

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL: STUDI PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA KUPANG

Yohanes M.V.K.Bili Ana Lalo¹, David R.E Selan², Jhon S. Liem³
biliyohanes@gmail.com¹, selandavid@gmail.com², liemjhon46@gmail.com³

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Persatuan Guru 1945
NTT

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap loyalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Kupang, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 96 ASN dan sampel sebanyak 49 responden yang ditentukan menggunakan teknik simple random sampling berdasarkan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana, regresi linear berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 6,623 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,684. Budaya kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 7,356 yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,684. Secara simultan, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 61,397 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,201. Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah $Y = 1,294 + 0,537X_1 + 0,429X_2$, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,961, yang menunjukkan bahwa 96,1% variasi loyalitas pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan budaya kerja, sedangkan sisanya sebesar 3,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penguatan budaya kerja yang positif merupakan strategi penting dalam meningkatkan loyalitas Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat DPRD Kota Kupang.

Kata Kunci: Loyalitas Pegawai, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja.

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of the work environment and work culture on the loyalty of Civil Servants at the Regional House of Representatives (DPRD) Secretariat of Kupang City, both partially and simultaneously. A quantitative research approach was employed, involving a population of 96 civil servants and a sample of 49 respondents selected using the simple random sampling technique based on the Slovin formula. Data were collected through a structured questionnaire using a Likert scale and analyzed using simple linear regression, multiple linear regression, t-test, F-test, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee loyalty, with a t-value of 6.623, which is higher than the t-table value of 1.684. Similarly, work culture has a positive and significant effect on employee loyalty, with a t-value of 7.356, exceeding the t-table value of 1.684. Simultaneously, the work environment and work culture significantly influence employee loyalty, as evidenced by an F-value of 61.397, which is greater than the F-table value of 3.201. The multiple linear regression equation obtained is $Y = 1.294 + 0.537X_1 + 0.429X_2$, while the coefficient of determination (R^2) is 0.961, indicating that 96.1% of the variation in employee loyalty can be explained by the work environment and work culture, whereas the remaining 3.9% is influenced by other factors outside the research model. The findings suggest that improving the quality of the work environment and strengthening a positive work culture are essential strategies for enhancing the loyalty of Civil Servants at the DPRD Secretariat of Kupang City.

Keywords: Employee Loyalty, Work Culture, Work Environment.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi, baik sektor publik maupun swasta, tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sumber daya finansial maupun teknologi, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Dessler (2023), manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan tenaga kerja yang meliputi perencanaan, pengembangan, pemberian kompensasi, hingga pemeliharaan hubungan kerja guna mencapai tujuan organisasi secara efektif. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut mampu menciptakan kondisi kerja yang mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal sekaligus mempertahankan loyalitasnya terhadap organisasi. Konsep tersebut juga menjadi dasar penelitian ini yang menempatkan loyalitas pegawai sebagai salah satu indikator penting keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia.

Loyalitas pegawai merupakan komitmen psikologis yang tercermin dalam kesediaan pegawai untuk tetap bekerja, menaati peraturan organisasi, menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab, serta memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Loyalitas yang tinggi akan meningkatkan stabilitas organisasi, memperkuat kerja sama, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan pelayanan publik yang lebih berkualitas. Sebaliknya, rendahnya loyalitas dapat memicu penurunan disiplin kerja, meningkatnya konflik internal, rendahnya motivasi, dan menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat. Menurut Meda et al. (2022), loyalitas merupakan kondisi yang menggambarkan keterikatan pegawai terhadap organisasi sehingga mendorong individu untuk tetap bertahan dan memberikan pengabdian terbaik kepada instansi tempatnya bekerja. Loyalitas tersebut tercermin melalui ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran dalam menjalankan tugas.

Dalam organisasi sektor publik, khususnya instansi pemerintah, loyalitas aparatur memiliki arti yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Salah satu organisasi pemerintah yang memiliki fungsi strategis adalah Sekretariat DPRD Kota Kupang yang bertugas memberikan pelayanan administratif, pelayanan keuangan, dukungan persidangan, serta fasilitasi pelaksanaan fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan DPRD. Pelaksanaan tugas tersebut memerlukan aparatur yang profesional, disiplin, serta memiliki loyalitas tinggi agar pelayanan kelembagaan dapat berlangsung secara efektif.

Berbagai faktor diduga memengaruhi loyalitas pegawai, di antaranya lingkungan kerja dan budaya kerja. Lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar pegawai selama melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, bersih, didukung fasilitas kerja yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis akan meningkatkan kenyamanan pegawai sehingga berdampak pada meningkatnya loyalitas terhadap organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan motivasi, semangat kerja, bahkan memengaruhi keinginan pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi. Sedarmayanti (2001) membedakan lingkungan kerja menjadi lingkungan fisik dan lingkungan nonfisik yang keduanya memiliki pengaruh terhadap perilaku kerja pegawai. Selain itu, Anjani dan Supartha (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kesejahteraan, motivasi, produktivitas, dan loyalitas pegawai.

Selain lingkungan kerja, budaya kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi loyalitas pegawai. Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Budaya kerja yang positif akan membentuk disiplin, kerja sama,

komunikasi yang efektif, orientasi terhadap hasil, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Hidayat (2020) menyatakan bahwa budaya kerja membentuk identitas organisasi dan menjadi pedoman perilaku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Utami dan Febrianti (2023) menegaskan bahwa budaya kerja yang kuat dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, kerja sama tim, dan kualitas pelayanan organisasi.

Hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku pegawai telah banyak dibuktikan melalui penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Hege (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi pegawai pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja aparatur sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, penelitian Hege (2023) juga membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Ona Tali Kabupaten Rote Ndao. Kedua penelitian tersebut mengindikasikan bahwa pengelolaan aspek perilaku organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan. Dengan demikian, penelitian mengenai loyalitas pegawai melalui pendekatan lingkungan kerja dan budaya kerja menjadi relevan untuk memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh terhadap berbagai perilaku organisasi, namun masih ditemukan perbedaan fokus penelitian. Juliani dan Suputra (2021) menemukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Agustin (2021) membuktikan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan Manafe, Gana, dan Faggidae (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa penelitian mengenai loyalitas pegawai, khususnya pada instansi pemerintah daerah, masih memerlukan kajian empiris yang lebih mendalam karena karakteristik organisasi sektor publik berbeda dengan organisasi bisnis.

Penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dibandingkan penelitian sebelumnya. Pertama, penelitian dilakukan pada Sekretariat DPRD Kota Kupang yang memiliki karakteristik organisasi pemerintahan dengan fungsi pelayanan legislatif sehingga memerlukan tingkat loyalitas pegawai yang tinggi. Kedua, penelitian menguji secara simultan pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap loyalitas Pegawai Negeri Sipil menggunakan analisis regresi linear berganda. Ketiga, penelitian ini diharapkan memberikan bukti empiris mengenai pentingnya pengelolaan lingkungan kerja dan budaya kerja sebagai strategi peningkatan loyalitas aparatur pemerintah daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap loyalitas Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kota Kupang, baik secara parsial maupun simultan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap loyalitas Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kota Kupang. Penelitian dilaksanakan di Sekretariat DPRD Kota Kupang, Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Sekretariat DPRD Kota Kupang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sebanyak 49 responden. Teknik

pengambilan sampel menggunakan simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai dokumen instansi, jurnal ilmiah, artikel, serta literatur yang relevan dengan penelitian. Selain penyebaran kuesioner, pengumpulan data juga dilakukan melalui observasi untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi lingkungan kerja dan perilaku pegawai di Sekretariat DPRD Kota Kupang.

Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas lingkungan kerja (X_1) dan budaya kerja (X_2), sedangkan variabel dependen adalah loyalitas pegawai (Y). Lingkungan kerja diukur melalui indikator kondisi fisik dan nonfisik lingkungan kerja, budaya kerja diukur berdasarkan nilai-nilai organisasi yang diterapkan dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan loyalitas pegawai diukur melalui indikator ketaatan, tanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran sesuai dengan instrumen penelitian yang digunakan.

Analisis data dilakukan menggunakan program IBM SPSS Statistics. Tahapan analisis meliputi analisis regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap loyalitas pegawai, analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan terhadap loyalitas pegawai, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial masing-masing variabel independen, uji F untuk menguji pengaruh simultan kedua variabel independen terhadap loyalitas pegawai, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi lingkungan kerja dan budaya kerja dalam menjelaskan variasi loyalitas pegawai. Seluruh pengujian hipotesis dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 49 Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kota Kupang sebagai responden. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang (63,26%), sedangkan perempuan sebanyak 18 orang (36,74%). Berdasarkan kelompok usia, responden didominasi oleh kelompok usia 25–35 tahun sebanyak 34 orang (69,38%), diikuti usia 36–45 tahun sebanyak 13 orang (26,53%), dan usia di atas 50 tahun sebanyak 2 orang (4,09%). Berdasarkan golongan, responden terbanyak berasal dari Golongan III/a sebanyak 12 orang (24,49%).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan persamaan regresi:

$$Y = 28,886 + 0,114X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,114, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan loyalitas pegawai sebesar 0,114 satuan. Nilai konstanta sebesar 28,886 menunjukkan tingkat loyalitas pegawai apabila variabel lingkungan kerja dianggap konstan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,623, lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,684, sehingga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil analisis regresi linear sederhana menghasilkan persamaan:

$$Y = 23,825 + 0,267X_2$$

Koefisien regresi sebesar 0,267 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya kerja akan meningkatkan loyalitas pegawai sebesar 0,267 satuan. Nilai konstanta

sebesar 23,825 menggambarkan tingkat loyalitas pegawai ketika budaya kerja bernilai konstan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 7,356, lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,684, sehingga budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 1,294 + 0,537X_1 + 0,429X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja maupun budaya kerja sama-sama memiliki arah hubungan positif terhadap loyalitas pegawai. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,537, sedangkan budaya kerja sebesar 0,429, yang menunjukkan bahwa peningkatan kedua variabel tersebut akan meningkatkan loyalitas pegawai.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,961 menunjukkan bahwa 96,1% variasi loyalitas pegawai dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan budaya kerja, sedangkan 3,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya, hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 61,397, lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 3,201, sehingga secara simultan lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kota Kupang.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kota Kupang. Hasil uji parsial menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 6,623 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,684, sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula loyalitas pegawai terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang dimaksud tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, keamanan, dan ketersediaan fasilitas kerja, tetapi juga mencakup lingkungan nonfisik berupa hubungan kerja antarpegawai, komunikasi dengan pimpinan, suasana kerja, serta dukungan organisasi dalam pelaksanaan tugas.

Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat DPRD Kota Kupang merasa lebih nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya apabila lingkungan kerja mampu mendukung aktivitas mereka secara optimal. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan rasa aman, mengurangi tingkat stres kerja, meningkatkan semangat kerja, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi. Kondisi tersebut pada akhirnya mendorong pegawai untuk mempertahankan komitmennya dan tetap memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Sedarmayanti (2001) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh kondisi fisik dan nonfisik di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kenyamanan, kepuasan kerja, motivasi, dan loyalitas pegawai. Pendapat tersebut diperkuat oleh Nitisemito (2002) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga pegawai lebih bersemangat dalam bekerja dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Manafe, Gana, dan Faggidae (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan kenyamanan psikologis pegawai sehingga

mendorong peningkatan loyalitas terhadap organisasi.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Agustin (2021) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun variabel dependen yang digunakan berbeda, penelitian tersebut memperlihatkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku positif pegawai. Loyalitas dan kinerja memiliki hubungan yang erat karena pegawai yang loyal cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian Juliani dan Suputra (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap pembentukan loyalitas. Pegawai yang merasa puas terhadap kondisi lingkungan kerjanya akan memiliki kecenderungan untuk bertahan lebih lama dalam organisasi serta menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat berbagai penelitian terdahulu bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu determinan utama loyalitas pegawai, khususnya pada organisasi sektor publik yang menuntut pelayanan prima kepada masyarakat.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kota Kupang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 7,356 yang lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,684, sehingga hipotesis kedua diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang diterapkan di Sekretariat DPRD Kota Kupang telah mampu membentuk perilaku kerja pegawai yang lebih disiplin, bertanggung jawab, menjunjung tinggi kerja sama, serta memiliki orientasi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Nilai-nilai tersebut mendorong tumbuhnya rasa memiliki (sense of belonging) terhadap organisasi sehingga pegawai menunjukkan loyalitas yang tinggi.

Menurut Hidayat (2020), budaya kerja merupakan sistem nilai yang menjadi pedoman perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan tugas. Budaya kerja yang kuat akan membentuk karakter pegawai yang disiplin, profesional, serta memiliki komitmen terhadap organisasi. Pendapat tersebut diperkuat oleh Utami dan Febrianti (2023) yang menyatakan bahwa budaya kerja yang positif mampu meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan loyalitas pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Hege (2024) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Motivasi Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi NTT. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Walaupun variabel dependen yang digunakan adalah motivasi, hasil tersebut memperlihatkan bahwa budaya organisasi yang baik mampu membentuk perilaku kerja positif yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas pegawai.

Penelitian Hege (2023) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Lurah Ona Tali Kabupaten Rote Ndao juga mendukung hasil penelitian ini. Motivasi kerja merupakan salah satu konsekuensi dari budaya organisasi yang baik. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi sehingga loyalitasnya ikut meningkat.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Juliani dan Suputra (2021) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

pegawai. Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting yang berkontribusi terhadap terbentuknya loyalitas organisasi. Dengan demikian, budaya kerja yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini mempertegas bahwa budaya kerja merupakan fondasi utama dalam membangun loyalitas Pegawai Negeri Sipil karena budaya kerja mampu membentuk pola pikir, sikap, dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kota Kupang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 61,397 yang lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 3,201, serta nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,961. Artinya, 96,1% variasi loyalitas pegawai mampu dijelaskan oleh lingkungan kerja dan budaya kerja, sedangkan sisanya sebesar 3,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, pengembangan karier, maupun komitmen organisasi.

Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas pegawai merupakan hasil dari kombinasi antara lingkungan kerja yang kondusif dan budaya kerja yang positif. Lingkungan kerja memberikan kenyamanan secara fisik maupun psikologis, sedangkan budaya kerja membentuk nilai, norma, dan perilaku kerja pegawai. Ketika kedua faktor tersebut berjalan secara sinergis, pegawai akan merasa dihargai, termotivasi, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini memperkuat teori Dessler (2023) yang menyatakan bahwa keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung sekaligus membangun budaya organisasi yang kuat. Kedua faktor tersebut akan meningkatkan komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan loyalitas pegawai.

Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian Manafe et al. (2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, serta Juliani dan Suputra (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja pegawai. Selain itu, penelitian Hege (2024) memberikan bukti bahwa budaya organisasi mampu meningkatkan motivasi pegawai. Jika dikaitkan dengan hasil penelitian ini, motivasi yang meningkat sebagai akibat dari budaya organisasi yang baik berpotensi memperkuat loyalitas pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap loyalitas Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kota Kupang, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, mampu menciptakan kenyamanan dalam bekerja sehingga meningkatkan komitmen, tanggung jawab, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Budaya kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai. Penerapan nilai-nilai organisasi, disiplin kerja, kerja sama, tanggung jawab, serta orientasi terhadap pencapaian tujuan organisasi mampu membentuk perilaku kerja yang positif dan memperkuat loyalitas Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Secara simultan, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat DPRD Kota Kupang. Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan 96,1% variasi loyalitas pegawai, sedangkan 3,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Sekretariat DPRD Kota Kupang untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, melalui penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai, penciptaan suasana kerja yang nyaman, serta penguatan hubungan kerja yang harmonis antarpegawai. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan loyalitas pegawai dalam melaksanakan tugas.

Selain itu, penguatan budaya kerja perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui internalisasi nilai-nilai organisasi, peningkatan disiplin, pengembangan kerja sama tim, penegakan integritas, serta pemberian penghargaan terhadap pegawai yang menunjukkan kinerja dan loyalitas yang baik. Langkah ini diharapkan mampu membentuk budaya kerja yang positif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang diduga memengaruhi loyalitas pegawai, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, kompensasi, komitmen organisasi, dan pengembangan karier. Penelitian juga dapat dilakukan pada instansi pemerintah atau organisasi lain dengan jumlah responden yang lebih besar agar hasil penelitian memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, R. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 115–126.
- Anjani, N. P. D., & Supartha, I. W. G. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1917–1936.
- Astuti, R., Prasetyo, B., & Nugroho, A. (2022). Faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas pegawai pada organisasi publik. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(1), 34–47.
- Dessler, G. (2023). *Human Resource Management* (17th ed.). Pearson.
- Gouzali, S. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Djambatan.
- Hege, M. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Ona'Tali, Kecamatan Rote Tengah, Kabupaten Rote Ndao. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(2), 354–366.
- Hege, M. A. (2024). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Jurnal Administrasi Terapan*, 3(1), 46–54.
- Hidayat, A. (2020). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Alfabeta.
- Indriyo, G., & Sukanto, R. (2000). *Manajemen Produksi*. BPFE.
- Juliani, N. L., & Suputra, I. D. G. D. (2021). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. *E-Jurnal Manajemen*, 10(6), 575–590.
- Manafe, M., Gana, F., & Fanggidae, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(1), 15–27.
- Meda, Y., Lestari, S., & Hidayat, T. (2022). Pengaruh loyalitas pegawai terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 13(2), 110–121.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Utami, D., & Febrianti, N. (2023). Budaya kerja sebagai determinan loyalitas pegawai pada organisasi sektor publik. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 23(1), 45–58.