

ANALISIS KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, WORK-LIFE BALANCE
DAN BUDAYA KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA BADAN
PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN
LABUHANBATU

Friska Nadeak¹, Elida F.S Simanjorang²

Manajemen, Universitas Labuhanbatu, frisna.friskanadeak@gmail.com

ABSTRACT

Employees are an important resource for almost any organization because employees are an investment and a source of competitive advantage for businesses and agencies. Retaining competent employees and developing employee loyalty is increasingly important and are a constant challenge. This study aims to determine the analysis of job satisfaction, work environment, work-life balance, and work culture on employee loyalty at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) Labuhanbatu Regency. The data analysis technique in this study is multiple linear regression analysis. Based on the results of partial analysis, it is found that job satisfaction has a positive and significant effect on employee loyalty, the work environment has a positive and significant effect on employee loyalty, work-life balance has a positive and significant effect on employee loyalty and work culture also has a positive and significant effect on employee loyalty. Based on the simultaneous test results, the four variables also have a positive and significant effect.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Work-Life Balance, Work Culture, Employee Loyalty.

Pendahuluan

Motor penggerak organisasi maupun instansi baik pemerintah atau swasta yang paling utama adalah sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia maka instansi maupun organisasi perlu melakukan upaya yang dapat menciptakan pegawai yang dapat melakukan pekerjaannya dengan baik serta loyal terhadap institusi.

Loyalitas pada dasarnya merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan yang loyal terhadap perusahaan adalah karyawan yang mempunyai kemauan dalam bekerja sama yang berarti kesediaan mengorbankan diri, kesediaan melakukan pengawasan diri dan kemampuan untuk menonjolkan kepentingan diri sendiri.

Kesediaan untuk mengorbankan diri ini melibatkan adanya kesadaran untuk mengabdikan diri kepada perusahaan, pengabdian ini akan selalu menyokong peran serta karyawan dalam perusahaan. Sikap ini karyawan sebagai bagian dari perusahaan yang paling utama adalah loyal. Sikap ini diantaranya tercermin dari terciptanya suasana yang menyenangkan dan mendukung di tempat kerja, menjaga citra perusahaan dan adanya kesediaan untuk bekerja dalam jangka waktu yang lebih panjang.

Faktor kepuasan kerja terhadap insititusi dapat mempengaruhi tingkat loyalitas pegawai di dalam melakukan pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja sering dihubungkan dengan beberapa aspek diantaranya kompensasi yang berupa gaji. Sebab pegawai dapat bertahan atau tetap bekerja berdasarkan kepada kepuasannya dalam melakukan pekerjaan, apakah pegawai tersebut puas atau tidak dalam bekerja.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Hal ini tampak dari sikap pegawai terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu di lingkungan kerjanya. pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya mempunyai catatan kehadiran, prestasi kerja, serta hubungan kerja yang baik dengan anggota perusahaan lainnya. Sebaliknya, pegawai dengan tingkat kepuasan rendah akan menunjukkan sikap negatif, baik terhadap pekerjaannya maupun terhadap lingkungan kerjanya.

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang cukup memadai sesuai kebutuhan karyawan akan mendorong para karyawan tersebut untuk bekerja sebaik-baiknya, sehingga pelaksanaan proses produksi di dalam perusahaan tersebut akan dapat berjalan baik. Selain kepuasan kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya loyalitas pegawai adalah work life balance. Sebab pengalaman antara keseimbangan kehidupan kerja akan menghasilkan perasaan loyalitas terhadap organisasi dan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Sebagai seorang pegawai juga harus memiliki keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Pegawai yang tidak dapat melakukan kesimbangan antara dunia kerja dan keluarga akan menimbulkan kualitas kerja yang buruk serta dapat menurunkan kepuasan kerja yang pada akhirnya loyalitas pegawai juga akan turun. Kepuasan kerja merupakan salah aspek yang diperlukan guna meningkatkan loyalitas dalam pekerjaan. Pegawai yang merasa puas dalam melakukan pekerjaan akan menghasilkan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Adanya kesadaran dalam menjaga keseimbangan di antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi, melihat keduanya membutuhkan banyak waktu dan tenaga. Melihat kondisi tersebut, tidak seharusnya seseorang terlalu memprioritaskan pekerjaannya. Ia juga harus memperhatikan lingkungan sosial yang ada, orang – orang terdekatnya (keluarga dan teman), bahkan dirinya sendiri. Dengan memperhatikan kehidupan pribadi tersebut, seseorang tersebut akan melakukan aktivitas yang berada di luar kegiatan kerja sehingga dapat menjadi sarana penyegaran diri yang menghilangkan ketegangan akan pekerjaan. Karena apabila tingkat ketegangan akan pekerjaan terlalu tinggi, sebagai akibat dari pekerjaan yang selalu diprioritaskan, seseorang akan dapat mengalami gangguan kesehatan, baik berupa fisik maupun psikis. Oleh karena faktor inilah, wacana mengenai Work-Life Balance dikenal.

Work-life balance dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menemukan kombinasi yang tepat antara pekerjaan mereka dengan tanggung jawab, aktivitas, dan aspirasi di luar pekerjaan mereka, terlepas dari jenis kelamin dan usia

individu tersebut (Felstead et al., 2002). Wacana mengenai work-life balance, selalu berusaha menghimbau kepada publik, akan pentingnya memperhatikan aspek – aspek di luar pekerjaan. Hal ini tidak hanya ditujukan kepada mereka yang bekerja, namun juga ditujukan kepada organisasi tempat mereka bekerja. Organisasi sebagai tempat mereka memperoleh pekerjaan, juga harus memiliki kesadaran akan pentingnya merancang program kerja yang memperhatikan hal tersebut. Dengan memperhatikan work-life balance tersebut, organisasi akan menciptakan kesempatan bagi pegawai untuk meluangkan waktunya bagi keluarganya, teman-temannya, bahkan bagi dirinya sendiri, untuk menyalurkan hobi dan kesenangan pribadi. Tingkat work-life balance yang lebih baik, akan dapat memunculkan loyalitas lebih dari hati karyawan untuk organisasi, sehingga pegawai lebih termotivasi untuk bekerja demi kesuksesan organisasi. Oleh karena itu, tingkat work-life balance pegawai perlu diperhatikan oleh organisasi.

Selain dari beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai yang telah diuraikan di atas, budaya kerja juga dapat mempengaruhi tingginya loyalitas pegawai. Budaya memberikan identitas bagi para pegawai dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Budaya kerja berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Budaya kerja dipandang sebagai faktor yang dapat memberi pengaruh terhadap munculnya perilaku sosial pegawai. Pegawai akan memiliki motivasi dan keinginan untuk berkontribusi secara berarti terhadap organisasi dengan loyalitas afektif yang tinggi. Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku pegawai agar dapat meningkatkan loyalitas pegawai untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Budaya kerja dapat dibentuk oleh pegawai yang terlibat dengan organisasi yang mengacu pada etika organisasi, peraturan kerja, dan struktur organisasi. Etika organisasi bersama-sama dengan struktur organisasi, budaya organisasi membentuk dan mengendalikan perilaku pegawainya.

Berdasar observasi yang dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu budaya kerja berperan terhadap loyalitas pegawai. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu terdapat permasalahan yang timbul menyangkut kepuasan kerja, lingkungan kerja, work life balance dan budaya kerja serta loyalitas pegawai diantaranya: (1) Ada beberapa pegawai yang kurang menaati peraturan di kantor, (2) Beberapa pegawai masih menggunakan bahasa campuran di lingkungan kantor, (3) Beberapa pegawai masih kurang memiliki etika dalam bekerja yang baik, (4) Belum tersedianya sarana dan prasarana yang memadai sehingga dalam bekerja kurang optimal, (5) Adanya komitmen yang masih kurang dalam bekerja, (6) Masih kurangnya komunikasi antara teman sekerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ANALISIS KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, WORK-LIFE BALANCE DAN BUDAYA KERJA TERHADAP LOYALITAS PEGAWAI PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KABUPATEN LABUHANBATU.

Kajian Pustaka

Kepuasan Kerja

Dalam (Judge, 2015) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Lingkungan kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2014) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Menurut (Ciptomulyono, Anshori, & Fodyansa, 2017) lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang ruang lingkupnya sangat luas dan juga dapat mempengaruhi kinerja dari seseorang karyawan. Pengaruh lingkungan kerja bukan hanya dari teman sekerja, tetapi kondisi dari ruang kerja baik dari aspek kebersihan, kenyamanan dan juga hubungan kerja yang ada ditempat kerja

Work life balance

Work-life balance merupakan istilah yang digunakan untuk mendeskripsikan praktik-praktik di tempat kerja yang mengaku dan bertujuan untuk mendukung kebutuhan karyawan dalam mencapai sebuah keseimbangan antara tuntutan dari keluarga dan kehidupan pekerjaan (Purohit, 2013).

Budaya kerja

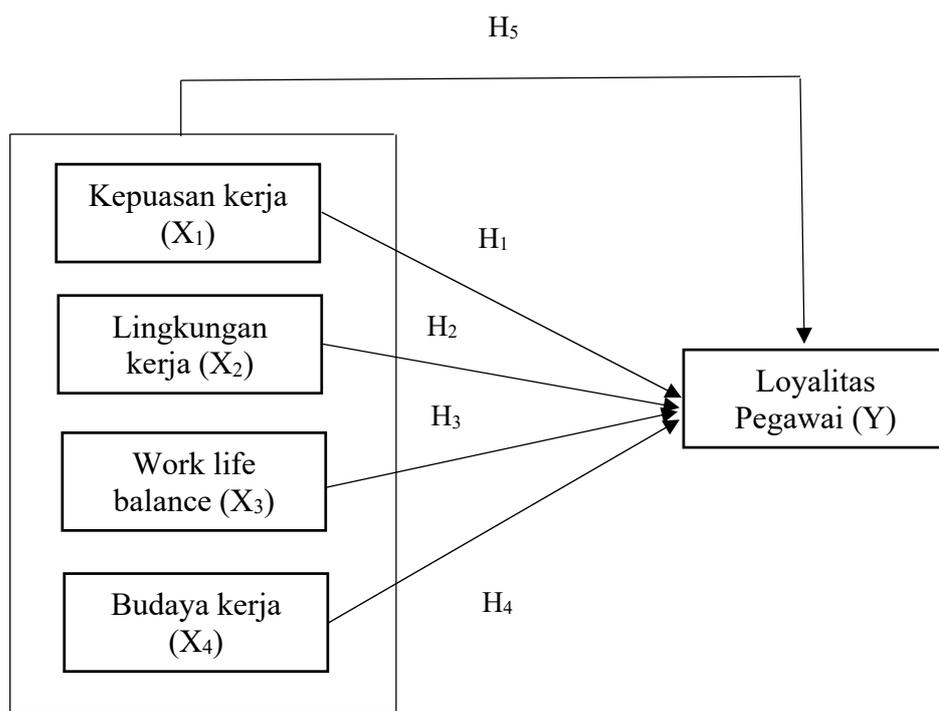
Menurut (Schein, 2014) definisi budaya kerja adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang terjadi dalam perusahaan dan oleh karena itu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Loyalitas pegawai

(Stefanus, 2010) Loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian. Menurut (Hasibuan, 2016), kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H1: Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu.
- H2: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu.

H3: *Work life balance* secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu.

H4: Budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu.

H5: Kepuasan kerja, lingkungan kerja, *work life balance* dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan data kualitatif yaitu pendekatan dengan observasi langsung ke lapangan, dan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuisioner. Dengan penelitian ini diharapkan dapat diketahui variabel bebas yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, *work life balance* dan budaya kerja terhadap variabel terikat (loyalitas pegawai). Penelitian ini mengambil tempat di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu yang terletak di Jalan gose Gautama no 8 Rantauprapat. Waktu penelitian ini diestimasikan memakawan waktu 4 bulan hingga penelitian selesai, mulai dari proses melengkapi data, observasi lapangan hingga proses pengisian kuisioner. Populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Labuhanbatu pada tahun 2020 yang berjumlah (33 orang pegawai).

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel (kepuasan kerja, lingkungan kerja, *work life balance* dan budaya kerja) terhadap variabel terikat (loyalitas pegawai). Hasil analisis regresi sebagai berikut. Hasil analisis regresi sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-7.944	3.711		-2.141	.041	
	Kepuasan kerja	.369	.153	.256	2.405	.023	
	Lingkungan kerja	.289	.133	.277	2.166	.039	
	Work life balance	.429	.142	.405	3.026	.005	
	Budaya kerja	.225	.107	.235	2.105	.044	

a. Dependent Variable: Loyalitas pegawai

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan Tabel 1, dengan melihat kolom Unstandardized Coefficients bagian B maka dapat diketahui persamaan koefisien regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = -7,944 + 0,369 X_1 + 0,289 X_2 + 0,429 X_3 + 0,225 X_4 + e$$

Persamaan regresi berganda tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar -7,944 memberi arti bahwa apabila kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), work life balance (X_3) dan budaya kerja (X_4) sama-sama tetap pada nilai nol, maka loyalitas pegawai (Y) yang dihasilkan bernilai -7,944.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,369 Artinya apabila kepuasan kerja meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka loyalitas pegawai juga akan meningkat sebesar 0,369.
3. lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,289. Artinya apabila lingkungan kerja naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka loyalitas pegawai juga akan naik sebesar 0,289.
4. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,429. Artinya apabila work life balance naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka loyalitas pegawai juga akan naik sebesar 0,429.
5. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,225. Artinya apabila budaya kerja naik satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka loyalitas pegawai juga akan naik sebesar 0,225.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauhmana pengaruh kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), work life balance (X_3) dan budaya kerja (X_4) secara parsial terhadap loyalitas pegawai (Y). uji t dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yang digunakan adalah nilai t pada derajat kebebasan df (33) pada $\alpha = 0,05$ yaitu 1,692

Kriteria pengambilan keputusan adalah:

- H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$
- H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	-7.944	3.711		-2.141	.041
	Kepuasan kerja	.369	.153	.256	2.405	.023
	Lingkungan kerja	.289	.133	.277	2.166	.039
	Work life balance	.429	.142	.405	3.026	.005
	Budaya kerja	.225	.107	.235	2.105	.044
a. Dependent Variable: Loyalitas pegawai						

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan tabel 2, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Variabel kepuasan kerja (X_1), nilai t_{hitung} diperoleh 2,405 dengan taraf signifikan 0,023. Dengan demikian nilai $t_{hitung} (2,405) > t_{tabel} (1,692)$ dengan taraf signifikan $0,023 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
- Variabel lingkungan kerja (X_2), nilai t_{hitung} diperoleh 2,166 dengan taraf signifikan 0,039. Dengan demikian nilai $t_{hitung} (2,166) > t_{tabel} (1,692)$ dengan taraf signifikan $0,039 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
- Variabel work life balance (X_3), nilai t_{hitung} diperoleh 3,026 dengan taraf signifikan 0,005. Dengan demikian nilai $t_{hitung} (3,026) > t_{tabel} (1,692)$ dengan taraf signifikan $0,005 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial work life balance berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
- Variabel budaya kerja (X_4), nilai t_{hitung} diperoleh 2,105 dengan taraf signifikan 0,044. Dengan demikian nilai $t_{hitung} (2,105) > t_{tabel} (1,692)$ dengan taraf signifikan $0,044 < 0,05$. Artinya bahwa secara parsial budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 3. Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172.754	4	43.189	19.437	.000 ^b
	Residual	62.216	28	2.222		
	Total	234.970	32			
a. Dependent Variable: Loyalitas pegawai						
b. Predictors: (Constant), Budaya kerja, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Work life balance						

Sumber: Hasil Penelitian (2020)

Berdasarkan table 3, F_{hitung} adalah 19,437 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Dengan demikian, nilai F_{hitung} (19,437) > F_{tabel} (2,70) dengan taraf signifikan 0,000 < 0,05. Artinya bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, work life balance dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Pembahasan

- i. **H1 - Pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.** Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian ini mendukung bahwa kepuasan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,369 dan nilai t_{hitung} (2,405) > t_{tabel} (1,692) dengan taraf signifikan 0,023 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.
- a. **H2 - Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.** Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian ini mendukung bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,289 dan nilai t_{hitung} (2,166) > t_{tabel} (1,692) dengan taraf signifikan 0,039 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.
- b. **H3 - Pengaruh work life balance terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.** Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian ini mendukung bahwa work life balance (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y), dimana nilai koefisien regresi yang bernilai positif 0,429 dan nilai t_{hitung} (3,026) > t_{tabel} (1,692) dengan taraf signifikan 0,005 < 0,05. Artinya bahwa secara parsial work life balance berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.
- c. **H4 - Pengaruh budaya kerja terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.** Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan bahwa budaya kerja (X_4) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai, hal ini ditunjukkan dari nilai t hitung = 2,105 lebih besar dari t tabel = 1,692. Sedangkan nilai probabilitas (Sig.) = 0,044 < α = 0,05. Artinya bahwa pengaruh budaya kerja terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu adalah signifikan.
- d. **H5 - Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, work life balance dan budaya kerja terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.** Berdasarkan analisis regresi hasil penelitian mendukung bahwa kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), work life balance (X_3) dan budaya kerja (X_4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai (Y),

dimana nilai F_{hitung} adalah 19,437 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Dengan demikian, nilai F_{hitung} ($19,437$) $>$ F_{tabel} ($2,70$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, work life balance dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Dengan demikian hipotesis dapat diterima.

Kesimpulan

1. Nilai konstanta (a) sebesar $-7,944$ memberi arti bahwa apabila kepuasan kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), work life balance (X_3) dan budaya kerja (X_4) sama-sama tetap pada nilai nol, maka loyalitas pegawai (Y) yang dihasilkan bernilai $-7,944$.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan koefisien regresi sebesar $0,369$ Artinya apabila kepuasan kerja meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka loyalitas pegawai juga akan meningkat sebesar $0,369$.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan koefisien regresi sebesar $0,289$. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka loyalitas pegawai juga akan meningkat sebesar $0,289$.
4. Work life balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan koefisien regresi sebesar $0,429$. Artinya apabila work life balance meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka loyalitas pegawai juga akan meningkat sebesar $0,429$.
5. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai dengan koefisien regresi sebesar $0,225$. Artinya apabila budaya kerja meningkat satu satuan dan variabel lainnya dianggap konstan, maka loyalitas pegawai juga akan meningkat sebesar $0,225$.
6. Berdasarkan nilai F_{hitung} adalah $19,437$ dengan taraf signifikan adalah $0,000$. Dengan demikian, nilai F_{hitung} ($19,437$) $>$ F_{tabel} ($2,70$) dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, work life balance dan budaya kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Saran

1. Bagi pihak Badan Penanggulangan Bencana Daerah disarankan untuk terus meningkatkan budaya kerja dan lingkungan kerja karena faktor tersebut dapat mempengaruhi loyalitas seorang pegawai.
2. Secara statistik dari keempat pengaruh variabel (kepuasan kerja, lingkungan kerja, work life balance dan budaya kerja) terhadap loyalitas pegawai yang paling dominan yaitu variabel work life balance, sehingga upaya peningkatan loyalitas pegawai pada instansi tersebut kedepannya diharapkan lebih mengontrol pemberian tugas yang diberikan kepada pegawai sehingga keseimbangan kerja atau work life balance tetap terjaga..

3. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai seperti pemberian insentif, semangat kerja dan lain sebagainya
4. Bagi peneliti yang akan datang hendaknya mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi loyalitas pegawai seperti motivasi, fasilitas kerja dan lain sebagainya

Daftar Pustaka

- Hasibuan, D., Safri, H., & Hendry, raja saul martho. (2019). pengaruh kesejahteraan dan desain pekerjaan terhadap kepuasan kerja pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) PKS Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen Akuntansi*, 1(1), 17–23.
- Zebua, Y., Nasution, novrihan leily, & F.S.Simanjorang, E. (2019). pengaruh efikasi diri dalam upaya peningkatan kinerja melalui kepuasan kerja pada PT. Abadi Jaya Rantauprapat. *Jebma*, 1(2), 74–82.
- Arikunto.S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ciptomulyono, U., Anshori, M. Y., & Fodyansa, A. (2017). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Manajemen Stres dan Kinerja Karyawan pada Dinas. *Business and Finance Journal*, 2(2), 99–114. <https://doi.org/10.33086/bfj.v2i2.470>
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi)*. jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, Syafrizzal Situmorang dan Lufti, M. (2012). *Analisis Data*. Medan: USU Press.
- Hill, E. J., Clarke, M. C., Koch, L. C., & Hill, E. J. (2014). Family and consumer sciences research the work-family interface: differentiating balance and fit. *Family and Consumer Sciences Research Journal*.
- Istikhomah, N. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Jeram Indah Sungai Comal Kabupaten Pematang, 274–280.
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Dan Work – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3674. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p14>
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The role of work-life balance practices in order to improve organizational performance. *European Research Studies*, 13, 201–213.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan (kedua bela)*. Bandung: Rosdakarya Remaja.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajahmada University Press.
- Ndraha, T. (2012). *Budaya Organisasi*. jakarta: Rineka Cipta.
- Poulose, S., & Sudarsan, N. (2014). Work life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1-17.

- Pradana, R., & Nugraheni, R. (2015). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 4(4), 1–12. Retrieved from <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Prasetyo, D. alim. (2016). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.
- Purohit, M. (2013). A comparative study of work life balance in various industrial sectors in pune region. *International Journal of Marketing*.
- Rincy, V.M. and Panchanatham, N. (2010). Development of A sychometric Instrument to Measure Work Life Balance. *Continental J. Social Sciences*, 3, 50–58.
- Runtu, J. (2014). Indikator loyalitas karyawan. (www.juliusruntu.blogspot.com/2014/02/indikator-loyalitas-karyawan-bahan.html?m=1), diakses pada 20 Januari 2016.
- Schein, E. H. (2014). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Josey-Bass Publishers.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Soegandhi, V., Sutanto, E., dan Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–12.
- Stefanus, T. dkk. (2010). Analisis Pemotivasian dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT PALMA ABADI SENTOSA di Palangka Raya. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwanto & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Triguno, S. G. dan. (2011). *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta