

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Aldyannoor^{1)*}, Siti Mardah²⁾, Citra Amelia³⁾

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, Indonesia
Email Correspondence : yanaldyan@gmail.com

Article History

Received : 10/07/2025
Revised : 14/07/2025
Accepted : 21/07/2025
Published : 21/07/2025

Kata Kunci :

Lingkungan Kerja; Gaya
Kepemimpinan; Loyalitas
Karyawan

Keywords :

Work Environment;
Leadership Style; Employee
Loyalty

Abstrak

Premis utama dari penelitian ini adalah bahwa loyalitas karyawan sangat penting untuk menjaga stabilitas dan efektivitas operasi bisnis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan PT. Lingkar Sakti Mas Banjarmasin memengaruhi loyalitas karyawan. Seluruh populasi yang terdiri dari 32 karyawan menjadi responden untuk penelitian kuantitatif ini, yang menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Kuesioner skala Likert yang tervalidasi dan reliabel digunakan untuk mengumpulkan data. Regresi linier berganda digunakan untuk analisis. Dengan nilai t hitung sebesar $6,021 > t$ tabel $2,042$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, temuan menunjukkan bahwa loyalitas karyawan (Y) secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja (X1). Dengan nilai t hitung sebesar $2,416 > t$ tabel $2,042$ dan signifikansi $0,022 < 0,05$, gaya kepemimpinan (X2) juga menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Nilai F hitung sebesar $25,123 > F$ tabel $3,328$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ secara simultan menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki dampak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kesimpulannya, peningkatan standar tempat kerja dan kepemimpinan yang mumpuni secara langsung meningkatkan loyalitas karyawan di dalam organisasi.

Abstract

The primary premise of this study is that employee loyalty is crucial to preserving the stability and effectiveness of business operations. The goal of this study is to examine how PT. Lingkar Sakti Mas Banjarmasin's work environment and leadership style affect employee loyalty. The complete population of 32 employees served as respondents for this quantitative study, which used the saturation sampling technique. A validated and dependable Likert scale questionnaire was used to collect the data. Multiple linear regression was used for the analysis. With a computed t value of $6.021 > t$ table 2.042 and a significance level of $0.000 < 0.05$, the findings indicate that employee loyalty (Y) is significantly impacted by the work environment (X1). With a calculated t value of $2.416 > t$ table 2.042 and a significance of $0.022 < 0.05$, leadership style (X2) likewise exhibits a partially significant effect. The computed F value of $25.123 > F$ table 3.328 and a significance level of $0.000 < 0.05$ simultaneously demonstrated that both variables had a significant impact on employee loyalty. In conclusion, enhancing the standard of the workplace and having capable leadership both directly increase employee loyalty inside the organization.



PENDAHULUAN

Di masa sekarang ini, persaingan bisnis semakin ketat dan cepat berubah. Untuk tetap bisa bersaing, perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan teknologi atau modal saja. Hal yang paling penting adalah bagaimana perusahaan mampu mengelola serta mempertahankan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karyawan yang loyal memberikan kontribusi signifikan terhadap keberlangsungan perusahaan. Loyalitas ini tercermin dari kesediaan untuk bekerja secara konsisten, tidak mudah berpindah ke perusahaan lain, serta turut menjaga reputasi organisasi. Apabila perusahaan berhasil membangun dan menjaga loyalitas para karyawannya, maka akan tercipta stabilitas dalam tenaga kerja, meningkatnya produktivitas, serta penghematan biaya akibat tingginya angka turnover.

Karyaadi et al. (2024) menjelaskan bahwa perhatian terhadap pengembangan kualitas SDM secara langsung berdampak pada peningkatan daya saing perusahaan. Penerapan strategi seperti pemberian reward, peningkatan motivasi kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dinilai mampu mendorong terbentuknya loyalitas karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang berfokus pada pembentukan loyalitas menjadi strategi penting dalam menghadapi persaingan bisnis yang kompleks.

Loyalitas karyawan sendiri bisa diartikan sebagai rasa setia dan komitmen seseorang untuk terus bekerja di suatu perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Karyawan yang loyal umumnya memiliki semangat kerja tinggi, tidak mudah berpindah kerja, serta memiliki keinginan untuk melihat kemajuan perusahaannya. Semakin tinggi tingkat loyalitas, maka semakin kuat pula daya tahan perusahaan menghadapi tantangan eksternal.

Ada beragam faktor yang dapat memengaruhi tingkat loyalitas karyawan, salah satunya adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman, bersih, nyaman, dan mendukung akan membuat karyawan merasa betah dalam bekerja. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas kantor, tetapi juga mencakup iklim sosial di tempat kerja, termasuk hubungan antarrekan kerja dan sikap atasan terhadap bawahannya (Asri et al., 2025).

Jika lingkungan kerja tidak mendukung misalnya panas, sempit, penuh tekanan, atau sering terjadi konflik karyawan akan merasa tidak nyaman. Akibatnya, mereka bisa kehilangan motivasi atau memilih keluar. Selain itu, kepemimpinan juga berperan penting dalam menciptakan loyalitas. Pemimpin yang peduli, terbuka, dan bersedia mendengarkan akan membuat bawahannya merasa dihargai. Sebaliknya, pemimpin yang otoriter dan tidak perhatian berpotensi menurunkan motivasi kerja serta menciptakan ketidaknyamanan bagi para karyawan (Hidayat et al., 2018).

Pemimpin yang ideal adalah mereka yang mampu memberi contoh positif, menjadi pendengar yang baik, serta memberikan peluang kepada bawahannya untuk berkembang secara profesional. Karakteristik kepemimpinan seperti ini sangat dibutuhkan dalam dunia kerja saat ini.

Kondisi ini sangat terlihat pada lingkungan kerja di SPBU, termasuk di PT Lingkar Sakti Mas Banjarmasin. SPBU adalah tempat kerja yang menuntut karyawan untuk siap bekerja dalam sistem shift, menghadapi berbagai tipe pelanggan, dan berada di lingkungan yang kadang kurang ideal. Oleh karena itu, loyalitas sangat dibutuhkan demi kelancaran operasional dan pelayanan.

Berdasarkan beberapa temuan awal dari laporan internal serta fenomena umum di sektor SPBU, khususnya di Kalimantan Selatan, terdapat indikasi menurunnya tingkat loyalitas yang ditandai dengan meningkatnya angka pergantian karyawan. Salah satu faktor utama yang menyebabkan karyawan memilih untuk berhenti adalah kurangnya kenyamanan di tempat kerja dan tidak adanya dukungan yang memadai dari atasan selama menjalankan tugas sehari-hari.

Temuan ini sejalan dengan penelitian dari Apriyanto et al. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan merupakan faktor krusial dalam menentukan apakah seorang karyawan ingin bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Jika

kedua aspek ini tidak ditangani dengan tepat, maka perusahaan berisiko kehilangan karyawan terbaiknya. Penelitian lain seperti dari Asri et al. (2025) juga mengungkap bahwa lingkungan kerja dan tekanan kerja memiliki dampak signifikan terhadap performa karyawan, yang dimediasi melalui kepuasan kerja.

Temuan tersebut penting dipahami karena menunjukkan bahwa kondisi kerja sangat menentukan apakah karyawan akan bekerja optimal dan tetap loyal. Penelitian dari Negara (2023) juga menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan tempat kerja juga berdampak pada stres kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Adapun Daulay et al. (2023) mengklaim bahwa kinerja karyawan tidak terlalu terpengaruh oleh tempat kerja, karena kinerja lebih banyak ditentukan oleh faktor internal seperti kompetensi individu, strategi manajerial yang diterapkan, serta kerja sama antar anggota tim. Di samping itu, pelatihan berkelanjutan dan sistem penghargaan yang memadai juga diyakini lebih efektif dalam mendorong peningkatan kinerja.

Dalam penelitian Lamere et al. (2021) juga ditemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun sayangnya, sebagian besar penelitian sebelumnya belum secara eksplisit menyoroti loyalitas sebagai fokus utama. Kebanyakan dilakukan di institusi pemerintahan, industri manufaktur, atau perusahaan besar. Padahal, sektor jasa seperti SPBU memiliki dinamika kerja yang berbeda dan belum banyak diteliti. Maka dari itu, diperlukan kajian yang lebih spesifik di sektor ini.

Wilayah Kalimantan Selatan, termasuk Banjarmasin sebagai lokasi PT Lingkar Sakti Mas, memiliki tantangan tersendiri, baik dari segi geografis maupun sosial. Karyawan bekerja dalam kondisi cuaca ekstrem, keterbatasan fasilitas umum, serta tuntutan pelayanan tinggi dari masyarakat. Sayangnya, penelitian yang membahas loyalitas karyawan di wilayah ini masih sangat terbatas. Ini menjadi peluang penting untuk menggali lebih jauh faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas di sektor ini.

Dengan menganalisis secara mendalam dampak gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Lingkar Sakti Mas Banjarmasin, penelitian ini berupaya untuk menutup kesenjangan tersebut. Untuk menggeneralisasi temuan dan merepresentasikan keadaan sebenarnya, metode kuantitatif digunakan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di industri jasa dan energi seperti SPBU.

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan bisa membantu manajemen PT Lingkar Sakti Mas Banjarmasin dalam menyusun kebijakan yang lebih tepat, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memilih gaya kepemimpinan yang tepat agar karyawan tetap loyal. Jika karyawan merasa nyaman dan dihargai, mereka akan bekerja dengan lebih semangat, memberikan pelayanan prima kepada pelanggan, serta berkontribusi dalam menjaga reputasi perusahaan. Semua ini akan berdampak positif pada citra perusahaan secara menyeluruh.

Mengingat konteks ini, tujuan utama studi ini adalah untuk menilai dan memahami sejauh mana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memengaruhi loyalitas karyawan, baik secara kelompok maupun individu. Studi ini diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih lanjut tentang betapa pentingnya membangun suasana kerja yang positif dan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat untuk mempertahankan loyalitas karyawan, yang sangat penting bagi kelangsungan bisnis jangka Panjang.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Tempat kerja merupakan komponen krusial dalam dunia kerja yang mencakup berbagai kondisi di sekitar tempat kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi perilaku, kenyamanan, serta semangat karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Aspek-aspek tersebut meliputi kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, dan ketersediaan fasilitas, maupun faktor sosial seperti hubungan antar rekan kerja, dukungan atasan, serta budaya organisasi yang terbentuk. Putranugraha (2021)

menggambarkan dua elemen utama lingkungan kerja fisik dan sosial yang keduanya memiliki kapasitas untuk memengaruhi motivasi dan hasil kerja karyawan secara signifikan. Sejalan dengan itu, Alawiyah et al. (2024) menekankan bahwa lingkungan kerja yang dikelola dengan baik yakni yang nyaman, aman, dan mendukung interaksi yang positif berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Kepuasan ini menjadi faktor kunci yang dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, karena karyawan yang merasa dihargai dan didukung cenderung akan menunjukkan komitmen jangka panjang dan enggan untuk berpindah ke tempat kerja lain.

Gaya Kepemimpinan

Salah satu definisi kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku pemikiran orang lain agar bersedia bekerja bersama guna meraih tujuan kolektif. Dalam sebuah organisasi, pencapaian tujuan memerlukan peran pemimpin yang tangguh dan berkomitmen tinggi terhadap visi organisasi (Melsandi et al., 2024). Mahdi et al. (2022) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan proses dinamis, di mana seorang pemimpin memberikan pengaruh kepada bawahannya melalui komunikasi, pemberian motivasi, serta pengarahan untuk mencapai target organisasi secara efisien. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya memberi perintah, tetapi juga menjadi panutan, mampu memberikan inspirasi, serta membangun hubungan kerja yang positif dengan anggota timnya.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan bentuk komitmen dan keteguhan individu untuk tetap berada dalam suatu organisasi serta menawarkan bantuan terbesar dalam mencapai tujuan perusahaan. Loyalitas tercermin dari perilaku yang sejalan dengan nilai dan arah organisasi, sikap positif terhadap perusahaan, serta keinginan kuat untuk terus menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang. Wibowo et al. (2018) menyatakan bahwa loyalitas dapat terlihat dari keinginan karyawan untuk bertahan lama di perusahaan serta adanya komitmen tinggi dalam memberikan performa terbaik. Hal ini menjadi semakin relevan dalam konteks generasi milenial di Indonesia yang memiliki pola tersendiri dalam membangun loyalitas terhadap tempat kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang memiliki peran krusial dalam membentuk sikap, perilaku, dan produktivitas karyawan di dalam suatu organisasi. Semangat dan dorongan karyawan untuk bekerja dapat ditingkatkan di lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan suportif, baik secara sosial maupun fisik. Ketika lingkungan kerja seperti ini tercipta, karyawan merasa bahwa perusahaan menghargai dan peduli terhadap mereka, maka hal tersebut akan menumbuhkan rasa memiliki yang kuat terhadap organisasi.

Dari sisi fisik, komponen seperti pencahayaan yang cukup, ventilasi udara yang baik, tingkat kebersihan yang terjaga, serta fasilitas kerja yang memadai sangat berpengaruh terhadap kenyamanan kerja secara langsung. Sementara itu, dari aspek sosial, hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan bawahan, serta budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan saling menghargai turut berperan dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan sehat secara emosional.

Karyawan yang merasa bahwa kesejahteraan dan kenyamanannya menjadi perhatian serius dari organisasi, akan cenderung lebih loyal, berkomitmen tinggi, dan terdorong untuk terus memberikan kontribusi terbaik bagi kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin mempertahankan sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif, penting untuk menciptakan serta memelihara lingkungan kerja yang sehat, suportif, dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

Merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Asnora (2025), ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil ini, satu metrik penting yang tidak dapat diabaikan dalam rencana manajemen sumber daya manusia adalah kualitas tempat kerja. Hal ini

memungkinkan perumusan hipotesis berikut untuk studi ini:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Gaya kepemimpinan yang didasarkan pada nilai-nilai keadilan, kepercayaan, serta prinsip moral dan spiritual memiliki peran sentral dalam membangun ikatan yang sehat dan produktif antara pemimpin dan bawahan. Kepemimpinan semacam ini tidak hanya menciptakan struktur kerja yang fungsional, tetapi juga membentuk suasana psikologis yang mendukung keterlibatan dan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas. Pemimpin yang adil akan memberikan perlakuan yang setara kepada seluruh karyawan tanpa memandang latar belakang pribadi maupun posisi jabatan, sehingga menumbuhkan rasa dihargai dan kepercayaan terhadap sistem yang berlaku dalam organisasi.

Selain itu, sikap amanah yang dimiliki oleh seorang pemimpin yakni sikap bertanggung jawab dan dapat dipercaya menjadi fondasi dalam menjalankan fungsi kepemimpinan secara konsisten dan berintegritas. Kepemimpinan yang dilandasi oleh etika dan moralitas, seperti kejujuran, keteladanan, empati, dan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan penuh rasa saling menghormati. Dalam kondisi tersebut, karyawan merasa lebih terlibat, diperhatikan, serta menjadi bagian penting dari organisasi.

Rasa dihargai dan lingkungan kerja yang dipenuhi dengan kepercayaan serta dukungan dari atasan akan membentuk keterikatan emosional yang mendalam. Ikatan inilah yang mendorong tumbuhnya loyalitas kerja, yang tercermin dari komitmen jangka panjang, dedikasi tinggi, serta keinginan kuat untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Karyawan yang loyal bukan hanya bertahan dalam waktu yang lama, tetapi juga menunjukkan antusiasme, tanggung jawab, serta semangat dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja.

Oleh karena itu, penelitian oleh Setiyono et al. (2024) menunjukkan bahwa loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Penelitian ini menyoroti betapa pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendorong loyalitas yang berkelanjutan. Berdasarkan uraian ini, hipotesis berikut diajukan dalam penelitian ini:

H2: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan merupakan dua komponen kunci yang saling melengkapi dalam membentuk dan mempertahankan loyalitas karyawan terhadap suatu organisasi. Keduanya memainkan peran penting dalam menciptakan pengalaman kerja yang positif serta mendukung terbentuknya hubungan emosional antara karyawan dan perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat dikenali melalui ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, kenyamanan secara fisik di ruang kerja, adanya hubungan interpersonal yang harmonis antarsesama karyawan, serta jaminan rasa aman baik secara fisik maupun psikologis. Elemen-elemen ini secara keseluruhan akan menciptakan rasa nyaman, meningkatkan kepuasan kerja, serta menumbuhkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan dan berkembang dalam organisasi.

Sementara itu, gaya kepemimpinan yang ditunjukkan melalui komunikasi yang terbuka, sikap adil, kemampuan memberi apresiasi terhadap kinerja bawahan, serta kesediaan untuk mendengarkan dan memperhatikan kebutuhan karyawan akan memberikan dampak positif terhadap rasa dihargai. Pemimpin yang mampu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan akan membangun kepercayaan yang kuat, baik terhadap dirinya sebagai pemimpin maupun terhadap organisasi secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa bahwa lingkungan kerja membantu dan atasan memperhatikan keberadaan serta kontribusinya, maka akan muncul rasa memiliki dan keterikatan emosional yang mendalam terhadap perusahaan.

Kondisi tersebut akan mendorong terbentuknya loyalitas kerja yang tidak hanya tercermin dari keinginan untuk bertahan dalam jangka panjang, tetapi juga dari semangat dalam bekerja, tanggung jawab yang tinggi, dan keinginan untuk terus memberikan kontribusi

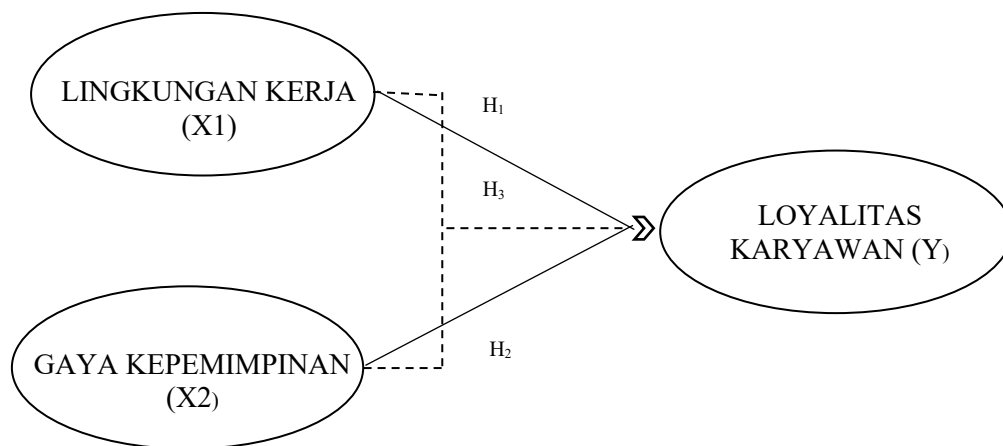
terbaik bagi kemajuan organisasi. Loyalitas yang kuat ini menjadi modal penting bagi perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia yang produktif, berdedikasi, dan berkomitmen terhadap visi organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani et al. (2024) memperkuat pandangan ini. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut tidak dapat dipisahkan dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Berdasarkan pemaparan di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H3: Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap loyalitas karyawan.

Empirical Research Model

Loyalitas karyawan merupakan satu-satunya variabel dependen dalam penelitian ini, sedangkan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan merupakan dua variabel independen. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dipilih sebagai variabel yang dianggap memengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kondisi fisik dan sosial yang dihadapi karyawan di tempat kerja termasuk dalam lingkungan kerja, sedangkan cara seorang pemimpin mengarahkan, membimbing, dan menginspirasi anggota timnya tercermin dalam gaya kepemimpinannya. Loyalitas karyawan, sebagai variabel terikat, merepresentasikan sejauh mana karyawan menunjukkan kesetiaan, komitmen, dan keinginan untuk terus berkontribusi terhadap perusahaan. Hubungan antara ketiga variabel tersebut menjadi fokus utama dalam penelitian ini, guna mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan, baik secara parsial maupun simultan.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

METODE

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan mengkaji tingkat hubungan dan pengaruh antara dua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, terhadap satu variabel dependen, yaitu loyalitas karyawan, menggunakan teknik kuantitatif dan desain penelitian asosiatif. Populasi penelitian ini adalah 32 karyawan PT. Lingkar Sakti Mas Banjarmasin. Strategi pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana setiap anggota populasi berperan sebagai sampel penelitian, karena ukuran populasi yang relatif kecil. Langkah pertama dalam proses penelitian ini adalah pengumpulan data, yang dilakukan secara langsung dengan membagikan kuesioner tertutup berskala Likert. Untuk memastikan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner dapat mengukur indikator variabel secara akurat, kuesioner telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Ketiga variabel utama, yaitu lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan loyalitas karyawan (Y),

masing-masing diwakili oleh satu item dalam instrumen penelitian. Metode pengumpulan data langsung digunakan di lapangan, dengan berinteraksi langsung dengan responden. Besarnya pengaruh simultan dan parsial antar variabel kemudian dipastikan dengan menerapkan teknik regresi linier berganda terhadap data yang diperoleh. Untuk memastikan model analisis memadai, sejumlah uji prasyarat, seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dilakukan pada data sebelum analisis regresi. Perangkat lunak SPSS versi 22, yang memungkinkan hasil studi yang presisi, tidak memihak, dan ilmiah, digunakan untuk seluruh prosedur analisis dan pemrosesan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Lingkungan Kerja	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,922	0,349	Valid
X1.2	0,727	0,349	Valid
X1.3	0,907	0,349	Valid
X1.4	0,688	0,349	Valid
X1.5	0,922	0,349	Valid
Gaya Kepemimpinan	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,421	0,349	Valid
X2.2	0,805	0,349	Valid
X2.3	0,814	0,349	Valid
X2.4	0,820	0,349	Valid
Loyalitas Karyawan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,662	0,349	Valid
Y2	0,870	0,349	Valid
Y3	0,568	0,349	Valid
Y4	0,768	0,349	Valid
Y5	0,687	0,349	Valid

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS tahun 2025

Setiap nilai *Pearson Correlation* untuk setiap item pernyataan memiliki angka yang lebih tinggi dari nilai r tabel sebesar 0,349, menurut temuan uji validitas yang ditunjukkan dalam table. Selain itu, nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) untuk setiap item juga menunjukkan angka di bawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner memiliki hubungan yang signifikan dengan total skor variabel yang diukur. Dengan demikian, seluruh item yang terdapat dalam instrumen penelitian dapat dinyatakan valid karena mampu mengukur aspek yang seharusnya diukur secara tepat. Oleh karena itu, seluruh item tersebut layak digunakan dalam proses pengumpulan data dan dapat dipertahankan sebagai bagian dari instrumen penelitian untuk menganalisis variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan loyalitas karyawan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas		
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,892	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,712	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0,716	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS tahun 2025

Berdasarkan hasil tabel, nilai *Cronbach's Alpha* setiap variabel penelitian lebih tinggi

daripada kriteria reliabilitas yang disyaratkan, yaitu 0,60. Angka ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan instrumen mengukur konstruk yang dimaksud dengan konsistensi internal yang memadai. Dengan kata lain, ketika digunakan untuk pengukuran berulang, alat penelitian ini dapat menghasilkan hasil yang konsisten dan tepercaya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa setiap alat yang digunakan dalam penelitian ini tepercaya dan sesuai untuk digunakan dalam analisis data pada tahap-tahap selanjutnya dalam proses penelitian.

Uji Normalitas

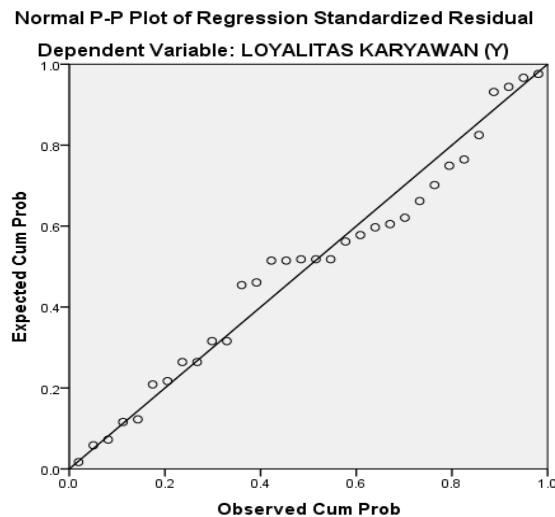
Tabel 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43113864
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.094
	Negative	-.109
Test Statistic		
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS tahun 2025

Data terdistribusi normal, ditunjukkan dengan nilai Asymp Sig. sebesar $0,200 > 0,05$ berdasarkan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*. Selanjutnya, grafik Plot Probabilitas digunakan untuk melanjutkan pengujian.

Probability Plot

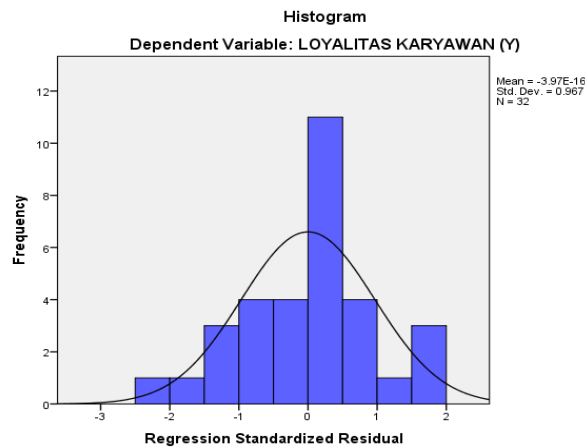


Gambar 2. Hasil Uji Probability Plot
Sumber : Diolah peneliti menggunakan SPSS tahun 2025

Titik-titik data pada grafik P-plot normal cenderung mengikuti pola garis diagonal, seperti yang terlihat pada gambar, menunjukkan bahwa distribusi residual mendekati distribusi normal. Asumsi normalitas dapat dianggap terpenuhi karena pola ini menunjukkan tidak adanya penyimpangan yang signifikan dari distribusi normal. Selain itu, nilai

signifikansi dalam uji statistik, dengan nilai Sig. (p-value) lebih besar dari 0,05, mendukung hasil uji normalitas. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data residual dan distribusi normal tidak jauh berbeda. Data residual selanjutnya dikonfirmasi terdistribusi normal melalui pengamatan visual histogram, yang menunjukkan kurva mendekati bentuk lonceng simetris. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa asumsi kenormalan regresi linier berganda telah terpenuhi.

Grafik Histogram



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber : Diolah peneliti menggunakan SPSS tahun 2025

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.448	1.815		1.899	.067
	LINGKUNGAN KERJA (X1)	-.117	.066	-.319	-	.086
	GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	-.009	.099	-.015	-.086	.932

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS tahun 2025

Nilai signifikansi kedua variabel tersebut lebih dari 0,05, hal ini menunjukkan tidak terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas pada data, berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan teknik Glejser.

Uji Multikolinearitas

Nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) masing-masing adalah 1,045, berdasarkan data yang ditampilkan dalam tabel. Selain itu, nilai toleransi kedua variabel tersebut lebih tinggi dari 0,1. Tidak terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi ini jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari batas 0,1. Dengan kata lain, tidak terdapat tanda-tanda multikolinearitas atau pengaruh yang tidak semestinya terhadap variabel independen mana pun. Karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel-

variabel independen, dapat diasumsikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi non-multikolinieritas, yang memungkinkan temuan analisis dianggap sah dan dapat ditafsirkan lebih lanjut tanpa bias.

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a		Collinearity Statistics
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan Kerja (X1)	.957	1.045
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.957	1.045

A. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS tahun 2025

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Uji Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.877	2.936	
	Lingkungan Kerja (X1)	.642	.107	.691
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.388	.161	.277

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS tahun 2025

Berdasarkan hasil output yang ditampilkan pada Tabel di atas, diperoleh nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen menggunakan bantuan program SPSS versi 22. Maka, persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + c$$

$$Y = 1,877 + 0,642 X_1 + 0,388 X_2 + e$$

Y = Variabel loyalitas karyawan

X₁ = Variabel lingkungan kerja

X₂ = Variabel gaya kepemimpinan

A = Konstanta, nilai Y apabila X = 0

b₁, b₂ = Koefisien linier regresi berganda

e = error terms (variabel yang tidak diteliti)

Nilai konstanta sebesar 1,877 menunjukkan bahwa apabila variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) diasumsikan tidak memiliki pengaruh atau berada dalam kondisi nol, maka nilai Loyalitas Karyawan (Y) tetap berada pada tingkat dasar sebesar 1,877. Artinya, tanpa mempertimbangkan kontribusi dari kedua variabel independen tersebut, loyalitas karyawan masih akan muncul dalam batas tertentu, kemungkinan karena faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Selain itu, pengaruh positif yang signifikan ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,642 untuk variabel X1 (Lingkungan Kerja). Dengan demikian, jika semua faktor lain tetap sama, peningkatan satu unit pada variabel lingkungan kerja akan menghasilkan peningkatan loyalitas karyawan sebesar 0,642 unit. Loyalitas karyawan terhadap organisasi meningkat seiring dengan seberapa positif dan kondusifnya mereka memandang lingkungan kerja mereka.

Demikian juga, koefisien regresi pada variabel X2 (Gaya Kepemimpinan) sebesar 0,388 mencerminkan hubungan positif dengan loyalitas karyawan. Ini berarti bahwa apabila gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan—dalam hal komunikasi, keadilan, kepedulian, atau keteladanan pemimpin—maka loyalitas karyawan akan meningkat sebesar 0,388 satuan. Dengan kata lain, semakin baik kualitas kepemimpinan dalam organisasi, maka semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk tetap setia dan berkontribusi secara optimal dalam jangka panjang.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 7. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.877	2.936		.639	.528
Lingkungan Kerja (X1)	.642	.107	.691	6.021	.000
Gaya Kepemimpinan (X2)	.388	.161	.277	2.416	.022

A. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS tahun 2025

Dampak parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dipastikan menggunakan uji-t. Jika nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, hipotesis diterima. Rumus $df = n - k$ digunakan untuk menentukan nilai t tabel, dengan:

$n = 32$

$k = 2$

Dengan 32 responden, derajat kebebasan uji-t ditentukan menggunakan rumus $df = n - k = 32 - 2 = 30$, di mana n dan k masing-masing adalah jumlah sampel dan variabel independen. Nilai t-tabel adalah 2,042 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dan $df = 30$. Angka ini digunakan sebagai standar untuk menilai apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis regresi, variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi 0,000, jauh di bawah batas signifikansi 0,050, dan nilai t estimasi sebesar 6,021, jauh lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 2,042. Hal ini menunjukkan bahwa X1 secara parsial memengaruhi Loyalitas Karyawan (Y) secara substansial. Hal ini menyiratkan bahwa peningkatan lingkungan kerja akan berdampak besar pada peningkatan loyalitas karyawan.

Sementara itu, hasil yang sebanding juga ditunjukkan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X2). Dengan ambang batas signifikansi 0,022, nilai t hitung sebesar 2,416 lebih kecil dari 0,050 dan lebih tinggi dari nilai t tabel sebesar 2,042. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa X2 juga secara signifikan dan parsial memengaruhi loyalitas karyawan (Y). Hal ini menyiratkan bahwa tingkat loyalitas karyawan juga sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang digunakan di perusahaan. Kedua hasil ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan PT. Lingkar Sakti Mas Banjarmasin secara signifikan dipengaruhi oleh budaya tempat kerja dan filosofi kepemimpinan individu.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8. Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	110.007	2	55.004	25.123	.000 ^b
Residual	63.493	29	2.189		
Total	173.500	31			

A. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

B. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS tahun 2025

Nilai F tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan tertentu adalah

3,328, sedangkan nilai F tabel estimasi adalah 25,123, berdasarkan hasil uji F yang diperoleh melalui analisis ANOVA (Analisis Varians). Dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memadai atau fit untuk menggambarkan hubungan antar variabel karena F tabel hitung lebih besar daripada F tabel ($25,123 > 3,328$) dan nilai signifikansinya adalah 0,000, yang jelas lebih kecil dari 0,05.

Berdasarkan temuan ini, loyalitas karyawan (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh kedua variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2), secara bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang berkualitas tinggi dan gaya kepemimpinan yang efektif bekerja sama untuk meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan di industri ini. Hasil ini menunjukkan betapa pentingnya mengelola kedua faktor ini secara bersama-sama guna mengembangkan sumber daya manusia yang berdedikasi dan berdedikasi tinggi.

Uji Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.609	1.480

A. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X1)
B. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah peneliti menggunakan SPSS tahun 2025

Nilai R Square adalah 0,634 berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada Tabel 9. Berdasarkan angka ini, dua variabel independen yang termasuk dalam model ini, yaitu lingkungan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2), dapat menjelaskan 63,4% variasi atau perubahan variabel loyalitas karyawan (Y). Dengan kata lain, tingkat loyalitas karyawan dalam lingkungan bisnis yang diteliti dapat dijelaskan oleh kontribusi gabungan kedua variabel ini, yang sangat signifikan.

Di sisi lain, 36,6% sisanya merupakan persentase variabilitas Loyalitas Karyawan yang mungkin disebabkan oleh variabel-variabel yang tidak termasuk dalam model regresi ini dan tidak diteliti dalam studi ini. Kriteria ini mungkin mencakup hal-hal seperti pertumbuhan karier, budaya perusahaan, gaji, kebahagiaan kerja, dan karakteristik pribadi karyawan lainnya yang berada di luar cakupan studi ini. Oleh karena itu, meskipun sebagian besar variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh model ini, penelitian lebih lanjut masih diperlukan untuk mengkaji faktor-faktor tambahan yang mungkin juga memiliki dampak besar.

Pembahasan

Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menentukan dan menilai seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan di PT. Lingkar Sakti Mas Banjarmasin terhadap loyalitas karyawan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan parsial (setiap variabel secara terpisah) dan simultan (semua variabel secara bersama-sama) yang membentuk loyalitas karyawan di tempat kerja. Kedua variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, baik secara terpisah maupun bersama-sama, berdasarkan hasil analisis data dengan pendekatan regresi linier berganda. Hasil ini dengan jelas membahas dan memvalidasi tujuan awal penelitian, yaitu untuk menunjukkan bahwa kualitas tempat kerja dan efektivitas gaya kepemimpinan merupakan elemen penting yang dapat meningkatkan loyalitas sumber daya manusia perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Nilai t estimasi sebesar 6,021, yang lebih tinggi dari t tabel sebesar 2,042, dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh di bawah ambang batas 0,05, menunjukkan bahwa

variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Menurut penelitian ini, karyawan lebih loyal kepada perusahaan ketika mereka merasa kondisi kerja mereka lebih baik dan lebih mendukung. Selain meningkatkan produktivitas, tempat kerja yang ramah, aman, dan nyaman menumbuhkan ikatan emosional yang erat antara karyawan dan perusahaan.

Temuan ini konsisten dengan studi Asri dkk. (2025) dan Apriyanto dkk. (2020), yang menemukan bahwa loyalitas dan niat karyawan untuk bertahan di perusahaan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Oleh karena itu, hasil ini menyoroti betapa pentingnya lingkungan kerja dalam membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan jangka panjang.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan telah terbukti dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, selain lingkungan kerja. Hal ini didasarkan pada hasil uji statistik yang menunjukkan nilai signifikansi 0,022, di bawah tingkat signifikansi 0,05, dan nilai t hitung sebesar 2,416, lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 2,042. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa loyalitas karyawan sebagian dibentuk oleh gaya kepemimpinan. Keadilan, transparansi, dan sikap membantu merupakan landasan kepemimpinan yang dapat membangun kepercayaan antara pemimpin dan pengikut serta ikatan emosional yang mendalam dengan perusahaan.

Karyawan secara langsung terinspirasi untuk memberikan hasil terbaik mereka ketika merasa dihargai, diperhatikan, dan dihormati. Hasil ini sejalan dengan studi Hidayat dkk. (2018) dan Negara (2023), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan positif yang dicontohkan oleh komunikasi yang baik, perilaku teladan, dan pertimbangan terhadap kebutuhan karyawan meningkatkan loyalitas dan kepercayaan karyawan terhadap pemimpin dan perusahaan. Dengan demikian, kepemimpinan yang efektif tidak hanya memandu kinerja tetapi juga memperkuat dedikasi dan ikatan yang langgeng antara karyawan dan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Dengan tingkat signifikansi 0,000, nilai F hitung sebesar 25,123 lebih besar daripada F tabel sebesar 3,328, yang jelas lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, menurut hasil uji F (ANOVA). Hasil ini menunjukkan bahwa variabel dependen, loyalitas karyawan, dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, secara bersamaan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ramah dan mendukung, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan secara adil, transparan, dan responsif, merupakan dua faktor utama yang berkontribusi terhadap loyalitas karyawan.

Lebih jauh, hasil ini menegaskan pentingnya faktor non-material dalam membentuk loyalitas karyawan, seperti bagaimana mereka diperlakukan secara manusiawi, dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan dihargai atas kontribusi yang diberikan. Aspek-aspek ini membentuk iklim psikologis dan emosional yang positif, yang pada akhirnya memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Menariknya, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian oleh Daulay et al. (2023) dan Lamere et al. (2021), yang tidak menemukan pengaruh signifikan pada variabel kinerja. Perbedaan tersebut dapat dijelaskan oleh adanya perbedaan fokus variabel dependen penelitian ini mengukur loyalitas, bukan kinerja serta kemungkinan adanya perbedaan konteks organisasi dan karakteristik responden, yang turut memengaruhi hasil akhir penelitian.

Secara praktis, hasil ini memberikan implikasi penting bagi manajemen SPBU, khususnya PT. Lingkar Sakti Mas Banjarmasin, untuk terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan suportif, serta menerapkan kepemimpinan yang adil, komunikatif, dan memperhatikan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan. Di sisi lain, dari perspektif akademik, penelitian ini membuka peluang untuk pengembangan studi lanjutan yang dapat menggali lebih dalam faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun persepsi terhadap keadilan organisasi sebagai determinan loyalitas karyawan dalam berbagai konteks sektor jasa dan industri lainnya.

KESIMPULAN

Beberapa kesimpulan penting dapat ditarik dari analisis data dan pembahasan mengenai dampak gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Lingkar Sakti Mas Banjarmasin:

1. Telah terbukti bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa, pada tingkat signifikansi 0,000, nilai t hitung sebesar 6,021 lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 2,042 dan berada dalam batas toleransi 0,05. Oleh karena itu, loyalitas karyawan meningkat seiring dengan kualitas dan kenyamanan lingkungan kerja yang ditawarkan organisasi.
2. Loyalitas karyawan juga dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan. Temuan analisis menunjukkan bahwa, dengan nilai signifikansi $0,022 < 0,05$, nilai t hitung sebesar 2,416 lebih tinggi daripada nilai t tabel sebesar 2,042. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan perusahaan, yang menekankan kesetaraan, komunikasi yang jujur, dan pertimbangan terhadap kebutuhan karyawan, dapat meningkatkan kesehatan emosional dan rasa loyalitas mereka terhadap perusahaan.
3. Pada saat yang sama, kedua faktor, yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar 25,123, yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,328, mendukung hal ini. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan dalam organisasi dipengaruhi oleh kombinasi kedua elemen tersebut.

Secara keseluruhan, temuan studi ini memperjelas bahwa suasana kerja yang positif dan gaya kepemimpinan yang adil, terbuka, dan suportif dapat memberikan rasa aman, nyaman, dan syukur kepada karyawan. Pengelolaan yang efektif atas kedua faktor ini akan menghasilkan tempat kerja yang bahagia dan damai, yang secara langsung meningkatkan rasa loyalitas dan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan dari waktu ke waktu, perusahaan harus mengintegrasikan pola kepemimpinan yang efektif ke dalam strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) mereka dan secara konsisten meningkatkan serta menjaga kualitas tempat kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Alawiyah, K. I., Sutrisno, S., & Dharmaputra, M. F. (2024). Peran lingkungan kerja dan work-life balance terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(4), 16508–16520.
- Apriyanto, P., & Haryono, S. (2020). Pengaruh tekanan kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap intensi turnover. *Manajemen Dewantara*, 4(1), 33–45.
- Asnora, F. H. (2025). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Enseval Putera Megatrading, Tbk. *Jurnal Manajemen Akuntansi (JUMSI)*, 5(1), 20–28.
- Asri, D. H., & Febiana, A. R. (2025). Pengaruh lingkungan, fasilitas, disiplin, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(1), 1770–1790.
- Daulay, G. S. M. (2023). *Pengaruh lingkungan kerja dan keterikatan karyawan terhadap kinerja karyawan hotel di Kota Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Kristen Duta Wacana).
- Hidayat, R., Chandra, T., & Panjaitan, H. P. (2018). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada SPBU. *KURS: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 3(2), 142–155.
- Karyaadi, M. C. A., Hudiyah, I. F., Rahmatillah, R. A., Hidayat, R., & Respati, I. K. (2024). Strategi pengambilan keputusan dalam pemberian reward untuk meningkatkan motivasi pekerja. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Perencanaan Kebijakan*, 2(2), 1–12.
- Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Bisma*:

Jurnal Manajemen, 7(2), 341–349.

- Mahdi, I., Mas, N., & Kuncoro, K. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi terhadap kinerja yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 3(2), 111–120.
- Melsandi, M., Artiningsih, D. W., Mardah, S., & Firdaus, F. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Borneo Indoor Futsal Banjarmasin. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta*, 5(2), 159–170.
- Negara, S. A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja (Studi kasus pada BPS Jombang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(23), 699–712.
- Oktaviani, E., Utomo, F. C., & Setiorini, A. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada perusahaan manufaktur di Bekasi. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 7(1), 136–149.
- Putranugraha, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan fasilitas kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ilmiah Edunomika*, 5(1), 537–543.
- Setiyono, A., Mulyadi, H., & Hasni, G. A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan Islami dan kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 39–54.
- Wibowo, M. H. I., Waskito, E., & Sanny, L. (2018). Millennial worker loyalty in Indonesia. *Asia Proceedings of Social Sciences*, 2(3).