

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS RELAWAN TARUNA SIAGA BENCANA (TAGANA) PROVINSI JAMBI

Analysis Of Factors That Influence The Loyalty Of Disaster Preparedness Cadet Volunteers (TAGANA) In Jambi Province

Diyo Atmatri Putra¹, Assidiqi², Shandy Amandha³

¹Universitas Bung Hatta, Jl. Sumatera Ulak Karang Padang, diyoatma12@gmail.com

²Universitas Jambi, Jl. Jambi-Muara Bulian, dikisj23@gmail.com

³Universitas Muhammadiyah Jambi, Jl. Kapten Pattimura, shandyamandha@gmail.com

Diterima : 3 Desember 2024; Direvisi: 10 Maret 2025; Disetujui : 20 Maret 2025
<https://doi.org/10.37250/khazanah.v8i1.302>

Abstract

The purpose of this study was to determine the factors that influence the loyalty of cadets on disaster preparedness (TAGANA) in Jambi Province. The research method used is descriptive method with a quantitative approach. The population in this study were volunteers for disaster preparedness cadets (TAGANA) in Jambi Province. The sample was determined by random sampling method so that the number of samples was 250 people. Data collection techniques used questionnaires and processed with SPSS20. The results showed that the social spirit had a positive and significant effect on volunteer loyalty by t count 5,246 > t table 1,651. A comfortable environment and workplace have a positive and significant effect on volunteer loyalty by t count 2.937 < t table 1.651. Effective communication has a positive and significant effect on volunteer loyalty of 9,646 < t table 1,651. The relationship between members within the organization has no effect on the loyalty of volunteers because the t count is 0.849 < t table 1.651. Leadership style has no effect on volunteer loyalty because the t count is 1,291 < t table 1,651. However, social life, relationships with members in the organization, leadership style, comfortable environment and workplace, effective communication have a simultaneous and significant effect on the loyalty of TAGANA volunteers with an F count of 190,339 > F table 2.25.

Keywords: Loyalty, Social Spirit, Work Environment, Communication, Leadership Style.

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas relawan taruna siaga bencana (TAGANA) di Provinsi Jambi. Jenis penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah relawan tarunas siaga bencana (TAGANA) Seprovinsi Jambi, sampel ditentukan dengan metode random sampling sehingga jumlah sampel sebanyak 250 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengolahan data menggunakan SPSS20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Jiwa sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas relawan sebesar t hitung 5.246 > t table 1.651. Lingkungan dan tempat kerja yang nyaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas relawan sebesar t hitung 2,937 < t table 1.651. Komunikasi Yang Efektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas relawan sebesar 9.646 < t table 1.651. Hubungan Antar Anggota Dalam Organisasi tidak berpengaruh terhadap Loyalitas relawan karena nilai t hitung 0.849 < t table 1.651. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Loyalitas relawan karena nilai t hitung 1.291 < t table 1.651. Namun jiwa sosial, hubungan dengan anggota dalam organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan dan tempat kerja yang nyaman, komunikasi yang efektif berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Loyalitas relawan TAGANA dengan nilai F hitung 190.339 > F table 2.25.

Kata kunci: Loyalitas, Jiwa Sosial, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

PENDAHULUAN

Letak geografis Indonesia sebagai negara kepulauan yang berada di titik pertemuan empat lempeng tektonik, Lempeng Benua Asia, Benua Australia, Lempeng Samudra Hindia, dan Samudra Pasifik—memberikan kontribusi terhadap tingginya angka bencana di negara ini; hampir setiap tahun, bencana melanda berbagai wilayah di nusantara (2023).

Busur gunung berapi membentang di wilayah selatan dan timur Indonesia, menghubungkan pulau Sumatera, Jawa, Nusa Tenggara, dan Sulawesi. Di sepanjang tepinya terdapat dataran rendah dan gunung berapi purba, dengan rawa-rawa mendominasi sebagian dataran rendah tersebut. Letusan gunung berapi, gempa bumi, tsunami, banjir, dan tanah longsor semuanya mungkin terjadi di wilayah ini, menurut BNPB (2023).

Sejumlah wilayah Indonesia, termasuk Provinsi Jambi, rentan terhadap bencana besar. Berdasarkan data statistik yang dirilis BNPB, Provinsi Jambi telah mengalami 42 bencana alam, antara lain banjir, tanah longsor, angin puting beliung, kebakaran hutan, gempa bumi, dan letusan gunung berapi, sepanjang tahun

2013 hingga 2022.

Menurut data statistik BNPB, Provinsi Jambi hampir setiap tahun dilanda bencana alam, sehingga menjadi kewajiban pemerintah untuk menjamin keselamatan warganya. Namun demikian, penanggulangan bencana merupakan kewajiban bersama antara pemerintah dan masyarakat, dan keduanya harus bekerja sama agar penanggulangan bencana dapat terlaksana dengan baik.

Para relawan dari seluruh Indonesia, termasuk Provinsi Jambi, telah bersatu untuk membentuk TAGANA (Taruna Siaga Bencana), sebuah organisasi yang dibentuk oleh pemerintah Indonesia pada tahun 2004 melalui Kementerian Sosial Republik Indonesia untuk mendorong partisipasi masyarakat dalam penanggulangan bencana. Provinsi Jambi prihatin dengan bencana dan berupaya semaksimal mungkin untuk membantu penanggulangan bencana. Karena bahaya yang sangat besar dalam upaya penanggulangan bencana, pemerintah mengandalkan sejumlah besar relawan yang berdedikasi untuk menjaga keberlangsungan organisasi dan menanggulangi berbagai bencana

yang melanda dunia. Tingginya antusiasme para relawan untuk menjadi relawan TAGANA menjadi bukti tingginya loyalitas relawan TAGANA.

Menurut statistik yang diberikan oleh Organisasi TAGANA dari tahun 2023 hingga saat ini, jumlah relawan yang aktif relatif lebih banyak dibandingkan dengan anggota yang tidak aktif, sebagaimana yang terlampir pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Jumlah Relawan TAGANA

Anggota aktif	Anggota tidak aktif	Jumlah
654	81	735
89%	11%	100%

Sumber : data TAGANA (2023)

Para relawan siap untuk melaksanakan tugasnya meskipun beban kerja yang berat dan bahaya yang besar. Meskipun menerima tugas yang berat untuk membantu pemerintah dalam penanggulangan krisis, data ini menunjukkan bahwa para relawan memiliki tingkat pengabdian yang tinggi.

Meskipun mereka berdedikasi untuk membantu pemerintah dalam pemulihan pascabencana, insentif yang mereka terima sebagai relawan tidak seberapa dibandingkan dengan beban kerja berat yang ditanggung oleh para Taruna

Siaga Bencana di Provinsi Jambi. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya taruna yang mengabdikan diri untuk negaranya atas dasar loyalitas yang teguh kepada organisasi. Karena pada dasarnya setiap orang bekerja dengan harapan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang mereka hasilkan, hal ini menunjukkan bahwa insentif bukanlah satu-satunya hal yang secara signifikan memengaruhi loyalitas relawan TAGANA.

Berdasarkan pengamatan dan penelitian sebelumnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas anggota TAGANA diantaranya Jiwa Sosial, hubungan antar anggota dalam organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan dan tempat kerja yang nyaman, komunikasi yang efektif. Namun faktor tersebut tidak bisa berlaku umum untuk semua anggota organisasi, setiap anggota mempunyai persepsi yang berbeda mengenai faktor yang mempengaruhi loyalitas anggota TAGANA terhadap Organisasi yang mereka ikuti. Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini bertujuan : Mengetahui pengaruh Jiwa Sosial terhadap loyalitas relawan Taruna siaga bencana (TAGANA), Mengetahui pengaruh Hubungan

Antar Anggota Dalam Organisasi terhadap loyalitas relawan Taruna siaga bencana (TAGANA), Mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap loyalitas relawan Taruna siaga bencana (TAGANA), Mengetahui pengaruh Lingkungan Dan Tempat kerja Yang Nyaman terhadap loyalitas relawan Taruna siaga bencana (TAGANA), Mengetahui pengaruh Komunikasi Yang Efektif terhadap loyalitas relawan Taruna siaga bencana (TAGANA).

LANDASAN TEORI

Loyalitas

Individu yang loyal adalah orang yang tidak takut akan pembalasan, tetap setia kepada atasannya, menunjukkan semangat terhadap profesinya, dan tidak pernah merasa lelah (Mukhlis, 2019). Pandangan ini senada dengan pendapat Sutriniasih (2018) yang berpendapat bahwa loyalitas adalah pengabdian kepada suatu organisasi atau perusahaan yang ditunjukkan dengan pengabdian terhadap jabatannya di dalam organisasi dan usahanya untuk membantu organisasi atau perusahaan tersebut agar berhasil.

Karyawan yang loyal terhadap pekerjaannya adalah mereka yang mampu menggunakan keterampilan dan

pengetahuannya dengan baik, jujur dalam bekerja, dapat bergaul baik dengan atasan dan rekan kerjanya, memiliki disiplin diri, mampu menjaga reputasi kantor, dan bersedia bekerja lembur (Nasution, 2019).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa orang yang loyal adalah mereka yang senantiasa menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaan, kelompok, pemimpin, atau tempat kerjanya, serta berusaha keras untuk membahagiakan orang-orang di sekitarnya dan masyarakat yang merasakan manfaat dari jasanya.

Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas

a. Gaya Kepemimpinan

Agar perusahaan dapat berjalan sesuai rencana, seorang pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan yang mampu mengajak dan memotivasi semua pekerja untuk melakukan tugasnya. Jika ingin mempertahankan atau meningkatkan kinerja staf, maka harus memilih gaya kepemimpinan yang tepat. Hal ini menurut Sudirno (2017). Ketika pengikut lebih terlibat dalam melaksanakan tanggung jawabnya, maka pemimpin tersebut telah berhasil (Fauzi, 2018).

b. Jiwa Sosial

Prinsip kemanusiaan dan jiwa sosial yang kuat dapat membuat orang lebih berempati dan termotivasi untuk membantu mereka yang membutuhkan, seperti saat terjadi bencana alam atau bencana yang disebabkan oleh manusia (Sitanggang, 2018).

Dalam menangani korban bencana alam, kemanusiaan berarti mengambil tindakan yang mengutamakan perlindungan terhadap nyawa manusia. Menolong orang di saat krisis atau bencana alam merupakan tujuan utama bantuan kemanusiaan yang berlandaskan pada prinsip kemanusiaan. Di antara sekian banyak komponen aksi kemanusiaan, ide ini merupakan janji yang paling penting. Berbagai pihak terlibat dalam penanggulangan bencana, dan istilah “bencana” menjadi kuncinya (Ari, 2019).

c. Lingkungan Kerja dan tempat kerja yang nyaman

Loyalitas akan meningkat secara alami apabila lingkungan perusahaan telah berhasil menumbuhkan rasa aman secara fisik dan psikologis pada diri para pekerja. Apabila para pekerja dapat melakukan pekerjaannya

dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman, maka tempat kerja tersebut dianggap dapat diterima atau cukup (Wursanto dalam Ahmad 2022). Salah satu lokasi tempat karyawan sering melakukan tugas sehari-hari adalah tempat kerja. Karyawan cenderung akan memberikan usaha terbaiknya apabila mereka merasa senang dan nyaman di lingkungan kerjanya. Hal ini dikarenakan sikap emosional pekerja dapat dipengaruhi oleh seberapa menyenangkan tempat kerjanya (Sihaloho, 2019).

d. Hubungan Antar Anggota Dalam Organisasi

Hubungan antar anggota sangat penting untuk membangun organisasi yang kuat. Apabila semua orang memiliki tujuan yang sama, kelompok yang solid dapat bertahan cukup lama. Pengambilan keputusan secara kolaboratif dan berbagi informasi di antara anggota kelompok merupakan ciri khas kelompok kerja yang efektif. Anggota kelompok ini saling mendukung dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Ketika semua orang bekerja sama, Tim Kerja menciptakan sinergi yang meningkatkan produktivitas. Jumlah bagian-bagian mereka lebih dari sekadar jumlah usaha

mereka, yang menghasilkan kinerja yang mengesankan. (Young, 2019).

e. Komunikasi Yang Efektif

Landasan untuk mengembangkan perusahaan yang sukses adalah komunikasi yang efektif, yang memungkinkan mitigasi dan penyelesaian yang tepat dari setiap masalah yang mungkin muncul. Jika Anda ingin memperbaiki masalah di perusahaan Anda, Anda perlu berkomunikasi seperti ini.

Masalah muncul di setiap level perusahaan, dari pekerja tingkat pemula hingga pengambil keputusan tingkat atas, selama implementasinya. Jika masalah tersebut tidak segera ditangani, hal itu dapat menimbulkan efek domino dan menghancurkan seluruh bisnis. Organisasi sering menghadapi tantangan komunikasi yang tidak efisien. Komunikasi horizontal maupun vertikal belum terjalin (Sukarji, 2017).

Taruna Siaga Bencana (TAGANA)

Sebagaimana tercantum dalam Permensos No. 28 Tahun 2012, Taruna Siaga Bencana (TAGANA) merupakan tenaga relawan sosial atau tenaga kesejahteraan sosial berbasis masyarakat yang peduli dan

berperan aktif dalam penanggulangan bencana. Upaya untuk melibatkan dan memberdayakan generasi muda dalam penanggulangan bencana dalam segala aspeknya mendorong dibentuknya TAGANA.

Anggota TAGANA digolongkan sebagai Muda, Madya, Utama, dan kehormatan, tergantung pada jenjang pengabdian, kepangkatan, atau pengakuan di bidang penanggulangan bencana (Buku Saku TAGANA, 2019).

Berikut ini adalah tugas dan tanggung jawab TAGANA dalam bidang penanggulangan bencana:

a. Pra-Bencana

Mengumpulkan data dari daerah rawan bencana, mempelajari dan menganalisis risiko bencana, penyuluhan, pelatihan, mengumpulkan sumber dan peralatan potensial, memperkuat jaringan komunikasi dan informasi, membuat rencana aksi, melakukan supervisi, pemantauan, dan evaluasi.

b. Tanggap saat Bencana

Menanggapi krisis
Meluncurkan semua sistem, mengumpulkan data dan informasi, memobilisasi semua potensi, mendistribusikan bantuan,

memperkirakan dampak krisis, dan merencanakan bantuan lebih lanjut.

c. Pasca Bencana

Mencatat informasi dan memilih dampak bencana, melakukan penelitian tentang dampak bencana, membuat rekomendasi, mengevaluasi, dan menulis laporan

Hipotesis

Peneliti memberikan solusi jangka pendek dalam bentuk hipotesis ketika mereka hanya mengandalkan ide-ide yang tepat daripada bukti nyata yang diperoleh dari pengumpulan data (Sugiono, 2018). Berikut ini adalah rumusan hipotesis penelitian berdasarkan teori-teori saat ini:

- H₁ : “Jiwa Sosial berpengaruh positif terhadap loyalitas relawan Taruna siaga bencana (TAGANA)”
- H₂ : “Hubungan Antar Anggota Dalam Organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas relawan Taruna siaga bencana (TAGANA)”
- H₃ : “Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas relawan Taruna siaga bencana (TAGANA)”
- H₄ : “Lingkungan Dan Tempat kerja Yang Nyaman berpengaruh positif terhadap

loyalitas relawan Taruna siaga bencana (TAGANA)”

H₅ : “Komunikasi Yang Efektif berpengaruh positif terhadap loyalitas relawan Taruna siaga bencana (TAGANA)”

H₆ : “Jiwa Sosial, Hubungan Antar Anggota Dalam Organisasi, Gaya kepemimpinan, Lingkungan Dan Tempat kerja Yang Nyaman, Komunikasi Yang Efektif, berpengaruh positif terhadap loyalitas relawan Taruna siaga bencana (TAGANA)”.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian Mixed Method (*Mixed Method Research*) adalah metode penelitian yang menggabungkan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif.

Metode penelitian kombinasi (metode campuran) adalah suatu metode yang digunakan secara bersama-sama dalam suatu kegiatan penelitian, data sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel, dan objektif, Iqbal (2020).

Dalam pelaksanaan penelitian langkah yang dilakukan mulai dari konseptualisasi masalah, penentuan tujuan penelitian (dengan dukungan teori), dan pemilihan variabel

merupakan langkah awal dalam melakukan penelitian. Metode pengumpulan data meliputi survei terhadap setiap sampel penelitian dengan serangkaian pertanyaan yang telah ditentukan yang berasal dari variabel-variabel. Untuk mengevaluasi data, SPSS20 digunakan dalam proses pengolahan data.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah suatu wilayah yang dapat digeneralisasikan beserta objek/subjek, ciri, dan atribut yang telah dipilih oleh peneliti untuk diteliti. Berdasarkan kriteria tersebut, populasi berjumlah 654 orang dari 11 kabupaten/kota di Provinsi Jambi yang menjadi relawan TAGANA. Penelitian ini menggunakan purposive sampling, yang lebih cocok untuk penelitian yang tidak bertujuan untuk menarik kesimpulan secara luas (Sugiyono, 2014). Rumus Isaac dan Michael digunakan dalam teknik pengambilan sampel:

$$n = \frac{654}{1 + 654 \times (5\%)^2} = 250 \text{ Sampel}$$

Dimana :

n : Jumlah sampel

N: Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan
(5%)

Instrumen Penelitian

Skala Likert yang memiliki nilai mengikat digunakan dalam instrumen penelitian. Ketika mensurvei individu atau kelompok tentang pikiran dan perasaan mereka tentang isu-isu sosial, skala Likert merupakan alat yang berguna (Sugiyono, 2014).

Tabel 2. Skala Intensitas Angket

NO	Penilaian	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : (Sugiyono, 2014).

Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner digunakan sebagai strategi pengumpulan data untuk penelitian ini. Tujuan dari pemberian kuesioner adalah untuk mengumpulkan informasi dari responden dengan meminta mereka mengisi serangkaian pernyataan atau pertanyaan tertulis (Sugiyono, 2014). Kuesioner penelitian ini bersifat tertutup. Survei ini meminta responden untuk memilih jawaban yang paling mewakili perasaan mereka dari serangkaian pertanyaan pilihan ganda.

Teknik Analisa Data

1. Uji Validitas

Salah satu cara untuk menilai reliabilitas suatu variabel adalah dengan melihat validitasnya. Data yang diperoleh harus sebanding dengan data riil yang terjadi pada item yang diteliti agar penelitian dianggap valid. Berikut ini beberapa aturan praktis dalam pengambilan keputusan: jika nilai r -hitung lebih besar dari nilai r -tabel, variabel tersebut dianggap valid; jika tidak, variabel tersebut dianggap tidak valid dan harus dihilangkan atau tidak digunakan untuk pengolahan data lebih lanjut (Sugiyono, 2018).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas kuesioner dapat dipastikan melalui uji reliabilitas; lagi pula, kita dapat mempercayai suatu alat ukur jika alat ukur tersebut secara konsisten memberikan hasil yang sama ketika diberikan berulang kali (Sugiyono, 2018). Jika indikator reliabilitas variabel berada dalam kisaran 0,6 hingga 0,7, kita dapat menyimpulkan bahwa data yang dikumpulkan dapat dipercaya. Priyatno (2018)

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan

keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (naik turunnya). Dalam hal ini, ada tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, (Sugiyono, 2018).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Ket :

Y = Loyalitas

X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 = jiwa social (x_1), hubungan antar anggota dalam organisasi (x_2), gaya kepemimpinan (x_3), Lingkungan dan tempat kerja yang nyaman (x_4), Komunikasi yang efektif (x_5)

α = Konstanta,

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Koefisien Regresi

e = Error

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengolahan data yang menampilkan nilai koefisien determinasi disebut koefisien determinasi. Representasi persentase angka ini menunjukkan sejauh mana variabel bebas memengaruhi variabel terikat. Salah satu sumber mengutip Priyanto (2018). Prinsip yang mendasari keputusan (Juniati, 2020) Nilai R Square yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model memberikan penjelasan yang baik tentang hubungan antara faktor bebas dan variabel terikat. Penjelasan yang kurang baik tentang fluktuasi variabel

terikat oleh variabel bebas ditunjukkan dengan nilai *R Square* yang mendekati nol.

5. Uji t

Sebagaimana uji signifikansi, uji t dapat mengungkap pengaruh antara dua variabel. Signifikansi temuan akan ditentukan dengan membandingkan data SPSS dengan t tabel, (Priyatno, 2018).

Berikut ini adalah dasar pengambilan keputusan untuk uji t dengan tingkat keyakinan 95% dan nilai α 0,05: Sebagaimana yang disampaikan oleh Suhartini, 2017.

Variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$.

6. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi digunakan untuk mengetahui variable independen berpengaruh signifikan terhadap variable dependen, (Priyanto, 2018).

Adapun dasar pengambilan keputusan dari uji F yaitu:

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Sebanyak seratus lima puluh orang dari seluruh Provinsi Jambi yang tergabung dalam atau relawan kelompok taruna siaga bencana TAGANA menjadi sampel penelitian ini. Jumlah kuesioner yang disebarkan untuk penelitian ini adalah 250. Jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan tingkat pendidikan merupakan empat kriteria yang digunakan untuk mengelompokkan 250 partisipan yang menjadi sampel penelitian. Berikut ini adalah rincian responden penelitian.

- a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Jenis kelamin responden

Jenis Kelamin	Jumlah responden	Persentase
Laki-laki	196	78%
Perempuan	54	22%
Jumlah	250	100%

Sumber : pengolahan data (2023)

Berdasarkan tabel 3 responden dalam penelitian ini rata-rata adalah laki-laki dengan persentase 78%.

- b. Karakteristik Berdasarkan Umur

Tabel 4. Umur responden

Umur	Jumlah responden	Persentase
17 - 25 Tahun	22	9%
26 - 30 Tahun	44	18%
31 - 35 Tahun	70	28%
36 - 40 Tahun/ Diatas nya	114	46%
Jumlah	250	100%

Sumber : pengolahan data (2023)

Berdasarkan data tabel 4 karakteristik berdasarkan umur responden, dalam penelitian ini rata-rata responden memiliki umur 36 – 40/ diatasnya dengan persentase 46%.

c. Karakteristik Berdasarkan Pengalaman Kerja

Tabel 5. Pengalaman kerja responden

Pengalaman Kerja	Jumlah responden	Persentase
0 - 2 Tahun	35	14%
2 - 4 Tahun	31	12%
4 - 6 Tahun	34	14%
6 - 8 Tahun/ diatas nya	150	60%
Jumlah	250	100%

Sumber : pengolahan data (2023)

Berdasarkan data tabel 5 responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman sebagai relawan TAGANA selama 6 - 8 tahun/ diatasnya dengan persentase 60%.

d. Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 6. Tingkat pendidikan responden

Pendidikan	Jumlah responden	Persentase
SMA/SMK Sederajat	150	60%
Diploma (D3)	10	4%
Strata Satu(S1)	88	35%
Strata Dua (S2)	2	1%
Jumlah	250	100%

Sumber : pengolahan data (2023)

Berdasarkan tabel 6 responden dalam penelitian ini rata-rata adalah memiliki tingkat

pendidikan SMA/SMK/Sederajat dengan persentase 60%.

Uji Validitas

Tabel 7. Uji Validitas

Faktor	Kode Variabel	r Hit.	Kriteria	r Tab (5%)	Ket
Rasa Kemanusiaan/Jiwa Sosial (X ₁)	X1.1	0.405	>	0.124	Valid
	X1.2	0.583	>	0.124	Valid
	X1.3	0.477	>	0.124	Valid
	X1.4	0.630	>	0.124	Valid
	X1.5	0.600	>	0.124	Valid
Hubungan Antar Anggota dalam organisasi (X ₂)	X2.1	0.543	>	0.124	Valid
	X2.2	0.615	>	0.124	Valid
	X2.3	0.598	>	0.124	Valid
	X2.4	0.577	>	0.124	Valid
	X2.5	0.602	>	0.124	Valid
Lingkungan dan tempat kerja yang nyaman (X ₄)	X4.1	0.643	>	0.124	Valid
	X4.2	0.629	>	0.124	Valid
	X4.3	0.667	>	0.124	Valid
	X4.4	0.579	>	0.124	Valid
	X4.5	0.687	>	0.124	Valid
Komunikasi yang efektif (X ₅)	X5.1	0.652	>	0.124	Valid
	X5.2	0.604	>	0.124	Valid
	X5.3	0.707	>	0.124	Valid
	X5.4	0.680	>	0.124	Valid
	X5.5	0.629	>	0.124	Valid
Loyalitas Anggota Organisasi (Y ₁)	Y1.1	0.708	>	0.124	Valid
	Y1.2	0.740	>	0.124	Valid
	Y1.3	0.586	>	0.124	Valid
	Y1.4	0.699	>	0.124	Valid
	Y1.5	0.670	>	0.124	Valid
	Y1.6	0.673	>	0.124	Valid
	Y1.7	0.616	>	0.124	Valid

Sumber : pengolahan data (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditunjukkan pada tabel di atas, semua item dalam pernyataan memiliki nilai r lebih besar dari tabel r, Ini menunjukkan bahwa kelima variabel tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui seberapa konsisten data yang akan kita gunakan, kita menjalankannya melalui

uji keandalan. Nilai minimal 0,6 digunakan untuk menilai uji keandalan, karena angka apa pun di bawah itu menunjukkan kualitas yang buruk.

Tabel 8. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	R
Rasa Kemanusiaan/Jiwa Sosial (X ₁)	0.786	0.6	Reliabel
Hubungan Antar Anggota dalam organisasi (X ₂)	0.798	0.6	Reliabel
Gaya kepemimpinan (X ₃)	0.801	0.6	Reliabel
Lingkungan dan tempat kerja yang nyaman (X ₄)	0.814	0.6	Reliabel
Komunikasi yang efektif (X ₅)	0.809	0.6	Reliabel
Loyalitas Anggota Organisasi (Y ₁)	0.796	0.6	Reliabel

Sumber : pengolahan data (2023)

Karena nilai *Cronbach's Alpha*-nya lebih tinggi dari kriteria yang dinyatakan, semua variabel dalam tabel di atas dapat dianggap dapat dipercaya.

Anailsis Regresi Berganda

Tabel 8. Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	1.060	.980		1.082	.280

1. Rasa Kemanusiaan (X ₁)	.289	.055	.213	5.246	.000
Hubungan Antar Anggota (X ₂)	.065	.077	.045	.849	.397
Gaya kepemimpinan (X ₃)	.083	.064	.065	1.291	.198
Lingkungan/ Tempat kerja (X ₄)	.218	.074	.165	2.937	.004
Komunikasi Efektif (X ₅)	.703	.073	.511	9.646	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Anggota Organisasi (Y₁)

Sumber : pengolahan data (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai konstanta (nilai α) sebesar 1.060 dan untuk Rasa kemanusiaan/jiwa sosial (X₁) nilai β sebesar 0.289, hubungan antar anggota dalam organisasi (X₂) (nilai β) sebesar 0.065, gaya kepemimpinan (X₃) (nilai β) sebesar 0.083, Lingkungan dan tempat kerja yang nyaman (X₄) (nilai β) sebesar 0.218 serta komunikasi yang efektif (X₅) memiliki (nilai β) sebesar 0.703, sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda :

$$Y = 1.060 + 0.289X_1 + 0.065 X_2 + 0.083X_3 + 0.218X_4 + 0.703X_5 + e$$

Koefisien konstanta = 1.060 artinya jika rasa kemanusiaan (X₁),

Hubungan antar anggota dalam organisasi (X_2), Gaya kepemimpinan (X_3), Lingkungan dan tempat kerja yang nyaman (X_4), Komunikasi yang efektif (X_5) = 0 maka loyalitas Anggota Organisasi akan mengalami kenaikan sebesar 1,060.

Nilai koefisien rasa kemanusiaan (X_1) sebesar 0,289 artinya bahwa setiap kenaikan rasa kemanusiaan (X_1) sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan Loyalitas anggota organisasi sebesar 0,289.

Nilai koefisien Hubungan antar anggota dalam organisasi (X_2) sebesar 0,065 artinya bahwa setiap Hubungan antar anggota dalam organisasi (X_2) sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan Loyalitas anggota organisasi sebesar 0,065.

Nilai Gaya kepemimpinan (X_3) sebesar 0,083 artinya bahwa setiap Gaya kepemimpinan (X_3) sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan Loyalitas anggota organisasi sebesar 0,083.

Nilai koefisien, Lingkungan dan tempat kerja yang nyaman (X_4) sebesar 0,218 artinya bahwa setiap , Lingkungan dan tempat kerja yang nyaman (X_4) sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan Loyalitas anggota organisasi sebesar 0,218.

Nilai koefisien, komunikasi yang efektif (X_5) sebesar 0.703 artinya

bahwa setiap komunikasi yang efektif (X_5) sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan Loyalitas anggota organisasi sebesar 0.703.

Uji t

Tabel 9. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.060	.980		1.082	.280
1. Rasa Kemanusiaan (X_1)	.289	.055	.213	5.246	.000
Hubungan Antar Anggota (X_2)	.065	.077	.045	.849	.397
Gaya kepemimpinan (X_3)	.083	.064	.065	1.291	.198
Lingkungan/ Tempat kerja (X_4)	.218	.074	.165	2.937	.004
Komunikasi Efektif (X_5)	.703	.073	.511	9.646	.000

Sumber: pengolahan data (2023)

Jika nilai sig < 0,05 atau t hitung > t table maka terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y. Jika nilai sig > 0,05 atau t hitung < t table maka tidak terdapat pengaruh variable X terhadap variable Y. Maka t table = t ($\alpha/2$; n-k-1) = t (0,025 ; 250-5-1 = 244) = 1.651.

1. H_1 , Jiwa Sosial berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Anggota Organisasi TAGANA Provinsi Jambi.

Data pada tabel tersebut menunjukkan bahwa X_1 (Rasa Kemanusiaan/Jiwa Sosial) berpengaruh terhadap Y (Loyalitas Anggota Organisasi), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,246 > t$ tabel $1,651$. Hasil ini mendukung diterimanya H_1 sebagai hipotesis nol. Terdapat kesesuaian antara temuan penelitian ini dengan temuan penelitian Assidiqi (2020) tentang pentingnya rasa kemanusiaan atau jiwa sosial dalam menentukan loyalitas anggota dan relawan TAGANA. Membantu mereka yang terdampak musibah dapat menggugah rasa belas kasih seseorang. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen seseorang terhadap kelompok yang diikutinya sebagai relawan atau anggota dipengaruhi oleh jiwa sosialnya.

2. H_2 , Hubungan Antar Anggota Dalam Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Anggota Organisasi TAGANA Provinsi Jambi

Nilai t hitung sebesar $0,849 < t$ tabel $1,651$ dan nilai signifikansi pengaruh X_2 (Hubungan Antar Anggota dalam Organisasi) terhadap Y (Loyalitas Anggota Organisasi) sebesar $0,397 > 0,05$. Dengan demikian, H_2 dapat ditolak karena X_2 tidak mempengaruhi Y . Meskipun

hubungan antar anggota merupakan komponen yang mempengaruhi loyalitas, namun hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Andini (2018). Tidak ditemukan korelasi antara variabel hubungan antar anggota organisasi dengan loyalitas anggota TAGANA dalam penelitian ini, hal ini menunjukkan bahwa loyalitas pegawai terhadap TAGANA tidak dipengaruhi oleh sifat hubungan dalam organisasi. Mereka yang tergabung dalam kelompok ini ingin membantu saudara-saudara yang terdampak bencana alam di Provinsi Jambi tanpa membiarkan persoalan internal organisasi mereka sendiri mengganggu pekerjaan mereka.

3. H_3 , Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Anggota Organisasi TAGANA Provinsi Jambi

Diketahui nilai t hitung sebesar $1,291 < t$ tabel $1,651$ dan nilai signifikansi pengaruh X_3 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y (Loyalitas Anggota Organisasi) sebesar $0,198 > 0,05$, maka H_3 dapat ditolak dan disimpulkan bahwa X_3 (Gaya Kepemimpinan) tidak mempengaruhi Y (Loyalitas Anggota Organisasi). Berbeda dengan yang dikemukakan oleh (Jayanti 2019), penelitian ini justru menemukan hasil yang

berbeda. Gaya kepemimpinan yang efektif dan penuh kasih sayang dapat memberikan keajaiban bagi moral dan dedikasi para pekerja organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa anggota Organisasi TAGANA tetap berkomitmen terhadap tujuan mereka meskipun gaya dan kepribadian pemimpinnya berubah. Hal ini menunjukkan bahwa anggota organisasi bersedia membantu mereka yang membutuhkan selama masa bencana alam. Temuan ini menunjukkan bahwa dedikasi anggota TAGANA selama bencana di Provinsi Jambi merupakan hasil langsung dari kesediaan mereka untuk menjadi relawan dan membantu mereka yang membutuhkan.

4. H₄, Lingkungan Dan Tempat kerja Yang Nyaman Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Anggota Organisasi TAGANA Provinsi Jambi

Telah ditetapkan bahwa X₄ (Lingkungan dan Tempat Kerja yang Nyaman) berpengaruh terhadap Y (Loyalitas Anggota Organisasi), karena nilai t hitung sebesar $2,937 < t$ tabel 1,651 dan nilai signifikansi untuk pengaruh ini adalah $0,004 < 0,05$. Dengan demikian, H₄ diterima sebagai hipotesis utama. Temuan penelitian ini menguatkan hasil penelitian Nasution (2019) yang menemukan bahwa

tempat kerja yang menyenangkan merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap atasan. Kinerja seseorang akan meningkat dalam lingkungan kerja yang lebih baik karena mempengaruhi pola emosional mereka dalam bekerja. Ketika tingkat emosional seseorang sangat baik, mereka cenderung memutuskan untuk tetap setia pada pekerjaannya untuk waktu yang lama.

5. H₅ Komunikasi Yang Efektif Berpengaruh Signifikan Terhadap Loyalitas Anggota Organisasi TAGANA Provinsi Jambi

Dapat disimpulkan bahwa H₅ diterima, yaitu variabel X₅ (Komunikasi Efektif) berpengaruh terhadap Y (Loyalitas Anggota Organisasi), karena nilai signifikansi hubungan tersebut sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $9,646 < t$ tabel 1,651. Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian Sumardhan (2014) yang menyatakan bahwa tingkat loyalitas karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kualitas komunikasi. Dengan asumsi saluran komunikasi yang dibangun organisasi berfungsi dengan baik, tugas apa pun dapat diselesaikan secara efisien dengan bantuan komunikasi. Kemampuan organisasi untuk berkomunikasi secara efektif

sangat penting bagi efisiensi dan keberhasilannya. Keberhasilan organisasi dan moral karyawan sama-sama dipengaruhi secara negatif oleh kurangnya komunikasi yang jelas dan konsisten.

Uji F

Tabel 10. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2504.268	5	500.854	190.339	.000 ^b
Residual	642.056	244	2.631		
Total	3146.324	249			

Sumber : pengolahan data (2023)

Berdasarkan output uji F diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $190.339 > F$ table 2.25, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_6 diterima yang berarti terdapat pengaruh variable X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 secara stimultan terhadap variabel Y.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R_2)

Tabel 11. Hasil Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.892 ^a	.796	.792	1.622

Sumber : pengolahan data (2023)

Penelitian ini menemukan bahwa variabel-variabel berikut memiliki efek gabungan terhadap Loyalitas Anggota TAGANA sebesar

79,9 persen: semangat sosial, hubungan antar anggota organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan dan tempat kerja yang nyaman, dan komunikasi yang efektif. Nilai R-kuadrat untuk efek ini adalah 0,796.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada lima faktor yang memengaruhi loyalitas relawan TAGANA di Provinsi Jambi, yaitu semangat sosial, kenyamanan lingkungan dan tempat kerja, komunikasi yang efektif, hubungan antar anggota dalam organisasi, dan gaya kepemimpinan. Berdasarkan hasil penelitian, tiga dari lima variabel yang diteliti memiliki pengaruh terhadap loyalitas relawan TAGANA di Provinsi Jambi. Ketiga variabel tersebut adalah: Terdapat hubungan yang baik dan substansial antara loyalitas relawan TAGANA dengan anggotanya, serta faktor-faktor seperti semangat/jiwa sosial, kenyamanan tempat kerja, dan komunikasi yang baik. Gaya kepemimpinan dan kualitas hubungan antar anggota organisasi memiliki pengaruh yang kecil terhadap loyalitas relawan. Namun, kelima hal tersebut berdampak besar dan bersamaan terhadap loyalitas relawan TAGANA. Penelitian perlu dilakukan untuk

memberikan rekomendasi yang diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat. Untuk mengumpulkan faktor-faktor baru, peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan wawancara pra-penelitian dengan para ahli manajemen, khususnya yang bekerja di organisasi bencana lembaga pemerintah, atau dengan peneliti terkini yang temuannya belum pernah dipublikasikan. Hal ini akan memungkinkan mereka untuk memperluas jumlah faktor yang perlu diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Y. Wardhana, W. (2018). "Analisis Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan Pada Kiri Social Bar Bandung". *Jurnal eProceedings of Management* 5(2), 2484-2493. ISSN: 2355-9357.
- Ari, M. K. Indayanti., R., Munawiroh., A. (2019). "Peran Perempuan dalam Penanganan Bencana : Studi Meningkatkan Rasa Kemanusiaan Pada Jiwa Perempuan dalam Penanganan Bencana". *Jurnal Studi Gender dan Anak* 12(1), 583-595. P-ISSN: 1979-2751, E-ISSN:2685-5712 .
- Anonim, (2019). "Buku saku Taruna Siaga Bencana". Jakarta: Menteri Sosial Republik Indonesia
- Ahmad, A. J., Mappamiring, Mustari, M. (2022). "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba". *Jurnal Ilmu Administrasi Negara* 3(1), 287-298.
- Assidiqi. Amin, S. (2022). "Faktor Penyebab Loyalitas Taruna Siaga Bencana (Tagana) Dalam Penanggulangan Bencana Di Provinsi Jambi". *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan (Mankeu)* 11(4), 833-844. P-ISSN: 2252-8636, E-ISSN: 2685-9424.
- BNPB. (2023). "Potensi Ancaman Bencana". Online. Available at: <https://bnpb.go.id/potensi-ancaman-bencana>, diakses tanggal 17 Agustus 2023.
- BNPB. (2023). Statistik Bencana provinsi Jambi Online. Available le at: <https://dibi.bnpb.go.id/>, diakses tanggal 17 Agustus 2023.
- Fauzi, H. (2018). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Abadi genteng Jatiwangi Kabupaten Majalengka". *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi* 5(1), 67-75. ISSN 2356-3923
- Iqbal, M. (2020). *Pengaruh Kemampuan Literasi Digital terhadap Kompetensi Profesional Guru PAI di SMK Negeri se-Kota Parepare* (Doctoral dissertation, IAIN Parepare).
- Muhammad, A. S. (2019). "Konflik, Perundingan dan Hubungan Antar Kelompok Dalam Organisasi". PPT Bahan Ajar. Tanjungpinang. UMRAH.
- Mukhlis, R. (2019). "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Pelanggan (Studi Kasus Restoran India Kota Tebing

- Tinggi)". Skripsi. Medan. UINSU.
- Nasution. (2019)."*Analisis Loyalitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu*". Jurnal Ecobisma 6(2), 01-13. P-ISSN 2477-6092, E-ISSN 2620-3391.
- Permensos No 28 Tahun 2012. "*Pedoman Umum Taruna Siaga Bencana*". Jakarta: Menteri Sosial Republik Indonesia.
- Priyatno, D. (2018)."*SPSS, Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*". Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sihaloho, R. D. Siregar, H (2019)."*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan*". Jurnal Ilmiah Socio Secretum 9(2), 273-281.
- Sitanggang, M. H. I. (2018)."*Memahami Mekanisme Crowdfunding Dan Motivasi Berpartisipasidalam Platform Kitabisa.Com*". Jurnal Ilmu Komunikasi. Undip.
- Sondakh, S. H. Tororeh, R. N. Uhing, Y. (2019)."*Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara*". Jurnal EMBA 7(1), 671-680.
- ISSN 2303-1174.
- Sudirno, H. D. (2017)."*Gaya Kepemimpinan Partisipatif Dan Budaya Organisasi Birokratis Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Bplh) Kabupaten Majalengka*". Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi 4(1), 25-35. ISSN 2356-3923.
- Sugiyono. (2018). "*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). "*Memasalamhami Penelitian Kualitatif*". Bandung: Alfabeta.
- Sukarji., G. (2017)."*Peran Komunikasi Dalam Organisasi*". Online. Available le at: <https://ppsdmaparatur.esdm.go.id/artikel/peran-komunikasi-dalam-organisasi>, diakses tanggal 16 Agustus 2023.
- Sutriniasih, K. (2018)."*Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada PT. Plasa Telkom Group Singaraja*". Singaraja: Undiksha.