

The relationship between organizational climate and employee work loyalty in the X Department of West Sumatra Province

Received 28 November 2024 Accepted 19 December 2024 Published 23 December 2024

Rini Kandarvi¹, Herio Rizki Dewinda¹, *Rany Fitriany¹, Risanita Fardian Farid¹

¹Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

*Corresponding author: ranyfitriany86@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pegawai di Dinas X Provinsi Sumatera Barat. Pengumpulan data menggunakan skala iklim organisasi dan skala loyalitas kerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dengan jumlah sampel sebesar 145 orang pegawai Dinas X Provinsi Sumatera Barat. Daya beda aitem dan reliabilitas kedua instrumen menunjukkan hasil yang bagus (skala iklim organisasi $0,329 < r_{ix} < 0,842$; $\alpha = 0,927$, sedangkan skala loyalitas kerja $0,338 < r_{ix} < 0,760$; $\alpha = 0,932$). Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *Product Moment Pearson* dengan hasil korelasi sebesar $0,752$ ($p < 0,001$) yang berarti terdapat hubungan signifikan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pegawai di Dinas X Provinsi Sumatera Barat, di mana arah hubungan kedua variabel bersifat positif, menunjukkan apabila pegawai memiliki iklim organisasi yang tinggi, maka pegawai tersebut memiliki loyalitas kerja yang tinggi, dan sebaliknya apabila pegawai memiliki iklim organisasi yang rendah, maka pegawai akan memiliki loyalitas kerja yang rendah.

Kata kunci: iklim organisasi, loyalitas kerja, pegawai

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between organizational climate and employee work loyalty at department X, West Sumatra Province. The measuring instruments used in this research are the organizational climate and work loyalty scales. The sampling used a saturated sampling technique with a sample size of 145 employees of department X of West Sumatra Province. The index discrimination item and reliability tests of both instruments showed that they were good (organizational climate scale $0,329 < r_{ix} < 0,842$; $\alpha = 0,927$, while the work loyalty scale $0,338 < r_{ix} < 0,760$; $\alpha = 0,932$). The hypothesis test in this research uses the Pearson Product Moment correlation with result analysis value of $0,752$ ($p < 0,001$) meaning there is a significant correlation between organizational climate and employee work loyalty at department X, West Sumatra Province, where the direction of the correlation between the two variables is positive, show that if employee has a high organizational climate, then the employee will have high work loyalty, and conversely, if an employee has a low organizational environment, then the employee will have low work loyalty.

Keywords: employees, organizational climate, work loyalty

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur terpenting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi. Hal ini berkaitan dengan perannya sebagai penggerak, pemikir, dan perencana guna mewujudkan tujuan organisasi. Dalam hal ini, organisasi dituntut untuk mengelola SDM dengan baik demi kemajuan organisasi dan keberhasilan dalam prosesnya ditentukan oleh tercapainya hasil kerja yang baik oleh pegawai (Madya, 2018). Pegawai dengan beban kerja yang berat akan cenderung lebih bekerja sama dengan organisasi sehingga memungkinkan baginya untuk bekerja sesuai dengan peraturan organisasi. Adapun rendahnya loyalitas pegawai terhadap organisasi dapat menyebabkan sikap dan perilaku pegawai yang

berlawanan dengan tujuan organisasi. Hal ini dapat dilihat melalui rendahnya semangat kerja pegawai, tingginya tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan, rendahnya disiplin kerja, berkurangnya kinerja kerja, bahkan hingga dapat menyebabkan pemogokan kerja (Nitisemito, 1978).

Loyalitas kerja pegawai merupakan kondisi yang mengikat antara karyawan dengan organisasinya, karena loyalitas bukan hanya kesetiaan yang tercermin dari seberapa lama seseorang bekerja di dalam organisasi, namun dapat dilihat juga dari seberapa besar pikiran, ide, gagasan, serta kinerjanya tercurah sepenuhnya kepada organisasi itu (Onsardi, 2018). Menurut Chaerudin et al. (dalam Mochklas, 2019), loyalitas karyawan dalam bekerja bukan sekadar kesetiaan fisik berupa lamanya karyawan berada dalam perusahaan, tetapi juga termasuk pemikiran. Dalam hal ini, loyalitas karyawan merupakan kondisi psikologis yang menghubungkan usaha karyawan seperti ide dan komitmen mereka seutuhnya dengan perusahaan. Rasimin (dalam Dewi & Kasmiruddin, 2016) mengartikan loyalitas sebagai dedikasi, kepercayaan, dan kesetiaan kepada individu atau perusahaan atau organisasi, mengambil tanggung jawab penuh, dan selalu berkinerja baik.

Menurut Chaerudin et al. (dalam Mochklas, 2019), terdapat enam aspek yang mempengaruhi loyalitas kerja, yaitu (1) taat pada peraturan dengan kesadaran karyawan bahwa perusahaan membuat dan menyusun peraturan semata-mata untuk kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, (2) tanggung jawab pada perusahaan, seorang karyawan menunjukkan sikap loyalitas maka secara otomatis juga menunjukkan sikap bertanggung jawab atas perusahaannya, (3) kemauan untuk bekerja sama sehingga memungkinkan seorang karyawan mampu mewujudkan impian perusahaan guna mencapai tujuan secara berkelompok yang tidak mampu dicapai secara individual, (4) rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga karyawan memiliki sikap turut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, (5) hubungan antar pribadi yang baik antar karyawan dan atasannya dipengaruhi oleh tingginya loyalitas yang dimiliki karyawan, dan (6) kesukaan terhadap pekerjaan, meskipun adakalanya karyawan merasa jenuh terhadap pekerjaan, karyawan dengan loyalitas tinggi akan mampu menghadapinya secara bijaksana.

Sementara itu, Steers dan Porter (1983) berpendapat bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu karakteristik pribadi (usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan beberapa sifat kepribadian), karakteristik pekerjaan (tantangan kerja, *job stress*, kesempatan berinteraksi sosial, *job enrichment*, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas), karakteristik desain perusahaan (internal perusahaan, meliputi desentralisasi, tingkat formalisasi, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, serta ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan), dan pengalaman yang diperoleh dalam pekerjaan (sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya pada sikap positif terhadap perusahaan, dan rasa aman). Selain itu, perusahaan atau organisasi juga perlu menciptakan iklim perusahaan yang kondusif untuk meningkatkan loyalitas karyawannya. Dengan demikian, kepercayaan, tanggung jawab dalam bekerja, dan motivasi karyawan juga akan meningkat sehingga karyawan dapat bertahan dan setia kepada perusahaan (Ramdiani, 2022).

Lussier (2008) mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Menurut Ehrhart et al. (2013), iklim organisasi adalah sebagai pengalaman individu dan kelompok di dalam dunia kerja yang mana pengalaman tersebut menunjukkan adanya perbedaan yang dapat membangun sebuah komunitas pembelajaran yang mendasar. Selain itu, menurut Dharma (2013), iklim organisasi merupakan sifat pada perilaku pegawai yang berorientasi pada iklim untuk kreativitas, inovasi, keselamatan, atau layanan, yang dapat ditemukan di tempat kerja. Iklim ini mewakili persepsi pegawai tentang kebijakan praktik dan prosedur organisasi, pola interaksi dan perilaku selanjutnya yang dapat mendukung kreativitas, inovasi, keselamatan, atau layanan dalam organisasi tersebut.

Iklim organisasi disusun dari tujuh dimensi (Lussier, 2008), yaitu (1) *structure*, merupakan tingkat paksaan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun, (2) *responsibility*, yaitu tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan

dirasakan oleh para karyawan, berupa kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan ke bawahan, (3) *reward*, tingkat penghargaan atau pengakuan atas usaha karyawan sesuai dengan kinerjanya, (4) *warmth*, tingkat kepuasan karyawan seputar kekaryawananan dalam organisasi, perasaan akan suasana kerja yang bersahabat dan kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok informal serta hubungan baik antar rekan kerja, (5) *support*, dukungan kepada karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi, berasal dari hubungan sesama rekan kerja, perasaan saling menolong antara pimpinan dan karyawan, dan dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan, (6) *organizational identity and loyalty*, perasaan bangga akan keberadaan dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya, dan (7) *risk*, kesempatan bagi karyawan untuk melakukan atau mengambil risiko terhadap tugas sebagai sebuah tantangan. Iklim organisasi dapat bersifat fisik yang tampak secara kasat mata, seperti ruang kerja dengan penerangan, sarana, dan prasarana yang memadai dan bersifat emosional layaknya rasa aman dalam bekerja, jaminan sosial yang memadai, dan sebagainya.

Iklim organisasi berperan penting dalam mengondisikan karyawan agar bekerja dengan senang, antusias, dan semangat dalam setiap pekerjaan meskipun dalam kondisi yang sulit, begitu pula bagi instansi dan organisasi perusahaan. Namun demikian, di dunia kerja tidak semua perusahaan dan organisasi memiliki loyalitas karyawan dan mewujudkan iklim organisasi yang kondusif. Fenomena ini juga tampak pada karyawan di Dinas X Provinsi Sumatera Barat. Hasil wawancara awal dan observasi peneliti terhadap empat orang pegawai dan satu orang kepala bidang di Dinas X Provinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwa terdapat pegawai yang datang terlambat datang apel pagi dan selama apel pagi berlangsung beberapa pegawai mengobrol dan duduk sehingga tidak mengikuti apel pagi dengan tertib. Berkaitan dengan pekerjaan, sejumlah pegawai merasa kurang bersemangat dalam mengerjakan tugas dari atasan, melewati waktu istirahat dari yang seharusnya, menunda-nunda mengerjakan tugas meskipun mereka berada ruang kerja masing-masing saat jam kerja berlangsung. Sementara itu, pegawai juga merasa bahwa rekan kerjanya kurang inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, bersikap tidak disiplin, dan tidak kooperatif atas peraturan organisasi di Dinas X Provinsi Sumatera Barat tersebut. Terdapat juga pegawai yang tidak begitu memedulikan fasilitas yang di ruangan, sehingga dia hanya menggunakan apa yang dia perlukan. Lalu ditemukan bahwa pegawai menilai suasana di tempat kerja cukup kaku, bekerja sesuai standar yang ditetapkan tanpa ada kebebasan bagi pegawai untuk menentukan tindakan dalam bekerja, perusahaan hanya mengarahkan hasil dengan kurangnya pengawasan serta arahan yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Kemudian pegawai mengaku terkadang merasa bosan terhadap pekerjaan yang dia lakukan karena banyaknya tugas-tugas yang diberikan. Berdasarkan hal tersebut mencerminkan tidak terwujudnya loyalitas kerja pegawai dalam organisasi.

Selanjutnya ditemukan bahwa tingkat paksaan akan suasana serta pekerjaan yang dirasakan pegawai karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur membuat pegawai merasa semakin kaku karena tidak ada batas-batas yang jelas mengenai ruang lingkup tugas. Lalu, pegawai mengakui kurang mendapatkan penghargaan atas hasil kerja yang dilakukan dari perusahaan, dan kurangnya komunikasi antar atasan dan bawahan, minimnya motivasi yang diberikan kepada pegawai sehingga pegawai kurang memiliki semangat kerja. Pegawai hanya berkomitmen menyelesaikan tugas yang diberikan dan tidak memedulikan pekerjaan orang lain. Ditemukan juga pegawai yang tidak menerima risiko atas kesalahannya sehingga dia tidak merasa bersalah atas apa yang dia lakukan. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang dirasakan masih terasa kurang. Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti berhipotesis bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pegawai di Dinas X Provinsi Sumatera Barat.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan skala *Likert* yang dimodifikasi menjadi empat alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat Tidak Setuju). Aitem-aitem dalam skala ini dikelompokkan dalam aitem *favourable* dan *unfavourable*.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala iklim organisasi yang disusun berdasarkan tujuh dimensi iklim organisasi dari teori Lussier (2008) yaitu *structure*, *responsibility*, *reward*, *warmth*, *support*, *organizational identity and loyalty*, dan *risk*. Skala loyalitas kerja berdasarkan enam aspek loyalitas kerja dari teori Chaerudin et al. (2019), yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab pada perusahaan, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki, hubungan antar pribadi, dan kesukaan terhadap pekerjaan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2021). Jumlah sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini sebanyak 145 orang pegawai di Dinas X Provinsi Sumatera Barat. Pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi antara variabel iklim organisasi dan loyalitas kerja. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* untuk mencari hubungan variabel dependen dengan variabel independen. Analisis data ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 24.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Skala pada penelitian ini ditelaah kualitasnya terlebih dahulu menggunakan daya beda aitem dan reliabilitas. Nilai daya beda aitem ditetapkan sebesar $> 0,30$ yang mana nilai daya beda aitem skala iklim organisasi bergerak dari $rix = 0,329$ sampai dengan $rix = 0,842$. Berdasarkan hasil uji coba terhadap 42 aitem, terdapat 31 aitem yang bagus dan 11 aitem yang gugur. Adapun nilai daya beda aitem skala loyalitas kerja yang diperoleh bergerak dari $rix = 0,338$ sampai dengan $rix = 0,760$. Berdasarkan hasil uji coba terhadap 36 aitem, terdapat 30 aitem yang bagus dan 6 aitem yang gugur.

Estimasi reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Cronbach's Alpha dengan bantuan program komputer. Nilai estimasi reliabilitas untuk skala iklim organisasi diperoleh sebesar $\alpha = 0,927$ artinya derajat reliabilitas tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir alat instrumen penelitian tersebut reliabel. Adapun untuk skala loyalitas kerja diperoleh sebesar $\alpha = 0,933$ artinya derajat reliabilitas tinggi, maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir alat instrumen penelitian tersebut reliabel. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1, berarti semakin tinggi reliabilitasnya, sebaliknya koefisien yang semakin rendah mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2012).

Hasil uji asumsi normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa variabel iklim organisasi ($KS = 0,954$; $p = 0,322$) dan loyalitas kerja ($KS = 1,072$; $p = 0,201$) terdistribusi normal. Varians kedua variabel ini juga termasuk linier, $F(1) = 189,554$; $p < 0,001$.

Hasil analisis korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan yang positif antara iklim organisasi dan loyalitas kerja ($r = 0,752$; $p < 0,001$). Hal ini dapat diartikan bahwa apabila pegawai memiliki iklim organisasi yang tinggi maka pegawai tersebut memiliki loyalitas kerja yang tinggi, dan sebaliknya, apabila pegawai memiliki iklim organisasi yang rendah, maka pegawai akan memiliki loyalitas kerja yang rendah.

Tabel 1. Kategorisasi Variabel Penelitian

Variabel	M	SD	Kategori		
			Rendah	Sedang	Tinggi
Iklim Organisasi	93,28	11,03	14 (10%)	106 (73%)	25 (17%)
Loyalitas Kerja	89,55	12,67	15 (10%)	106 (73%)	24 (17%)

Selanjutnya, kategorisasi dilakukan berdasarkan kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2021). Berdasarkan Tabel 1, diperoleh gambaran pada variabel iklim organisasi sebesar 14 (10%) pegawai di Dinas X Provinsi Sumatera Barat dikategorikan memiliki iklim organisasi yang rendah, sebesar 106 (73%) pegawai di Dinas X Provinsi Sumatera Barat dikategorikan memiliki iklim organisasi yang sedang dan sebesar 25 (17%) pegawai di Dinas X Provinsi Sumatera Barat dikategorikan memiliki iklim organisasi yang tinggi. Adapun untuk variabel loyalitas kerja diperoleh gambaran bahwa sebesar 15

(10%) pegawai di Dinas X Provinsi Sumatera Barat memiliki loyalitas kerja yang rendah, sebesar 106 (73%) pegawai di Dinas X Provinsi Sumatera Barat memiliki loyalitas kerja yang sedang dan sebesar 24 (17%) pegawai di Dinas X Provinsi Sumatera Barat memiliki loyalitas kerja yang tinggi.

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pegawai di Dinas X Provinsi Sumatera Barat. Nilai yang positif pada koefisien korelasi menunjukkan hubungan positif antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pegawai di Dinas X Provinsi Sumatera Barat, artinya bahwa semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi loyalitas kerja dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah loyalitas kerja. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis diterima di mana arah hubungan yang positif.

Hal ini selaras dengan penelitian Yulianto dan Martina (2018) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara iklim organisasi dan loyalitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan loyalitas. Dengan kata lain, iklim organisasi mempengaruhi loyalitas kerja pada diri seorang karyawan. Terdapat berbagai faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada sebuah perusahaan salah satunya ialah dengan menciptakan dan menjaga iklim organisasi yang baik demi menunjang karyawan bekerja dengan nyaman dan mengoptimalkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Seperti pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi dan Kasmiruddin (2016), menjelaskan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dengan meningkatkan iklim organisasi pada perusahaan maka akan mendorong loyalitas karyawan yang tinggi.

Iklim organisasi yang kondusif dapat membuat suasana kerja menjadi nyaman, suasana kerja yang nyaman akan mendorong hubungan kerja saling mendukung. Bila karyawan merasa lingkungan kerjanya nyaman serta mendukung dalam proses bekerja, maka karyawan akan menganggap iklim organisasi yang positif di mana hal ini akan mempengaruhi hubungan yang hangat dalam lingkungan kerja sehingga iklim organisasi penting diciptakan karena untuk mengatasi hubungan keorganisasian. Sebaliknya, iklim organisasi yang buruk akan menghasilkan konflik di dalam organisasi. Kondisi seperti itu akan sangat berakibat buruk bagi organisasi, di antaranya akan mempengaruhi rendahnya loyalitas karyawan (Agustin, 2021). Adapun besar sumbangan efektif dari variabel iklim organisasi terhadap variabel loyalitas kerja adalah sebesar 57%, artinya variabel iklim organisasi memiliki sumbangan sebesar 57% terhadap variabel loyalitas kerja, sisanya 43% dipengaruhi faktor lain seperti faktor fasilitas-fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, suasana kerja serta upah yang diterima dari perusahaan, karakteristik pribadi, karakteristik pekerjaan, pengalaman yang telah di dapatkan di perusahaan dan karakteristik desain perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan adanya hubungan yang kuat dan signifikan antara iklim organisasi dengan loyalitas kerja pegawai di Dinas X Provinsi Sumatera Barat. Demikian juga arah dari hubungan yang menunjukkan arah positif, artinya semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi loyalitas kerja dan sebaliknya semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah loyalitas kerja pegawai di Dinas X Provinsi Sumatera Barat. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis diterima di mana arah hubungan yang positif. Adapun sumbangan efektif dari variabel iklim organisasi dengan variabel loyalitas kerja yaitu sebesar 57%.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, W. (2021). *Hubungan iklim organisasi dengan loyalitas kerja perawat Rumah Sakit Khusus Mata Provinsi Sumatera Selatan Kota Palembang* [Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang]. <https://repository.radenfatah.ac.id/19431/>
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan validitas* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2021). *Penyusunan skala psikologi* (3rd ed.). Pustaka Pelajar.

- Dewi, I. M., & Kasmiruddin. (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas kerja karyawan Hotel Benteng Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 3(1), 1–15. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFSIP/article/view/8099>
- Dharma, A. (2013). *Pengawasan manajemen*. Raja Grafindo Persada.
- Ehrhart, M. G., Schneider, B., & Macey, W. H. (2013). *Organizational climate and culture*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315857664>
- Lussier, R. N. (2008). *Human relations in organizations: Applications and skill building* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Madya, E. B. (2018). Pentingnya pembinaan sumber daya manusia dalam organisasi dakwah. *Al-Idarah: Jurnal Pengkajian Dakwah Dan Manajemen*, 5(6), 1–12.
- Mochklas, M. (2019). *Loyalitas pekerja perempuan*. UM Surabaya Publishing.
- Nitisemito, A. S. (1978). *Menimbulkan semangat dan kegairahan kerja karyawan*. Ghalia Indonesia.
- Onsardi. (2018). Loyalitas karyawan pada universitas swasta di Kota Bengkulu. *Journal of Economic, Bussines and Accounting*, 2(1), 1–13. <https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.326>
- Ramdiani, T. N. (2022). Pengaruh iklim organisasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Fahmi Cipta Abadi. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 5(1), 66–72. <https://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/1743>
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and work behavior*. McGraw-Hill.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.
- Yulianto, A., & Martina, D. (2018). Hubungan iklim organisasi dan loyalitas karyawan pada sebuah perusahaan e-commerce di Jakarta. *Jurnal Psikologi: Media Ilmiah Psikologi*, 16(1), 29–36. <https://jpsikologi.esaunggul.ac.id/index.php/JPSI/article/view/27>