pada job insecurity sebesar 0,04 lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel *job insecurity* signifikan terhadap loyalitas pegawai. *Job insecurity* mempunyai $t_{hitung} = 3,058$ dan t_{tabel} dengan signifikansi 0,05 pada derajat kebebasan (df) $39 - 2 = 37$ adalah 1,687 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,058 > 1,687$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat dinyatakan bahwa variabel job insecurity (X1) secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas pegawai (Y).
- Variabel iklim organisasi (X2), nilai signifikansi pada modal sebesar 0,00 lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa modal signifikan terhadap pendapatan. Modal mempunyai $t_{hitung} = 4,226$ dan t_{tabel} dengan signifikansi 0,05 pada derajat kebebasan (df) $39 - 2 = 37$ adalah 1,687 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,226 > 1,687$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat dinyatakan bahwa variabel iklim organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas pegawai (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Job Insecurity* (X1) terhadap loyalitas pegawai (Y)

Berdasarkan hasil di dapat dimana dapat dinyatakan bahwa pengaruh *Job Insecurity* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai kantor Camat Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang yang ditunjukkan dengan besar nilai signifikan sebesar 0,04 lebih kecil dari $< 0,05$ dengan nilai 3,058. Artinya

variabel *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai kantor camat Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang.

Berdasarkan penjelasan di atas bahwa *Job Insecurity* adalah sebuah ketidakamanan kerja terhadap para pegawai. Hal ini menyebabkan loyalitas pegawai masih tinggi dikarenakan *Job Insecurity* memiliki nilai yang sangat kecil kemungkinan untuk terjadi yang dapat dilihat dari penjelasan di atas bahwasanya *Job Insecurity* sebesar 0,04 (4%) dengan demikian loyalitas pegawai kontrak kantor camat Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang masih terjaga dikarenakan masih kecilnya hal-hal yang kemudian yang menyebabkan ketidakamanan kerja pada pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade Taufan (2021) dengan judul penelitian pengaruh *job insecurity* terhadap kinerja pegawai pada kantor Kepala Desa Tanjung Pauh Mudik Kecamatan Danau Kerinci Barat Kabupaten Kerinci. Didapatkan nilai Signifikannya 0.000 ini menunjukkan arti bahwa nilai tersebut kecil dari 0.000 < 0.05 maka dengan itu variabel *Job Insecurity* secara signifikan mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai. Dan nilai T hitung 5,125 > T tabel 1,697 dengan taraf signifikansi 0.000 < 0.05 dengan demikian artinya variabel *Job Insecurity* secara signifikan mempengaruhi langsung variabel Kinerja Pegawai.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan yang dilakukan oleh I Ketut Agus Pande Gunawan, I Komang Ardana (2020) dengan judul penelitian Pengaruh *Job Insecurity*, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Berdasarkan hasil analisis pengaruh *job insecurity* terhadap komitmen organisasional diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,022 dengan nilai koefisien regresi yang bernilai negatif sebesar -0,321. Nilai Signifikansi 0,022 < 0,050 mengindikasikan bahwa H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pada Artha Agung Resort and Restaurant.

Persamaan penelitian ini yaitu terdapat dalam variabel loyalitas karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu terletak di variabel independen yakni Budaya Organisasi, Lingkungan dan Komitmen Organisasional. Sedangkan dalam penelitian sekarang membahas tentang variabel *job insecurity*, iklim organisasi dan loyalitas karyawan. Perbedaan yang lain berada dalam objek penelitian. Penelitian sebelumnya mengambil objek di Artha Agung Resort and Restaurant. Sedangkan penelitian sekarang memilih di kantor camat, kecamatan enrekang kabupaten enrekang

2. Pengaruh Iklim Organisasi (X2) terhadap loyalitas pegawai (Y)

Berdasarkan hasil tersebut dimana dapat dinyatakan bahwa pengaruh iklim organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai kantor camat Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang yang ditunjukkan dengan besar nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari < 0,05 dengan nilai 4.226. Artinya variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai kantor camat Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang. Hal ini sesuai dengan hipotesis kedua yang dibuat dalam penelitian yaitu iklim organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mochammad Iqbal (2019). Dengan judul penelitian Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Kinerja Karyawan PT Cendana Tehnika Utama Malang. Didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari iklim organisasi terhadap loyalitas. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi pula loyalitas yang diberikan oleh karyawan.

Ni Putu Dian Purnamasari, Desak Ketut Sintaasih (2017). Dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional pegawai pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. Persamaan yaitu penelitian ini sama-sama membahas iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah berbeda objek pada penelitiannya.

3. Pengaruh *job insecurity* (X1) dan iklim organisasi (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap loyalitas pegawai (Y)

Nilai pada F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} sebesar yang menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *job insecurity* (X1) dan iklim organisasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y). Hal ini karena jika rasa aman dalam bekerja dan iklim organisasi atau keadaan lingkungan kerja yang nyaman maka pegawai pun juga akan merasa nyaman sehingga pegawai pun juga menunjukkan dukungan dan kepatuhan kepada kantor Camat Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang.

Hal ini sesuai dengan hipotesis ketiga yang dibuat dalam penelitian yaitu variabel *job insecurity* (X1) dan iklim organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Izura Rochma, Emmy Mariatin dan Sherry Hadiyani (2021) dengan judul penelitian Pengaruh *Job Insecurity* dan Iklim Organisasi terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Outsourcing. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis ($R = .560$; $F = 36.386$; $p = < .05$) dengan sumbangan efektif sebesar 31.4 % ($R^2 = .314$). Implikasi dari penelitian ini dapat memberikan gambaran kepada perusahaan bahwa untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan outsourcing dapat dilakukan dengan memperhatikan *job insecurity* dan iklim organisasi karyawan outsourcing.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di uraikan tentang pengaruh variabel *job insecurity* dan iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai kantor camat Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang, maka dapat diperoleh simpulan sebagai berikut :

1. *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai kantor camat Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang.
2. Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai kantor camat Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang.
3. *Job Insecurity* dan Iklim Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai kantor camat Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Untuk dapat lebih memperhatikan loyalitas pegawai kantor camat Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang maka sebaiknya *job insecurity* dan iklim organisasi sebaiknya diminimalisir agar dapat memberikan kenyamanan kerja kepada pegawai kantor camat Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang.
2. Kantor harus mampu mengatur waktu dengan baik dan memberikan target yang relevan agar pegawai tidak merasa terbebani dengan berbagai pekerjaan yang diberikan. Dengan begitu pegawai akan merasa nyaman dan akan meningkatkan loyalitas terhadap kantor camat kecamatan Enrekang kabupaten Enrekang

3. Serta meningkatkan status pegawai yang memiliki kinerja baik ke permanent staff sehingga akan memotivasi pegawai lainnya untuk bekerja sesuai dengan target kantor.
4. Untuk peneliti selanjutnya agar lebih dapat mengembangkan penelitian ini, dan mempertimbangkan aspek-aspek variabel lain yang belum terungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Taufan (2021). Pengaruh job insecurity terhadap kinerja pegawai pada kantor Kepala Desa Tanjung Pauh Mudik Kecamatan Danau Kerinci Barat Kabupaten Kerinci
- Darmawan, I. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Dakwah Risalah*, 28(2), 76-81.
- Dewi, N. L. S., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Job insecurity, Kepuasan Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Kontrak (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Fitriani, N. W., & Dewi, I. G. A. M. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Human, 2018: 132 iklim organisasi adalah karakteristik yang diunakan untuk membedakan organisasi dengan organisasi lain dan dapat berpengaruh terhadap perilaku anggota organisasi tersebut.
- Iqbal, M. (2019). Pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas kinerja karyawan PT. Cendana Tehnika Utama (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Iskandar & Yuhansyah (2018, p.3) Job Insecurity atau Ketidakamanan Kerja adalah persepsi subyektif individu terhadap pentingnya aspek-aspek pekerjaan, pentingnya keseluruhan pekerjaan dan ketidakberdayaan untuk menghadapi berbagai masalah pekerjaan.
- Ni Luh Putu Dina Widiarti, A.A. Sagung Kartika Dewi (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*
- Paramourine, R. (2020). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN JOB INSECURITY SEBAGAI PEMODERASI (Studi Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Islam Aisyiyah Malang) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).
- 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.
- Rahayu, A. P. (2020). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN TIPE KEPERIBADIAN TERHADAP STRES KERJA DAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASIONAL (Studi Empiris pada Karyawan PT Anugerah Karya Trisakti Purworejo) (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Rochma, I. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Iklim Organisasi terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Outsourcing.

- Tadampali, A. C. T., Hadi, A., & Salam, R. (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Bank Sulselbar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(2), 35-46.
- Taufan, A. (2021). PENGARUH JOB INSECURITY TERHADAP KINERJA PEGAWAI (PADA KANTOR KEPALA DESA TANJUNG PAUH MUDIK KECAMATAN DANAU KERINCI BARAT KABUPATEN KERINCI TAHUN 2021). *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(4), 749-754.
- VELARIAN, R. S., Anggraini, D., & Pratiwi, M. (2018). HUBUNGAN ANTARA JOB INSECURITY DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN KONTRAK PERUSAHAAN PEMBIAYAAN (PT. X) DI KOTA PALEMBANG (Doctoral dissertation, Sriwijaya University).