



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 19699-19707

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Yayasan Pendidikan Al-Aitaam Bandung

Muhamad Rohid Al Candra¹, Nazifah Husainah²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

¹rohidadc@gmail.com, ²nazifah.husainah@umj.ac.id

Abstrak

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada Yayasan Pendidikan Al-Aitaam Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer melalui penyebaran kuesioner skala Likert daring dan metode analisis regresi linear berganda terhadap seratus tiga puluh karyawan sampel aktif yang ditentukan secara acak menggunakan rumus Slovin dari total keseluruhan populasi seratus sembilan puluh dua pegawai tetap. Seluruh pengujian instrumen serta proses pengolahan data statistik penelitian ini diselesaikan secara menyeluruh dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap tingkat loyalitas karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai koefisien determinasi R^2 yang diperoleh dalam pengujian ini adalah sebesar 0,6570, yang berarti bahwa 65,70% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan secara simultan oleh variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi kerja. Sementara itu, sisa variasi loyalitas sebesar 34,30% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan motivasi menjadi faktor utama yang memengaruhi komitmen kerja di sektor pendidikan, sementara itu aspek kenyamanan fisik lingkungan serta kepuasan personal belum mampu memengaruhi loyalitas secara nyata.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Loyalitas Karyawan.

1. Latar Belakang

Di tengah ketatnya persaingan pasar, sumber daya manusia memegang peran krusial sebagai aset utama yang menentukan keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang perusahaan melalui loyalitasnya. Staf yang loyal umumnya menunjukkan dedikasi tinggi, produktivitas optimal, serta kerelaan untuk memberikan performa terbaik demi kemajuan organisasi, yang secara otomatis memangkas biaya rekrutmen akibat rendahnya angka perputaran kerja (*turnover*). Faktor krusial yang membentuk loyalitas ini adalah kondisi lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Lingkungan fisik berkaitan dengan fasilitas, kenyamanan tata ruang, dan kebersihan. Sedangkan dimensi non-fisik melibatkan iklim komunikasi, gaya kepemimpinan, keadilan organisasi, serta hubungan interpersonal yang harmonis antara manajemen dan karyawan.

Pandemi COVID-19 memperparah tantangan korporasi dalam menjaga retensi dan loyalitas staf, mengingat merosotnya daya beli masyarakat memaksa banyak sektor melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK). Di tengah situasi krisis ini, kebijakan Yayasan Pendidikan Al-Aitaam Bandung untuk konsisten mempertahankan tenaga kerja dan menjamin kelayakan upah menjadi sebuah anomali yang bernilai positif. Fenomena tersebut menjadikan lembaga ini sebagai objek penelitian yang relevan dan menarik, khususnya dalam konteks strategi manajemen sumber daya manusia dalam merawat loyalitas pekerja saat masa sulit.

Tabel 1. Indikator Loyalitas Karyawan Yayasan Pendidikan Al-Aitaam Bandung

No	Dimensi	Indikator	Metrik Pengukuran	Target	Bobot
1	Retensi	Tingkat Turnover	Persentase karyawan resign per tahun	< 10%	20%
		Masa Kerja Rata-rata	Lama bekerja karyawan di perusahaan	> 5 tahun	15%
		Tingkat Absensi	Persentase kehadiran karyawan	> 95%	10%
2	Komitmen	Kesediaan Lembur	Frekuensi kesediaan bekerja diluar jam kerja	Skor 4-5	10%

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Yayasan Pendidikan Al-Aitaam Bandung

		Partisipasi Program	Keikutsertaan dalam kegiatan perusahaan	> 80%	8%
		Employee Engagement Score	Hasil survei keterlibatan karyawan	Skor > 4.0	12%
3	Advokasi	Net Promoter Score (NPS)	Kesediaan merekomendasikan perusahaan	Skor > 50	10%
		Referral Rate	Jumlah kandidat yang direferensikan	> 5 per tahun	5%
4	Produktivitas	Pencapaian Target	Persentase KPI yang tercapai	> 90%	10%

Data pada Tabel 1 menunjukkan bahwa loyalitas staf di Yayasan Pendidikan Al-Aitaam Bandung distimulasi oleh indikator kunci seperti rendahnya angka *turnover*, stabilitas masa kerja, terjaganya tingkat kehadiran, komitmen waktu lembur, serta keaktifan dalam kegiatan lembaga. Minimnya perputaran kerja dan kuatnya intensi karyawan untuk bertahan mengindikasikan efektivitas strategi retensi yang diterapkan organisasi. Hal ini juga didukung oleh pemenuhan kepuasan kerja, keterlibatan aktif pegawai, serta mekanisme promosi jabatan yang objektif dan terbuka. Dengan demikian, upaya peningkatan retensi SDM di masa depan harus difokuskan pada penguatan seluruh elemen tersebut secara integratif dan berkesinambungan.

Tabel 2. Data Penilaian Loyalitas Karyawan Yayasan Pendidikan Al-Aitaam Bandung

No	Aspek	Jumlah Karyawan	Target (%)				
			2019	2020	2021	2022	2023
1	Turnover	192	15	10	9	9	8
2	Niat Bertahan	192	121	119	119	115	112
3	Kepuasan Kerja	192	95	93	94	97	101
4	Keterlibatan Karyawan	192	147	135	140	119	112
5	Rasio Promosi Internal	192	101	99	70	81	79
	Rata-rata		95,8	91,2	86,4	84,2	82,4

Berdasarkan Tabel 2, tingkat retensi pegawai di Yayasan Pendidikan Al-Aitaam Bandung sepanjang periode 2019-2023 membuktikan efektivitas manajemen SDM melalui capaian tahunan yang berada pada angka 95,8%, 91,2%, 86,4%, 84,2%, dan 82,4%. Walaupun tren persentasenya menunjukkan pergeseran secara dinamis, stabilitas angka tersebut mengindikasikan kemampuan organisasi yang cukup konsisten dalam mempertahankan modal manusianya dari tahun ke tahun.

Di sisi lain, upaya menjaga stabilitas tersebut menuntut perhatian mendalam terhadap aspek-aspek yang berpotensi menurunkan angka retensi, khususnya mengenai sistem kompensasi. Penghargaan finansial maupun non-finansial memegang peran vital dalam memacu produktivitas serta menjaga keterikatan staf karena berkorelasi langsung dengan kesejahteraan hidup mereka. Pegawai cenderung memberikan performa optimal dan berkomitmen untuk tidak meninggalkan organisasi apabila menerima imbalan yang layak, proporsional, serta sebanding dengan dedikasi yang telah mereka kontribusikan (Sumantri & Bahrin, 2022).

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif menjadi instrumen vital dalam membentuk kepuasan sekaligus loyalitas para pegawai. Sejalan dengan pandangan Oktavianto et al. (2024), sebuah lingkungan kerja yang ideal dituntut mampu mengakomodasi kebutuhan staf dan memotivasi mereka untuk memberikan kinerja optimal demi mendukung efisiensi operasional organisasi. Rasa nyaman serta apresiasi yang diterima oleh karyawan di tempat kerja akan meningkatkan kepuasan kerja mereka secara signifikan, yang pada gilirannya menumbuhkan komitmen untuk jangka panjang.

Meskipun hubungan antar-variabel ini penting, terdapat perbedaan hasil (*research gap*) dari penelitian terdahulu mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan. Berdasarkan data tabel, pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas terbukti positif dan signifikan (Zahara et al., 2023 dan Prajogi & Amalya, 2024). Namun, hasil berbeda ditemukan pada variabel motivasi kerja yang dinilai positif dan tidak signifikan oleh (Hassan et al., 2022) serta (Widiani & Mas'ud, 2023), tetapi positif dan signifikan menurut (Nurmalitasari & Andriyani, 2021). Begitu pula dengan kepuasan kerja, yang ditemukan berpengaruh positif dan signifikan oleh (Nurmalitasari & Andriyani, 2021), namun positif dan tidak signifikan dalam studi (Prajogi & Amalya, 2024).

Perbedaan hasil studi terdahulu menjadi landasan kuat untuk mengkaji ulang peran kepuasan kerja dalam menjembatani hubungan antar-variabel. Berangkat dari fenomena tersebut, penelitian ini dirancang untuk membuktikan pengaruh lingkungan kerja fisik serta non-fisik terhadap loyalitas karyawan melalui mediasi

kepuasan kerja, yang dikemas dalam judul Pengaruh Lingkungan Kerja (Fisik) dan (Non-Fisik) Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi di Yayasan Pendidikan Al-Aitaam Bandung.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan desain kuantitatif dengan pendekatan asosiatif guna menganalisis dan menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti. Desain operasional variabel menempatkan lingkungan kerja fisik (X1) dan lingkungan kerja non-fisik (X2) sebagai variabel bebas (independent variables), loyalitas karyawan (Y) sebagai variabel terikat (dependent variable), serta kepuasan kerja (Y) sebagai variabel mediasi (intervening variable). Data yang dianalisis merupakan data primer yang dihimpun secara langsung dari responden melalui instrumen kuesioner. Populasi dalam studi ini adalah seluruh staf yang bekerja pada Yayasan Pendidikan Al-Aitaam Bandung, yang berlokasi di Jl. Aceng Sali Al-Aitaam No. 1, Cipagalo, Bojongsoang, Kabupaten Bandung, Jawa Barat. Proses pengumpulan data lapangan dijadwalkan berjalan selama kurun waktu tiga bulan, dimulai dari bulan Mei hingga Juli 2025.

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa pengumpulan data dapat ditempuh melalui teknik observasi, wawancara, kuesioner, maupun gabungannya. Dalam penelitian ini, pengumpulan tanggapan tertulis responden dilakukan secara spesifik menggunakan kuesioner berbasis elektronik (*Google Form*). Untuk memastikan instrumen tersebut valid dalam mengukur variabel lingkungan kerja (X), loyalitas karyawan (Y), dan kepuasan kerja (Z), dilakukan uji validitas berdasarkan pendekatan Newman (2013). Pengujian validitas konstruk terhadap butir-butir pertanyaan kuesioner tersebut dianalisis dengan rumus *product moment Pearson* (Bungin, 2005) guna melihat kecocokan antara indikator empiris dan definisi konseptual variabel.

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel

No.	Variable	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
1	Loyalitas Karyawan (Y)	Kesetiaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan kesediaan untuk tetap bekerja dalam jangka panjang.	Komitmen terhadap perusahaan	Kepatuhan terhadap aturan, semangat kerja tinggi	Likert
			Kebanggaan terhadap perusahaan	Bangga menjadi bagian perusahaan, merekomendasikan perusahaan	
			Kesediaan Bertahan	Niat bertahan dalam jangka panjang, tidak mudah pindah kerja	
2	Lingkungan Kerja (X1)	Kondisi di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan.	Lingkungan Fisik	Pencahayaannya, suhu, kebersihan, tata letak ruang kerja	Likert
			Lingkungan Non Fisik	Hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, suasana kerja	
3	Kepuasan Kerja (Z)	Perasaan senang atau tidak senang yang dirasakan oleh karyawan terhadap pekerjaannya yang mencerminkan sikap terhadap pekerjaan tersebut. kali diartikan pula sebagai faktor pendorong manusia.	Gaji	Kesesuaian gaji dengan beban kerja dan kebutuhan	Likert
			Pengakuan dan Apresiasi	Pemberian penghargaan atas prestasi kerja.	
			Kesempatan Berkembang	Pelatihan, jenjang karier, promosi akan perasaan hidup berkelompok.	
			Kondisi Kerja	Fasilitas kerja, suasana kerja, keamanan kerja	

Berdasarkan Sugiyono (2019), sampel diartikan sebagai bagian yang dapat merepresentasikan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini, ukuran sampel ditentukan menggunakan rumus *Slovin* (Sujarweni, 2014) dengan tingkat kesalahan (*error*) sebesar 5%. Melalui perhitungan tersebut, dari total populasi sebanyak 192 orang, diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 130 orang.

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12175>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

N = Ukuran Populasi

e = Presentase kelonggaran ketidakterikatan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

$$n = \frac{192}{1 + 192 (0.05)^2}$$

$$n = \frac{192}{1 + 192 \times 0.0025}$$

$$n = \frac{192}{1 + 0,48}$$

$$n = \frac{192}{1,48}$$

$$n = 129.729729729$$

n = sampel yang dihasilkan berjumlah 129 sampel

Namun peneliti membulatkan sampel yang akhirnya menjadi 130 sampel

3. Hasil dan Diskusi

Hasil

Sejarah Perusahaan

Yayasan Pendidikan Al-Aitaam Bandung resmi berdiri pada tanggal 10 Januari 1997, memanfaatkan aset tanah wakaf seluas $\pm$ 1 hektar pemberian dari (Alm) Bapak H. Atjeng Zarkasji di kawasan Ciganitri, Bandung. Di bawah kepemimpinan Bapak H. Sali Iskandar, Drs., lembaga yang beralamat di Jl. Aceng Sali Al-Aitaam No. 1 ini didirikan dengan misi utama mengaselerasi program-program pemerintah pada sektor pendidikan, sosial, dan kesehatan, yang diprioritaskan bagi anak yatim/piatu serta kaum dhuafa. Guna menopang biaya operasional seluruh jenjang pendidikan yang dikelolanya mulai dari tingkat TK hingga SMK Plus Al-Aitaam organisasi ini menghimpun pendanaan dari subsidi pemerintah, donasi publik, optimalisasi dana ZISWAF (zakat, infak, sedekah, dan wakaf), serta pendapatan dari sektor usaha mandiri seperti swalayan, bengkel, dan unit jasa komersial lainnya yang dikelola secara profesional untuk kesejahteraan masyarakat.

Dalam ranah operasionalnya, Yayasan Pendidikan Al-Aitaam Bandung memiliki visi strategis untuk menciptakan institusi pendidikan terkemuka yang berbasis kebudayaan, penguasaan teknologi informasi (TI), dan kepedulian lingkungan (*green school*). Guna mengimplementasikan visi tersebut, dicanangkan beberapa misi utama, antara lain menyelenggarakan proses pembelajaran yang mengintegrasikan nilai-nilai keimanan dan ketakwaan, menerapkan metode *active learning* serta *smart education*, serta mengadopsi perangkat TI dan konsep pelestarian alam dalam kegiatan akademik. Di samping itu, pihak manajemen juga berkomitmen mengoptimalkan kompetensi peserta didik melalui program pengembangan keterampilan hidup (*life skill*) sekaligus penyediaan fasilitas pelayanan sosial dan kesehatan bagi masyarakat luas.

Hasil Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Instrument Lingkungan Kerja (X1)	Instruimein 1	0,498	0,2787	VALID
	Instruimein 2	0,600	0,2787	VALID
	Instruimein 3	0,574	0,2787	VALID
	Instruimein 4	0,536	0,2787	VALID
	Instruimein 5	0,425	0,2787	VALID
	Instruimein 6	0,318	0,2787	VALID
	Instruimein 7	0,593	0,2787	VALID
	Instruimein 8	0,601	0,2787	VALID
	Instruimein 9	0,615	0,2787	VALID

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12175>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Kepuasan Kerja Karyawan (X2)	Instruimein 1	0,494	0,2787	VALID
	Instruimein 2	0,532	0,2787	VALID
	Instruimein 3	0,587	0,2787	VALID
	Instruimein 4	0,458	0,2787	VALID
	Instruimein 5	0,549	0,2787	VALID
	Instruimein 6	0,624	0,2787	VALID
	Instruimein 7	0,591	0,2787	VALID
	Instruimein 8	0,419	0,2787	VALID
	Instruimein 9	0,51	0,2787	VALID
	Instruimein 10	0,343	0,2787	VALID
Motivasi Kerja (X3)	Instruimein 1	0,603	0,2787	VALID
	Instruimein 2	0,506	0,2787	VALID
	Instruimein 3	0,39	0,2787	VALID
	Instruimein 4	0,556	0,2787	VALID
	Instruimein 5	0,639	0,2787	VALID
	Instruimein 6	0,606	0,2787	VALID
	Instruimein 7	0,686	0,2787	VALID
	Instruimein 8	0,552	0,2787	VALID
	Instruimein 9	0,482	0,2787	VALID
Loyalitas Kerja	Instruimein 1	0,571	0,2787	VALID
	Instruimein 2	0,650	0,2787	VALID
	Instruimein 3	0,646	0,2787	VALID
	Instruimein 4	0,616	0,2787	VALID
	Instruimein 5	0,675	0,2787	VALID
	Instruimein 6	0,533	0,2787	VALID
	Instruimein 7	0,630	0,2787	VALID
	Instruimein 8	0,440	0,2787	VALID
	Instruimein 9	0,401	0,2787	VALID
	Instruimein 10	0,657	0,2787	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4, seluruh item pernyataan untuk variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan, motivasi kerja, dan loyalitas kerja dinyatakan valid. Keabsahan ini dibuktikan melalui pengujian yang menunjukkan bahwa nilai *r*-hitung untuk setiap butir pertanyaan dari keempat variabel tersebut secara konsisten lebih besar daripada nilai *r*-tabel yang ditetapkan sebesar 0,2787.

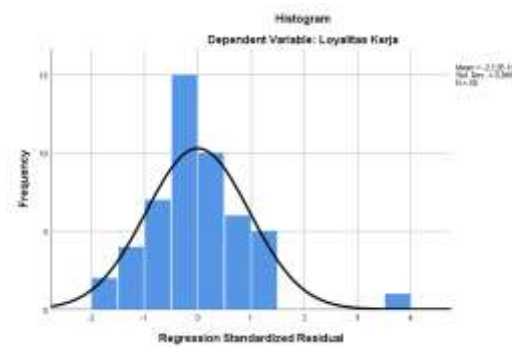
Hasil Uji Reabilitas

Tabel. 5. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keiteirangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,679	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (X2)	0,630	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,723	0,6	Reliabel

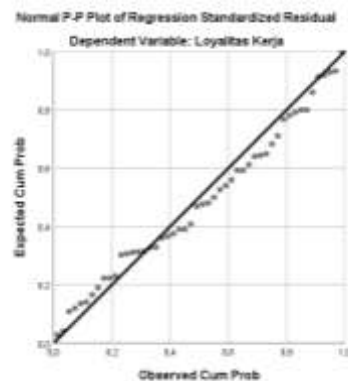
Berdasarkan Tabel 5, seluruh instrumen yang mengukur variabel independen maupun dependen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan memiliki kualitas alat ukur yang baik, sehingga keabsahan hasilnya dapat diterima. Status reliabel ini terpenuhi karena koefisien *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel secara konsisten menunjukkan angka yang melampaui batas batas ambang yang disyaratkan, yakni lebih besar dari 0,600.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Jika data melengkung sesuai grafik seperti bukit, maka model regresi dinyatakan layak dalam uji normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-plot

Jika data menyebar pada garis diagonal dan mengikuti garis diagonal atau grafik histogramnya maka menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

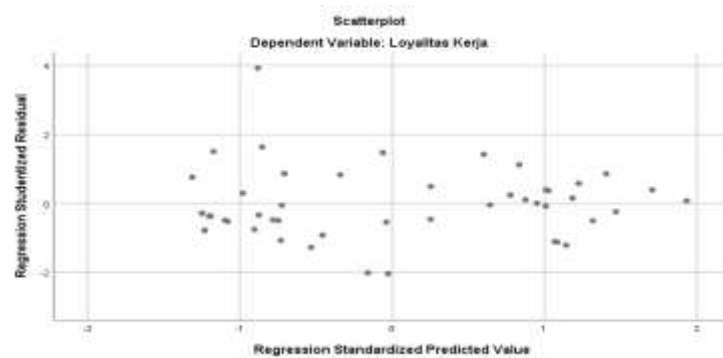
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Lingkungan Kerja	0,507	1,971
Kepuasan Kerja Karyawan	0,291	3,432
Motivasi Kerja	0,413	2,419

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan Tabel, Uji multikolinieritas diterapkan guna mendeteksi ada tidaknya korelasi yang signifikan antarvariabel independen di dalam model regresi linear berganda, yang berpotensi mengaburkan hubungan linier dengan variabel dependen. Estimasi regresi dapat dikategorikan aman dari gejala multikolinieritas apabila hasil pengujian memenuhi kriteria statistik yang ditentukan, yakni koefisien *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah angka 10 serta nilai *tolerance* melampaui 0,10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengevaluasi apakah dalam model regresi yang dibentuk terdapat ketidaksetaraan varians pada nilai residual antar-pengamatan. Identifikasi terhadap indikasi gejala ini ditempuh melalui analisis grafik *scatterplot* yang memetakan hubungan antara nilai prediksi variabel dependen dan independen. Berdasarkan hasil visualisasi grafis, terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak serta terdistribusi secara merata di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Hasil ini membuktikan bahwa model regresi terbebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga memenuhi syarat untuk digunakan pada tahapan analisis statistik berikutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,56	4,783		0,33	0,75		
1 Lingkungan Kerja	0,22	0,15	0,178	1,47	0,15	0,507	1,97
Kepuasan Kerja Karyawan	0,17	0,171	0,159	0,99	0,33	0,291	3,43
Motivasi Kerja	0,68	0,161	0,563	4,19	0	0,413	2,42

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel hasil pengolahan data terkomputerisasi menggunakan program IBM SPSS Statistics versi 25, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,561 + 0,220 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,169 \text{ Kepuasan Kerja Karyawan} + 0,677 \text{ Motivasi Kerja}$$

- 1) α = konstanta sebesar 1,561 artinya nilai variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebesar 0 (nol) maka besarnya variabel loyalitas kerja adalah 1,561.
- 2) β_1 = koefisien regresi sebesar 0,220 merupakan nilai yang berasal dari variabel Lingkungan Kerja (X1) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) poin pada nilai variabel Lingkungan Kerja (X1), maka nilai variabel Loyalitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,220.
- 3) β_2 = koefisien regresi sebesar 0,169 merupakan nilai yang berasal dari variabel Kepuasan Kerja (X2) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai variabel Kepuasan Kerja (X2), maka nilai variabel Loyalitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,169.
- 4) β_3 = koefisien regresi sebesar 0,677 merupakan nilai yang berasal dari variabel Motivasi Kerja (X3) yang memiliki arah regresi positif, dimana setiap kenaikan 1 (satu) point pada nilai variabel Motivasi Kerja (X3), maka nilai variabel Loyalitas Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,677.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja Karyawan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel terikat atau dipelembungkan yaitu Loyalitas Karyawan (Y).

Hasil Uji T

Tabel 8. Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,56	4,783		0,33	0,75
1 Lingkungan Kerja	0,22	0,15	0,178	1,47	0,15
Kepuasan Kerja Karyawan	0,17	0,171	0,159	0,99	0,33
Motivasi Kerja	0,68	0,161	0,563	4,19	0

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan tabel 8, hasil analisis perhitungan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Perhitungan t tabel $df = n - k - 1 = 50 - 3 - 1 = 46$ (2,013)

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel ($1,465 < 2,013$) dan nilai signifikansi yang lebih besar dari standar ($0,150 > 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap loyalitas kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja belum mampu memberikan dampak nyata dalam meningkatkan loyalitas karyawan, sebab loyalitas kerja dalam penelitian ini cenderung lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar lingkungan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Loyalitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t-hitung yang lebih kecil dari t-tabel ($0,994 < 2,013$) dan nilai signifikansi yang lebih besar dari standar ($0,326 > 0,05$), sehingga variabel kepuasan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum mampu memberikan dampak nyata dalam meningkatkan kesetiaan karyawan di perusahaan. Tingkat loyalitas pekerjanya disinyalir lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel tersebut, seperti tingkat kompensasi, motivasi kerja, peluang pengembangan karier, maupun kebijakan internal organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa angka t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4,191 > 2,013$) dengan nilai signifikansi yang sangat kecil, yaitu di bawah 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja punya pengaruh positif dan nyata (signifikan) terhadap loyalitas karyawan. Artinya, makin tinggi motivasi kerja yang dirasakan karyawan, akan makin tinggi pula rasa setia mereka kepada perusahaan. Motivasi yang besar terbukti bisa memicu karyawan untuk memberikan performa terbaik, memperkuat komitmen, dan memunculkan rasa memiliki yang membuat mereka betah bertahan lama di organisasi.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,810 ^a	0,657	0,634	2,17	1,881

Dari hasil Tabel 9, , dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,657. Hal ini dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja Karyawan (X2), dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Loyalitas Kerja (Y) sebesar 65,7% sehingga ($100\% - 65,7\%$) dengan sisa 34,3% ditentukan oleh variabel lain diluar model penelitian.

4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak dari lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada Yayasan Pendidikan Al-Aitaam Bandung. Temuan dari analisis data mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja masing-masing memberikan kontribusi positif, namun tidak berdampak secara signifikan terhadap loyalitas kerja staf. Sebaliknya, variabel motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan, yang menegaskan bahwa motivasi menjadi elemen kunci yang

paling efektif dalam menguatkan loyalitas kerja karyawan di lembaga tersebut.

Referensi

- [1] Al-Aitaam, Y. P. (2022). Sumber Data Yayasan Al-Aitaam.
- [2] Bungin, B. (2005). Metode Penelitian Kuantitatif: Edisi Kedua. Kencana.
- [3] Fajarullaili. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 1–88.
- [4] Ghazali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Menggunakan Program SPSS 21. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Terhadap Loyalitas Karyawan Di Industri Kreatif. 04(01).
- [6] Hassan, A., Donianto, Kiolol, & Abdullah. (2022). Pengaruh Talent Management Dan Work Life Balance Terhadap Retensi Karyawan Dengan Mediasi Dukungan Organisasi. Modus, 34(2), 158–183. <https://doi.org/10.24002/modus.v34i2.5966>
- [7] Hayes, A. F. (2013). Introduction To mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-base approach. Guilford Press.
- [8] Newman, L. (2013). Metode penelitian sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif (Sofia, E.T. Terjemahan). PT Indeks.
- [9] Nurmallasari, & Andriyani. (2021). KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI (Studi Pada Karyawan Tetap PT. BPR Restu Artha Makmur Kota Semarang). Diponegoro Journal of Management, 10(3), 1–15.
- [10] Oktavianto, S. A., Purusa, N. A., Haziroh, A. L., & Ulfa, A. K. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Bengkel AC Mobil di Semarang). Economics and Digital Business Review, 5(2), 721–735. <https://bit.ly/44pSiVD>
- [11] Prajogi, & Amalya. (2024). Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Retensi. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 14(2), 176–181.
- [12] Sari, & Zefri, M. (2019). Pengaruh Akuntabilitas, Pengetahuan, dan Pengalaman Pegawai Negeri Sipil Beserta Kelompok Masyarakat (Pokmas) Terhadap Kualitas Pengelola Dana Kelurahan Di Lingkungan Kecamatan Langkapura. Jurnal Ekonomi, 21(3), 311.
- [13] Sekaran, Uma, Bougie, R. (2020). Research Methods For Business : A Skill Building Approach (8th ed. (Asia Edition). Hoboken: Wiley.
- [14] Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Alfabeta.
- [15] Sujarweni, V. W. (2014). Metode Penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami. Pustaka Baru Press.
- [16] Sumantri, & Bahrin. (2022). TERHADAP RETENSI KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT . Selamat Group Kota Bengkulu). 3(1), 11–21.
- [17] Syevira Putri Gusti Amanda, & Arif Adrian. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di The Axana Hotel Padang. Jurnal Bintang Manajemen, 2(3), 126–137. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i3.3276>
- [18] Widiani, & Mas'ud. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Kepuasan Kerja dan Supportive Work Environment Terhadap Retensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Nasmoco Cabang Gombel). Diponegoro Journal of Management, 12(4), 1–13.
- [19] Yuliara, I. M. (2016). Modul Regresi Linier Berganda. Jurnal Fisika Fakultas Matematika Dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Udayana.
- [20] Zahara, Heri, & Warkianto. (2023). Pengaruh Turnover Intention Dan Kompensasi Terhadap Tingkat Retensi Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Jawa Barat. Jurnal Bisnisman : Riset Bisnis Dan Manajemen, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.52005/bisnisman.v5i1.133>