AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 6, No. 3, September 2026

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai

**Mukrodi**
Universitas Pamulang, Indonesia
dosen00560@unpam.ac.id

**Submitted**: 19th August 2026 | **Edited**: 27th September 2026 | **Issued**: 30th September 2026

**Cited on:** Mukrodi, M. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Pegawai. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, *6*(3), 2283-2295.

**ABSTRACT**

Employee loyalty is an important factor in maintaining the quality and sustainability of higher education institutions. A supportive work environment and a strong organizational culture are considered essential in fostering lecturers' commitment and willingness to contribute to institutional goals. This study aims to examine the influence of work environment and organizational culture on employee loyalty among lecturers at Universitas Pamulang. The study employed an associative research design with a quantitative approach. Data were collected through questionnaires using a Likert scale from 118 respondents selected through simple random sampling, subject to the criteria of having at least five years of service and a minimum academic rank of Lecturer. The data were analyzed using multiple linear regression with SPSS version 27, including data quality tests, classical assumption tests, t-tests, an F-test, and the coefficient of determination. The findings indicate that work environment and organizational culture have positive and statistically significant partial effects on employee loyalty. Furthermore, both variables simultaneously have a significant effect on lecturers' loyalty. The adjusted coefficient of determination indicates that the two independent variables explain a substantial proportion of the variation in employee loyalty, while the remainder is attributable to other factors outside the research model. These findings suggest that universities should improve working conditions, strengthen organizational values, encourage effective communication, and foster a supportive academic climate to enhance lecturer loyalty and promote institutional sustainability.

**Keywords:** Work Environment, Organizational Culture, Employee Loyalty, Lecturers, Higher Education

## PENDAHULUAN

Perkembangan perguruan tinggi yang semakin kompetitif menuntut institusi pendidikan tinggi untuk tidak hanya meningkatkan kualitas layanan akademik, tetapi juga menjaga loyalitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dosen merupakan unsur strategis dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi karena berperan dalam pelaksanaan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Loyalitas dosen tidak hanya tercermin dari kesediaan untuk tetap bekerja di suatu institusi, tetapi juga dari komitmen, rasa memiliki, tanggung jawab, serta kesediaan untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks ini, loyalitas pegawai menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh perguruan tinggi, khususnya perguruan tinggi swasta yang harus mempertahankan kualitas dan keberlanjutan pengelolaan sumber daya manusianya.

Yusuf (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi yang baik dapat memperkuat komitmen, kepuasan kerja, dan kepercayaan dosen terhadap institusi. Sejalan dengan itu, Ahmad dan Rochimah (2019) menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas dosen di Universitas Islam As-Syafi'iyah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa loyalitas dosen perlu dipahami sebagai hasil dari interaksi antara karakteristik individu dan kondisi organisasi yang membentuk pengalaman kerja mereka.

Salah satu faktor yang berpotensi memengaruhi loyalitas dosen adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, seperti ketersediaan ruang kerja, fasilitas pembelajaran, peralatan pendukung, dan kenyamanan tempat kerja, maupun aspek nonfisik, seperti hubungan interpersonal, komunikasi, dukungan pimpinan, dan kerja sama antarpegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu dosen menjalankan tugas akademik secara efektif, sedangkan lingkungan yang kurang mendukung berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan, menurunkan motivasi, dan melemahkan keinginan untuk bertahan dalam organisasi. Nurhalizah, Sridadi, dan Eliyana (2024), melalui kajian sistematis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi intention to stay, mengidentifikasi lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan keinginan pegawai untuk tetap bekerja dalam suatu organisasi. Selain itu, Alhempi et al. (2025) mengkaji hubungan lingkungan kerja dan dukungan sosial dengan loyalitas pegawai melalui peran mediasi keterikatan kerja. Hasil kajian tersebut relevan untuk menunjukkan pentingnya memperhatikan lingkungan kerja dalam pengelolaan loyalitas. Dalam konteks dosen Universitas Pamulang, persoalan yang perlu ditelaah adalah sejauh mana kondisi lingkungan kerja yang dirasakan dosen mampu menumbuhkan kenyamanan, keterikatan, dan kesediaan untuk terus berkontribusi kepada institusi. Namun, kondisi aktual mengenai tingkat kenyamanan dan persepsi dosen terhadap lingkungan kerja perlu dibuktikan melalui observasi awal atau pengumpulan data lapangan, sehingga tidak dapat langsung diasumsikan sebagai masalah yang telah terjadi.

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi juga menjadi faktor penting yang dapat membentuk loyalitas dosen. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam menjalankan tugas serta berinteraksi satu sama lain. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat mendorong terciptanya rasa kebersamaan, kepercayaan, keadilan, dan keselarasan antara tujuan individu dengan tujuan institusi. Sebaliknya, ketidakjelasan

nilai organisasi, lemahnya komunikasi, kurangnya penghargaan terhadap kontribusi dosen, serta ketidakkonsistenan penerapan kebijakan berpotensi menimbulkan jarak antara dosen dan institusi. Bogale dan Debela (2024), melalui tinjauan sistematis, menegaskan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan dinamika tempat kerja, pola interaksi, dan cara anggota organisasi diperlakukan. Sementara itu, Anwar et al. (2024) mengkaji pengaruh kualitas kehidupan kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen profesional dosen di Universitas Pamulang. Penelitian tersebut melaporkan bahwa lebih dari 50% dosen tetap yayasan yang tercatat dalam studi mereka belum optimal dalam menjalankan tridarma perguruan tinggi berdasarkan studi pendahuluan dan data kepegawaian yang digunakan. Temuan ini memberikan konteks empiris yang relevan bagi penelitian mengenai sumber daya manusia di Universitas Pamulang, meskipun komitmen profesional dan kinerja tridarma tidak dapat disamakan secara langsung dengan loyalitas pegawai. Oleh karena itu, hubungan budaya organisasi dengan loyalitas dosen perlu dikaji secara khusus dengan mempertimbangkan karakteristik dan pengalaman kerja dosen di institusi tersebut.

Meskipun penelitian mengenai lingkungan kerja, budaya organisasi, dan perilaku pegawai telah berkembang, masih terdapat celah penelitian (research gap) yang perlu diperhatikan. Ahmad dan Rochimah (2019) meneliti hubungan budaya organisasi dan keadilan organisasi dengan loyalitas dosen, sedangkan Rose (2019) mengkaji pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional pada konteks usaha kecil dan menengah. Yusuf (2020) menitikberatkan kajiannya pada budaya organisasi, komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kepercayaan dosen, sementara Permatasari, Purwana, dan Akbar (2020) meneliti komitmen profesional dosen perguruan tinggi swasta di Jakarta. Romi et al. (2020) juga mengkaji budaya organisasi, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja dalam kaitannya dengan perilaku kewargaan organisasional dosen. Rangkaian penelitian tersebut menunjukkan bahwa loyalitas, komitmen, kepuasan, dan perilaku kerja saling berkaitan, tetapi merupakan konstruk yang berbeda. Dengan demikian, celah penelitian yang relevan bukanlah anggapan bahwa kedua variabel bebas tersebut belum pernah diteliti, melainkan perlunya pengujian secara simultan atas lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai dengan dosen Universitas Pamulang sebagai fokus penelitian. Selain itu, hasil penelitian dari sektor usaha maupun perguruan tinggi lain tidak dapat langsung digeneralisasikan kepada

dosen Universitas Pamulang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris yang lebih kontekstual mengenai kontribusi masing-masing variabel dan pengaruh keduanya secara bersama-sama terhadap loyalitas dosen.

Berdasarkan fenomena dan celah penelitian tersebut, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai pada dosen Universitas Pamulang memiliki urgensi teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dengan menguji keterkaitan antara kondisi lingkungan kerja, nilai-nilai organisasi, dan loyalitas dosen dalam satu kerangka penelitian. Hal ini penting karena loyalitas tidak hanya berhubungan dengan keinginan untuk bertahan, tetapi juga dapat tercermin dalam tanggung jawab, keterlibatan, dukungan terhadap tujuan institusi, dan kesediaan memberikan kontribusi secara berkelanjutan. Mišíková dan Jankelová (2024) menekankan relevansi budaya organisasi dalam pembentukan kepuasan, komitmen, dan retensi pegawai, sedangkan Nurhalizah, Sridadi, dan Eliyana (2024) mengidentifikasi beragam faktor yang berkaitan dengan keinginan pegawai untuk bertahan dalam organisasi. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola Universitas Pamulang dalam mengevaluasi fasilitas dan kenyamanan kerja, komunikasi internal, hubungan profesional, penerapan nilai organisasi, serta dukungan terhadap pengembangan dosen. Penelitian ini juga dapat membantu mengidentifikasi faktor yang perlu diprioritaskan dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia.

## LANDASAN TEORI

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi fisik dan nonfisik yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugas, kenyamanan, serta produktivitas kerja. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, fasilitas kerja, dan ketersediaan sarana pendukung, sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan antarpegawai, komunikasi, dukungan pimpinan, dan suasana kerja. Dalam konteks perguruan tinggi, lingkungan kerja dosen tidak hanya berkaitan dengan kenyamanan ruang kerja, tetapi juga ketersediaan fasilitas pembelajaran, dukungan administratif, akses terhadap sumber akademik, serta hubungan profesional dengan pimpinan dan rekan sejawat. Xuecheng, Iqbal, dan Saina (2022), melalui penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi retensi pegawai dengan

pendekatan teori pertukaran sosial, menempatkan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan keputusan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi. Sementara itu, Permatasari, Ratnasari, dan Dwidjosumarno (2021) mengkaji hubungan lingkungan kerja dengan loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja dan komitmen pegawai. Berdasarkan perspektif tersebut, lingkungan kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai persepsi dosen terhadap kondisi fisik dan sosial di Universitas Pamulang yang mendukung pelaksanaan tugas akademik dan profesional. Lingkungan kerja yang semakin kondusif secara teoretis dapat meningkatkan kenyamanan, keterikatan, dan keinginan dosen untuk mempertahankan hubungan kerja dengan institusi.

**Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah sistem nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan bersama yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam berpikir, bersikap, dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi berfungsi membentuk identitas institusi, mengarahkan perilaku anggota, serta menciptakan kesamaan pemahaman mengenai standar dan harapan organisasi. Dalam lingkungan perguruan tinggi, budaya organisasi dapat tercermin melalui nilai integritas akademik, profesionalisme, disiplin, kolaborasi, keterbukaan komunikasi, penghargaan terhadap prestasi, dan komitmen terhadap pelaksanaan tridarma perguruan tinggi. Schein dan Schein (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi berkembang melalui asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok ketika menghadapi persoalan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Selanjutnya, Fuchs (2023), dalam kajian mengenai hubungan budaya organisasi dan komitmen afektif, menunjukkan bahwa aspek budaya seperti kohesi tim, perilaku kepemimpinan, keadilan, dan kepedulian berkaitan dengan komitmen anggota terhadap organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai persepsi dosen terhadap nilai-nilai dan praktik organisasi yang diterapkan di Universitas Pamulang. Budaya yang konsisten, adil, dan mendukung pengembangan profesional diharapkan mampu menumbuhkan rasa memiliki, kepercayaan, dan kesediaan dosen untuk berkontribusi secara berkelanjutan kepada institusi.

**Loyalitas Pegawai**

Loyalitas pegawai merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan kesetiaan, tanggung jawab, keterikatan, serta kesediaan individu untuk mendukung keberlangsungan dan pencapaian tujuan organisasi. Loyalitas tidak hanya diukur

berdasarkan lamanya seseorang bekerja pada suatu institusi, tetapi juga dapat dilihat dari keinginan untuk mempertahankan hubungan kerja, menjaga nama baik organisasi, melaksanakan tanggung jawab secara konsisten, dan memberikan kontribusi positif. Ford, Newman, dan Ford (2023) menjelaskan pentingnya timbal balik antara organisasi dan pegawai dalam membangun loyalitas, terutama melalui cara organisasi menunjukkan kepedulian dan komitmennya terhadap pegawai. Sementara itu, Permatasari, Ratnasari, dan Dwidjosumarno (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja dan etika kerja berpengaruh terhadap loyalitas pegawai yang diteliti, sedangkan komitmen pegawai juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa loyalitas perlu dipahami sebagai konsep yang dapat dipengaruhi oleh kondisi organisasi dan pengalaman kerja pegawai, bukan semata-mata karakteristik pribadi. Dalam konteks dosen Universitas Pamulang, loyalitas dapat dikaji melalui kesediaan dosen untuk tetap menjadi bagian dari institusi, menjalankan tanggung jawab akademik, menjaga reputasi universitas, serta mendukung pencapaian tujuan institusi. Indikator operasional loyalitas dalam penelitian perlu ditetapkan berdasarkan teori dan instrumen yang relevan agar pengukurannya konsisten dengan definisi konseptual yang digunakan.

**Hubungan Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi dengan Loyalitas Pegawai**

Hubungan lingkungan kerja dan budaya organisasi dengan loyalitas pegawai dapat dijelaskan melalui perspektif teori pertukaran sosial (Social Exchange Theory). Teori ini memandang hubungan antara individu dan organisasi sebagai proses pertukaran yang melibatkan kontribusi, dukungan, kepercayaan, serta timbal balik. Ketika pegawai merasakan bahwa organisasi menyediakan lingkungan kerja yang memadai, memperlakukan mereka secara adil, dan menerapkan nilai-nilai yang mendukung profesionalisme, pegawai berpotensi memberikan respons positif berupa keterikatan dan loyalitas yang lebih tinggi. Xuecheng, Iqbal, dan Saina (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap retensi pegawai, sedangkan Fuchs (2023) menunjukkan bahwa sejumlah dimensi budaya organisasi berkaitan positif dengan komitmen afektif. Kedua temuan tersebut mendukung argumentasi teoretis bahwa kondisi kerja dan nilai-nilai organisasi dapat berperan dalam membentuk hubungan pegawai dengan institusinya, meskipun retensi, komitmen afektif, dan loyalitas merupakan konsep yang berbeda. Berdasarkan kerangka tersebut, penelitian ini menempatkan lingkungan kerja sebagai variabel independen pertama (X1X1), budaya organisasi sebagai variabel

independen kedua (X2X2), dan loyalitas pegawai sebagai variabel dependen (YY). Hubungan antarvariabel tersebut selanjutnya diuji secara empiris pada dosen Universitas Pamulang, baik untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial, pengaruh budaya organisasi secara parsial, maupun pengaruh keduanya secara simultan terhadap loyalitas dosen.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh lingkungan kerja serta budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai. Objek penelitian ini adalah Universitas Pamulang, sedangkan subjek penelitian adalah dosen yang bekerja di institusi tersebut. Sampel penelitian berjumlah 118 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling atau pengambilan sampel secara acak sederhana, dengan kriteria dosen memiliki masa kerja minimal lima tahun dan jabatan akademik minimal Lektor. Dengan demikian, pemilihan responden dilakukan secara acak dari populasi dosen yang memenuhi kriteria tersebut. Data penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen pertama ($X_1$), budaya organisasi sebagai variabel independen kedua ($X_2$), dan loyalitas pegawai sebagai variabel dependen (Y). Jawaban responden selanjutnya diberikan skor sesuai dengan ketentuan skala pengukuran yang digunakan untuk memperoleh data kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik.

Data yang terkumpul diolah menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 27. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linear berganda untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas dosen, baik secara parsial maupun simultan. Tahapan analisis meliputi uji kualitas data yang mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen, serta uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap loyalitas dosen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap loyalitas dosen. Uji koefisien determinasi ($R^2$) digunakan untuk mengukur proporsi variasi loyalitas dosen yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam

model regresi. Hasil analisis tersebut menjadi dasar untuk menarik kesimpulan mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap loyalitas dosen Universitas Pamulang berdasarkan bukti empiris yang diperoleh dari responden penelitian.

## HASIL PENELITIAN

### Uji Kualitas Data

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, diketahui bahwa hubungan antarvariabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Loyalitas Pegawai memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,50 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel yang diuji signifikan secara statistik, dengan kekuatan korelasi yang relatif kuat apabila nilai koefisien korelasi berada pada rentang 0,50 hingga 0,99. Dengan demikian, terdapat hubungan yang signifikan antara Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Loyalitas Pegawai. Namun, arah hubungan, baik positif maupun negatif, perlu dipastikan melalui tanda koefisien korelasi pada tabel hasil pengujian. Selain itu, uji korelasi Pearson hanya menunjukkan keeratan hubungan antarvariabel dan tidak secara langsung membuktikan adanya pengaruh sebab-akibat.

### Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov–Smirnov, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,109, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol ($H_0$) tidak dapat ditolak, sehingga tidak terdapat cukup bukti statistik untuk menyatakan bahwa data menyimpang dari distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal dan asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga analisis dapat dilanjutkan ke tahap pengujian statistik berikutnya. Perlu diperhatikan bahwa dalam analisis regresi, pengujian normalitas terutama ditujukan pada residual model, bukan pada data mentah masing-masing variabel penelitian.

### Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu $Y = 2{,}575 + 0{,}351X_1 + 0{,}267X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,575 berarti apabila Lingkungan Kerja ($X_1$) dan Budaya Organisasi ($X_2$) bernilai nol, maka Loyalitas Pegawai (Y) diprediksi sebesar 2,575. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,351 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan

Lingkungan Kerja akan meningkatkan Loyalitas Pegawai sebesar 0,351 satuan, dengan asumsi Budaya Organisasi tetap. Sementara itu, koefisien regresi Budaya Organisasi sebesar 0,267 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Budaya Organisasi akan meningkatkan Loyalitas Pegawai sebesar 0,267 satuan, dengan asumsi Lingkungan Kerja tetap. Kedua koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi memiliki hubungan positif dengan Loyalitas Pegawai dalam model regresi tersebut.

**Uji Parsial (Uji t)**

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda melalui uji t, diketahui bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai, dengan nilai thitung sebesar 3,592 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka loyalitas pegawai cenderung meningkat, dengan asumsi variabel lain tetap.

Sementara itu, Budaya Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Pegawai, dengan nilai thitung sebesar 2,216 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi, maka loyalitas pegawai cenderung meningkat.

Karena nilai signifikansi kedua variabel lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi masing-masing berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai dapat diterima. Dengan demikian, kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Loyalitas Pegawai, sehingga penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan penerapan budaya organisasi yang positif menjadi aspek penting dalam upaya meningkatkan loyalitas pegawai.

**Uji Simultan (Uji F)**

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda melalui uji F, diperoleh nilai FhitungFhitung sebesar 15,433 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Pegawai, khususnya dosen Universitas Pamulang. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Loyalitas Pegawai dapat diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama

memiliki keterkaitan yang signifikan dengan loyalitas dosen. Namun, perlu diperhatikan bahwa uji F menunjukkan signifikansi pengaruh kedua variabel secara simultan, bukan secara langsung membuktikan arah pengaruh positif. Arah pengaruh positif dapat dilihat dari koefisien regresi masing-masing variabel yang bernilai positif. Oleh karena itu, upaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun budaya organisasi yang positif dapat menjadi pertimbangan dalam meningkatkan loyalitas dosen Universitas Pamulang.

**Uji Determinasi (Uji $R^2$)**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,680 atau 68%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Loyalitas Pegawai, khususnya dosen Universitas Pamulang, sebesar 68% setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen dan ukuran sampel dalam model regresi. Sementara itu, sisanya sebesar 32% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi, dan komitmen organisasi, yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Dengan demikian, model regresi memiliki kemampuan penjelasan sebesar 68% terhadap variasi loyalitas pegawai, sedangkan kontribusi faktor-faktor lain masih perlu dikaji melalui penelitian selanjutnya.

**Pembahasan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dosen Universitas Pamulang. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung pelaksanaan tugas akademik dapat memperkuat keinginan dosen untuk tetap menjadi bagian dari institusi serta memberikan kontribusi secara berkelanjutan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya berkaitan dengan ketersediaan fasilitas fisik, tetapi juga mencakup hubungan profesional, komunikasi yang efektif, dukungan pimpinan, dan suasana kerja yang harmonis. Hasil ini sejalan dengan penelitian Andarsari dan Setiadi (2023), yang membahas keterkaitan lingkungan kerja dengan loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa pengalaman kerja yang positif merupakan salah satu aspek penting dalam membangun loyalitas. Dalam konteks perguruan tinggi, upaya meningkatkan loyalitas dosen dapat dilakukan melalui

penyediaan fasilitas akademik yang memadai, peningkatan kualitas komunikasi internal, serta penciptaan suasana kerja yang mendukung pengembangan profesional dosen.

Selanjutnya, budaya organisasi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas dosen Universitas Pamulang. Hasil ini menunjukkan bahwa penerapan nilai, norma, dan kebiasaan organisasi yang konsisten dapat mendorong tumbuhnya rasa memiliki, kepercayaan, serta kesediaan dosen untuk mendukung tujuan institusi. Budaya organisasi yang menekankan profesionalisme, integritas akademik, kerja sama, keadilan, dan penghargaan terhadap kontribusi anggota berpotensi memperkuat hubungan antara dosen dan universitas. Christi dan Sridadi (2022) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja dan kualitas kehidupan kerja. Sejalan dengan itu, Dunger (2023) menunjukkan bahwa dimensi budaya organisasi, seperti kohesi tim, perilaku kepemimpinan, keadilan, dan kepedulian, berkaitan positif dengan komitmen organisasional. Walaupun loyalitas dan komitmen merupakan konsep yang berbeda, temuan tersebut memberikan landasan untuk memahami pentingnya budaya organisasi dalam membentuk keterikatan pegawai terhadap institusi. Oleh karena itu, Universitas Pamulang perlu terus memperkuat penerapan nilai organisasi secara konsisten, membangun komunikasi yang terbuka, dan menciptakan iklim akademik yang menghargai kontribusi dosen.

Secara simultan, lingkungan kerja dan budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas dosen Universitas Pamulang. Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas dosen tidak hanya berkaitan dengan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh nilai dan praktik organisasi yang membentuk pengalaman kerja sehari-hari. Lingkungan kerja yang mendukung akan lebih bermakna apabila disertai budaya organisasi yang mendorong kolaborasi, keterbukaan, keadilan, dan penghargaan terhadap kontribusi akademik. Amalina, Tj, dan Tecoalu (2023) menemukan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja berkaitan dengan loyalitas pegawai melalui peran stres kerja, meskipun pengaruh langsung kedua variabel tersebut menunjukkan hasil yang berbeda. Perbedaan tersebut menegaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja dapat bergantung pada karakteristik organisasi dan kondisi pegawainya. Dalam konteks Universitas Pamulang, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengelola institusi untuk menerapkan strategi pengelolaan sumber daya manusia secara

terpadu, yaitu melalui perbaikan kondisi kerja sekaligus penguatan budaya organisasi. Meskipun demikian, hasil penelitian ini terbatas pada variabel yang dianalisis dan karakteristik responden yang diteliti, sehingga penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor lain, seperti kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karier, untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai loyalitas dosen.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa loyalitas dosen Universitas Pamulang merupakan aspek strategis yang perlu dibangun melalui pengelolaan lingkungan kerja dan penguatan budaya organisasi secara berkesinambungan. Temuan penelitian ini mengisyaratkan bahwa kesediaan dosen untuk mempertahankan hubungan kerja dan berkontribusi terhadap institusi tidak hanya bergantung pada kenyamanan dalam menjalankan tugas, tetapi juga pada sejauh mana nilai-nilai organisasi diterapkan secara konsisten dan dirasakan oleh dosen dalam kehidupan kerja sehari-hari. Implikasinya, pihak universitas perlu mengembangkan lingkungan akademik yang mendukung produktivitas, komunikasi terbuka, hubungan profesional yang harmonis, serta ketersediaan fasilitas yang memadai, sekaligus menanamkan budaya organisasi yang menjunjung tinggi integritas, keadilan, kolaborasi, dan penghargaan terhadap kontribusi dosen. Penerapan kedua aspek tersebut secara terpadu diharapkan dapat memperkuat rasa memiliki, meningkatkan keterikatan dosen terhadap institusi, dan mendukung keberlanjutan mutu pendidikan tinggi. Dengan demikian, pengelolaan loyalitas dosen perlu ditempatkan sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia jangka panjang, bukan sekadar upaya mempertahankan tenaga pengajar, melainkan juga sebagai langkah untuk memperkuat pencapaian tujuan institusi dan kualitas pelaksanaan tridarma perguruan tinggi.

## DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, M., & Rochimah, H. (2019). Budaya organisasi dan keadilan organisasi dalam loyalitas dosen di Universitas Islam As-Syafi'iyah. Jurnal Administrasi Pendidikan, 16(1).

Alhempi, R. R., Anuar, S., Elfina, R., & Shaddiq, S. (2025). Enhancing employee loyalty through work environment and social support with the mediating role of engagement. Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 13(3).

Amalina, P., Tj, H. W., & Tecoalu, M. (2023). The effect of work culture and work environment on employee loyalty through work stress as a media variable at PT. OMFI. Enrichment: Journal of Management, 13(3), 2153–2165.

Andarsari, N. A., & Setiadi, P. B. (2023). The impact of working environment on employee loyalties with job satisfaction as an intervening variable. Ilomata International Journal of Management, 4(1), 73–84.

Anwar, S., Utaminingsih, S., Bien, J. K. C., & Nurlaili, L. (2024). The influence of quality of work life and organizational culture on lecturers' professional commitment. Lentera Pendidikan: Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, 27(1).

Bogale, A. T., & Debela, K. L. (2024). Organizational culture: A systematic review. Cogent Business & Management, 11(1).

Christi, A. J., & Sridadi, A. R. (2022). Loyalitas karyawan dan budaya organisasi pada perusahaan. PERWIRA: Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia, 5(2), 133–151.

Dunger, S. (2023). Culture meets commitment: How organizational culture influences affective commitment. International Journal of Organization Theory & Behavior, 26(1–2), 41–60.

Ford, R. C., Newman, S. A., & Ford, L. R. (2023). Giving to get loyalty: How organizations signal their loyalty to employees. Organizational Dynamics, 52(1), 100956.

Mišíková, N., & Jankelová, N. (2024). A systematic review of theory on corporate culture as a retention tool. Inproforum, 18, 166–172.

Nurhalizah, H. F., Sridadi, A. R., & Eliyana, A. (2024). Faktor intention to stay pada karyawan dalam lingkungan kerja: Pendekatan systematic literature review. Journal of Management and Business (JOMB), 6(4).

Permatasari, M., Purwana, D., & Akbar, M. (2020). Private university lecturer's professional commitment in Jakarta. International Journal of Human Capital Management, 4(2), 64–77.

Permatasari, S. A. P., Ratnasari, R. T., & Dwidjosumarno, B. H. S. (2021). The effect of ethics and work environment on loyalty through employee satisfaction and commitment. Matrik: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan, 15(1), 160–166.

Romi, M. V., Hafidh, A. A. N., Kurniawan, A., & Windiarti, S. (2020). Model of improving organizational citizenship behavior lecturer based on organizational commitment, organizational culture, and job satisfaction in private universities in Bandung. Dalam Proceedings of the International Conference on Environmental and Technology of Law, Business and Education Post Covid-19 (ICETLAWBE 2020). EAI.

Rose, V. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening. Management and Business Review, 3(2).

Schein, E. H., & Schein, P. (2017). Organizational culture and leadership (5th ed.). Wiley.

Xuecheng, W., Iqbal, Q., & Saina, B. (2022). Factors affecting employee's retention: Integration of situational leadership with social exchange theory. Frontiers in Psychology, 13, Article 872105.