



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan

Tito Pangestu^{1*}, I Made Aryata²

^{1,2} Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Indonesia

*Penulis Korespondensi: titopangestu13@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to determine the effect of Work Environment and Work Loyalty on Employee Performance at PT Bharaduta Jaya Sakti, both partially and simultaneously. The study uses an associative quantitative method with a population of 85 employees, and the sampling technique used is saturated sampling, where the entire population is treated as the sample. Data processing is done using SPSS version 25, with analysis methods including simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, coefficient of determination, partial t-test, and simultaneous F-test. The results show that the Work Environment has a significant partial effect on Employee Performance, with a t-count value of 7.949 (greater than the t-table value of 1.988) and a significance of $0.000 < 0.05$. Work Loyalty also significantly affects Employee Performance, with a t-count value of 5.280 > t-table 1.988 and significance $0.000 < 0.05$. Simultaneously, Work Environment and Work Loyalty significantly affect Employee Performance, with an F-count value of 31.754 > F-table 3.110 and significance $0.000 < 0.05$. The coefficient of determination (R Square) of 0.436 indicates that 43.6% of Employee Performance is contributed by Work Environment and Work Loyalty.*

Keywords: *Employee Performance; Multiple Linear Regression; Quantitative Research; Work Environment; Work Loyalty.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bharaduta Jaya Sakti, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan populasi sebanyak 85 karyawan, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel. Pengolahan data dilakukan dengan SPSS versi 25 menggunakan analisis regresi linear sederhana, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial, serta uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung 7,949 (lebih besar dari t tabel 1,988) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Loyalitas Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t hitung 5,280 > t tabel 1,988 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai F hitung 31,754 > F tabel 3,110 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,436 menunjukkan kontribusi sebesar 43,6% terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Lingkungan Kerja; Loyalitas Kerja; Penelitian Kuantitatif; Regresi Linear Berganda.

1. PENDAHULUAN

Pengaruh lingkungan kerja, dan loyalitas kerja terhadap kinerja adalah topik yang sangat penting dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Lingkungan kerja yang kondusif, dan loyalitas kerja yang tinggi dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif adalah lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk merasa nyaman, dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini dapat mencakup aspek seperti keamanan dan kesehatan, dukungan sosial, pengakuan atas kontribusi karyawan, serta budaya kerja yang positif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat memengaruhi kesejahteraan karyawan, dan berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Kinerja dapat dipahami sebagai bentuk perilaku nyata yang ditunjukkan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dan dapat diamati secara langsung. Kinerja mencerminkan tindakan serta perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi, sehingga tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses dan usaha yang dilakukan. Selain itu, kinerja merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang berlangsung dalam periode tertentu dengan tetap mengacu pada standar, ketentuan, atau target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pencapaian kinerja karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti Tahun 2024 belum sepenuhnya mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi ini terlihat dari adanya selisih antara target dan realisasi pada seluruh indikator kinerja yang diukur, meskipun dengan tingkat pencapaian yang berbeda-beda.

Indikator kuantitas pekerjaan, pelaksanaan tugas, dan *knowledge* menunjukkan capaian yang berada pada kategori kurang. Hal ini mengindikasikan bahwa volume pekerjaan yang diselesaikan karyawan, konsistensi dalam melaksanakan tugas sesuai prosedur, serta pemahaman terhadap pekerjaan masih perlu ditingkatkan. Sementara itu, indikator kualitas hasil kerja dan tanggung jawab berada pada kategori belum optimal, yang menunjukkan bahwa hasil kerja dan sikap tanggung jawab karyawan belum sepenuhnya konsisten dengan standar yang diharapkan perusahaan. Adapun indikator ketepatan waktu berada pada kategori cukup, sehingga relatif lebih baik dibandingkan indikator lainnya, meskipun masih memiliki ruang untuk perbaikan.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa permasalahan kinerja karyawan pada PT Bharaduta Jaya Sakti lebih terfokus pada aspek kualitas, kuantitas, dan pelaksanaan tugas. Belum optimalnya pencapaian kinerja tersebut diduga berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung serta tingkat loyalitas kerja karyawan yang masih perlu diperkuat. Dalam konteks tersebut, lingkungan kerja memiliki peran penting karena kondisi kerja yang dialami karyawan setiap hari dapat memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, serta efektivitas karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal.

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Lingkungan yang aman, nyaman, dan mendukung—seperti tersedianya fasilitas kerja yang memadai, alat keselamatan, kebersihan yang terjaga, serta suasana kerja yang mampu meningkatkan semangat dan moral karyawan—akan membantu menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Apabila kondisi fisik dan nonfisik tersebut terpenuhi dengan baik, maka produktivitas kerja karyawan cenderung meningkat.

Berdasarkan data kondisi lingkungan kerja PT Bharaduta Jaya Sakti tahun 2024, dapat diketahui bahwa secara umum lingkungan kerja berada pada kondisi cukup baik, meskipun masih ditemukan beberapa permasalahan pada indikator tertentu. Dari aspek penerangan, kondisi pencahayaan sudah memadai karena seluruh lampu berfungsi dengan baik dan tidak menghambat aktivitas kerja karyawan.

Fasilitas kerja pada umumnya juga telah mendukung operasional perusahaan, walaupun masih terdapat kendala kecil yang bersifat minor dan tidak signifikan sehingga tidak berdampak besar terhadap kelancaran kerja. Namun, pada aspek hubungan kerja masih ditemukan permasalahan, terutama terkait komunikasi dan koordinasi yang belum berjalan secara optimal, sehingga memengaruhi suasana kerja.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang turut memengaruhi kinerja karyawan adalah loyalitas kerja. Kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya optimal sebagaimana dijelaskan sebelumnya dapat berpengaruh terhadap sikap dan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, pembahasan selanjutnya akan difokuskan pada variabel loyalitas kerja (X_2) untuk melihat perannya dalam mendukung kinerja karyawan di PT Bharaduta Jaya Sakti.

Loyalitas kerja mencerminkan kesediaan karyawan untuk mencurahkan pikiran, tenaga, dan waktunya dalam menjalankan peran mereka demi mencapai tujuan organisasi. Setiap perusahaan tentu mengharapkan karyawan yang memiliki loyalitas tinggi, meskipun dalam praktiknya hal tersebut tidak selalu mudah terwujud. Karyawan yang memiliki loyalitas kuat cenderung bekerja sesuai dengan aturan dan kebijakan perusahaan, menunjukkan komitmen terhadap pekerjaannya, serta berupaya memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

Indikator kepatuhan menunjukkan bahwa sebesar 57,14% responden menyatakan setuju bahwa karyawan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan, sedangkan 42,86% responden menyatakan tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa kepatuhan karyawan tergolong cukup, namun masih terdapat sebagian karyawan yang belum sepenuhnya patuh terhadap prosedur kerja.

Pada indikator tanggung jawab, sebanyak 46,43% responden menyatakan setuju bahwa karyawan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya, sementara 53,57% responden menyatakan tidak setuju. Persentase ini mengindikasikan bahwa tanggung jawab karyawan masih relatif rendah karena jumlah responden yang tidak setuju lebih besar dibandingkan yang setuju.

Selanjutnya, indikator dedikasi menunjukkan hasil yang kurang baik, di mana hanya 35,71% responden yang menyatakan setuju bahwa karyawan bersedia berkontribusi lebih ketika perusahaan memerlukan, sedangkan 64,29% responden menyatakan tidak setuju. Kondisi ini menandakan bahwa tingkat dedikasi karyawan terhadap perusahaan masih rendah.

Sementara itu, pada indikator integritas, hasil pra-survei menunjukkan persentase yang seimbang, yaitu 50% responden menyatakan setuju dan 50% responden menyatakan tidak setuju bahwa karyawan tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa integritas karyawan belum sepenuhnya kuat dan masih perlu ditingkatkan.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei dalam bentuk persentase menunjukkan bahwa loyalitas kerja karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti masih berada pada kategori cukup dan cenderung belum optimal, sehingga perlu menjadi perhatian perusahaan karena dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan pada pegawai Biro SDM Badan Kepegawaian Negara di Jakarta. Hasilnya menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, begitu pula lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut menjelaskan 53,8 % variasi kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Studi lain (diterbitkan September 2025) menunjukkan bahwa loyalitas kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai (KPBC) Belawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis hubungan tersebut.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Menurut Robbins Coulter, & DeCenzo dalam Gunawan (2023:1) manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari sumber organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ganyang (2018:1) Menyatakan manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua makna yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Kata manajemen sering dimaknai sama dengan kata to manage yang berarti mengelola. Kata mengelola mengandung makna perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan Perusahaan baik secara bersama-sama maupun melalui karya orang lain. Sumber daya manusia adalah setiap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan Perusahaan.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal”. Menurut Sedarmayanti (2020:2) mengemukakan “Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi (2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Robbins & Judge dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, (2021:23) lingkungan kerja didefinisikan sebagai kondisi atau faktor yang berada di luar organisasi tetapi memiliki potensi untuk memengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang baik mencakup kondisi yang memungkinkan karyawan bekerja secara efektif, optimal, sehat, aman, dan nyaman, sehingga berdampak positif pada kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

Loyalitas Kerja

Hasibuan (2021: 210), menyatakan bahwa "loyalitas kerja karyawan adalah keragamaan peran dan anggota dalam menggunakan pikiran, dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi". Menurut Mahayuni & Dewi, (2020: 16) "loyalitas karyawan merupakan hal-hal penting bagi perusahaan, karena merupakan sesuatu sangat dibutuhkan terutama untuk keberanian karyawan yang ditujukan oleh sikap loyal kepada perusahaan, baik perusahaan sedang bersituasi positif ataupun negatif".

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif. Menurut Mathis dan Jackson dalam Sunarto dan Rapiki (2022:104) kinerja karyawan adalah suatu kegiatan yang dilakukan karyawan yang di pengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dukungan yang di terima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan, dan hubungan karyawan dengan perusahaan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Objek penelitian yang dipilih penulis adalah PT Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan², Jl. H. Gari No.97, RT.2/RW.3, Pesanggrahan, Kec. Pesanggrahan, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Waktu penelitian penulis dilakukan dalam periode kurang lebih selama November 2023 sampai dengan Juli 2024. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti Jakarta Selatan sebanyak 85 orang. Jumlah sampel sebesar 85 responden dari sebanyak 85 jumlah karyawan. Pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Sampling Jenuh. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 1. Uji Normalitas.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized		Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,32295093
Most Extreme Differences	Absolute	,125
	Positive	,065
	Negative	-,125
Test Statistic		,125
Asym Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

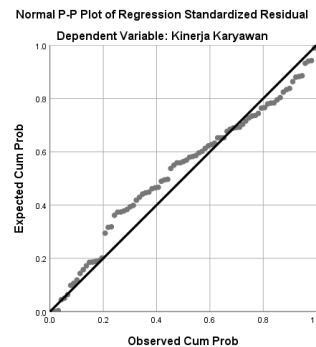
b. Calculated from data.

c. Liliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah 2025

Berlandaskan pada tabel 1 perolehan ujii notmalitas yang dilakukan menggunakan one-sample kolmogorove-smirnov test di atas bisa dilihat bahwa nilai Sig. (2-tailed) adalah 0,200 > 0,05. Hal ini menunjukan kalau data dalam populasi memiliki distribusi normal, sehingga kita bisa melanjutkan ke tahap analisis selanjutnya. Berikut adalah pengujian normalitas dengan menggunakan grafik



Gambar 1. Uji Normalitas Data P-Plot.

Berlandaskan Gambar 1 diatas pada penyajian uji normalitas probability plot, dapat diambil kesimpulan kalau di grafik normal probability plot tampak titik tersebar pada sekeliling garis diagonal, kemudian bisa dikatakan bahwa data yang dipakai di riset ini memiliki distribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas.

		Coefficient ^a	
	Model	Tolerance	Statistic VIF
1	(Costant)		
	Lingkungan Kerja	,522	1,915
	Loyalitas Kerja	,522	1,915

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan tabel 2 hasil dari pegujian multikoliniearitas menunjukan bahwa nilai tolerance utuk variabel Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja adalah 0,522 > 0,1 sedangkan nilai VIF untuk variabel yang sama adalah 1,915 < 10, dengan demikian bisa dilakukan kesimpulan kalau kedua variabel yaitu Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja tidak mengalami gejala muiltikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

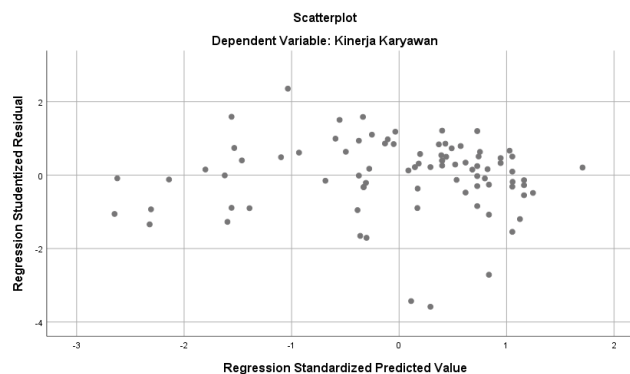
Tabel 3. Uji Heterokedastisitas.

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta			
(Constant)	8,202	1,620			5,062	,000
1 Lingkungan Kerja	,025	,044	,069		,564	,574
Loyalitas Kerja	,091	,048	,232		1,887	,169

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: data diolah 2025

Berlandaskan tabel 3, temuan dari pengujian heterokedastisitas melalui pendekatan uji glejser, menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,574 > 0,05, sementara nilai signifikansi untuk variabel Loyalitas Kerja menunjukkan 0,169 > 0,05. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas dalam model regresi yang telah digunakan. Heterokedastisitas muncul ketika deviasi standar dari variabel dependen tidak sama di setiap variabel independent. Untuk mendeteksi adanya gejala heterokedastisitas, kita dapat memanfaatkan metode grafik yang akan diperlihatkan berikut ini:



Gambar 2. Pengujian Heterokedastisitas.

Berdasarkan Ilustrasi Gambar 2, analisis heterokedastisitas melalui grafik scatter plot menunjukkan tidak adanya bentuk distribusi teratur atau pembentukan pola tertentu. Oleh itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah heterokedastisitas dalam model regresi sehingga model regresi ini, sehingga dapat layak dipakai.

Uji Regresi Linear

Uji Regresi Linear Sederhana

a. Uji Regresi Linear Sederhana Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. Uji Regresi Linear Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10,935	3,073		3,558	,001
	Lingkungan Kerja	,685	,086	,657	7,949	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan data tabel 4 hasil dari analisis regresi linier sederhana pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan persamaan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 10,935 + 0,685 X_1$$

Keterangan: X= Lingkungan Kerja Y= Kinerja Karyawan

Jika nilai $X_1 = 0$, sehingga $Y = 10,935$

Artinya konstanta atau nilai (a) sebesar 10,935 menunjukkan bahwa ketika faktor Lingkungan Kerja (X_1) berada pada angka nol atau tidak mengalami peningkatan, Kinerja Karyawan (Y) akan tetap berada pada angka 10,935. Koefisien regresi linier nilai (b) yang bernilai 0,685 (positif) mengindikasikan adanya pengaruh yang sebanding berarti setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar 1 unit, maka akan berkontribusi meningkatkan Kinerja Karyawan hingga 0,685 unit.

b. Uji Regresi Linear Sederhana Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 5. Uji Regresi Linear Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19,351	3,017		6,415	,000
	Loyalitas Kerja	,454	,086	,501	5,280	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan data tabel 5 hasil dari analisis regresi linier sederhana pada variabel Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan persamaan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 19,351 + 0,454 X_2$$

Keterangan: X_2 = Loyalitas Kerja Y = Kinerja Karyawan

Jika nilai $X_2 = 0$, sehingga $Y = 19,351$

Artinya konstanta atau nilai (a) sebesar 19,351 menunjukkan bahwa ketika faktor Loyalitas Kerja (X_2) berada pada angka nol atau tidak mengalami peningkatan, Kinerja Karyawan (Y) akan tetap berada pada angka 19,351. Koefisien regresi linier nilai (b) yang bernilai 0,454 (positif) mengindikasikan adanya pengaruh yang sebanding berarti setiap peningkatan Loyalitas Kerja sebesar 1 unit, maka akan berkontribusi meningkatkan Kinerja Karyawan hingga 0,454 unit.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda.

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta			
(Constant)	10,443	3,143		3,322	,001	
1 Lingkungan Kerja	,620	,119	,595	5,189	,000	
Loyalitas Kerja	,833	,122	,605	6,385	,000	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil tabel 6 hasil analisis regresi linier berganda mengenai variabel Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja yang mempengaruhi Kinerja Karyawan tersebut maka diperoleh rumus: $Y = 10,443 + 0,620 X_1 + 0,833 X_2$

- 1) Konstanta yang bernilai 10,443 menunjukkan bahwa jika faktor-faktor seperti Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja tidak berubah atau tetap nol, maka tingkat Kinerja Karyawan akan tetap berada pada angka 10,443.
- 2) Nilai regresi 0,620 X_1 (positif) mengindikasikan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan dengan anggapan bahwa variabel Lingkungan Kerja dalam keadaan tetap, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,620 satuan.
- 3) Koefisien regresi 0,833 X_2 (positif) menunjukkan bahwa jika variabel Loyalitas Kerja bertambah sebesar 1 unit, dengan memperkirakan variabel Loyalitas Kerja tidak berubah, maka tingkat Kinerja Karyawan akan bertambah sebesar 0,833 unit.

Uji Koefisien Korelasi**Tabel 7.** Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,000 - 0,199	Sangat Rendah
0,200 – 0,399	Rendah
0,400 – 0,599	Sedang
0,600 – 0,799	Kuat
0,800 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2017:185)***a. Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan****Tabel 8.** Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson	1	,657**
	Correlations		
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	85	85
Kinerja Karyawan	Pearson	,657**	1
	Correlations		
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	85	85

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: data diolah 2025

Berlandaskan hasil tabel 8 hail dari pengujian koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil menarik. Ditemukan bahwa nilai korelasi untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,657. Nilai tersebut berada dalam interval 0,600 – 0,799 yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang Kuat antara variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

b. Koefisien Korelasi Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan**Tabel 9.** Koefisien Korelasi Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations		Loyalitas Kerja	Kinerja Karyawan
Loyalitas Kerja	Pearson	1	,501**
	Correlations		
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	85	85
Kinerja Karyawan	Pearson	,501**	1
	Correlations		
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	85	85

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)

Sumber: data diolah 2025

Berlandaskan hasil tabel 9 hasil dari pengujian koefisien korelasi antara Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil menarik. Ditemukan bahwa nilai korelasi untuk variabel Loyalitas Kerja (X2) adalah 0,501. Nilai tersebut berada dalam interval 0,400 – 0,599 yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang **Sedang** antara variabel Loyalitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 10. Koefisien Korelasi Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,661 ^a	,436	,423	7,41172

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan hasil pada tabel 10 hasil dari pengujian koefisien korelasi antara Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dapat diamati bahwa angka korelasi untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) adalah 0,661. Oleh karena itu, nilai tersebut berada dalam rentang interval 0,600 – 0,799 yang menunjukkan bahwa level hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat hubungan yang Kuat.

Uji Koefisien Determinasi

a. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 11. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,657 ^a	,432	,425	7,39457

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Sumber: data diolah 2025

Berlandaskan Tabel 11 hasil analisis koefisien determinasi dari faktor Lingkungan Kerja terhadap tingkat Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi tercatat pada nilai R Square sebesar 0,432. Ini menunjukkan bahwa faktor Lingkungan Kerja (X1) memberikan andil terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 43,2%. Sementara itu, komponen lainnya menandakan bahwa 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam studi ini.

b. Koefisien Determinasi Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 12. Koefisien Determinasi Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,501 ^a	,251	,242	8,49065

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja

Sumber: data diolah 2025

Berlandaskan Tabel 12 hasil analisis koefisien determinasi dari faktor Loyalitas Kerja terhadap tingkat Kinerja Karyawan, menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi tercatat pada nilai R Square sebesar 0,251. Ini menunjukkan bahwa faktor Loyalitas Kerja (X2) memberikan andil terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 25,1%. Sementara itu, komponen lainnya menandakan bahwa 74,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak menjadi fokus dalam studi ini.

c. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 13. Koefisien Determinasi Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,661 ^a	,436	,423	7,41172

a. Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan tabel 13 mengenai test koefisien determinasi dari aspek Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat diketahui bahwa besar koefisien determinasi ditandai oleh nilai R Square yang mencapai 0,436 ini menunjukkan kalau variabel Lingkungan Kerja (X1) dan (X2) Loyalitas Kerja menyumbang terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 43,6%, sementara sisanya yaitu 56,4% berasal dari variabel yang tidak dianalisis dalam studi ini.

Uji Hipotesis

a. Uji T Parsial

Tabel 14. Uji T Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10,935	3,073		3,558	,001
Lingkungan Kerja	,685	,086	,657	7,949	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2025

Dari tabel 14 hasil dari pengujian T parsial menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai T kalkulasi sebesar $7,949 > T \text{ table } 1,988$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0^1 ditolak dan H_a^1 diterima. Maka dari itu ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti.

1) Uji Hipotesis Loyalitas Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H_0^2 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti.

H_a^2 : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti.

Hasil uji T hitung Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti, dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 15. Uji T Variabel Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficient Beta	T	Sig.
1 (Constant)	19,351	3,017		6,415	,000
Loyalitas Kerja	,454	,086	,501	5,280	,000

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2025

Dari tabel 15 hasil dari pengujian T parsial menunjukkan bahwa variabel Loyalitas Kerja (X2) memiliki nilai T kalkulasi sebesar $5,280 > T \text{ table } 1,988$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0^2 ditolak dan H_a^2 diterima. Maka dari itu ini menandakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti.

Uji F Simultan**Tabel 16.** Uji F Hitung Simultan.

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3488,672	2	1744,336	31,754	,000 ^b
	Residual	4504,551	82	54,934		
	Total	7993,224	84			

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: data diolah 2025

Berdasarkan Tabel 16 hasil pengujian F hitung simultan, didapati nilai F hitung sebesar $31,754 > F$ tabel sejumlah 3,110 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu H_0^3 ditolak dan H_a^3 diterima. Hal ini menunjukkan kalau Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti.

Pembahasan Penelitian***Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan***

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh hasil nilai persamaan regresi $Y = 10,935 + 0,685 X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,657, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya, variabel ini mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,432 atau sebesar 43,2% sedangkan sisanya sebesar 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai T hitung $7,949 > T$ table 1,988. Dengan demikian H_0^1 ditolak dan H_a^1 diterima.

Devia Ghita Pusparani & Juhaeti (2025) "Pengaruh Loyalitas dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Sumber Daya Manusia Badan Kepegawaian Negara di Jakarta." Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner dan SPSS untuk menganalisis pengaruh variabel loyalitas dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai serta secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dengan kontribusi variabel signifikan. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan dan bersifat positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen Lingkungan Kerja yang baik oleh perusahaan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara menyeluruh.

Pengaruh Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh hasil nilai persamaan regresi $Y = 19,351 + 0,454 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,501, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 artinya, variabel ini mempunyai tingkat hubungan yang **Sedang**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,251 atau sebesar 25,1% sedangkan sisanya sebesar 74,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai T hitung $5,280 > T$ table 1,988. Dengan demikian H_0^2 ditolak dan H_a^2 diterima.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anita & Eny Ariyanto (2023) *The Effect of Work Discipline, Work Environment and Work Loyalty on Employee Performance of PT. Asuransi Astra Buana during the Work from Home Period*. Penelitian ini menemukan bahwa loyalitas kerja (work loyalty) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, selain variabel disiplin dan lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh parsial yang signifikan dan bersifat positif antara Loyalitas Kerja dan Kinerja Karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen Loyalitas Kerja yang baik oleh perusahaan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara menyeluruh.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diperoleh hasil nilai persamaan regresi $Y = 10,443 + 0,620 X_1 + 0,833 X_2$. Koefisien korelasi sebesar 0,661, dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya, variabel ini mempunyai tingkat hubungan yang **kuat**. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,436 atau sebesar 43,6% sedangkan sisanya sebesar 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F Hitung $31,754 > F$ tabel sejumlah 3,110. Dengan demikian H_0^3 ditolak dan H_a^3 diterima.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Nyoman Pusti Istiani, Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati & I Wayan Jata (2025). *The Influence of Work Environment and Organizational Commitment on Employee Performance at Alila Villas Uluwatu*. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen/loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi variabel independen cukup besar. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan yang signifikan dan bersifat positif antara Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja yang baik oleh perusahaan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan secara menyeluruh.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT Bharaduta Jaya Sakti, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,949 yang lebih besar dari t tabel 1,988 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$, sehingga H_01 ditolak dan H_{a1} diterima. Selain itu, Loyalitas Kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 5,280 yang lebih besar dari t tabel 1,988 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$, sehingga H_02 ditolak dan H_{a2} diterima. Secara simultan, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bharaduta Jaya Sakti. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 31,754 yang lebih besar dari F tabel 3,110 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$, sehingga H_03 ditolak dan H_{a3} diterima.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat disampaikan. Pada variabel Lingkungan Kerja, masih terdapat kelemahan pada indikator fasilitas yang tercermin dari pernyataan mengenai keterbatasan fasilitas kerja yang berpotensi menghambat pencapaian hasil kerja optimal dengan nilai rata-rata 3,00. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap fasilitas yang tersedia serta meningkatkan kualitas dan kuantitasnya agar mendukung produktivitas karyawan. Pada variabel Loyalitas Kerja, kelemahan terlihat pada indikator kepatuhan dengan nilai rata-rata 2,83, yang menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan perusahaan belum sepenuhnya didasarkan pada kesadaran tanggung jawab kerja. Untuk itu, perusahaan perlu meningkatkan pendekatan yang lebih persuasif dan membangun kesadaran internal karyawan agar loyalitas dan kepatuhan dapat meningkat. Sementara itu, pada variabel Kinerja Karyawan, kelemahan terdapat pada indikator kualitas dengan nilai rata-rata 3,32, yang menunjukkan perlunya peningkatan ketelitian dalam bekerja. Perusahaan sebaiknya memberikan pembinaan dan pemahaman kepada karyawan mengenai pentingnya menjaga kualitas kerja selain kuantitas agar hasil kerja lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management*. Deepublish.
- Anita, & Ariyanto, E. (2023). The effect of work discipline, work environment, and work loyalty on employee performance of PT Asuransi Astra Buana during the work from

- home period. *European Journal of Business and Management Research*, 8(2), 112–125. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.2.1849>
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen penilaian kinerja karyawan*. Gava Media.
- Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan realita*. IN MEDIA.
- Gunawan. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi Aksara.
- Istiani, N. N. P., Sulistyawati, N. L. K. S., & Jata, I. W. (2025). The influence of work environment and organizational commitment on employee performance at Alila Villas Uluwatu. *International Journal of Hospitality Management*, 12(1), 45–58.
- Letsoin, V. R., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh keterlibatan karyawan, loyalitas kerja, dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan. *Dimensi*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i1.2316>
- Oktavia, Y. (2022). Pengaruh hubungan kerja, lingkungan kerja, dan pengembangan karir terhadap loyalitas karyawan PT Ananta Swasta Dana. *EMABI: Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(1).
- Robbins, S. P., Coulter, M., & DeCenzo, D. A. (2018). *Fundamentals of management* (10th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Salsabil Sausan, N., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan PT Asia Sakti Wahid Foods Manufacture Medan. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6–13. <https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Widodo, Y. E. T., & Oktora, J. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Roda Prima Lancar Kota Tangerang. *Journal of Research and Publication Innovation (JORAPI)*. Universitas Pamulang.
- Yoyo, T., & April, M. A. (2021). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan loyalitas kerja terhadap loyalitas karyawan di PT CLC Niaga Indonesia. *Prosiding Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).