



Pengaruh Pengembangan Karir, *Work Life Balance*, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai (Studi pada Kantor Kecamatan Pondok Aren di Kota Tangerang Selatan)

Binsar Fauzan Supriyadi^{1*}, Zulvia Khalid²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur, Indonesia

E-mail: 2131500478@student.budiluhur.ac.id^{1*}, zulvia.khalid@budiluhur.ac.id

Alamat : Jl. Ciledug Raya, RT.10/RW.2, Petukangan Utara, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12260

*Penulis Korespondensi

Abstract: *This research aims to examine the effect of Career Development (X1), Work-Life Balance (X2), and Work Environment (X3) on Employee Loyalty (Y) among employees of Pondok Aren Subdistrict in South Tangerang City. Employee loyalty is considered a critical factor for organizational sustainability, as loyal employees tend to show higher levels of commitment, productivity, and reduced turnover intentions. The study employed a quantitative approach using a non-probability sampling technique with a saturated sample method. The population consisted of 64 employees, all of whom were included as respondents. Data were collected through structured questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25 and Microsoft Excel 2019. The findings indicate that Career Development (X1) has a positive and significant effect on Employee Loyalty (Y). Similarly, Work-Life Balance (X2) shows a positive and significant influence on Employee Loyalty (Y), emphasizing the importance of organizational support in maintaining a balance between professional and personal life. Furthermore, the Work Environment (X3) also demonstrates a positive and significant impact on Employee Loyalty (Y), suggesting that supportive and conducive working conditions enhance employee commitment. Overall, the results highlight that the combination of career development opportunities, work-life balance, and a favorable work environment plays a crucial role in fostering employee loyalty. These findings provide valuable insights for public sector organizations to design policies that strengthen employee retention and organizational performance.*

Keywords: *Career Development; Employee Loyalty; Public Sector; Work Environment; Work Life Balance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pengembangan Karier (X1), Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) pada pegawai Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan. Loyalitas pegawai dipandang sebagai faktor penting bagi keberlanjutan organisasi, karena pegawai yang loyal cenderung menunjukkan tingkat komitmen dan produktivitas yang lebih tinggi serta memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk melakukan turnover. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik non-probability sampling melalui metode sampel jenuh. Populasi penelitian terdiri dari 64 pegawai, yang seluruhnya dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 25 dan Microsoft Excel 2019. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengembangan Karier (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y). Demikian pula, Keseimbangan Kehidupan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y), yang menekankan pentingnya dukungan organisasi dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Selain itu, Lingkungan Kerja (X3) juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (Y), yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang mendukung dan kondusif dapat meningkatkan komitmen pegawai. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi pengembangan karier, keseimbangan kehidupan kerja, dan lingkungan kerja yang baik berperan penting dalam meningkatkan loyalitas pegawai. Temuan ini memberikan wawasan praktis bagi organisasi sektor publik untuk merancang kebijakan dalam memperkuat retensi pegawai dan kinerja organisasi.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Loyalitas Pegawai; Pengembangan Karier; Sektor Publik; Work Life Balance.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi sehingga menjadi aset utama yang harus dijaga dan dikembangkan. Tanpa adanya SDM, hampir tidak mungkin bagi organisasi untuk menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu SDM perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi (Campos-García dkk., 2023). Salah satu tujuan pengelolaan SDM adalah untuk memperoleh karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi.

Loyalitas SDM merupakan kunci dalam hubungan antara individu dan organisasi. SDM yang loyal memberikan kontribusi maksimal dan memiliki komitmen tinggi terhadap nilai dan tujuan organisasi (Anggraeni dkk., 2024). Loyalitas Pegawai dapat tercermin melalui berbagai karakteristik atau ciri-ciri tertentu. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi memiliki tanggungjawab dan kepatuhan yang lebih besar kepada organisasi (Khaerunisa dan Alamsyah, 2025). Karyawan yang loyal tidak akan mudah meninggalkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebaliknya, karyawan yang tidak loyal cenderung kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan memiliki kinerja yang relatif lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi.

Loyalitas Pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Loyalitas Pegawai penting untuk ditingkatkan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut yang juga berdampak pada kinerja organisasi (Adela dkk., 2025). Upaya untuk meningkatkan Loyalitas Pegawai sangat penting dilakukan oleh organisasi manapun, termasuk organisasi pemerintah seperti Kantor Kecamatan Pondok Aren, Tangerang Selatan. Meskipun karyawan yang ada merupakan aparatur sipil negara (ASN), tidak serta merta memiliki loyalitas yang tinggi. Hal tersebut tercermin dari masih banyaknya karyawan yang kurang memiliki kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan-aturan dalam organisasi, kurang berkontribusi terhadap kegiatan-kegiatan internal seperti sering terjadinya keterlambatan atau ketidakhadiran kerja, tidak aktif dalam rapat, dan lain-lain, yang merupakan beberapa ciri rendahnya Loyalitas Pegawai (Khaerunisa dan Alamsyah, 2025).

Dalam konteks ASN yang bekerja di kantor kecamatan, keberlanjutan masa kerja hingga pensiun tidak selalu mencerminkan loyalitas sejati terhadap organisasi. Banyak ASN tetap bekerja karena status kepegawaian yang stabil, jaminan pensiun, dan sulitnya proses seleksi masuk menjadi ASN, bukan karena rasa memiliki atau komitmen terhadap instansi tempat mereka bekerja. Dengan kata lain, ada kecenderungan untuk menunjukkan loyalitas semu yang bukan berdasarkan motivasi intrinsik, melainkan alasan pragmatis.

Agar upaya yang tepat untuk meningkatkan Loyalitas Pegawai, maka perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhinya. Loyalitas Pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya adalah pengembangan karir (Anggraeni dkk., 2024). Loyalitas Pegawai juga dapat dipengaruhi *Work life Balance* (Jaenab dkk., 2024). Loyalitas Pegawai juga dapat dipengaruhi Lingkungan Kerja (Riyadi, 2025).

Faktor pertama yang mempengaruhi Loyalitas Pegawai Adalah Pengembangan Karir Berdasarkan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni dkk., (2024) menyatakan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai. Karena hal ini menunjukkan bahwa aspek-aspek Pengembangan Karir seperti Kebutuhan Karir, pelatihan, perlakuan yang adil dalam berkarir, informasi karir, promosi, mutasi, dan pengembangan tenaga kerja dapat mempengaruhi Loyalitas Pegawai. Berdasarkan hasil penelitian oleh Adela dkk., (2025) menyatakan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai. Karena secara umum, dijelaskan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Pengembangan karir dapat dikatakan relevan jika karyawan terus mencari peluang untuk mengembangkan diri dalam lingkungan yang baik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi Loyalitas Pegawai adalah *work life balance*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jaenab dkk., (2024) menyatakan *work life balance* berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai, karena ketika karyawan merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih puas, termotivasi, dan berkomitmen terhadap perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widiastuti dkk., (2023) menyatakan *Work life balance* berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai, hal ini menunjukkan betapa pentingnya *work life balance* dan kepuasan kerja dijalankan dan diaplikasikan dengan benar agar terciptanya Loyalitas Pegawai yang baik dari dalam diri karyawan tersebut.

Selain Pengembangan Karir dan *Work Life Balance* yang mempengaruhi Loyalitas Pegawai adalah Lingkungan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2025) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai. Hal Ini menunjukkan pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dalam membangun hubungan yang baik antara pegawai dan organisasi, meskipun tidak secara langsung memengaruhi tingkat loyalitas. Berdasarkan hasil penelitian ini yang dilakukan oleh Rusdiana dkk., (2025) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai karena suasana kerja yang nyaman, aman, dan suportif mampu meningkatkan Loyalitas Pegawai. Ketika karyawan merasa dihargai, didukung oleh rekan dan atasan, serta bekerja di lingkungan yang positif, mereka cenderung betah dan enggan meninggalkan perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Loyalitas Pegawai

Loyalitas Pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi. Loyalitas Pegawai didefinisikan sebagai sikap kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap tempat mereka bekerja, yang tercermin dalam tanggung jawab, kedisiplinan, dan konsistensi dalam menjalankan tugas. Menurut Sholihin & Arida dalam Darmawan, (2025) Loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur.

Loyalitas Pegawai merupakan sikap kesetiaan dan komitmen terhadap organisasi yang tercermin melalui tanggung jawab, kedisiplinan, dan konsistensi kerja. Loyalitas ini melibatkan kesiapan karyawan untuk tetap bertahan dan membela organisasi dalam berbagai situasi. Meskipun demikian, loyalitas tidak tumbuh secara instan, melainkan dipengaruhi oleh bagaimana organisasi memperlakukan karyawannya.

Pengembangan Karir

Sinambela (2019) pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pengawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir. Pengembangan karir adalah sebuah proses peningkatan kemauan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan Affandi (2018). Priansa (2018) yang berpendapat bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan kerja yang terpisah-pisah masih merupakan hubungan yang saling melengkapi, berkelanjutan dan memberikan makna bagi kehidupan pegawai.

Pengembangan karir merupakan proses terencana yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kemauan, pengetahuan, keterampilan, dan kepuasan kerja karyawan dalam rangka mencapai tujuan karir yang diinginkan. Proses ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan karir, serta melibatkan kegiatan yang berkelanjutan dan bermakna bagi kehidupan pegawai, sekaligus memastikan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas bagi organisasi.

Work Life Balance

Mulidi dan Kustini dalam Jaenab dan Mulyadin (2024) Work life balance dalam sudut pandang para pegawai adalah pilihan atau cara mengelola kewajiban antara kehidupan pribadi seperti kehidupan dengan keluarga dan kehidupan di dunia pekerjaan. Sedangkan dalam pandangan perusahaan dimana dapat membuat karyawan fokus terhadap pekerjaan mereka di tempat kerja. Schermerhorn dalam Widiastuti dan Baihaki (2023) *Work Life Balance* diartikan

sebagai kemampuan seseorang individu dalam memenuhi pekerjaan dan komitmen bekeluarga menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja adalah sejauh mana seseorang merasa puas dengan menjalankan segala peran dalam kehidupan di luar dan di dalam pekerjaannya.

Work-life balance adalah kondisi seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, di mana individu mampu mengelola waktu, sikap, dan emosinya secara proporsional. Keseimbangan ini mencakup pemenuhan kewajiban terhadap pekerjaan sekaligus peran dalam keluarga, kehidupan sosial, kesehatan, serta pengembangan diri, sehingga menciptakan kepuasan dalam menjalani kedua aspek kehidupan tersebut.

Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Afandi (2021) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah segala hal, baik fisik maupun non fisik, yang ada di sekitar karyawan saat bekerja dan dapat memengaruhi perilaku, sikap, serta kinerja mereka. Ini mencakup kondisi tempat kerja seperti suhu, pencahayaan, kebersihan, alat kerja, serta suasana kerja yang dapat berdampak pada psikologis dan kenyamanan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

3. METODE PENELITIAN

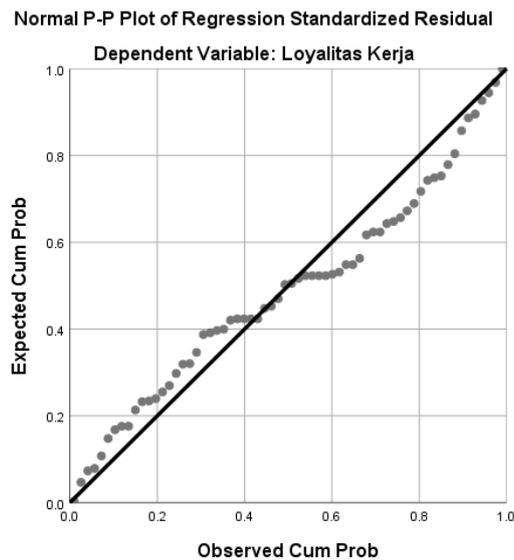
Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Pada penelitian ini pengumpulan data yang digunakan berupa observasi dan dokumentasi. Sumber data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini yang menjadi populasi adalah 64 Karyawan Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan. sebagai suatu kumpulan subjek. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dan metode yang digunakan adalah *Sampling* jenuh, sampel jenuh yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel karena terlalu sedikitnya jumlah dari populasi. Unit yang dipilih untuk melakukan

penelitian adalah Kecamatan Pondok Aren, Alamat Jl. Graha Raya Bintaro, Tangerang, Kota Tangerang Selatan, Banten 15228.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Gambar 1. Grafik Normal P-P Plot.

Pada Gambar 1 diatas, hasil dari *output SPSS Normal P-P plot*, memperlihatkan bahwa distribusi dari titik-titik data menyebar disekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah dengan garis diagonal. Namun pada grafik *Normal P-P Plot* tidak sepenuhnya titik-titik mengikuti searah dengan garis diagonal, oleh karena itu diperkuat dengan pengujian berikutnya *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 1. Hasil *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		64
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.000000
	<i>Std. Deviation</i>	.19161512
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.107
	<i>Positive</i>	.107
	<i>Negative</i>	-.088
<i>Test Statistic</i>		.107
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.064 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikan (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,064 menunjukkan nilai tersebut signifikan karena lebih besar dari 0,05 ($0,064 > 0,05$) maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolineritas.

		<i>Coefficients^a</i>	
		<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Model</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Pengembangan Karir	.124	8.090
	<i>Work Life Balance</i>	.112	8.902
	Lingkungan Kerja	.258	3.869

a. *Dependent Variable:* Loyalitas Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Berdasarkan hasil uji multikolineritas pada Tabel 2 di atas, dapat dilihat:

Variabel Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Pegawai (X_1)

Tolerance : $0,124 > 0,10$

VIF : $8,090 < 10$

Kesimpulan : Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Pengembangan Karir terhadap Loyalitas Pegawai tidak terjadi multikolineritas.

Variabel *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Pegawai (X_2)

Tolerance : $0,122 > 0,10$

VIF : $8,902 < 10$

Kesimpulan : Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel *Work Life Balance* terhadap Loyalitas Pegawai tidak terjadi multikolineritas.

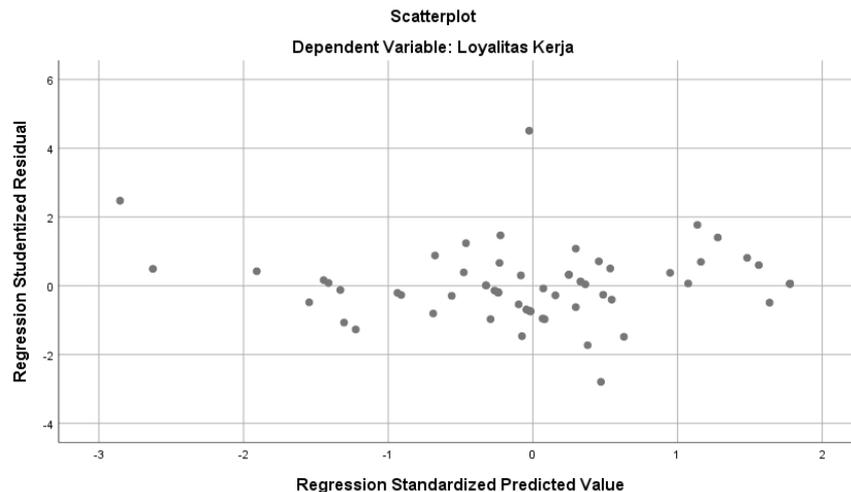
Variabel Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai (X_3)

Tolerance : $0,258 > 0,10$

VIF : $3,869 < 10$

Kesimpulan : Dapat disimpulkan bahwa untuk variabel Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai tidak terjadi multikolineritas.

Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Gambar 2. Grafik Scatterplot.

Berdasarkan Gambar 2 di atas, menunjukkan penyebaran titik-titik data sebagai berikut: (1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0. (2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. (3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. (4) Penyebaran titik-titik data tidak boleh berpola.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari asumsi.

Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 3. Pengukuran Uji Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Korelasi sangat kuat
0,60 – 0,799	Korelasi kuat
0,40 – 0,599	Korelasi cukup kuat
0,20 – 0,399	Korelasi rendah
0,00 – 0,199	Korelasi sangat Rendah

Sumber: Sugiyono, 2019.

Kekuatan hubungan antara dua variabel biasanya disebut dengan koefisien korelasi dan dilambangkan dengan huruf “r”, nilai koefisien korelasi r akan selalu berada di antara -1 sampai +1. Apabila nilai koefisien korelasi mendekati +1 berarti pasangan data variabel X dan variabel Y memiliki korelasi *linear positif* yang kuat dan erat. Apabila nilai koefisien korelasi mendekati -1 maka hal ini menunjukkan pasangan data variabel X dan variabel Y memiliki korelasi *linear negatif* yang kuat dan erat. Apabila nilai koefisien korelasi mendekati 0 (nol), berarti pasangan data variabel X dan variabel Y memiliki korelasi yang sangat lemah atau berkemungkinan tidak berkorelasi.

Untuk melihat *bivariat* hubungan dari Pengaruh Pengembangan Karir, *Work Life Balance*, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Pegawai, nilai koefisien korelasi berkisar antara 0 sampai 1 atau nilai semakin mendekati 1 maka hubungan semakin erat, jika mendekati 0 maka hubungan semakin lemah. Untuk melihat nilai koefisien korelasi dapat dibantu melalui program *SPSS* yang menghasilkan *output SPSS* sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi.

		<i>Correlations</i>			
		Pengembang an Karir	<i>Work Life Balance</i>	Lingkungan Kerja	Loyalitas Pegawai
Pengembangan Karir	<i>Pearson Correlation</i>	1	.933**	.837**	.896**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.000	.000
	<i>N</i>	64	64	64	64
<i>Work Life Balance</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.933**	1	.853**	.897**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.000	.000
	<i>N</i>	64	64	64	64
Lingkungan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	.837**	.853**	1	.867**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000		.000
	<i>N</i>	64	64	64	64
Loyalitas Pegawai	<i>Pearson Correlation</i>	.896**	.897**	.867**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	
	<i>N</i>	64	64	64	64

** . *Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Sumber: Hasil Pengolahan Data *SPSS 25*.

Variabel Pengembangan Karir dan Loyalitas Pegawai

Variabel Pengembangan Karir dan Loyalitas Pegawai nilai *pearson correlation* sebesar 0.896 berarti korelasi memiliki keeratan yang sangat kuat antara variabel Pengembangan Karir dengan variabel Loyalitas Pegawai.

Korelasi bersifat positif dan searah (0.896 = bilangan positif)

Korelasi signifikan (*Sig.* = 0.000 > 0.05 *level of significant*)

Variabel *Work Life Balance* dan Loyalitas Pegawai

Variabel *Work Life Balance* dan Loyalitas Pegawai nilai *pearson correlation* sebesar 0.897 berarti korelasi memiliki keeratanyang sangat kuat antara variabel *Work Life Balance* dengan variabel Loyalitas Pegawai.

Korelasi bersifat positif dan searah (0.897 = bilangan positif)

Korelasi signifikan (*Sig.* = 0.000 > 0.05 *level of significant*)

Variabel Lingkungan Kerja dan Loyalitas Pegawai

Variabel Lingkungan Kerja dan Loyalitas Pegawai nilai *pearson correlation* sebesar 0.867 berarti korelasi memiliki keeratan yang sangat kuat antara variabel Lingkungan Kerja dengan variabel Loyalitas Pegawai.

Korelasi bersifat positif dan searah (0.867 = bilangan positif)

Korelasi signifikan ($Sig. = 0.000 < 0.05$ level of significant).

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Koefisien Determinasi.

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.926 ^a	.858	.851	.19635

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, *Work Life Balance*

b. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Untuk melihat pengaruh variabel Pengembangan Karir, *Work Life Balance*, dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Pegawai. Hasil perhitungannya akan terlihat dalam *model summary* khususnya angka *R Square*. Angka *R Square* disebut juga Koefisien Determinasi (KD). Adapun hasil perhitungannya Nampak pada Tabel 5 adalah sebagai berikut:

Dari Tabel 5 dapat dilihat besarnya angka *R Square* adalah 0,858. Angka tersebut menunjukkan Pengaruh yang kuat antara variabel Pengembangan Karir, *Work Life Balance*, dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Pegawai karena besarnya R 0,858. Namun karena variabel bebas dalam penelitian ini lebih dari dua, maka yang dipakai adalah nilai (*Adjusted R Square*) yaitu sebesar 0,851. Jadi angka *Adjusted R Square* atau Koefisien Determinasi (KD) dalam perhitungan di atas ialah sebesar 0,851 atau sama dengan 85,1% .

Angka tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh variabel Pengembangan Karir, *Work Life Balance*, dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Pegawai adalah 85,1% sedangkan sisanya yaitu 14,9% (100% – 85,1%) dipengaruhi oleh faktor penyebab lain yang berasal dari luar model regresi ini.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda-Metode Enter.

		<i>Coefficients^a</i>				
		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>		
	<i>Model</i>	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>(Constant)</i>	.234	.228		1.030	.307
	Pengembangan Karir	.392	.153	.355	2.569	.013
	<i>Work Life Balance</i>	.293	.146	.291	2.010	.049
	Lingkungan Kerja	.266	.079	.321	3.361	.001

a. *Dependent Variable:* Loyalitas Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Berdasarkan Tabel 6 di atas, diketahui persamaan regresi yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 0,234 + 0,392X_1 + 0,293 X_2 + 0,266 X_3$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Pegawai

α = Konstanta

X_1 = Pengembangan Karir

X_2 = *Work Life Balance*

X_3 = Lingkungan Kerja

β_1 = Angka Koefisien Regresi Pertama

β_2 = Angka Koefisien Regresi Kedua

β_3 = Angka Koefisien Regresi Ketiga

Persamaan regresi tersebut diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut: (1) Nilai konstanta sebesar 0,234 artinya jika Pengembangan Karir, *Work Life Balance*, dan Lingkungan kerja nilainya adalah 0, maka Loyalitas Pegawai akan Tetap sebesar 0,234. (2) Koefisien regresi (β_1) Pengembangan Karir mempunyai nilai sebesar 0,392 memberikan arti bahwa Pengembangan Karir sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Loyalitas Pegawai sebesar sebesar 0,392. (3) Koefisien regresi (β_2) *Work Life Balance* mempunyai nilai sebesar 0,293 memberikan arti bahwa *Work Life Balance* sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Loyalitas Pegawai sebesar 0,293. (4) Koefisien regresi (β_3) Lingkungan kerja mempunyai nilai sebesar 0,266 memberikan arti bahwa Lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka akan mengakibatkan peningkatan Loyalitas Pegawai sebesar 0,266.

Uji Hipotesis Koefisien (Uji t)

Tabel 7. SKoefisien Uji t.

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.234	.228		1.030	.307
	Pengembangan Karir	.392	.153	.355	2.569	.013
	Work Life Balance	.293	.146	.291	2.010	.049
	Lingkungan Kerja	.266	.079	.321	3.361	.001

a. Dependent Variable: Loyalitas Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25.

Berdasarkan Tabel 7 diatas, diperoleh t hitung untuk Pengembangan Karir sebesar 2,569, *Work Life Balance* sebesar 2,010, dan Lingkungan kerja sebesar 3,361. Untuk menentukan t Tabel dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ dengan $df = n-k-1$ dimana n (jumlah data), k (jumlah variabel *independent*). Atau derajat kebebasan adalah $64-3-1=60$. Maka diperoleh nilai t Tabel 2,003

Uji t (Uji Parsial) terdapat pengaruh variabel Pengembangan Karir terhadap variabel Loyalitas Pegawai, terlihat bahwa t hitung untuk koefisien Pengembangan Karir adalah 2,569 > t Tabel 2,003 dan signifikan $0.013 < 0,025$ Sehingga hipotesis yang berbunyi Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (H_0 ditolak) atau (H_1 diterima).

Uji t (Uji Parsial) terdapat pengaruh variabel *Work Life Balance* terhadap variabel Loyalitas Pegawai, terlihat bahwa t hitung untuk koefisien *Work Life Balance* adalah 2,010 > t Tabel 2,003 dan signifikan $0.049 < 0,025$ Sehingga hipotesis yang berbunyi *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (H_0 ditolak) atau (H_2 diterima).

Uji t (Uji Parsial) terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Loyalitas Pegawai, terlihat bahwa t hitung untuk koefisien Lingkungan Kerja adalah 3,361 > t Tabel 2,003 dan signifikan $0.001 < 0,025$ Sehingga hipotesis yang berbunyi Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai (H_0 ditolak) atau (H_3 diterima).

Interpretasi Hasil Penelitian

Pengaruh Variabel Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil pengujian hipotesis pertama, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai karyawan, yang diperkuat oleh berbagai indikator seperti perasaan diterima

oleh lingkungan kerja, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, serta pemahaman mengenai cara promosi jabatan. Ketika karyawan mengetahui jalur promosi yang jelas, merasa dipromosikan berdasarkan kemampuan, dan memiliki minat serta kepuasan terhadap posisi yang didapatkan, mereka akan merasa dihargai dan memiliki prospek masa depan yang lebih baik dalam organisasi. Selain itu, keberhasilan mencapai posisi yang diinginkan memperkuat rasa pencapaian dan keterikatan emosional terhadap tempat kerja. Di Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, penerapan indikator-indikator ini menjadi sangat relevan untuk meningkatkan Loyalitas Pegawai, terutama dalam lingkungan yang kompetitif dan terus berkembang, karena karyawan yang merasa berkembang secara profesional dan emosional akan lebih cenderung bertahan dan berkontribusi secara optimal terhadap organisasi. variabel pengembangan karir adalah pengaruh yang paling besar diantara variabel *Work life Balance* dan lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Anggraeni *dkk.*, (2024) menyatakan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai dan juga penelitian yang dilakukan Adela *dkk.*, (2025) menyatakan Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai.

Pengaruh Variabel *Work Life Balance* Terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil pengujian hipotesis kedua, pada penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas mereka terhadap organisasi. Indikator-indikator seperti terganggunya waktu pribadi oleh pekerjaan, stres pekerjaan yang memengaruhi kehidupan di luar kantor, hingga kesulitan fokus akibat masalah pribadi atau penurunan kinerja karena tanggung jawab keluarga, menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja dan dukungan organisasi terhadap keseimbangan emosional dan sosial karyawan. Sebaliknya, saat pekerjaan mampu meningkatkan keterampilan yang berguna dalam kehidupan pribadi, memberikan kepuasan, energi positif, dan didukung oleh lingkungan keluarga, Loyalitas Pegawai akan semakin kuat. Di Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan—yang merupakan wilayah urban dengan tingkat mobilitas dan tekanan kerja yang tinggi—perhatian terhadap *Work Life Balance* menjadi kunci untuk mempertahankan karyawan yang produktif, sehat secara mental, dan setia terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Variabel *Work Life Balance* menjadi pengaruh paling kecil di Kecamatan Pondok Aren kota Tangerang Selatan dibandingkan variabel Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Jaenab *dkk.*, (2024) menyatakan *work life balance* berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai dan mendukung penelitian yang dilakukan Widiastuti *dkk.*, (2023) menyatakan *Work life balance* berpengaruh Terhadap Loyalitas Pegawai.

Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai

Hasil pengujian hipotesis ketiga, pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi tingkat loyalitas mereka terhadap organisasi. Indikator seperti kondisi fisik karyawan, dukungan sosial dari rekan kerja, kebersihan dan keteraturan ruang kerja, serta ketersediaan fasilitas yang memadai sangat berkontribusi terhadap kenyamanan dan Loyalitas Pegawai. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak nyaman, bekerja dalam lingkungan yang berantakan, atau memiliki hubungan sosial yang buruk dengan rekan kerja, cenderung mengalami penurunan loyalitas. Di Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan, yang merupakan kawasan dengan banyak aktivitas perkantoran dan usaha, menciptakan lingkungan kerja yang sehat, bersih, tertata, dan mendukung secara sosial sangat penting untuk mempertahankan karyawan yang produktif dan memiliki loyalitas tinggi terhadap organisasi. Variabel Lingkungan Kerja ini menjadi pengaruh yang paling besar terhadap Loyalitas Pegawai di bandingkan pengaruh dari Pengembangan Karir dan *Work Life Balance*.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Riyadi (2025) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai dan juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rusdiana *dkk.*, (2025) Menyatakan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Pegawai.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Pengembangan Karir (X_1), Work Life Balance (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Loyalitas Pegawai (Y) pada Karyawan Kecamatan Pondok Aren di Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Demikian pula, Work Life Balance terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai. Selain itu, Lingkungan Kerja juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas

Pegawai. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut, baik secara individu maupun bersama-sama, memiliki peranan penting dalam meningkatkan loyalitas pegawai di Kecamatan Pondok Aren, Kota Tangerang Selatan.

Saran

Saran Untuk Kecamatan Pondok Aren di Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Kecamatan Pondok Aren di Kota Tangerang Selatan lebih proaktif dalam merancang dan melaksanakan program pengembangan karir bagi para karyawannya. Pemerintah kecamatan dapat menyusun jalur karir yang transparan, menyelenggarakan pelatihan atau workshop secara rutin, serta memberikan kesempatan promosi berdasarkan prestasi dan kemampuan nyata. Dengan demikian, karyawan akan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang dalam lingkungan kerja pemerintahan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas dan menurunkan tingkat turnover atau keinginan pindah kerja. Selain pengembangan karir, Kecamatan Pondok Aren juga disarankan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (work life balance) dengan menerapkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel dan ramah keluarga. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan waktu istirahat yang cukup, mendukung penggunaan cuti tahunan secara optimal, serta menciptakan budaya kerja yang menghargai kehidupan pribadi karyawan. Memberikan perhatian terhadap beban kerja yang realistis dan menyediakan akses ke layanan konseling atau pembinaan mental juga dapat menjadi langkah positif. Keseimbangan yang baik akan membantu karyawan menjalankan perannya dengan lebih fokus tanpa mengorbankan kehidupan pribadinya. Saran terakhir, penting bagi Kecamatan Pondok Aren untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik secara fisik maupun sosial. Pemerintah kecamatan dapat memperbaiki sarana dan prasarana kantor agar lebih nyaman dan bersih, menyediakan fasilitas pendukung yang memadai, serta menciptakan suasana kerja yang saling menghargai dan penuh kebersamaan. Mendorong komunikasi antar pegawai yang sehat, membangun budaya saling menghargai, serta menyelesaikan konflik dengan pendekatan kolaboratif juga merupakan langkah penting dalam membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong loyalitas dan dedikasi yang tinggi dari para karyawan sehingga produktivitas organisasi dapat meningkat secara berkelanjutan.

Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Adapun untuk peneliti selanjutnya, khususnya mahasiswa yang ingin melakukan penelitian di lokasi yang sama, disarankan untuk menambahkan atau mengganti variabel yang telah digunakan dalam penelitian ini agar dapat memperkaya hasil kajian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan mampu memanfaatkan waktu penelitian secara efisien dan efektif,

serta memperbanyak membaca buku maupun literatur yang relevan dengan topik penelitian. Dengan demikian, wawasan dan pengetahuan akan semakin terbuka dan luas, sehingga penelitian yang dilakukan dapat memberikan hasil yang lebih komprehensif dan bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adela, D., Arifin, R., & Slamet, A. R. (2025). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai PT. Magnum Attack Indonesia Kota Malang. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 14(1), 1148–1154.
- Afandi, M. (2021). Strategi pembelajaran berbasis multiple intelligences. PT Nasya Expanding Management.
- Anggraeni, D., Kaukab, M. E., & Efendi, B. (2024). Pengaruh pengembangan karir, kompensasi, budaya organisasi, dan work environment terhadap loyalitas pegawai. *MAGNA: Journal of Economics, Management, and Business*, 3(2), 31–46. <https://doi.org/10.32699/magna.v3i2.7891>
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Pena Persada.
- Jaenab, J., & Mulyadin, M. (2024). Pengaruh work life balance dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai pada CV. 88 Kota Bima. *Jurnal PenKoMi: Kajian Pendidikan dan Ekonomi*, 7(1), 164–174.
- Riyadi, M. F. (2025). Peran kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas pegawai. *Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology*, 3(1), 26–32. <https://doi.org/10.69693/ijmst.v3i1.292>
- Rusdiana, E., Mutmainah, I., & Putra, M. G. (2025). Studi komparasi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas pegawai PT. Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Unit Citeureup antara karyawan generasi X dan karyawan generasi Y. *Jurnal EMT KITA*, 9(1), 37–45. <https://doi.org/10.35870/emt.v9i1.2235>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Siagian. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela. (2019). *Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran dan implikasi kinerja*. Rajawali Pers.
- Sisca, J., dkk. (2020). *Manajemen operasional*. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D (M. Dr. Ir. Sutopo, S.Pd, Ed.; Edisi ke-2)*. Alfabeta.
- Sujarweni. (2018). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif*. Pustaka Baru.

Sunyoto, D. (2016). Metodologi penelitian akuntansi. PT Rafika Aditama.

Widiastuti, N. P., & Baihaki, H. A. (2023). Pengaruh work life balance dan kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai karyawan di Dinas Sosial Kota Denpasar. Jurnal Ganec Swara, 17(2). <https://doi.org/10.35327/gara.v17i2.446>