



DINAMIKA PENGEMBANGAN KARIER, LINGKUNGAN KERJA, DAN LOYALITAS KERJA PADA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA TANGERANG SELATAN

Mukrodi

Universitas Pamulang, Banten

Email: dosen00560@unpam.ac.id

ABSTRAK

Dalam era yang kompetitif, organisasi dihadapkan pada tantangan mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkompeten. Loyalitas pegawai menjadi kunci untuk mengatasi permasalahan tersebut. Dua faktor yang memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas pegawai adalah pengembangan karier dan kondisi lingkungan kerja. Studi sebelumnya telah menyoroti pentingnya keduanya, tetapi perlu penyelidikan lebih lanjut untuk memahami bagaimana interaksi antara pengembangan karier dan lingkungan kerja dapat memengaruhi loyalitas pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap tingkat loyalitas pegawai dalam konteks organisasi pemerintahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai kementerian agama di kota Tangerang Selatan. Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik statistik regresi linier berganda yang terdiri dari uji parsial, uji simultan dan uji determinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karier dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas pegawai. Faktor-faktor seperti peluang pengembangan karier, dukungan manajemen, komunikasi internal yang efektif, dan keadilan organisasi memiliki kontribusi yang besar dalam meningkatkan loyalitas pegawai. Selain itu, pengaruh kedua faktor ini juga terbukti saling memperkuat, sehingga penting bagi organisasi untuk memperhatikan keduanya secara bersama-sama untuk menciptakan pegawai yang loyal dan berkomitmen.

Kata Kunci: Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, Loyalitas Pegawai, Organisasi, Dinamika Kerja

ABSTRACT

In a competitive era, organizations are faced with the challenge of maintaining and developing competent human resources. Employee loyalty is the key to overcoming this problem. Two factors that have an important role in increasing employee loyalty are career development and working environmental conditions. Previous studies have highlighted the importance of both, but further investigation is needed to understand how the interaction between career development and the work environment can influence employee loyalty. This research aims to analyze the influence of career development and work environment on the level of employee loyalty in the context of government organizations. This research uses a quantitative approach by distributing questionnaires to employees of the ministry of religion in the city of South Tangerang. The data collected was analyzed using multiple linear regression statistical techniques consisting of partial tests, simultaneous tests and determinant tests. The results of this research show that career development and the work environment have a significant positive influence on employee loyalty. Factors such as career development opportunities, management support, effective internal communication, and organizational justice have a major contribution in increasing employee loyalty. Apart from that, the influence of these two factors has also been proven to be mutually reinforcing, so it is important for organizations to pay attention to both together to create loyal and committed employees.

Keywords: Career Development, Work Environment, Employee Loyalty, Organization, Work Dynamics



I. PENDAHULUAN

Pegawai merupakan aset berharga bagi setiap organisasi. Mereka adalah elemen kunci dalam mencapai tujuan organisasi dan menjaga daya saingnya di pasar yang kompetitif [1]. Oleh karena itu, menjaga loyalitas pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi keberlanjutan suatu perusahaan atau organisasi. Loyalitas pegawai bukan hanya sekadar kesetiaan fisik tetapi juga kesetiaan emosional dan kognitif terhadap organisasi. Dalam konteks penelitian ini, pengembangan karier dan lingkungan kerja dapat berperan penting dalam membentuk loyalitas pegawai.

Pertama-tama, pengembangan karier menjadi salah satu faktor penting dalam memengaruhi loyalitas pegawai. Karier merupakan suatu rangkaian tugas, tanggung jawab, dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang pegawai selama bekerja di suatu organisasi [2]. Pengembangan karier yang baik dapat memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka, meningkatkan pengetahuan, serta mencapai posisi yang lebih tinggi dalam hierarki organisasi. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan mengurangi keinginan mereka untuk pindah ke organisasi lain. Dalam lingkungan kerja yang menawarkan peluang pengembangan karier yang jelas dan terstruktur, pegawai cenderung lebih loyal karena mereka merasa dihargai dan memiliki prospek yang baik untuk masa depan.

Selain pengembangan karier, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan suasana yang positif di tempat kerja, di mana pegawai merasa nyaman, dihormati, dan didukung [3]. Faktor-faktor seperti budaya organisasi yang sehat, kepemimpinan yang efektif, dan hubungan interpersonal yang baik antara pegawai dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi pegawai untuk tinggal dan berkontribusi secara maksimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang toksik atau tidak mendukung dapat menyebabkan pegawai merasa tidak puas, stres, dan akhirnya meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana lingkungan kerja yang baik dapat membentuk loyalitas pegawai.

Selanjutnya, penting untuk mencermati bagaimana pengembangan karier dan lingkungan kerja saling berinteraksi dalam membentuk loyalitas pegawai. Sebuah organisasi yang menawarkan peluang pengembangan karier tetapi memiliki lingkungan kerja yang buruk mungkin tidak akan mampu mempertahankan pegawai dalam jangka panjang. Sebaliknya, sebuah organisasi dengan lingkungan kerja yang baik tetapi kurang memberikan kesempatan pengembangan karier yang jelas mungkin juga menghadapi masalah loyalitas pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap bagaimana kedua faktor ini berinteraksi dalam konteks loyalitas pegawai.

Selain itu, perubahan dinamis dalam lingkungan bisnis saat ini telah meningkatkan kompleksitas dalam mempertahankan loyalitas pegawai. Organisasi harus mampu mengantisipasi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan tersebut. Faktor-faktor seperti globalisasi, teknologi, dan perubahan sosial telah mengubah cara organisasi beroperasi, dan hal ini dapat memengaruhi pengembangan karier dan lingkungan kerja pegawai [4]. Oleh karena itu, penting untuk terus memeriksa sejauh mana pengaruh pengembangan karier dan lingkungan kerja terhadap loyalitas pegawai, terutama dalam konteks perubahan yang terus-menerus.

II. LANDASAN TEORI

Pengembangan Karier

Pengembangan karier adalah proses yang melibatkan upaya individu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan pencapaian profesional mereka sepanjang waktu [5]. Tujuannya adalah untuk mencapai tujuan karier yang lebih tinggi, menciptakan peluang baru, dan meningkatkan kepuasan kerja [6]. Berikut adalah beberapa konsep utama dalam pengembangan karier:



1. Pemahaman Diri. Proses pengembangan karier dimulai dengan pemahaman diri. Ini mencakup penilaian terhadap minat, nilai-nilai, kekuatan, dan kelemahan Anda. Pemahaman diri yang baik dapat membantu Anda memilih jalur karier yang sesuai dengan kepribadian dan aspirasi Anda.
2. Pengembangan Keterampilan. Mengembangkan keterampilan baru dan meningkatkan keterampilan yang sudah ada adalah bagian penting dari pengembangan karier. Ini dapat melibatkan pelatihan formal, kursus, pelatihan di tempat kerja, atau pembelajaran mandiri.
3. Perencanaan Karier. Merencanakan karier adalah langkah penting dalam pengembangan karier. Ini melibatkan menetapkan tujuan karier jangka pendek dan jangka panjang, serta merancang langkah-langkah konkret untuk mencapainya.
4. Jaringan. Membangun dan merawat jaringan profesional adalah penting dalam pengembangan karier. Jaringan dapat membantu Anda mendapatkan informasi tentang peluang kerja, mendapatkan nasihat dari mereka yang memiliki pengalaman serupa, dan membangun hubungan yang berharga dalam dunia kerja.
5. Eksplorasi Karier. Penting untuk eksplorasi berbagai bidang dan industri untuk memahami apa yang sesuai dengan Anda. Ini dapat melibatkan magang, pekerjaan sementara, atau proyek-proyek kecil yang memberikan wawasan tentang berbagai jalur karier.
6. Pengalaman Kerja. Memiliki pengalaman kerja yang relevan sangat penting. Ini dapat mencakup pekerjaan penuh waktu, pekerjaan paruh waktu, proyek sampingan, atau pekerjaan sukarela. Pengalaman ini akan memperkaya resume Anda dan membantu Anda membangun kredibilitas dalam bidang Anda.
7. Evaluasi dan Penyesuaian. Selama perjalanan karier Anda, penting untuk secara teratur mengevaluasi kemajuan Anda terhadap tujuan karier Anda. Jika perlu, Anda harus siap untuk menyesuaikan rencana Anda dan mengambil langkah-langkah baru sesuai keadaan.
8. Mentoring dan Pembimbingan. Memiliki mentor atau pembimbing dapat membantu Anda mendapatkan pandangan yang berharga tentang karier Anda, mendapatkan nasihat, dan mendapatkan dukungan saat menghadapi tantangan.
9. Pendidikan Lanjutan. Pendidikan lanjutan dan pengembangan diri adalah komponen penting dari pengembangan karier. Ini dapat melibatkan kursus lanjutan, program sertifikasi, atau gelar lanjutan.
10. Penyusunan Portofolio. Membangun portofolio pekerjaan dan pencapaian Anda dapat membantu Anda mempromosikan diri kepada calon majikan atau pihak yang berkepentingan dalam karier Anda.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah konteks fisik, sosial, psikologis, dan budaya di mana individu menjalankan pekerjaan mereka [7]. Aspek fisik meliputi elemen seperti lokasi, tata letak, pencahayaan, dan fasilitas fisik yang memengaruhi kenyamanan dan keamanan karyawan [8]. Aspek sosial mencakup interaksi antara karyawan, kualitas hubungan, dan kemampuan untuk berkolaborasi, yang dapat berdampak besar pada dinamika tim dan produktivitas [9]. Sementara itu, aspek psikologis mencakup faktor seperti tingkat stres, dukungan sosial, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang memiliki dampak langsung pada kesejahteraan mental karyawan [10].

Budaya organisasi juga merupakan bagian integral dari lingkungan kerja, mencakup norma, nilai, dan keyakinan yang membentuk cara kerja dan interaksi di dalam perusahaan [11]. Kepemimpinan dan manajemen memainkan peran penting dalam membentuk budaya ini dan mempengaruhi bagaimana karyawan merasa di tempat kerja. Kebijakan dan prosedur, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan



pribadi, penghargaan dan pengakuan, serta peluang pengembangan juga merupakan elemen-elemen penting yang membentuk lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang baik adalah yang mendukung kesejahteraan, pertumbuhan, dan produktivitas karyawan [12]. Ini menciptakan atmosfer di mana karyawan merasa dihargai, memiliki kesempatan untuk berkembang, dan mampu mencapai potensi penuh mereka. Lingkungan kerja yang positif juga dapat mengurangi tingkat turnover, meningkatkan loyalitas karyawan, dan memungkinkan organisasi mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini secara komprehensif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, inklusif, dan produktif bagi semua karyawan.

Loyalitas Kerja

Loyalitas kerja adalah konsep yang menggambarkan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja [13]. Ini mencakup komitmen dan dedikasi seorang individu terhadap perusahaan, nilai-nilai, tujuan, dan budaya organisasi. Loyalitas kerja bukan hanya tentang tinggal lama di satu perusahaan, tetapi juga tentang sejauh mana seorang karyawan merasa terhubung secara emosional dan profesional dengan tempat kerja mereka.

Loyalitas kerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan bersedia mengabdikan diri dan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan [14]. Karyawan yang loyal cenderung berkomitmen untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan membantu mencapai keberhasilan jangka panjang [15]. Karyawan yang loyal mendukung nilai-nilai dan budaya perusahaan. Mereka memahami dan mendukung prinsip-prinsip yang dianut oleh perusahaan, serta berkontribusi untuk menjaga budaya organisasi yang positif.

Loyalitas kerja memiliki dampak positif pada organisasi, seperti tingkat turnover yang lebih rendah, peningkatan produktivitas, dan atmosfer kerja yang lebih stabil [16]. Namun, loyalitas juga harus bersifat saling menguntungkan, di mana perusahaan memberikan pengakuan, penghargaan, dan peluang pengembangan kepada karyawan yang setia. Loyalitas kerja yang seimbang dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat [17].

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian asosiatif dengan pendekatan kausal yang bertujuan mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel pembentuk model menggunakan metode kuantitatif, dan menghasilkan simpulan berdasarkan data angka yang dikumpulkan.

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang mengadopsi pendekatan positivisme, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu dengan memanfaatkan data berbentuk angka dan menerapkan analisis statistik dalam mengukur serta memperoleh hasil penelitian melalui kuesioner.

Subjek penelitian ini adalah pegawai Kementerian Agama di Kota Tangerang Selatan, dan yang dijadikan sampel adalah sebanyak 91 orang dengan teknik sampel acak sederhana. Data penelitian diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner melalui google formulir dengan kriteria skala likert. Data penelitian dianalisis dengan teknik regresi linear berganda mencakup uji hipotesis parsial dan simultan serta uji kontribusi.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa pengembangan karier dinilai sangat baik pada indikator peluang karier. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam hal kesempatan untuk meningkatkan dan memajukan karier pegawai, responden merasa puas dan melihat bahwa organisasi tempat mereka bekerja menyediakan beragam



peluang yang baik. Beberapa hal yang dapat diungkapkan dari temuan ini di antaranya:

1. Kepuasan. Para responden merasa bahwa instansi Kemenag memberikan jalan yang jelas untuk pertumbuhan karier, pegawai memiliki akses ke pelatihan, program pengembangan, atau peluang promosi yang memungkinkan pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan mencapai tujuan karier yang diinginkan.
2. Pemahaman tentang Rencana Karier. Para pegawai merasa bahwa mereka memiliki pemahaman yang baik tentang rencana karier di organisasi. Ini dapat mencakup pemahaman tentang jalur karier, kriteria promosi, dan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai posisi yang lebih tinggi.
3. Dukungan Organisasi. Temuan ini juga dapat mencerminkan bahwa Kemenag memberikan dukungan yang kuat untuk pengembangan karier pegawai, baik dalam hal sumber daya, bimbingan, atau kesempatan untuk mencoba peran yang berbeda.
4. Potensi Retensi. Kepuasan dalam hal peluang karier dapat berkontribusi pada retensi pegawai. Ketika pegawai merasa ada peluang untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi, pegawai lebih cenderung untuk komitmen dan berkontribusi lebih lama.

Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa lingkungan kerja dinilai sangat baik pada indikator komunikasi internal dan dukungan manajemen. Temuan ini menunjukkan bahwa para responden merasa bahwa komunikasi internal di kantor Kemenag Kota Tangerang Selatan sangat efektif. Ini bisa berarti bahwa informasi tentang berbagai masalah, kebijakan, dan perkembangan dalam organisasi disampaikan secara jelas, tepat waktu, dan terbuka kepada semua pegawai. Komunikasi internal yang baik dapat membantu pegawai merasa terhubung dengan organisasi, memahami visi dan tujuan organisasi, serta merasa lebih termotivasi dalam pekerjaannya. Kemudian dukungan manajemen adalah elemen kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen organisasi memberikan dukungan yang kuat kepada pegawai. Dukungan ini dapat mencakup bimbingan, pengakuan atas prestasi, dan pemahaman terhadap kebutuhan dan aspirasi pegawai. Dukungan manajemen yang baik dapat menciptakan rasa percaya diri, kenyamanan, dan motivasi di antara karyawan.

Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa loyalitas kerja dinilai sangat baik pada indikator keadilan organisasi. Hal ini mengisyaratkan bahwa para responden merasa bahwa perusahaan atau organisasi memperlakukan pegawai dengan adil dalam berbagai aspek, dan hal ini memiliki dampak positif pada tingkat loyalitas kerja. Keadilan organisasi mencakup berbagai aspek, termasuk keadilan dalam pemutusan hubungan kerja, distribusi imbalan dan penghargaan, kebijakan promosi, perlakuan yang sama terhadap semua karyawan, dan perlakuan yang adil dalam penyelesaian konflik. Temuan ini mengindikasikan bahwa para responden merasa bahwa organisasi mengutamakan prinsip-prinsip keadilan dalam berbagai keputusan dan interaksi.

Hipotesis 1

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,260. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengembangan karier, seperti peluang untuk pengembangan keterampilan, pelatihan, promosi, atau perjalanan karier, memiliki dampak positif pada sejauh mana pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan merasa setia terhadap organisasi. Dengan kata lain, ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan peluang pengembangan karier yang baik, mereka lebih cenderung untuk tetap berkomitmen dan puas dengan pekerjaan mereka.

Implikasi dari hasil ini adalah bahwa penting bagi Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan (dan organisasi serupa) untuk terus mendukung pengembangan



karier pegawai. Ini dapat dilakukan dengan menyediakan pelatihan dan pengembangan karyawan yang relevan, membuka peluang promosi yang adil, dan memastikan bahwa pegawai merasa diberikan kesempatan untuk berkembang dalam pekerjaan mereka. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan tingkat loyalitas kerja, yang dapat mengurangi turnover dan meningkatkan produktivitas pegawai.

Hasil ini juga dapat menjadi titik awal untuk penelitian lebih lanjut. Penelitian lanjutan dapat mengeksplorasi faktor-faktor apa saja yang memengaruhi pengembangan karier dan loyalitas kerja di organisasi tersebut. Selain itu, penelitian juga dapat mempertimbangkan peran variabel lain yang mungkin memoderasi atau menghubungkan hubungan antara pengembangan karier dan loyalitas kerja.

Hipotesis 2

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,629. Nilai koefisien regresi sebesar 0,629 menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan tingkat loyalitas kerja pegawai sangat kuat.

Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang positif, yang mencakup aspek seperti komunikasi yang efektif, hubungan antar-karyawan yang baik, keadilan organisasi, dan dukungan manajemen, berdampak positif pada tingkat loyalitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Artinya, ketika pegawai merasa bahwa mereka bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan kondusif, mereka cenderung merasa lebih terikat dan puas dengan pekerjaan mereka.

Implikasi dari hasil ini adalah bahwa penting bagi Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan (dan organisasi serupa) untuk menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Ini dapat mencakup upaya untuk meningkatkan komunikasi internal, mempromosikan hubungan positif antar-karyawan, memastikan kebijakan keadilan organisasi yang adil, serta memberikan dukungan manajemen yang kuat kepada pegawai. Dengan cara ini, organisasi dapat meningkatkan loyalitas kerja, yang dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan dan meningkatkan produktivitas.

Hasil ini juga dapat menjadi titik awal untuk penelitian lebih lanjut. Penelitian lanjutan dapat menggali lebih dalam faktor-faktor yang spesifik dalam lingkungan kerja yang paling berpengaruh terhadap loyalitas kerja pegawai. Selain itu, penelitian bisa mengkaji bagaimana perubahan dalam lingkungan kerja dapat memengaruhi perubahan dalam loyalitas kerja seiring waktu.

Hipotesis 3

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara bersama-sama pengembangan karier dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai Fhitung 32,858 lebih besar dari F tabel. Terdapat dua aspek penting dalam hasil ini yang perlu dijelaskan:

1. Signifikansi Statistik. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa hasil analisis regresi ini memiliki tingkat signifikansi statistik yang tinggi. Artinya, hubungan antara pengembangan karier dan lingkungan kerja secara bersama-sama dengan loyalitas kerja bukanlah kebetulan semata. Hasil ini menyiratkan bahwa hubungan ini adalah signifikan dari segi statistik.
2. Nilai Fhitung. Nilai Fhitung yang sebesar 32,858 lebih besar dari nilai F tabel mengindikasikan bahwa model regresi secara bersama-sama (pengembangan karier dan lingkungan kerja) memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel terikat, dalam hal ini, loyalitas kerja. Ini berarti bahwa variabel pengembangan karier dan lingkungan kerja secara bersama-sama menjelaskan variasi dalam tingkat loyalitas kerja dengan signifikan.

Hasil ini mengungkapkan bahwa dalam konteks Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan, baik pengembangan karier maupun lingkungan kerja memiliki



dampak positif yang signifikan pada loyalitas kerja pegawai. Artinya, ketika pegawai merasa diberikan kesempatan untuk pengembangan karier yang baik dan bekerja dalam lingkungan yang kondusif, mereka cenderung lebih setia terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Implikasi dari hasil uji simultan ini adalah:

1. Perencanaan dan Kebijakan Sumber Daya Manusia. Hasil ini menunjukkan bahwa organisasi perlu memperhatikan pengembangan karier dan lingkungan kerja dalam perencanaan dan kebijakan sumber daya manusia mereka. Ini bisa mencakup investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan, serta menciptakan budaya kerja yang mendukung dan positif.
2. Meningkatkan Loyalitas Kerja. Organisasi dapat meningkatkan loyalitas kerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang berkontribusi pada pengembangan karier dan kondisi lingkungan kerja. Ini dapat membantu mengurangi tingkat pergantian karyawan dan meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan.
3. Pemantauan Terus Menerus. Organisasi perlu melakukan pemantauan terus menerus terhadap faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas kerja. Ini dapat membantu mereka untuk beradaptasi dengan perubahan dalam kebutuhan dan preferensi karyawan serta menjaga tingkat loyalitas yang tinggi.

Uji Determinan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara bersama-sama pengembangan karier dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan loyalitas kerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan dengan nilai determinan sebesar 0,601. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengembangan karier dan lingkungan kerja, ketika diukur secara bersama-sama, memiliki dampak yang signifikan pada tingkat loyalitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Nilai determinan sebesar 0,601 menunjukkan bahwa kedua variabel ini bersama-sama menjelaskan sekitar 60,1% variasi dalam tingkat loyalitas kerja. Ini berarti bahwa pengembangan karier dan kondisi lingkungan kerja adalah faktor yang sangat penting dalam membentuk tingkat loyalitas kerja pegawai di organisasi tersebut.

Implikasi dari hasil uji determinan ini adalah:

1. Perbaikan Pengembangan Karier. Organisasi perlu memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan karier pegawai. Ini bisa mencakup penyediaan pelatihan, kesempatan untuk promosi, dan dukungan untuk pertumbuhan profesional. Dengan cara ini, organisasi dapat meningkatkan loyalitas pegawai.
2. Perbaikan Lingkungan Kerja. Peningkatan kondisi lingkungan kerja juga merupakan hal yang penting. Organisasi harus menciptakan atmosfer kerja yang positif, dengan komunikasi yang efektif, hubungan yang baik antar-pegawai, dan keadilan organisasi. Dukungan manajemen yang kuat juga merupakan faktor penting.
3. Manajemen Sumber Daya Manusia yang Terarah. Hasil ini menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada memahami dan memenuhi kebutuhan pegawai. Hal ini dapat membantu organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan tingkat loyalitas kerja pegawai.
4. Pemantauan dan Evaluasi Berkelanjutan. Organisasi perlu melakukan pemantauan dan evaluasi berkelanjutan terhadap faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas kerja. Ini memungkinkan mereka untuk menyesuaikan strategi manajemen sumber daya manusia mereka sesuai dengan perubahan dalam kebutuhan dan preferensi pegawai.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan karier dan lingkungan kerja yang positif dalam membentuk tingkat loyalitas kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. Dengan memperhatikan faktor-faktor ini dan bertindak sesuai, organisasi dapat



meningkatkan loyalitas pegawai, yang pada gilirannya dapat mengurangi tingkat pergantian pegawai, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

V. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara pengembangan karier, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja. Analisis regresi baik parsial maupun simultan menunjukkan bahwa variabel pengembangan karier dan lingkungan kerja memiliki dampak yang nyata terhadap sejauh mana pegawai merasa setia terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan). Hal ini berarti bahwa ketika organisasi memberikan peluang pengembangan karier yang baik dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, pegawai cenderung merasa lebih terikat, puas, dan bersedia untuk tetap berkontribusi secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini memberikan dukungan untuk pentingnya berinvestasi dalam pengembangan karier dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ini tidak hanya dapat meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga dapat mengurangi tingkat pergantian pegawai, yang pada gilirannya akan menguntungkan organisasi dalam jangka panjang. Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti empiris tentang pentingnya faktor-faktor ini dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ariyanti, A. (2017). Pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap loyalitas kerja karyawan pt jasa marga persero tbk. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 18(3), 271-282.
- [2] Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- [3] Noor, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [4] Nurbaya, S. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0*. Nas Media Pustaka.
- [5] Asmara Indahingwati, & Nugroho, N. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Scopindo Media Pustaka.
- [6] Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- [7] Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiaty, N. A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Penerbit Andi.
- [8] Suryanti, L., & Masruchin, M. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Farmagazine*, 5(3), 42-52.
- [9] Sakban, S., Nural, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93-104.
- [10] Suryani, N. K., & John EHJ FoEh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Nilacakra.
- [11] Iskandar, C. S., Upa, S., & Iskandar, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Technopreneurship*. Deepublish.
- [12] Kasmawati, Y. (2018). Pengaruh Capital dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Dosen yang Dimediasi Kepuasan Kerja: Studi Kasus Dosen Universitas Budi Luhur. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 5(1), 18-36.
- [13] Bambulu, M. G., Lengkon, V. P., & Lumintang, G. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi, Pengembangan Karir, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulutgo Pusat. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).



- [14] Cornelia, O. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. ABC. *Journal Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 42-52.
- [15] Hanin, A., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2018). Pengaruh pengembangan karir dan pemberian insentif terhadap loyalitas karyawan radar bromo Probolinggo (jawa pos grup). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 7(01).
- [16] Kurnianingsih, F., Safitri, D. P., & Edison, E. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia*. Umrhpress.
- [17] Setyowati, R. D. E., & Yani Antariksa. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakad Media Publishing.