

## **ABSTRAK**

# **ANALISIS PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN TIMOR TENGAH SELATAN**

Pada dasarnya loyalitas pegawai merupakan hal yang bersifat individual. Setiap pegawai akan memiliki tingkat loyalitas yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan harapan individu, maka akan semakin tinggi tingkat loyalitas yang dirasakan (As'ad, 2008:103-104). Manusia dalam hidup mempunyai kebutuhan mendasar yang tidak mungkin dapat dihilangkan, karena kebutuhan tersebut mendasari perilaku seseorang. Jika seseorang dalam bekerja merasa kebutuhannya sudah terpenuhi, maka akan timbul kepuasan dan kesetiaan dalam dirinya terhadap organisasi.

Loyalitas menurut Hasibuan (2007:202) adalah kesetiaan dan kesediaan pegawai untuk mematuhi, melaksanakan, serta menjaga nama baik organisasi dengan penuh tanggung jawab. Loyalitas ini tercermin dari komitmen, kedisiplinan, dan kesungguhan pegawai dalam bekerja. Menurut Robbins (2008:170) loyalitas merupakan suatu sikap positif individu terhadap organisasi tempatnya bekerja. Jadi loyalitas pegawai merupakan gambaran dari sikap dan komitmen yang ditunjukkan dalam aktivitas kerja sehari-hari. Loyalitas bukan hal yang sederhana, baik dalam

arti konsep maupun analisisnya, karena loyalitas memiliki konotasi yang beraneka ragam, meskipun demikian tetap relevan untuk dikatakan bahwa loyalitas pegawai merupakan cara pandang seseorang secara positif tentang organisasinya. Loyalitas diartikan sebagai sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan diperoleh dari organisasi melalui rasa puas dan dukungan lingkungan kerja yang diterimanya (Suparyadi, 2015).

Pekerjaan menuntut keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, kepuasan dalam menjalankan tugas, serta dukungan lingkungan kerja yang memadai. Keseimbangan kehidupan kerja memberikan ruang bagi pegawai untuk mengelola peran ganda tanpa konflik, kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang dan bangga terhadap pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja menciptakan suasana yang nyaman, harmonis, serta mendukung produktivitas. Ketiga variabel tersebut pada akhirnya menjadi penentu kuatnya loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dalam penelitian ini peneliti akan membahas pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Sehingga diperoleh sampel sebanyak 43 orang dari jumlah populasi sebanyak 75 orang pegawai yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui

pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai adalah Uji Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (Uji F), dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara parsial keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan. Sedangkan secara simultan keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Timor Tengah Selatan.

Hal ini dibuktikan dengan perolehan hasil pengujian didapati hasil analisis regresi linier berganda dengan nilai konstan  $a$  sebesar 1.990 sedangkan koefisien regresi  $b_1 = 0.631$ ,  $b_2 = 0.136$ , dan  $b_3 = 0.161$ . Dengan demikian persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ), kepuasan kerja ( $X_2$ ), dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap loyalitas pegawai ( $Y$ ) adalah sebagai berikut:  $Y = 1,990 + 0,631X_1 + 0,136X_2 + 0,161X_3 + e$ . Selain itu hasil Uji hipotesis pertama yaitu ada pengaruh keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) terhadap loyalitas pegawai ( $Y$ ). Diketahui bahwa untuk variabel keseimbangan kehidupan kerja ( $X_1$ ) ditemukan  $t$  hitung = 7.190 lebih

besar  $t$  tabel = 1.684 dan tingkat Sig. = 0.000. Oleh karena nilai Sig. < 0,05 maka  $H_0$  ( $b_1 = 0$ ) ditolak dan  $H_a$  ( $b_1 \neq 0$ ) diterima yaitu variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap loyalitas pegawai (Y). Berikutnya hasil Uji hipotesis kedua yaitu ada pengaruh kepuasan kerja (X2) terhadap loyalitas pegawai (Y). Diketahui bahwa untuk variabel kepuasan kerja (X2) ditemukan  $t$  hitung = 3.524 lebih besar  $t$  tabel = 1.684 dan tingkat Sig. = 0.001. Oleh karena nilai Sig. < 0,05 maka  $H_0$  ( $b_2 = 0$ ) ditolak dan  $H_a$  ( $b_2 \neq 0$ ) diterima yaitu variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap loyalitas pegawai (Y). Selanjutnya hasil Uji hipotesis ketiga yaitu ada pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap loyalitas pegawai (Y). Diketahui bahwa untuk variabel lingkungan kerja (X3) ditemukan  $t$  hitung = 3.874 lebih besar  $t$  tabel = 1.684 dan tingkat Sig. = 0.000. Oleh karena nilai Sig. < 0,05 maka  $H_0$  ( $b_3 = 0$ ) ditolak dan  $H_a$  ( $b_3 \neq 0$ ) diterima yaitu variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif secara parsial terhadap loyalitas pegawai (Y).

Untuk hasil pengujian Uji F didapati  $F$  hitung = 139.886 lebih besar  $F$  tabel = 2.84 dan tingkat Sig. = 0.000. Oleh karena nilai Sig. < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu variabel keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif secara simultan terhadap loyalitas pegawai (Y). Dan terakhir berdasarkan perolehan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) di atas dapat diketahui besarnya koefisien determinasi  $R^2$  adalah 0.915 atau 91,5%. Hal ini berarti besarnya pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan

lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai adalah 91,5%. Sedangkan pengaruh sebesar 8,5% disebabkan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Pegawai**