

PENGARUH WORK-LIFE BALANCE, JOB INSECURITY, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DI KANTOR SEKRETARIAT DEWAN SULAWESI UTARA

THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE, JOB INSECURITY, AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON EMPLOYEE LOYALTY AT THE SECRETARIAT OFFICE OF THE REGIONAL OF REPRESENTATIVES (SEKRETARIAT DEWAN) OF NORTH SULAWESI

Calvin D.N Wentinusa¹, Bode Lumanauw², Greis M. Sendow³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi

E-mail : ¹tuamacalvin@gmail.com ² bode.lumanauw@yahoo.co.id ³greis5sendow@unsrat.ac.id

Abstrak : Loyalitas pegawai ialah faktor krusial pada menjaga keberlangsungan serta efektivitas organisasi publik, terutama pada instansi pemerintahan. Penelitian ini bertujuan buat menguji pengaruh work-life balance, job insecurity, dan iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai di tempat kerja Sekretariat Dewan Sulawesi Utara. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui survei terhadap 72 pegawai berstatus PPPK sebagai populasi penelitian. Data dikumpulkan menggunakan informasi lapangan serta dianalisis menggunakan regresi linier berganda guna mengetahui imbas beserta juga terpisah dari masing-masing variabel. Hasil analisis membagikan bahwa work-life balance, job insecurity, serta iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Secara parsial, work-life balance serta iklim organisasi terbukti menaikkan loyalitas, sedangkan job insecurity menurunkannya meskipun permanen signifikan. sesuai temuan ini, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan langsung serta lingkungan kerja yg aman mendorong pegawai untuk lebih loyal, sementara ketidakpastian status kerja melemahkan komitmen mereka. implikasi praktis asal penelitian ini merupakan perlunya kebijakan manajemen sumber daya insan yg menekankan keseimbangan kerja-hayati, menciptakan iklim kerja yg sehat, serta mengurangi ketidakamanan kerja demi meningkatkan loyalitas dan kinerja pegawai sektor publik.

Kata Kunci: *Work-Life Balance; Job Insecurity; Iklim Organisasi; Loyalitas Pegawai*

Abstract : *Employee loyalty is a crucial factor in maintaining the sustainability and effectiveness of public organizations, especially in government institutions. This study aims to examine the influence of work-life balance, job insecurity, and organizational climate on employee loyalty in the Secretariat of the North Sulawesi Council. The research was conducted using a quantitative approach through a survey of 72 employees with PPPK status as the research population. Data were collected using field information and analyzed using multiple linear regression to determine the impact and also the individual effects of each variable. The analysis results indicate that work-life balance, job insecurity, and organizational climate significantly influence employee loyalty simultaneously. Partially, work-life balance and organizational climate were found to enhance loyalty, while job insecurity decreased it, although it remained significant. Based on these findings, it can be concluded that a direct work-life balance and a safe work environment encourage employees to be more loyal, while job status uncertainty*

Article history

Received: Agustus 2025

Reviewed: Agustus 2025

Published: Agustus 2025

Plagiarism checker no 945

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

weakens their commitment. The practical implication of this research is the need for human resource management policies that emphasize work-life balance, create a healthy work climate, and reduce job insecurity to enhance loyalty and performance among public sector employees.

Keywords: *Work-Life Balance; Job Insecurity; Organizational Climate; Employee Loyalty*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Loyalitas pegawai merupakan aspek fundamental dalam menjaga efektivitas organisasi publik. Pegawai yang memiliki loyalitas tinggi tidak hanya berkomitmen untuk tetap berada dalam organisasi, tetapi juga berperan aktif dalam mendukung peningkatan kinerja. Meski demikian, loyalitas tidak muncul begitu saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (work-life balance), tingkat ketidakamanan kerja (job insecurity), serta kondisi lingkungan kerja atau iklim organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa iklim organisasi yang positif mampu mendorong keterikatan pegawai (Astuti & Prayoga, 2021), sementara job insecurity terbukti menurunkan loyalitas (Hidayat et al., 2023). Hal ini menegaskan bahwa faktor individu maupun lingkungan saling berkaitan dalam membentuk loyalitas.

Isu tersebut semakin relevan setelah adanya kebijakan perubahan status kepegawaian dari Tenaga Harian Lepas (THL) menjadi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Perubahan ini diharapkan memberi kepastian dan profesionalisme yang lebih baik, namun juga menimbulkan tantangan baru, seperti penyesuaian terhadap beban kerja dan ekspektasi organisasi. Kondisi tersebut dapat berpengaruh terhadap keseimbangan kerja-hidup, persepsi terhadap keamanan kerja, serta penilaian pegawai terhadap iklim organisasi, yang pada akhirnya berimplikasi pada tingkat loyalitas mereka.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab pertanyaan: (1) Apakah work-life balance, job insecurity, dan iklim organisasi secara simultan memengaruhi loyalitas pegawai PPPK di Kantor DPRD Sulawesi Utara? (2) Apakah ketiga variabel tersebut juga berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas pegawai?

Untuk itu, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh work-life balance, job insecurity, dan iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai PPPK, baik secara bersama-sama maupun terpisah. Analisis ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang berperan dalam membangun loyalitas di sektor pemerintahan.

Dari sisi akademik, penelitian ini penting karena mengisi kesenjangan studi (research gap) mengenai keterkaitan ketiga variabel tersebut dalam konteks pegawai PPPK, yang relatif jarang dikaji. Selain memberi kontribusi pada pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, penelitian ini juga merekomendasikan kepraktisan terhadap sebuah instansi pemerintahan untuk membuat kebijakan yang mampu meningkatkan loyalitas sekaligus kinerja pegawai.

Tujuan Penelitian

1. Ingin mengetahui apakah work-life balance, job insecurity, dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas PPPK di Kantor DPRD Sulawesi Utara?
2. Ingin mengetahui apakah work-life balance berpengaruh terhadap loyalitas PPPK di Kantor DPRD Sulawesi Utara?
3. Ingin mengetahui apakah job insecurity berpengaruh terhadap loyalitas PPPK di Kantor DPRD Sulawesi Utara?
4. Ingin mengetahui apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap loyalitas PPPK di Kantor DPRD Sulawesi Utara?

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Work-Life Balance

Guillén (2021) mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah sebagai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang berhubungan erat dengan pencarian makna hidup. Konsep ini melampaui sekadar pembagian waktu, karena melibatkan integrasi motivasi moral, transenden, dan spiritual yang memberi makna lebih tinggi pada pekerjaan. Menurut Haar & Brougham (2020), work-life balance dipengaruhi oleh faktor individu, pekerjaan, dan organisasi. Sementara itu, Sumantri dan Mujiati (2021) menekankan indikator work-life balance yang mencakup fleksibilitas waktu kerja, dukungan manajemen, kepuasan pegawai, serta komunikasi yang efektif.

Job Insecurity

Hur & Shin, (2023) menjelaskan bahwa job insecurity merupakan persepsi subjektif pegawai mengenai potensi kehilangan pekerjaan maupun fitur penting di dalamnya, seperti kesempatan karier dan rasa hormat. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan, tetapi juga berdampak pada menurunnya loyalitas pegawai. Hidayat et al. (2023) menemukan bahwa job insecurity ternyata memiliki dampak negatif signifikan terhadap loyalitas pegawai di sektor publik. Indikator job insecurity mencakup persepsi terhadap risiko PHK, kekhawatiran atas keberlanjutan pekerjaan, status kerja non-permanen, serta dukungan organisasi Hidayat et al., (2023)

Iklim Organisasi

Iklim organisasi diartikan sebagai persepsi pegawai terhadap lingkungan kerja, nilai, serta norma yang berlaku dalam organisasi. Hidayat et al. (2023) menyebutkan bahwa iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan loyalitas pegawai karena menciptakan suasana kerja yang suportif dan inklusif. Indikator iklim organisasi meliputi komunikasi internal, kepemimpinan yang inspiratif, kesempatan pengembangan, serta budaya kerja yang inklusif. Lingkungan organisasi yang sehat mendorong keterikatan pegawai dan menurunkan risiko turnover.

Loyalitas Pegawai

(Guillén, 2021:33-35) menjelaskan bahwa loyalitas pegawai tidak hanya ditentukan oleh imbalan ekstrinsik atau kepuasan intrinsik, melainkan juga dimensi moral yang kerap diabaikan dalam teori motivasi tradisional. Pegawai menunjukkan loyalitas ketika merasa dihargai dan diperlakukan dengan martabat, yang mencerminkan motivasi moral. Selain itu, loyalitas juga tumbuh dari keinginan intrinsik untuk berbuat benar dan berkontribusi pada tujuan organisasi yang sejalan dengan nilai pribadi (Guillén, 2021:47-49). Menurut Wibawa dan Fauzan (2021), loyalitas dapat dilihat melalui indikator seperti kepuasan kerja, komitmen kerja, lingkungan kerja, dan keamanan kerja.

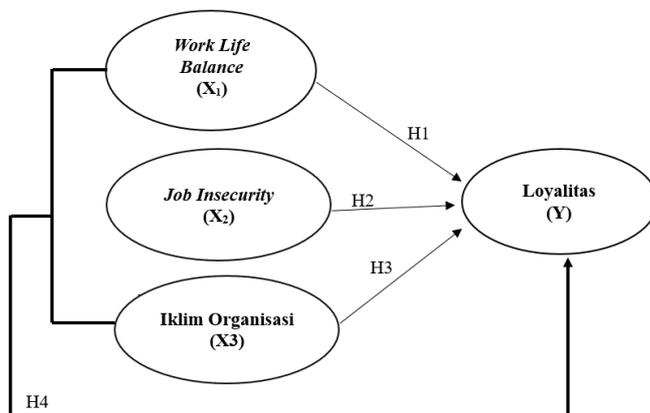
Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa faktor work-life balance, job insecurity, dan iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas pegawai. Astuti & Prayoga, (2021) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan dan loyalitas pegawai. Hidayat et al. (2023) membuktikan bahwa job insecurity berpengaruh negatif terhadap loyalitas, sedangkan iklim organisasi memberikan pengaruh positif. Haar dan Brougham (2020) menekankan bahwa work-life balance dipengaruhi faktor individu, pekerjaan, dan organisasi, yang secara tidak langsung berimplikasi pada loyalitas pegawai.

Sementara itu, Sumantri & Mujiati, (2023) menunjukkan bahwa fleksibilitas waktu, dukungan manajemen, serta kepuasan pegawai menjadi indikator penting work-life balance yang dapat meningkatkan loyalitas. Wibawa dan Fauzan (2021) mengidentifikasi kepuasan kerja, komitmen, lingkungan kerja, serta keamanan kerja sebagai indikator yang menentukan loyalitas pegawai. Penelitian lain oleh Hur & Shin (2023) menyoroti job insecurity sebagai faktor psikologis yang berdampak pada penurunan kesejahteraan dan loyalitas pegawai.

Dari temuan-temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian terdahulu secara konsisten menegaskan relevansi work-life balance, job insecurity, dan iklim organisasi terhadap loyalitas. Namun, masih terbatas kajian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model, khususnya pada konteks pegawai PPPK di instansi pemerintahan.

Model Penelitian



Gambar 11. Model Penelitian
Sumber : Kajian Teori (2025)

Keterangan :

X = Variabel Independent

Y = Variabel Dependent

H = Hipotesis



Hipotesis Penelitian

H1: WLB memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai PPPK di Kantor DPRD Sulawesi Utara..

H2: Ketidakamanan kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai PPPK di Kantor DPRD Sulawesi Utara..

H3: iklim organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai PPPK di Kantor DPRD Sulawesi Utara.

H4: WLB, ketidakamanan kerja, dan iklim organisasi secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai PPPK di Kantor DPRD Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Menurut Karimuddin (2022), sebuah penelitian secara kuantitatif merupakan sebuah kajian secara ilmiah yang dimana dilaksanakan dengan cara yang sistematis untuk mengganti beberapa bagian-bagian sebuah fenomena serta kaitan kausalitas di antara variabel-variabel. Dalam temuan ini digunakan pendekatan secara kuantitatif dengan maksud tujuan prioritas menguji hipotesis yang tentunya telah ditetapkan. penggunaan pendekatan ini didasari oleh kekuatan dalam menghadirkan analisis statistik yang objektif, sehingga dapat menggambarkan pengaruh work-life balance, job insecurity, dan iklim organisasi terhadap loyalitas pegawai.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara, yang berjumlah 72 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (census), di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu 72 orang.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian Jenis data menggunakan data yang disebut data primer, yang diambil dari responden menggunakan penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan menggunakan Skala Likert 5 kategori, mulai dari kategori sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terstruktur yang diberikan kepada seluruh responden. Pertanyaan dalam kuesioner dirancang untuk mengukur variabel independen (work-life balance, job insecurity, dan iklim organisasi) serta variabel dependen (loyalitas pegawai).

Uji Validitas dan Realibilitas

Seluruh item dan pernyataan dalam kuesioner penelitian menjalani pengujian validitas. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur benar-benar mencerminkan variabel yang ingin diteliti. Sementara itu, reliabilitas adalah metode yang digunakan untuk mengevaluasi kuesioner sebagai indikator dari suatu variabel. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan bebas dari kesalahan, sehingga dapat diharapkan menghasilkan temuan yang konsisten untuk setiap pertanyaan atau pernyataan.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012: 139) dalam Sondakh et al., (2023) Uji normalitas dilaksanakan untuk mengetahui apakah ada kontribusi dari variabel dependen dan independen dalam model regresi.

Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah situasi di mana terdapat hubungan linear yang sangat kuat atau hampir sempurna antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi. Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengevaluasi apakah terdapat keterkaitan yang tinggi di

antara variabel bebas dalam model tersebut. Jika tidak ada hubungan yang terdeteksi, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan adalah layak dan baik.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Nugroho (2022:180) dalam Prang et al., (2023) dengan menggunakan uji heteroskedastisitas, peneliti dapat menentukan apakah variabel pengganggu, atau kesalahan aliran, memiliki varians konstan. Selain itu, uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam variabel residual satu. Pengamatan dari satu pengamatan dalam model regresi ke pengamatan lainnya.

Analisis Linier Berganda

Berikut bentuk dari persamaan regresi linier berganda sesuai variabel penelitian Anda:

$$Y_1 = a_1 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_1$$

Keterangan:

- Y_1 = Loyalitas pegawai
- X_1 = *Work-Life Balance* (WLB)
- X_2 = *Job Insecurity*
- X_3 = Iklim organisasi
- a = Konstanta (nilai Y saat seluruh X bernilai 0)
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi (arah dan besaran pengaruh masing-masing X terhadap Y)
- e = Error (komponen galat)

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2019), uji F digunakan untuk menilai kelayakan suatu model regresi dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Model dikatakan layak (fit) apabila variabel-variabel independen yang dimasukkan mampu secara signifikan menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2019), uji t bertujuan untuk mengukur sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara individu dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Sig	r hitung	r tabel	Status
<i>Work Life Balance</i> (X_1)	X _{1.1}	<,001	0,726	0,231	Valid
	X _{1.2}	<,001	0,826	0,231	Valid
	X _{1.3}	<,001	0,824	0,231	Valid
	X _{1.4}	<,001	0,831	0,231	Valid

<i>Job Insecurity (X₂)</i>	X _{2.1}	<,001	0,719	0,231	Valid
	X _{2.2}	<,001	0,777	0,231	Valid
	X _{2.3}	<,001	0,867	0,231	Valid
	X _{2.4}	<,001	0,874	0,231	Valid
<i>Iklim Organisasi (X₃)</i>	X _{3.1}	<,001	0,862	0,231	Valid
	X _{3.2}	<,001	0,536	0,231	Valid
	X _{3.3}	<,001	0,636	0,231	Valid
	X _{3.4}	<,001	0,716	0,231	Valid
<i>Loyalitas Pegawai (Y)</i>	Y ₁	<,001	0,769	0,231	Valid
	Y ₂	<,001	0,473	0,231	Valid
	Y ₃	<,001	0,750	0,231	Valid
	Y ₄	<,001	0,807	0,231	Valid

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 30 (2025)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work Life Balance (X₁)</i>	0,813	<i>Reliable</i>
<i>Job Insecurity (X₂)</i>	0,825	<i>Reliable</i>
<i>Iklim Organisasi (X₃)</i>	0,639	<i>Relieble</i>
<i>Loyalitas Pegawai (Y)</i>	0,675	<i>Reliable</i>

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 30 (2025)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual	
N		72	
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0561930	
	Std. Deviation	.90644764	
Most Extreme Differences	Absolute	.096	
	Positive	.096	
	Negative	-.063	
Test Statistic		.096	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.098	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.099	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.091
		Upper Bound	.106

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1451419960.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data Olahan SPSS 30 (2025)

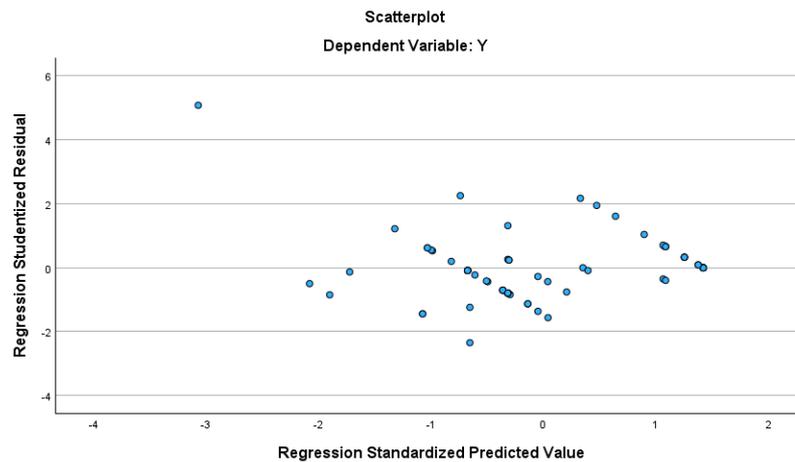
Hasil pengujian One-Sample Kolmogrov-Smirnov test yang tercantum dalam Gambar 2 dengan diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,098 karena jika Asymp Sig. >0,05 sehingga menunjukkan bahwa data mengikuti distribusi normal.

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model		Colinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	<i>Work Life Balance</i>	.752	1.330	Tidak Terjadi Multikolinieritas
	<i>Job Insecurity</i>	.602	1.661	Tidak Terjadi Multikolinieritas
	<i>Iklim Organisasi</i>	.485	2.061	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Hasil uji Multikolinieritas pada tabel 3 menandakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas yang dimana nilai tolerance semua variabel X (Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan keseimbangan kehidupan kerja) $\geq 0,10$ dan nilai VIF pada variabel X (Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional dan keseimbangan kehidupan kerja) ≤ 10 .

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Olahan SPSS 30 (2025)

Hasil pengujian yang ditunjukkan pada gambar 3 mengenai heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik scatterplot, di mana titik-titiknya tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dari sini, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.413	1.064		.388	.699
	Work Life Balance	.313	.054	.368	5.813	<.001
	Job Insecurity	.021	.056	.027	.378	.707
	Iklm Organisasi	.645	.080	.636	8.077	<.001

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber: Olah Data SPSS 30, 2025

Berdasarkan Tabel 4. Coefficients hasil analisis regresi linear berganda, dapat dilihat bahwa nilai konstanta (α) sebesar 0,413, dan untuk variabel Work Life Balance (nilai β_1) sebesar 0,313, Job Insecurity (nilai β_2) sebesar 0,021, serta Iklm Organisasi (nilai β_3) sebesar 0,645. Dari hasil ini diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,413 + 0,313X_1 + 0,021X_2 + 0,645X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (α) sebesar 0,413 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh dasar yang positif. Artinya, jika nilai variabel Work Life Balance, Job Insecurity, dan Iklm Organisasi adalah 0, maka Loyalitas Pegawai (Y) tetap akan diperoleh sebesar 0,413, dengan asumsi variabel lainnya tetap.
2. Koefisien regresi (β_1) variabel Work Life Balance (X_1) sebesar 0,313 dengan nilai positif. Artinya, jika variabel Work Life Balance meningkat sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Pegawai akan meningkat sebesar 0,313 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa Work Life Balance berpengaruh positif terhadap Loyalitas Pegawai.
3. Koefisien regresi (β_2) variabel Job Insecurity (X_2) sebesar 0,021 dengan nilai positif. Artinya, jika variabel Job Insecurity meningkat sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Pegawai akan meningkat sebesar 0,021 satuan. Namun demikian, berdasarkan nilai signifikansi (Sig. = 0,707), pengaruh ini tidak signifikan secara statistik, sehingga Job Insecurity tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai.
4. Koefisien regresi (β_3) variabel Iklm Organisasi (X_3) sebesar 0,645 dengan nilai positif. Artinya, jika variabel Iklm Organisasi meningkat sebesar 1 satuan, maka Loyalitas Pegawai akan meningkat sebesar 0,645 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa Iklm Organisasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas Pegawai, dan pengaruhnya signifikan secara statistik (Sig. < 0,001).

Uji F

Tabel 5

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	248.469	3	82.823	88.205	<,001 ^b
	Residual	63.851	68	.939		
	Total	312.319	71			
a. Dependent Variable: (Y)						
b. Predictors: (Constant), X3, XI, X2						

Sumber : Olah Data SPSS 30, 2025

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 5, perbandingan dilakukan dengan mengacu pada nilai signifikansi yang ditetapkan di bawah 0,05. Jika nilai signifikansi (F) lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Berdasarkan Tabel, diperoleh nilai F hitung sebesar 88,205, yang jauh lebih besar dari F tabel yaitu 88,205 > 2,74. Dengan demikian, karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan tingkat signifikansi < 0,001 < 0,05, artinya variabel X1 (Work Life Balance), X2 (Job Insecurity), dan X3 (Iklim Organisasi) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi
Tabel 6

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.787	.969

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data SPSS 30, 2025

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,892, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen yaitu Work Life Balance (X1), Job Insecurity (X2), dan Iklim Organisasi (X3) terhadap variabel dependen yaitu Loyalitas Pegawai (Y) di Kantor Setwan Sulawesi Utara.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,796 berarti bahwa sebesar 79,6% variasi dalam Loyalitas Pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut. Sedangkan sisanya 20,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam model ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,787 juga menunjukkan tingkat penyesuaian model yang baik, artinya model ini tetap cukup kuat meskipun disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel yang digunakan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dinilai layak untuk menjelaskan hubungan antara Work Life Balance, Job Insecurity, dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Work Life Balance, Job Insecurity dan Iklim Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa work-life balance, job insecurity, dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, dengan kontribusi sebesar 79,6%. Secara parsial, variabel work-life balance dan iklim organisasi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan. Hasil ini konsisten dengan temuan Sumantri dan Sumantri & Mujiati, (2023) yang menekankan bahwa work-life balance merupakan faktor penting dalam membangun loyalitas pegawai.

Sebaliknya, job insecurity tidak berpengaruh signifikan, yang mengindikasikan bahwa rasa ketidakpastian kerja belum cukup kuat untuk menurunkan loyalitas selama pegawai masih memperoleh pengalaman positif, seperti hubungan kerja yang harmonis maupun kesempatan berkembang. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan perlunya pendekatan menyeluruh dalam pengelolaan sumber daya manusia, dengan fokus pada penciptaan keseimbangan kerja-hidup dan iklim organisasi yang kondusif, serta pengelolaan isu job insecurity melalui komunikasi transparan dan kebijakan ketenagakerjaan yang adil.

Pengaruh Work Life Balance terhadap Loyalitas Pegawai

Penelitian ini mengungkap bahwa Work Life Balance (WLB) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai di Kantor Setwan Sulawesi Utara. Jika dianalisis bersama dengan job insecurity dan iklim organisasi, ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan hampir 80% variasi loyalitas, yang menegaskan bahwa WLB berperan penting baik secara parsial maupun simultan. Hasil ini konsisten dengan temuan Sumantri & Mujiati (2023) yang menyoroti bahwa WLB berkontribusi pada terciptanya kepuasan, keterikatan emosional, serta komitmen jangka panjang pegawai, dan diperkuat oleh Rahmadhani & Mahmud (2023) yang menunjukkan bahwa di antara variabel workload, compensation, dan WLB, hanya WLB yang berpengaruh signifikan serta menjadi faktor dominan dalam membangun loyalitas.

Dari sisi teori, WLB mencerminkan kemampuan individu menyeimbangkan peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, sementara secara praktis mampu meningkatkan kepuasan, motivasi, dan produktivitas yang berkesinambungan. Oleh karena itu, WLB bukan sekadar konsep kesejahteraan kerja, melainkan strategi penting organisasi untuk menjaga retensi serta memperkuat loyalitas pegawai secara berkelanjutan..

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Loyalitas Pegawai

Di temuan ini menjelaskan bahwa job insecurity tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai ketika dianalisis secara parsial. Dengan kata lain, meskipun pegawai mengalami ketidakpastian mengenai keberlangsungan pekerjaan, kondisi tersebut belum cukup kuat untuk menurunkan keterikatan emosional mereka terhadap organisasi. Akan tetapi, jika digabungkan dengan variabel WLB dan iklim organisasi, ketiganya secara bersama-sama terbukti mampu menjelaskan sebagian besar variasi dalam loyalitas, sehingga job insecurity tetap memiliki posisi penting dalam dinamika organisasi.

Temuan ini sependapat dengan penelitian Rahmadani (2024), tentunya juga mendapati ternyata job insecurity tidak berpengaruh langsung terhadap loyalitas, menegaskan bahwa aspek lain seperti hubungan kerja yang positif dan dukungan kepemimpinan lebih dominan dalam membentuk loyalitas. Menariknya, hasil berbeda ditunjukkan oleh studi Hidayat et al. (2023), di mana job insecurity justru berpengaruh positif terhadap loyalitas, yang mengindikasikan bahwa dalam kondisi tertentu ketidakpastian kerja dapat memacu pegawai untuk mempertahankan kinerja dan komitmen mereka. Oleh karena itu, meskipun pada konteks Kantor Setwan Sulawesi Utara job insecurity tidak terbukti signifikan, organisasi tetap perlu mengantisipasi dampaknya melalui strategi manajerial yang tepat agar tidak mengganggu motivasi dan stabilitas pegawai.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai

Penelitian ini mengungkapkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap loyalitas pegawai di Kantor Setwan Sulawesi Utara. Suasana kerja yang ditopang oleh komunikasi terbuka, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan dari pimpinan terbukti memperkuat komitmen pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi.

Secara empiris, pengaruh tersebut terbukti kuat dan memenuhi syarat signifikansi, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Temuan ini sejalan dengan hasil studi Ika Lestari (2023) dan Rahmadani et al. (2024), menekankan iklim organisasi yang sehat mampu menciptakan rasa aman, nyaman, dan dihargai, sehingga memperkuat loyalitas jangka panjang.

Lebih jauh, literatur lain menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap nilai, budaya, serta praktik organisasi berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan emosional dan dedikasi karyawan. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dianggap sebagai salah satu faktor fundamental dalam membangun loyalitas pegawai, sehingga manajemen perlu menjaga dan mengembangkannya melalui kepemimpinan partisipatif, komunikasi yang efektif, serta penerapan budaya kerja yang kolaboratif dan adil.

KESIMPULAN

1. Penemuan ini membuktikan bahwa WLB, job insecurity, dan iklim organisasi ternyata secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Utara.
2. WLB memberikan sebuah pengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas.
3. Job insecurity memang memberikan pengaruh, namun tidak signifikan secara parsial terhadap loyalitas pegawai.
4. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai.

SARAN

1. Pimpinan Kantor Setwan Sulawesi Utara perlu mendukung keseimbangan kehidupan kerja pegawai melalui fleksibilitas kerja, kebijakan cuti yang adil, serta keseimbangan antara target pekerjaan dan kebutuhan pribadi.
2. Walaupun job insecurity tidak berpengaruh signifikan, organisasi tetap harus memberi kejelasan status kerja, transparansi kebijakan, dan komunikasi terbuka untuk mengurangi kecemasan pegawai.
3. Penting untuk menciptakan iklim organisasi yang sehat, inklusif, dengan komunikasi efektif dan kepemimpinan suportif agar pegawai merasa dihargai dan loyalitas meningkat.
4. Untuk Peneliti di kemudian hari disarankan mengelaborasi serta mencari variable yang lain untuk ditambahkan seperti kepuasan kerja, motivasi, atau gaya kepemimpinan, serta memperluas objek penelitian ke instansi pemerintah lain agar hasil lebih general.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, P. B., & Prayoga, S. S. (2021). PENGARUH IKLIM ORGANISASI, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 200. <https://doi.org/10.12928/fokus.v11i2.4482>
- Guillén, M. (n.d.-a). *Motivation in Organisations Motivation in Organisations: Searching for a Meaningful Work-Life*. www.routledge.com
- Guillén, M. (n.d.-b). *Motivation in Organisations Motivation in Organisations: Searching for a Meaningful Work-Life*. www.routledge.com
- Hidayat, M. R., Yusuf, S., & Bachtar, Y. (2023). PENGARUH JOB INSECURITY DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI KANTOR CAMAT KECAMATAN ENREKANG KABUPATEN ENREKANG. <http://www.jurnal.umpar.ac.id/index.php/decision/article/view/2641>
- Karimuddin Abdullah Misbahul Jannah, U. A. S. H. Z. Fadilla. T. M. K. N. A. M. E. S. (n.d.). *METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF*.
- Prang, G. C., Massie, J. D. D., & Lumintang, G. G. (2023). PENGARUH IKLIM ORGANISASI, INTEGRITAS DAN KEPRIBADIAN TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH NOONGAN. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 1058-1068. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51848>
- Rahmadhani, A., & Mahmud. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPENSASI PEGAWAI DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI KSO TERMINAL PETIKEMAS KOJA. *Volume 6 no 3*. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i3>

- Sondakh, R., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh Human relation, Beban kerja mental dan Work life balance terhadap Kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan PT Garuda Indonesia (Persero) Tbk Branch Office Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 1198-1209. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.50439>
- Sumantri, N. M. D., & Mujiati, N. W. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI, DAN WORK - LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(4), 390. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i04.p04>
- Taufan Hadi Wibawa, & Mohammad Fauzan. (2024). Pengaruh Komitmen Kerja, Lingkungan Kerja dan Keamanan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Semarang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*.