



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: 21033-21040

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

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Trans Antar Nusabird

Akmal Reza Rakhili, Hasanah

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta

akmalreza282@gmail.com, hasanah@umj.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya loyalitas karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi serta menjaga keberlangsungan perusahaan. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Namun, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh kedua variabel tersebut terhadap loyalitas karyawan masih menunjukkan hasil yang beragam, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 61 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji koefisien determinasi, uji t (parsial), dan uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran yang lebih dominan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif serta tetap menjaga lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan loyalitas karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan.

1. Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya yang dimiliki secara efektif agar mampu mempertahankan keberlangsungan usaha dan meningkatkan daya saing. Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan aset strategis yang berperan dalam mencapai tujuan organisasi melalui pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan kemampuan yang dimiliki karyawan (Anwar, 2017; Firmansyah, 2021). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia adalah loyalitas karyawan. Loyalitas mencerminkan tingkat kesetiaan, komitmen, dan kepercayaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Putra & Sriathi, 2018). Loyalitas karyawan adalah komitmen yang disengaja untuk memajukan kepentingan terbaik dari perusahaan, bahkan ketika hal itu mungkin menuntut pengorbanan beberapa aspek kepentingan diri di luar apa yang diwajibkan oleh tugas hukum dan moral seseorang (Elegido, 2013). Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik, tingkat absensi yang rendah, serta komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Kurniawan, 2019). Selain itu, loyalitas juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pelayanan, kepuasan pelanggan, dan citra perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi yang positif, serta sistem pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan loyalitas karyawan sebagai salah satu faktor pendukung keberhasilan organisasi.

Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan semangat kerja karyawan (Afandi, 2018). Lingkungan kerja yang kondusif, didukung oleh fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang baik, dapat meningkatkan

motivasi, kepuasan, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Putra & Sriathi, 2018; Dzon, 2021). Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang ditemui, baik secara individu maupun kelompok, lingkungan tempat orang bekerja, cara mereka bekerja, dan pengaturan kerjanya. Menurut NitiseMITO (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi tugas-tugasnya. Sedangkan Sutrisno (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah semua peralatan dan infrastruktur yang mengelilingi pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan, dan keheningan (Rivai, 2018 : 165). Temuan penelitian Novita Sari dan Karnadi (2019) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Selain lingkungan kerja, gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang memengaruhi loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi (Yukl, 2015; Nikmat, 2022). Menurut Gaspersz (2015:16) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau sekelompok orang, menginspirasi, memotivasi, mengarahkan aktivitas mereka untuk mencapai sasaran dan tujuan. Draith dan Palus (dalam Gary Yulk, 2015:3) mengatakan kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Adapun menurut Hasibuan (2016:170) menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah bekerja, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Pengertian gaya kepemimpinan lainnya dikemukakan oleh Rivai dan Mulyadi (dalam Sutrisman, 2021:106), yaitu serangkaian pola yang dilakukan seorang pemimpin baik yang terlihat maupun tidak terlihat dalam memberikan pengaruh kepada bawahannya. Menurut Edy Sutrisno (2019:213) bahwa kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dalam memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang baik, memberikan arahan yang jelas, serta menghargai kontribusi karyawan akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi (Batubara & Sari, 2023). Hasil penelitian Triyanti (2018) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut sebagai upaya meningkatkan loyalitas karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah seluruh pendapatan yang berbentuk uang maupun barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja serta kontribusi karyawan dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai berpotensi menurunkan motivasi dan komitmen karyawan. Oleh karena itu, kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan. Untuk memberikan gambaran mengenai kondisi kompensasi di perusahaan, berikut disajikan data pemberian kompensasi kepada karyawan PT Trans Antar Nusa Bird selama periode 2020–2022.

Tabel 1. Data pemberian kompensasi karyawan
PT Trans Antar NusaBird Tangerang Selatan tahun 2020-2022

Jenis Kompensasi	Tahun 2020	UMR Tahun 2020	Tahun 2021	UMR 2021	Tahun 2022	UMR Tahun 2022
Gaji Pokok	3.300.800	4.168.268	3.781.798	4.168.268	3.781.798	4.285.799
Insentif Kehadiran	150.000		200.000		200.000	
Insentif Jabatan	350.180		378.180		378.180	
Insentif Lembur	30.000		32.790		32.790	
Bonus	Tentative		Tentative		Tentative	

Berdasarkan data pemberian kompensasi di PT Trans Antar Nusa Bird Tangerang Selatan selama periode 2020–2022, kompensasi yang diberikan mengalami peningkatan setiap tahun, meskipun kenaikannya relatif kecil. Di sisi lain, gaji pokok yang diterima karyawan masih berada di bawah Upah Minimum Regional (UMR) Kota Tangerang Selatan. Pada tahun 2022, UMR Kota Tangerang Selatan sebesar Rp4.280.214, sedangkan pada tahun

2023 meningkat menjadi Rp4.551.451. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan belum sepenuhnya memenuhi standar yang ditetapkan pemerintah, sehingga berpotensi memengaruhi kepuasan dan loyalitas karyawan. Temuan ini memperkuat pentingnya perusahaan memperhatikan lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan sebagai faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Selain didukung oleh fenomena empiris, penelitian ini juga didasarkan pada adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu (*research gap*) mengenai pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Pada variabel lingkungan kerja, Putra dan Sriathi (2018) serta Zamzamiya (2024) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan komitmen serta kesetiaan karyawan terhadap organisasi. Sementara itu, hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan masih menunjukkan temuan yang belum konsisten. Batubara dan Sari (2023) menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sebaliknya, Zamzamiya (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan masih memerlukan pengujian lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT Trans Antar Nusa Bird Tangerang Selatan serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan, menunjukkan bahwa hubungan antarvariabel tersebut masih memerlukan pengkajian lebih lanjut. Lingkungan kerja yang kondusif dan gaya kepemimpinan yang efektif diharapkan mampu meningkatkan loyalitas karyawan, namun temuan penelitian sebelumnya belum menunjukkan hasil yang konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT Trans Antar Nusa Bird Tangerang Selatan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan loyalitas karyawan melalui perbaikan lingkungan kerja dan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih efektif, serta memperkaya kajian empiris di bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Variabel dalam penelitian ini yaitu Lingkungan Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Loyalitas Karyawan (Y). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dengan membagikan kuesioner kepada responden dan data sekunder sebagai pelengkap untuk memperkuat data penelitian. Tempat penelitian dilaksanakan di Kantor operasional PT Trans Antar Nusa Bird berlangsung selama bulan Juli 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kantor pusat PT Trans Antar Nusa Bird yang berjumlah 61 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (*sensus*), yaitu teknik penentuan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 61 responden. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu perangkat lunak IBM SPSS.

3. Hasil dan Diskusi

Hasil Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 61 karyawan PT Trans Antar Nusa Bird. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama bekerja untuk memberikan gambaran mengenai profil responden penelitian.

Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 53 orang (86,89%), sedangkan perempuan sebanyak 8 orang (13,11%). Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang 26–30 tahun sebanyak 39 orang (63,93%), diikuti usia 21–25 tahun sebanyak 17 orang (27,87%), dan usia di atas 30 tahun sebanyak 5 orang (8,20%).

Ditinjau dari tingkat pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan Sarjana (S1) sebanyak 36 orang (59,02%), diikuti lulusan Diploma (D3) sebanyak 24 orang (39,34%), dan SMA/SLTA sebanyak 1 orang (1,64%). Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, mayoritas responden telah bekerja selama 6–10 tahun sebanyak 37 orang (60,66%), diikuti masa kerja 1–5 tahun sebanyak 23 orang (37,70%), dan 11–15 tahun sebanyak 1 orang (1,64%).

Secara umum, karakteristik responden menunjukkan bahwa karyawan PT Trans Antar Nusa Bird didominasi oleh laki-laki, berada pada usia produktif, memiliki tingkat pendidikan S1, serta telah memiliki pengalaman kerja yang relatif memadai. Kondisi tersebut mencerminkan bahwa responden memiliki karakteristik yang relevan untuk memberikan informasi sesuai dengan tujuan penelitian.

Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Instrumen	Rentang Nilai Rhitung	Nilai Rtabel	Keterangan
LOYALITAS KARYAWAN (Y)	8	0,833-0,894	0,252	VALID
LINGKUNGAN KERJA (X1)	4	0,284-0,599	0,252	VALID
GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	7	0,842-0,917	0,252	VALID

Berdasarkan hasil mengujian semua butir pernyataan masing-masing variabel memiliki nilai rhitung yang lebih besar daripada rtabel sebesar 0,252. Maka, hasil uji validitas dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Loyalitas Karyawan	0,956	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,600	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,953	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar atau sama dengan batas minimum reliabilitas sebesar 0,60. Variabel Loyalitas Karyawan (Y) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,956, variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,600, dan variabel Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 0,953. Dengan demikian, seluruh variabel dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga mampu mengukur konstruk yang diteliti secara stabil dan konsisten.

Hasil Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh Normal Probability Plot (P-P Plot), di mana titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Selain itu, grafik histogram memperlihatkan pola distribusi yang menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped curve*) dan relatif simetris. Dengan demikian, data penelitian telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan untuk analisis regresi lebih lanjut.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
LINGKUNGAN KERJA	.992	1.008
GAYA KEPEMIMPINAN	.992	1.008

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,992 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,008 < 10$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak mengalami gejala multikolinearitas. Selanjutnya, variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,992 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,008 < 10$, sehingga variabel tersebut juga tidak mengalami gejala multikolinearitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2), memenuhi kriteria bebas

multikolinearitas. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut karena tidak terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel independen.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, mengerucut, maupun melebar. Selain itu, titik-titik tersebut tersebar secara merata di atas dan di bawah sumbu nol. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang sistematis antara nilai residual dan nilai prediksi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan pengolahan data diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,200 - 0,17 X_1 + 1,100 X_2 + \varepsilon$$

Koefisien-koefisien pada persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

$\alpha = 1,200$ menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai Loyalitas Karyawan (Y) diperkirakan sebesar 1,200 satuan.

$\beta_1 = -0,017$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) akan menurunkan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,017 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien yang bernilai negatif menunjukkan arah hubungan yang berlawanan antara Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan. Namun, berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,920 ($> 0,05$), pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan tidak signifikan.

$\beta_2 = 1,100$ menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) akan meningkatkan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 1,100 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan, maka Loyalitas Karyawan juga akan semakin meningkat. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, sedangkan variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Hasil Uji R^2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.945 ^a	.894	.890	2.93103

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* (*Adjusted R^2*) sebesar 0,890. Hal ini berarti bahwa 89,0% variasi atau perubahan pada variabel Loyalitas Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara bersama-sama. Sementara itu, sisanya sebesar 11,0% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai *Adjusted R^2* yang tinggi, yaitu sebesar 0,890, menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan memberikan kontribusi yang besar dalam menjelaskan tingkat Loyalitas Karyawan.

Hasil Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	T	Sig.
1 (Constant)	.447	.657
LINGKUNGAN KERJA	-,101	.920
GAYA KEPEMIMPINAN	.945	<.,001

Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar -0,101 dengan nilai signifikansi 0,920 > 0,05. Selain itu, nilai t hitung sebesar 0,101 lebih kecil dari t tabel sebesar 2,001. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian, perubahan pada kondisi lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap tingkat loyalitas karyawan dalam penelitian ini.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 22,000 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Selain itu, nilai t hitung lebih besar dari t tabel sebesar 2,001. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan rasa percaya, komitmen, dan kesediaan karyawan untuk tetap bertahan serta berkontribusi secara optimal dalam organisasi.

Hasil Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	F	Sig.
1 Regression	244.125	<.,001 ^b
Residual		
Total		

Berdasarkan hasil uji F yang disajikan pada Tabel 4.13, diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 244,125 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu 0,05, dan nilai F hitung (244,125) lebih besar daripada F tabel (3,16). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga model regresi dalam penelitian ini dinyatakan signifikan secara statistik.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada Loyalitas Karyawan. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antara Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan.

Diskusi

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan belum menjadi faktor utama yang menentukan tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain, seperti kesempatan pengembangan karier, kompensasi, hubungan dengan atasan, maupun budaya organisasi yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, metode kerja, serta kondisi di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik pada dasarnya dapat menciptakan kenyamanan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Namun, dalam penelitian ini lingkungan kerja belum mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja penting dalam mendukung aktivitas kerja, loyalitas karyawan tidak hanya ditentukan oleh faktor tersebut.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sentana Putra dan Anak Agung Ayu Sriathi (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian Marisa Zamzamiya (2024) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan oleh karakteristik responden, kondisi organisasi, maupun perbedaan budaya kerja pada masing-masing perusahaan yang diteliti.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin tinggi pula loyalitas yang dimiliki oleh karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, motivasi, serta menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan akan mendorong terciptanya rasa memiliki dan komitmen terhadap organisasi.

Menurut Siagian dan Busro (2018), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan orang lain agar bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, Yukl (2015) menjelaskan bahwa efektivitas kepemimpinan sangat menentukan perilaku dan sikap bawahan, termasuk dalam membangun komitmen serta loyalitas terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Katarnia Nikmat (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi kepuasan pegawai. Penelitian Amirullah (2023) juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian Marisa Zamzamiya (2024) menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Temuan tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa peran pemimpin sangat penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Dila Batubara dan Eka Purnama Sari (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi, gaya kepemimpinan yang diterapkan, serta kondisi lingkungan kerja yang berbeda pada masing-masing objek penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung dalam lingkungan organisasi. Ketika perusahaan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat.

Menurut Hasibuan (2017), loyalitas karyawan merupakan kesediaan karyawan untuk mempertahankan dan membela organisasi baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Loyalitas tersebut dapat tumbuh apabila karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja dan memperoleh dukungan yang baik dari pemimpinnya. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja serta kualitas kepemimpinan sebagai upaya untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Marisa Zamzamiya (2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian Raynal Husnu Dzon (2021) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang berhubungan dengan sikap dan ketertarikan kerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan loyalitas karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Trans Antar Nusa Bird, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kenyamanan, semangat kerja, dan loyalitas karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan yang efektif berperan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, serta memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Secara bersama-sama, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhi loyalitas karyawan..

Referensi

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Creswell, J. W. (2016). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [3] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [4] Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [5] Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [6] Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [7] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- [8] Samsudin, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- [9] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- [10] Siagian, S. P., & Busro, M. (2018). *Teori dan Praktik Kepemimpinan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [11] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [12] Sunyoto, D. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- [13] Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- [14] Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [15] Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [16] Yukl, G. (2017). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.
- [17] Batubara, D. & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 112-124.
- [18] Dzon, R. H. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Ketertarikan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Yamaha Music Manufacturing Indonesia). *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 9(3), 45-58.
- [19] Elegido, J. M. (2013). Loyalty: An Ethical Exploration. *Business Ethics Quarterly*, 23(3), 533-556.
- [20] Kurniawan, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(1), 22-30.
- [21] Nikmat, K. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai. *Jurnal Human Resource Management*, 7(1), 33-48.
- [22] Putra, I. W. S. & Sriathi, A. A. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 3120-3148.
- [23] Rahayu, S., dkk. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, 3(1), 10-18.
- [24] Sari, G. D. C., & Putra, R. (2022). Determinasi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Motivasi dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 12(2), 71-83.
- [25] Sigit, M., & Kustiyono, A. (2020). Dimensi Loyalitas Karyawan terhadap Organisasi. *Jurnal Psikologi dan Manajemen*, 5(1), 31-40.
- [26] Triyanti, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 90-102.
- [27] Zaharuddin. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PNM Mekaar Kota Bogor. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 56-70.