PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. PELAYARAN AGUNG SAMUDRA

SKRIPSI

O l e h:

ACHMAD BADAWI ALI

NIM: 210501110268

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. PELAYARAN AGUNG SAMUDRA

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk Memenuhi
Salah satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)

O l e h :

ACHMAD BADAWI ALI

NIM: 210501110268

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)

MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG

2025

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. PELAYARAN AGUNG SAMUDRA

Oleh

achmad badawi ali

NIM : 210501110268

Telah Disetujui Pada Tanggal 2 September 2025

Dosen Pembimbing,

Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Achmad Badawi Ali
NIM	: 210501110268
Fakultas/Jurusan	: Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa **"Skripsi"** yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:
Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Pelayaran Agung Samudra adalah hasil karya saya sendiri, bukan "duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 20 Desember 2025

Hormat saya,

Achmad Badawi Ali

NIM : 210501110268

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan memanjatkan puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, dan kekuatan-Nya, skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, Semoga kita semua memperoleh syafaat beliau di dunia dan akhirat.

Skripsi ini saya persembahkan dengan penuh hormat dan kasih kepada kedua orang tua tercinta saya, Bapak Ali Wafa dan Ibu Eka Sari Damayanti, atas doa, kasih sayang, serta dukungan yang tak pernah putus. Segala pencapaian ini tidak akan mungkin terwujud tanpa cinta dan pengorbanan yang tulus dari mereka.

Saya juga mempersembahkan karya ini untuk diri sendiri, sebagai bentuk penghargaan atas perjuangan, keteguhan hati, dan usaha yang terus dilakukan meskipun dihadapkan pada berbagai tantangan. Setiap langkah yang telah dilalui menjadi bagian penting dari proses pertumbuhan dan pembelajaran.

Dengan rasa hormat dan terima kasih yang mendalam kepada seluruh dosen Fakultas Ekonomi atas ilmu dan bimbingan yang telah diberikan selama ini. Secara khusus, ucapan terima kasih disampaikan kepada Ibu Dr.Setiani, M.M., selaku dosen pembimbing saya, atas arahan, perhatian, dan dukungan yang sangat berarti dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga karya ini dapat memberikan manfaat serta menjadi kontribusi kecil bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

HALAMAN MOTTO

"cacing-cacing naga-naga."

(Andry Hakim)

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, karunia, serta petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Pelayaran Agung Samudra" Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Shalawat dan salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing umat manusia dari kegelapan menuju cahaya Islam.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si , selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Dr. Setiani,M.M, dosen pembimbing skripsi yang telah dengan sabar memberikan arahan, bimbingan, serta masukan berharga selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu dan dukungan selama masa studi.

4. Kedua orang tua tercinta saya, atas doa, dukungan moral, dan kasih sayang tanpa henti yang menjadi sumber kekuatan penulis dalam menjalani proses ini. Terima kasih atas pengorbanan dan keikhlasan yang selalu menyertai perjalanan hidup saya.
5. Teman-teman GS 243 saya yang selalu menjadi sumber semangat, inspirasi, dan tempat berbagi selama perjalanan hidup saya.
6. Terima Kasih kepada Fadel Haris S.H yang telah setia menemani saya dan menyemangati saya hingga sampai titik saat ini.
7. Terima Kasih kepada Naufal Gilang S.H yang telah memberi semangat dan menemani saya hingga saat ini.
8. Seluruh teman dan pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Teman-teman seperjuangan di Program Studi Manajemen, seperti Bagas, Benny, Reza, Dimas,Bule, dan yang lainnya. yang telah berbagi suka dan duka hingga kami bisa menyelesaikan studi bersama-sama.
10. Seluruh teman angkatan 2021 “Eternal” yang telah bersama-sama melewati proses panjang selama masa perkuliahan. Semoga usaha dan perjuangan kita membuahkan hasil yang membanggakan.
11. Semua pihak yang berkontribusi dalam penyusunan skripsi ini, baik berupa bimbingan, ide, saran, maupun doa, yang sangat membantu kelancaran penulisan skripsi ini. Semoga kebaikan kalian dibalas oleh Allah SWT.
12. Terakhir, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri yang telah berjuang keras, meski menghadapi berbagai tantangan, rasa

lelah, dan keraguan. Terima kasih atas ketekunan dan keberanian yang membawa saya sampai pada titik ini. Semoga pengalaman ini menjadi pelajaran berharga dan penguat di masa depan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan di kemudian hari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Amin ya Rabbal ‘Alamin….

Malang, 20 Desember 2025

Penulis,

Achmad Badawi Ali

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. PELAYARAN AGUNG SAMUDRA

SKRIPSI

Oleh

ACHMAD BADAWI ALI

NIM : 210501110268

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 23 Desember 2025

Susunan Dewan Penguji:	Tanda Tangan
1 Ketua Penguji **Dr. Fauzan Almanshur, ST., M.M** NIP. 197311172005011003	
2 Anggota Penguji **Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd** NIP. 197809292014111001	
3 Sekretaris Penguji **Dr. Setiani, M.M** NIP. 199009182018012002	

Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN ..... **ii**
LEMBAR PENGESAHAN ..... **ii**
DAFTAR ISI ..... **iii**
DAFTAR TABEL ..... **vi**
DAFTAR GAMBAR ..... **vii**
BAB I PENDAHULUAN **1**
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 9
1.3 Tujuan Penelitian 9
1.4 Manfaat Penelitian 10
BAB II KAJIAN PUSTAKA **12**
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu 12
2.2 Kajian Teori 22
2.2.1 Motivasi Kerja 22
2.2.1.1 Definisi Motivasi Kerja 22
2.2.1.2 Indikator Motivasi Kerja 23
2.2.1.3 Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam 24
2.2.2 Lingkungan Kerja 26
2.2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja 26
2.2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja 27
2.2.2.3 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam 28
2.2.3 Loyalitas Karyawan 29
2.2.3.1 Definisi Loyalitas Karyawan 29
2.2.3.2 Indikator Loyalitas Karyawan 30
2.2.3.3 Loyalitas Karyawan dalam Perspektif Islam 31
2.3 Kerangka Konseptual 32
2.4 Hubungan Antar Variabel 33
2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan 33
2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan 34

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.....35
2.5 Hipotesis Penelitian.....35
BAB III METODOLOGI PENELITIAN 37
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....37
3.2 Lokasi Penelitian.....37
3.3 Populasi dan Sampel 38
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....39
3.5 Data dan Jenis Data 39
3.6 Teknik Pengumpulan Data 40
3.7 Definisi Operasional Variabel 41
3.7.1 Varibael Tidak Terikat atau *Independent* 42
3.7.1.1 Motivasi Kerja 42
3.7.1.2 Lingkungan Kerja 43
3.7.2.1 Loyalitas Karyawan 44
3.8 Skala Pengukuran.....48
3.9 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 49
3.9.1 Uji Validitas.....50
3.9.2 Uji Reliabilitas.....50
3.10 Metode Analisis Data 51
3.10.1 Analisis Deskriptif.....51
3.10.2 Uji Asumsi Klasik 52
3.10.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....54
BAB IV PEMBAHASAN.....56
4.1 Profil perusahaan.....56
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan 56
4.2 Hasil Penelitian.....57
4.2.1 Gambaran Umum Responden.....57
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....58
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 59
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....60
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 61
4.3 Analisis Deskriptif.....62

4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja.....62
4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja.....64
4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Karyawan.....65
4.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas 66
4.4.1 Uji Validitas.....66
4.5 Uji Asumsi Klasik 69
4.5.1 Uji Normalitas 69
4.5.2 Uji Linieritas.....70
4.5.3 Uji Multikolineritas 71
4.5.4 Uji Heterokedastisitas.....72
4.5.5 Uji Autokorelasi 73
4.6 Analisis Regresi Linier Berganda.....74
4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2) 76
4.6.4 Uji Parsial (Uji T).....77
4.6.5 Uji Simultan (Uji F).....78
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian.....79
4.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.....79
4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan 81
4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.....84
BAB V PENUTUP.....87
5.1 Kesimpulan.....87
5.2 Saran.....88
DAFTAR PUSTAKA.....90
LAMPIRAN……..97

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Rincian Jumlah Karyawan 7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu 12
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel.....46
Tabel 3. 2 Skala Likert.....49
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 58
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....59
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 60
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 61
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja 62
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja 64
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Karyawan.....65
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas.....67
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....68
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas 69
Tabel 4. 11 Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan .70
Tabel 4. 12 Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan 71
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolineritas 72
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heterokedastisitas.....73
Tabel 4. 15 Hasil Uji Autokorelasi 73
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....74
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2).....76
Tabel 4. 18 Hasil Uji Parsial (Uji T).....77
Tabel 4. 19 Hasil Uji Simultan (Uji F).....79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Tingkat Keterlibatan Karyawan 2
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual 33

ABSTRAK

Badawi Ali, Achmad. 2025. SKRIPSI. Judul: "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Pelayaran Agung Samudra."
Pembimbing : Dr. Setiani, M.M
Kata Kunci : motivasi kerja, lingkungan kerja, loyalitas karyawan, industri pelayaran

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pelayaran Agung Samudra. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Pelayaran Agung Samudra yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate stratified random sampling*, dengan mempertimbangkan perbedaan lokasi dan jabatan kerja, sehingga seluruh populasi dijadikan responden.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS, yang meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial (uji t), dan uji simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan loyalitas karyawan dalam industri pelayaran memerlukan pengelolaan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara berkelanjutan, khususnya bagi karyawan lapangan di area pelabuhan.

ABSTRACT

Badawi Ali, Achmad. 2025. *THESIS. Title*: "*The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Loyalty at PT. Pelayaran Agung Samudra*"

Advisor : Dr. Setiani, M.M

Keywords : *work motivation, work environment, employee loyalty, shipping industry*

This study aims to analyze the effect of work motivation and work environment on employee loyalty at PT. Pelayaran Agung Samudra. The study employed a quantitative approach with an explanatory research design. The population consisted of all employees of PT. Pelayaran Agung Samudra, totaling 70 employees. The sampling technique used was proportionate stratified random sampling, considering differences in work location and job position, so that all members of the population were included as respondents.

Data were collected through questionnaires using a Likert scale. The data were analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS, including validity and reliability tests, classical assumption tests, partial tests (t-test), and simultaneous tests (F-test). The results indicate that work motivation and work environment each have a positive and significant effect on employee loyalty. Simultaneously, both variables significantly influence employee loyalty.

These findings suggest that improving employee loyalty in the shipping industry requires continuous management of work motivation and the work environment, particularly for field employees working in port areas.

الملخص

بدوي علي، أحمد .2025 .رسالة جامعية مرحلة البكالوريوس
العنوان :أثر الدافعية للعمل وبيئة العمل على ولاء الموظفين في شركة PT. Pelayaran Agung Samudra
المشرف :الدكتورة ستياني، ماجستير في الإدارة
الكلمات المفتاحية :الدافعية للعمل، بيئة العمل، ولاء الموظفين، صناعة الشحن

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل أثر الدافعية للعمل وبيئة العمل على ولاء الموظفين في شركة PT. Pelayaran Agung Samudra. استخدمت هذه الدراسة المنهج الكمي بنوع البحث التفسيري. وتكوّن مجتمع الدراسة من جميع موظفي الشركة والبالغ عددهم 70 موظفًا. أما أسلوب اختيار العينة فقد تم باستخدام العينة الطبقية العشوائية المتناسبة مع مراعاة اختلاف مواقع العمل والمناصب الوظيفية، بحيث شملت العينة جميع أفراد المجتمع البحثي.

تم جمع البيانات من خلال استبيانات باستخدام مقياس ليكرت، ثم تم تحليلها باستخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد بمساعدة برنامج SPSS، والذي شمل اختبار الصدق والثبات، واختبارات الفروض الكلاسيكية. وأظهرت نتائج الدراسة أن الدافعية للعمل (اختبار F) والاختبار المتزامن (اختبار t)، والاختبار الجزئي تؤثر تأثيرًا إيجابيًا ومعنويًا على ولاء الموظفين، كما أن بيئة العمل لها تأثير إيجابي ومعنوي على ولاء الموظفين. وبصورة متزامنة، ثبت أن الدافعية للعمل وبيئة العمل تؤثران بشكل معنوي على ولاء الموظفين.

تشير نتائج هذه الدراسة إلى أن تحسين ولاء الموظفين في صناعة الشحن يتطلب إدارة مستمرة للدافعية للعمل وبيئة العمل، لا سيما بالنسبة للموظفين الميدانيين العاملين في مناطق الموانئ.

BAB I

PENDAHULUAN

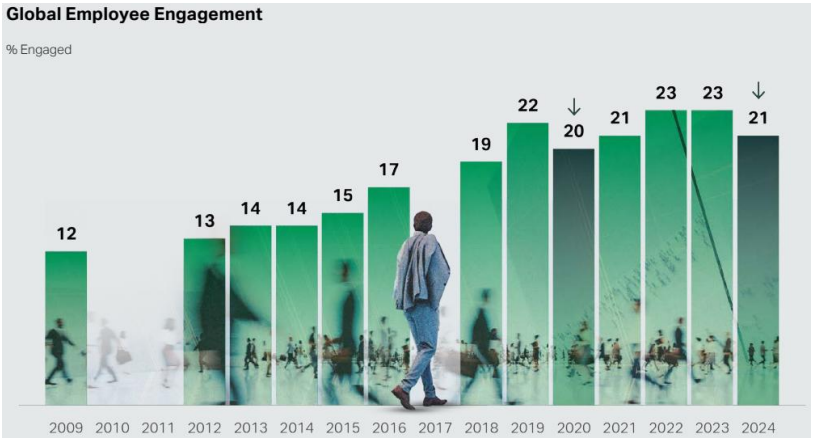
1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pada dasarnya dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, baik dalam bentuk keuntungan, pelayanan, maupun pengembangan sosial. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, organisasi membutuhkan pengelolaan yang efektif terhadap semua elemen yang dimilikinya, salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). SDM tidak lagi dipandang sebagai pelengkap operasional semata, tetapi sebagai aset utama yang memiliki peran strategis dalam mendorong keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi fungsi penting dalam memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki komitmen dan keterikatan terhadap perusahaan. Keberhasilan manajemen SDM dalam membangun hubungan yang positif antara organisasi dan karyawan dapat berdampak langsung pada kinerja dan stabilitas internal perusahaan (Rusly & Ahmadi, 2025).

Fenomena loyalitas karyawan di Indonesia saat ini menunjukkan adanya kecenderungan menurunnya tingkat loyalitas di berbagai sektor industri. Berdasarkan survei mengenai Global Workforce Study 2021 yang dilakukan Towers Watson menunjukkan bahwa hanya sekitar sepertiga karyawan yang masih loyal pada perusahaan tempatnya bekerja. Sementara itu, sebagian lainnya, sekitar seperempat responden, sudah berencana untuk pindah kerja dalam beberapa tahun mendatang. Bahkan ada pula kelompok karyawan yang mengaku harus segera meninggalkan perusahaan demi perkembangan kariernya di masa depan. Temuan

ini memperlihatkan bahwa berbagai faktor di tempat kerja memengaruhi rendahnya tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan

Gambar 1. 1 Tingkat Keterlibatan Karyawan



Sumber: Gallup (2025)

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Gallup (2025) pada gambar 1.1 di atas mengungkapkan bahwa hanya sekitar 21% karyawan di Indonesia yang merasa terlibat aktif dan loyal terhadap tempat kerjanya. Angka ini mencerminkan bahwa mayoritas tenaga kerja belum memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan perusahaan, yang pada akhirnya dapat berdampak pada tingkat retensi, produktivitas, dan efektivitas organisasi. Penurunan loyalitas ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kurangnya perhatian perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, serta rendahnya motivasi yang dirasakan oleh individu dalam bekerja.

Berdasarkan data internal perusahaan dan hasil wawancara awal dengan pihak manajemen, tingkat turnover karyawan di PT. Pelayaran Agung Samudra pada tahun 2023 tercatat sebesar 14% atau setara dengan sekitar 10 orang karyawan yang keluar, dan meningkat menjadi 18% pada tahun 2024 atau sekitar 13 orang

karyawan. Pergantian karyawan tersebut sebagian besar terjadi pada karyawan lapangan yang bertugas di pelabuhan Ketapang dan Gilimanuk. Hasil wawancara awal menunjukkan bahwa alasan utama keluarnya karyawan antara lain berkaitan dengan tuntutan kerja yang tinggi, sistem kerja shift yang panjang, kelelahan fisik akibat paparan cuaca panas, serta keterbatasan fasilitas penunjang kerja di area pelabuhan. Selain itu, sebagian karyawan juga menyampaikan adanya kejenuhan kerja akibat rutinitas yang monoton dan keterbatasan peluang pengembangan diri, yang secara tidak langsung memengaruhi keputusan untuk tidak melanjutkan bekerja di perusahaan dalam jangka panjang.

Penurunan loyalitas juga terlihat dari meningkatnya tren "*quiet quitting*" di kalangan generasi muda, yang merasa kurang dihargai dan mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan Gallup (2023). Data dari Databoks (2023) mengungkapkan bahwa platform profesional seperti LinkedIn dan JobStreet pada tahun 2023–2024 menunjukkan bahwa terdapat sekitar 24,9 juta pengguna LinkedIn di Indonesia. Menariknya, banyak dari mereka mulai mencari pekerjaan lain meskipun belum genap dua tahun bekerja di perusahaan saat ini. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri, terutama bagi perusahaan yang bergerak di sektor pelayaran dan logistik, yang sangat bergantung pada loyalitas karyawan untuk menjaga kelancaran operasional. Hal tersebut menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh aspek gaji semata, melainkan juga sangat terkait dengan motivasi kerja serta kualitas lingkungan kerja yang mereka rasakan dalam aktivitas sehari-hari.

Kondisi tersebut diperkuat dengan data tingkat kehadiran karyawan PT. Pelayaran Agung Samudra yang menunjukkan rata-rata absensi sebesar 3 hari perbulan. Tingginya tingkat absensi ini umumnya disebabkan oleh kelelahan kerja, kondisi fisik yang menurun akibat beban kerja lapangan, serta kebutuhan izin yang cukup sering dalam sistem kerja shift. Absensi yang relatif tinggi dan kecenderungan keluar masuk karyawan ini mengindikasikan adanya potensi permasalahan loyalitas karyawan, terutama pada karyawan lapangan yang memiliki peran strategis dalam menjaga kelancaran operasional perusahaan. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka perusahaan berisiko mengalami penurunan stabilitas operasional, meningkatnya beban kerja bagi karyawan yang bertahan, serta menurunnya kualitas layanan. Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan, khususnya motivasi kerja dan lingkungan kerja di PT. Pelayaran Agung Samudra

Berdasarkan berbagai penelitian terbaru, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Chandra *et. al* (2024) menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi kerja tinggi memiliki tingkat loyalitas yang lebih baik. Motivasi kerja yang kuat juga dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, sehingga menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis dan berkelanjutan. Lebih lanjut, penelitian Widnyasari & Surya (2023) juga menemukan bahwa motivasi kerja secara langsung meningkatkan loyalitas karyawan. Fakta di lapangan pun mendukung, di mana data *turnover* di banyak perusahaan menurun ketika program peningkatan motivasi diterapkan, seperti pemberian penghargaan dan

pengembangan karier. Hal ini menegaskan bahwa perusahaan harus fokus meningkatkan motivasi kerja agar karyawan merasa lebih loyal, terutama dalam industri yang penuh tantangan seperti pelayaran.

Di sisi lain, menurut penelitian Utami & Dwiatmadja (2020) menemukan hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Temuan ini dapat menjadi gambaran bahwa ketika motivasi kerja yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan atau harapan karyawan, dampaknya tidak hanya dirasakan pada lingkungan kerja, tetapi juga bisa berpengaruh terhadap loyalitas mereka. Dari hasil wawancara, terungkap bahwa beberapa fasilitas penunjang kerja masih belum terpenuhi, sehingga proses kerja menjadi kurang optimal. Kondisi ini membuat karyawan merasa kurang didukung dalam menjalankan tugasnya, yang secara tidak langsung dapat memengaruhi rasa kepemilikan mereka terhadap perusahaan. Dengan demikian, motivasi kerja yang tidak tepat sasaran berpotensi menurunkan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

Berbagai penelitian telah membuktikan peran penting lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Linawati dan Rahmawati (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya menciptakan suasana kerja yang nyaman, tetapi juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan secara psikologis. Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Utomo dan Septiani (2025) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan harmonis mampu

mendorong karyawan untuk tetap setia dan terus berkontribusi bagi organisasi. Hasil dari kedua penelitian tersebut menegaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja merupakan strategi penting yang perlu diperhatikan perusahaan guna mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktivitas di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif.Namun, hasil penelitian Insani & Frianto (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang berarti bahwa keberadaan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung belum tentu cukup untuk membuat karyawan bertahan dalam jangka panjang. Temuan ini berbeda dengan berbagai penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan loyalitas karena menciptakan rasa aman, nyaman, dan dihargai di tempat kerja. Perbedaan hasil tersebut mengindikasikan adanya inkonsistensi temuan yang patut ditelusuri lebih lanjut, terutama karena loyalitas karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor yang bisa saling berkaitan, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan masih relevan untuk dilakukan, khususnya dengan mempertimbangkan kondisi spesifik dari tiap organisasi, termasuk gaya manajemen, jenis industri, serta persepsi karyawan terhadap lingkungan kerjanya.

Sejalan dengan fenomena dan temuan penelitian tersebut, PT. Pelayaran Agung Samudra sebagai perusahaan di sektor pelayaran menghadapi tantangan yang tidak jauh berbeda terkait loyalitas karyawan. PT. Pelayaran Agung Samudra merupakan salah satu perusahaan pelayaran nasional yang bergerak di bidang jasa

pengangkutan laut yang berdomisili di Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur. Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan ini mengandalkan tim koordinator lapangan yang tersebar di pelabuhan Ketapang dan Gilimanuk. Adanya banyak jenjang dan peran di lapangan ini menuntut koordinasi yang baik serta kepuasan kerja dari setiap individu agar operasional berjalan lancar dan target perusahaan tercapai. Adapun rincian dari jumlah karyawan PT. Pelayaran Agung Samudra adalah sebagai berikut.

Tabel 1. 1 Rincian Jumlah Karyawan

Jabatan/Peran	Jumlah	Lokasi Penugasan	Tugas Utama
Koordinator Lapangan	2 orang	Ketapang dan Gilimanuk	Mengelola operasional dan koordinasi layanan penyeberangan.
Wakil Koordinator	30 orang	Ketapang dan Gilimanuk	Membantu koordinator menjalankan layanan di lapangan.
Karyawan Lapangan (Staf Operasional)	38 orang	Ketapang dan Gilimanuk	Memberikan bantuan langsung kepada calon penumpang, melayani di area penyeberangan.
Total Seluruh Karyawan	**70 orang**		

Sumber: Wawancara Terstuktur

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan beberapa karyawan di PT. Pelayaran Agung Samudra, ditemukan beberapa kondisi yang mencerminkan adanya persoalan terkait motivasi kerja dan lingkungan kerja. Beberapa karyawan mengaku masih kurang merasa termotivasi karena keterbatasan pengakuan atas pencapaian kerja, minimnya peluang pengembangan diri, serta rutinitas kerja yang dianggap monoton. Di sisi lain, kondisi lingkungan kerja fisik dinilai belum sepenuhnya mendukung, seperti ruang kerja yang kurang nyaman dan sistem kerja shift yang terasa melelahkan. Selain itu, secara sosial, hubungan antar karyawan

memang tergolong baik, namun suasana kerja terkadang dirasakan kurang kondusif akibat tekanan pekerjaan yang tinggi. Hal-hal tersebut dikhawatirkan dapat berdampak terhadap semangat kerja dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut sejauh mana motivasi kerja dan lingkungan kerja memengaruhi loyalitas karyawan di perusahaan ini.

Lebih lanjut, peran karyawan lapangan yang langsung berinteraksi dengan penumpang membuat kualitas layanan sangat bergantung pada motivasi dan kenyamanan kerja mereka. Ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja atau motivasi yang rendah dapat berimbas pada produktivitas serta tingkat retensi tenaga kerja, yang pada akhirnya memengaruhi kelancaran operasional perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, memahami bagaimana faktor motivasi kerja dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap loyalitas karyawan di level operasional ini sangat penting. Penelitian yang mendalam akan membantu perusahaan dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang tidak hanya meningkatkan keterikatan karyawan, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan produktif di pelabuhan-pelabuhan utama operasionalnya.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT. Pelayaran Agung Samudra. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam meningkatkan keterikatan dan retensi tenaga kerja. Dari paparan tinjauan literatur dan *gap research* yang ada, penelitian ini berjudul ***Pengaruh Motivasi Kerja dan***

Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Pelayaran Agung Samudra.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada bagian latar belakang, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pelayaran Agung Samudra?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pelayaran Agung Samudra?
3. Apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pelayaran Agung Samudra?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan tumusan masalah yang telah disusun di atas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pelayaran Agung Samudra.
2. Untuk menguji dan menganalisis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pelayaran Agung Samudra.

3. Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pelayaran Agung Samudra?

1.4 Manfaat Penelitian

Berikut merupakan beberapa manfaat yang dapat diperoleh pada penelitian ini yaitu sebegai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diarahkan untuk memberikan sumbangan konseptual dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan menyoroti hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat menambah sudut pandang baru dalam kajian akademik mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan, khususnya pada sektor industri pelayaran yang memiliki dinamika kerja dan tantangan operasional yang berbeda dibandingkan sektor lainnya. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan acuan bagi penelitian selanjutnya yang ingin mengkaji lebih lanjut peran motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam membentuk perilaku karyawan.

2. Manfaat Praktis

    a. Bagi Peneliti

        Penelitian ini memberikan pengalaman praktis dan pemahaman mendalam tentang penerapan teori motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam konteks nyata, khususnya di industri pelayaran. Selain itu,

hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan kajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan di sektor lain atau dengan variabel tambahan.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan strategis bagi manajemen PT. Pelayaran Agung Samudra untuk memperbaiki dan meningkatkan program motivasi kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan loyalitas karyawan, mengurangi turnover, dan meningkatkan efisiensi operasional sehingga keberlangsungan bisnis dapat terjaga dengan baik.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu digunakan oleh penulis sebagai bahan pertimbangan dan rujukan teoritis dalam penyusunan penelitian ini. Hasil-hasil tersebut tidak hanya memberikan gambaran umum mengenai variabel yang diteliti, tetapi juga menjadi dasar dalam menyusun kerangka pemikiran dan mengembangkan hipotesis. Dengan mengacu pada temuan sebelumnya, penulis dapat memperkuat landasan ilmiah penelitian serta melihat konsistensi atau perbedaan hasil yang mungkin terjadi dalam konteks dan objek penelitian yang berbeda.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Styo Budi Utomo, Vira Septiani. (2025) "*Pengaruh Kompensasi dan terhadap Loyalitas* *Karyawan pada PT Dwi Format Mandiri Jakarta Utara Lingkungan Kerja*"	- Kompensasi - Lingkungan Kerja - Loyalitas Karyawan	- Metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. - Menggunakan *software* SPSS versi 26.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2.	Linawati, Yunaita Rahmawati	- Lingkungan Kerja	- Metode analisis deskriptif dengan	Berdasarkan hasil analisis data, variabel

No.	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(2024) "*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas* *Karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang*"	- Stres Kerja - Loyalitas Karyawan	pendekatan kuantitatif. - Menggunakan *software* SPSS versi 23.	lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang diterima. Stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang. Variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna.
3.	Agnes Chandra, Ni Kade Juli Rastitiati, Ida Ayu Kalpikawati. (2024) "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan Di Xyz Hotel Bali Uluwatu"	- Motivasi Kerja - Penghargaan - Loyalitas Karyawan	- Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, analisis determinasi, analisis korelasi, uji-t, dan uji F. - Alat analisis data yang digunakan adalah program SPSS Version 25 for Windows.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Demikian pula pemberian penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Motivasi kerja dan penghargaan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
4.	Lana Afril Andinni, Paulina Harun. (2024) "*Pengaruh Lingkungan Kerja,*	- Lingkungan Kerja - Beban Kerja - Kepuasan Kerja - Loyalitas Karyawan	- Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan survei dalam bentuk kuesioner yang dibuat pada	Hasil analisis menggunakan SEM menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan

No.	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Beban Kerja dan Motivasi *Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap* *Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. X* *yang Bekerja di Customer Product Division)*"		*google form* dan disebarkan secara *online* - Metode analisis data yang digunakan adalah analisis *structural equation modelling* (SEM) dan diolah dengan menggunakan aplikasi AMOS 23.	signifikan terhadap loyalitas karyawan, motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan,
5.	Alga Doni Saputra, Mukmin Suryatni, Sri Wahyulina. (2024) "The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Loyalty through Job Satisfaction as a Mediator at the Regional Revenue Management Agency of West Nusa Tenggara"	- Compensation - Work Environment - Employee Loyalty - Job Satisfaction	- Teknik Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif asosiatif dengan pendekatan kausal. - Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarkan melalui Google Forms, dengan respons diukur menggunakan skala Likert - Analisis data dilakukan menggunakan Model Persamaan Struktural (SEM) yang diolah dengan Smart-PLS versi 3.0.	Temuan penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan. Namun, kompensasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.
6.	Tri Cicik Wijayanti.	- *Employee Loyalty*	- Penelitian ini menggunakan pendekatan	Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin

No.	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	(2024) "*Employee Loyalty Transformation: Motivation, Discipline, Work Environment, Commitment As A Moderator*"	- *Motivation* - *Discipline* - *Work Environment* - *Commitment*	kuantitatif dengan metode analisis kuantitatif deskriptif dan metode penelitian eksplanatif. - Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak smartPLS-SEM versi 4.0.9.4.	kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui mediasi komitmen, sementara pengaruh lingkungan kerja tidak signifikan.
7.	Auladina Nurul Insani, Agus Frianto. (2023) "*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja* *Terhadap Loyalitas Karyawan*"	- Lingkungan Kerja - Motivasi Kerja - Loyalitas Karyawan	- Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif. - Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji hipotesis menggunakan uji t, F dan R.	Hasil penilitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Bunga Jaya Jati Bintang.
8.	Septia Wardani, Inayat Hanum Indriati. (2023) "*Pengaruh Beban Kerja, Disiplin*	- Beban Kerja - Disiplin Kerja - Lingkungan Kerja - Loyalitas Kerja Karyawan	- Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif, dengan responden 60 orang.	Hasil penelitian menunjukkan loyalitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

No.	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Kerja, dan Lingkungan *Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Produksi*"		- Teknik sampling menggunakan sampling jenuh. - Pengumpulan data dengan cara wawancara dan kuesioner. - Teknik analisis menggunakan SPSS 26.0 for windows.	
9.	Ni Wayan Diah Widnyasari, Ida Bagus Ketut Surya. (2023) "*Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan* *Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan*"	- Motivasi Kerja - Lingkungan Kerja - Loyalitas Karyawan	- Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial, analisis regresi linier berganda.	Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
10.	Vivilia Aninditya Vrisna Willy Rizky Utami, Christantius Dwiatmadja. (2020) "Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap	- Pengembangan Karir - Motivasi Kerja - Pemberian Kompensasi - Loyalitas Kerja Karyawan	- Penelitian ini menggunakan analisis statistik menggunakan Aplikasi IBM SPSS Statistics 23. - Data responden penelitian diperoleh sebanyak 62 responden menggunakan karakteristik karyawan tetap dengan lebih	Hasil penelitian simultan ini ada pengaruh antara pengembangan karier, motivasi kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Stand Berita Online. Namun, hanya variabel pengembangan karir yang diuji secara parsial yang memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan, tetapi motivasi kerja dan kompensasi tidak memiliki pengaruh

No.	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Loyalitas Kerja Karyawan”		dari 2 tahun (> 2 tahun).	parsial yang diuji terhadap loyalitas kerja.

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025.

Utomo dan Septiani (2025) melakukan penelitian yang berfokus pada analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Dwi Format Mandiri Jakarta Utara. Penelitian ini menempatkan kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel independen, serta loyalitas karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode deskriptif, sedangkan pengolahan dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak **SPSS** versi 26. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, kedua variabel tersebut secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Linawati dan Rahmawati (2024) mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Sinar Asia Fortuna di Rembang. Dalam penelitian tersebut, lingkungan kerja (X1) dan stres kerja (X2) diposisikan sebagai variabel independen, sedangkan loyalitas karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif, dan pengolahan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil pengujian empiris menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, stres kerja juga terbukti

berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara bersama-sama, kedua variabel independen tersebut memberikan pengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan.

Chandra *et al*. (2024) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan pada XYZ Hotel Bali Uluwatu. Dalam penelitian tersebut, motivasi kerja (X1) dan penghargaan (X2) ditetapkan sebagai variabel independen, sementara loyalitas karyawan (Y) diposisikan sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan melalui serangkaian pengujian statistik, meliputi uji asumsi klasik, regresi linear berganda, analisis determinasi, analisis korelasi, uji t, dan uji F, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25 for *Windows*. Hasil pengujian empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, penghargaan juga terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Andinni dan Harun (2024) melakukan penelitian yang mengkaji pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap loyalitas karyawan pada PT X di *Customer Product Division*. Penelitian ini melibatkan lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), kepuasan kerja (X3), dan loyalitas karyawan (Y) sebagai variabel penelitian. Data dikumpulkan melalui survei dengan menggunakan kuesioner yang disebarkan secara daring melalui *Google Form*. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan *Structural*

Equation Modelling (SEM) dengan bantuan perangkat lunak AMOS versi 23. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Saputra *et al*. (2024) melakukan penelitian yang menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dalam penelitian tersebut, kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) diposisikan sebagai variabel independen, loyalitas karyawan (Y) sebagai variabel dependen, serta kepuasan kerja (Z) sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan desain kausal. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan secara daring menggunakan *Google Forms* dengan skala Likert sebagai alat ukur. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan. Namun demikian, kompensasi secara langsung memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Wijayanti (2024) dalam judul penelitiannya "*Employee Loyalty Transformation: Motivation, Discipline, Work Environment, Commitment As A Moderator*". Variabel yang dianalisis adalah Employee *Loyalty* (Y), *Motivation*,

Discipline (X1), *Work Environment* (X2), *Commitment* (X1). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis kuantitatif deskriptif dan metode penelitian eksplanatif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak smartPLS-SEM versi 4.0.9.4. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan melalui mediasi komitmen, sementara pengaruh lingkungan kerja tidak signifikan.

Insani dan Agus Frianto (2023) melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Dalam penelitian tersebut, lingkungan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) diperlakukan sebagai variabel independen, sedangkan loyalitas karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, di mana pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto, sedangkan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun demikian, hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di perusahaan tersebut.

Wardani dan Indriati (2023) melakukan penelitian berjudul "*Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Produksi*". Variabel yang diteliti meliputi beban kerja (X1),

disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan loyalitas kerja karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 60 orang dan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan aplikasi SPSS versi 26.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

Widnyasari dan Surya (2023) meneliti faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan dengan menempatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja sebagai determinan utama. Melalui analisis statistik deskriptif dan inferensial menggunakan regresi linier berganda, penelitian tersebut menemukan bahwa ketiga variabel tersebut berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa loyalitas karyawan tidak terbentuk secara tunggal, melainkan dipengaruhi oleh kombinasi dorongan internal, tingkat kepuasan terhadap pekerjaan, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Utami dan Dwiatmadja (2020) mengkaji loyalitas kerja karyawan dengan menempatkan pengembangan karier, motivasi kerja, dan kompensasi sebagai faktor penentu. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berkontribusi terhadap loyalitas kerja karyawan PT Stand Berita Online. Namun demikian, ketika diuji secara individual, hanya pengembangan karier yang terbukti memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas kerja karyawan, sementara motivasi kerja dan kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peluang pengembangan karier

memiliki peran yang lebih dominan dalam membangun loyalitas karyawan dibandingkan faktor motivasional dan finansial semata.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Motivasi Kerja

2.2.1.1 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016), motivasi kerja adalah dorongan yang mendasari dan menggerakkan individu untuk bekerja secara optimal demi mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi kerja tidak hanya berperan dalam meningkatkan semangat individu, tetapi juga menjadi landasan dalam membentuk loyalitas karyawan di lingkungan kerja. Motivasi yang kuat akan menciptakan dorongan internal bagi karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik dalam setiap tugas yang diemban. Karyawan yang termotivasi cenderung memiliki rasa tanggung jawab, dedikasi, dan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

Insani dan Frianto (2023) menegaskan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang membuat individu berperilaku dan menyelesaikan tugas dengan baik demi tercapainya target yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berperan sebagai pemicu bagi karyawan untuk mencapai standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan, sekaligus memperkuat loyalitas karena adanya rasa keterpenuhan secara pribadi dan profesional. Chandra et al. (2024) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan mampu mendorong karyawan untuk menampilkan kinerja terbaik, sehingga memperkuat keterikatan emosional mereka terhadap tempat kerja.

Dari berbagai pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan kombinasi dari dorongan internal dan eksternal yang mampu menggerakkan individu untuk mencapai tujuan organisasi, sekaligus memperkuat keterikatan emosional dan komitmen terhadap perusahaan. Motivasi tidak hanya menjadi pendorong utama tercapainya target kerja, tetapi juga berperan penting dalam menciptakan loyalitas jangka panjang, karena karyawan yang merasa termotivasi cenderung menunjukkan sikap positif, produktivitas tinggi, serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

2.2.1.2 Indikator Motivasi Kerja

Maslow (1970) mengemukakan bahwa motivasi manusia terbentuk secara hierarkis melalui lima tingkat kebutuhan, yang dikenal sebagai Hierarchy of Needs. Dalam konteks organisasi dan pekerjaan, teori ini menjadi dasar dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan. Berikut ini adalah uraian masing-masing tingkatan kebutuhan dan indikatornya dalam lingkungan kerja:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Merupakan kebutuhan dasar yang berkaitan dengan kelangsungan hidup fisik seseorang. Dalam dunia kerja, kebutuhan ini harus terlebih dahulu dipenuhi agar karyawan mampu bekerja secara optimal. Adapun contoh meliputi kesesuaian gaji, kondisi penerangan, dan kondisi kebersihan.

b. Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*)

Setelah kebutuhan dasar terpenuhi, individu akan mencari stabilitas dan perlindungan dari ancaman, baik secara fisik maupun psikologis. Adapun bentuk dari kebutuhan tersebut meliputi jaminan sosial, jaminan hari tua, dan lain-lain.

c. Kebutuhan Cinta dan Rasa Memiliki (*Love and Belonging Needs*)

Pada tahap ini, individu memiliki kebutuhan untuk menjalin hubungan sosial yang positif dan merasa menjadi bagian dari kelompok. Adapun bentuk dari kebutuhan tersebut meliputi hubungan baik dengan atasan, hubungan baik dengan rekan kerja, dan lain-lain.

d. Kebutuhan Harga Diri (*Esteem Needs*)

Karyawan akan termotivasi ketika mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi serta pencapaian kerjanya. Adapun bentuk dari kebutuhan harga diri meliputi bonus, penghargaan.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)

Merupakan puncak dari hierarki kebutuhan, yaitu dorongan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Adapun bentuk dari kebutuhan aktalisasi diri meliputi kecakapan kerja, inisiatif, kreatif.

2.2.1.3 Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, motivasi kerja tidak hanya berorientasi pada imbalan materi, melainkan juga pada nilai-nilai ibadah, tanggung jawab moral, dan pengabdian kepada Allah SWT. Islam memandang pekerjaan sebagai bagian

dari ibadah apabila dilakukan dengan niat yang benar dan cara yang halal. Seorang Muslim termotivasi untuk bekerja keras bukan hanya demi memenuhi kebutuhan duniawi, tetapi juga untuk meraih ridha Allah dan kebahagiaan akhirat. Oleh karena itu, semangat kerja dalam Islam didasarkan pada integritas, keikhlasan, dan amanah, yang menjadi pondasi penting dalam menumbuhkan etos kerja Islami. Nilai-nilai ini menjadikan pekerjaan sebagai bagian dari kontribusi nyata terhadap kemaslahatan umat serta bentuk aktualisasi diri yang bertanggung jawab secara spiritual dan sosial.

Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam Al-Qur'an surah At-Taubah ayat 105:

وَقُلِ اعْمَلُوْا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَۗ وَسَتُرَدُّوْنَ اِلٰى عٰلِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

Artinya: "*Katakanlah (Nabi Muhammad), "Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan*'" (QS. At-Taubah: 105).

Ayat ini menegaskan bahwa setiap usaha dan pekerjaan manusia akan mendapatkan perhatian dan penilaian dari Allah SWT, sehingga menjadi motivasi spiritual yang kuat untuk bekerja secara sungguh-sungguh dan bertanggung jawab. Dalam pandangan Islam, bekerja dengan baik dan profesional merupakan bagian dari akhlak mulia. Seperti dijelaskan oleh Nurhayati (2019), motivasi kerja dalam Islam meliputi niat yang ikhlas, orientasi ibadah, serta komitmen terhadap nilai-nilai kejujuran dan keadilan, yang secara langsung memperkuat loyalitas serta semangat dalam bekerja.

2.2.2 Lingkungan Kerja

2.2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai seluruh sarana dan prasarana yang digunakan dalam proses kerja, kondisi di sekitar tempat kerja, serta metode dan sistem kerja yang diterapkan, baik secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2017). Konsep lingkungan kerja mencakup dua dimensi utama, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas kerja, pencahayaan, suhu ruangan, dan tata ruang, sedangkan lingkungan kerja nonfisik berkaitan dengan suasana kerja, hubungan antarpegawai, serta budaya dan sistem organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan, sehingga karyawan merasa aman, dihargai, dan terdorong untuk menunjukkan sikap positif serta meningkatkan produktivitas kerja.

Linawati & Rahmawati (2024), lingkungan kerja dalam konteks penelitian tersebut merujuk pada seluruh kondisi baik fisik maupun non-fisik yang dihadapi karyawan selama bekerja, seperti suasana tempat kerja, fasilitas, hubungan antarindividu di tempat kerja, serta sistem dan tata kelola pekerjaan yang ada. Utomo & Septiani (2025) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif, seperti hubungan harmonis antarpegawai, ketersediaan sarana dan prasarana kerja, serta suasana kerja yang menyenangkan, tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional, tetapi juga sangat menentukan keterikatan emosional dan profesional karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan berbagai pandangan dan hasil penelitian yang ada, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik dan

psikologis di tempat kerja yang berpengaruh terhadap kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya memberikan rasa aman dan nyaman, tetapi juga mendukung terciptanya hubungan interpersonal yang harmonis serta sistem kerja yang efektif. Secara simultan, kondisi tersebut berperan penting dalam memperkuat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, upaya menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas karyawan secara berkelanjutan.

2.2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992), lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang berpengaruh langsung terhadap semangat dan produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang kondusif, memperlancar proses kerja, dan meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja. Adapun beberapa indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) adalah sebagai berikut:

a. Suasana Kerja

Suasana kerja mengacu pada kondisi psikologis maupun fisik di sekitar tempat kerja yang dirasakan langsung oleh karyawan saat menjalankan tugasnya. Suasana yang nyaman, bebas dari tekanan yang tidak perlu, serta didukung oleh iklim kerja yang positif akan meningkatkan fokus dan produktivitas pegawai.

b. Ketersediaan Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja mencakup segala peralatan dan perlengkapan yang disediakan perusahaan guna mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Peralatan

yang memadai, meskipun tidak selalu baru, tetapi fungsional dan sesuai kebutuhan, akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan lebih cepat.

c. Hubungan Antar Rekan Kerja

Aspek ini mencerminkan interaksi sosial di antara karyawan. Hubungan kerja yang harmonis, saling mendukung, dan bebas dari konflik atau persaingan tidak sehat merupakan bagian penting dari lingkungan kerja yang positif. Kerja sama tim yang baik akan memperkuat semangat kolektif dan meningkatkan kualitas kinerja organisasi.

2.2.2.3 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, lingkungan kerja tidak hanya dipahami sebagai tempat fisik tempat seseorang bekerja, tetapi juga mencakup kondisi spiritual, sosial, dan moral yang memengaruhi kenyamanan serta produktivitas kerja. Islam sangat menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat, adil, aman, dan saling menghormati antarsesama. Lingkungan kerja yang baik dalam pandangan Islam harus menjunjung tinggi prinsip-prinsip akhlakul karimah seperti kejujuran, keadilan, tanggung jawab, dan kerja sama. Seorang pemimpin atau atasan dalam Islam juga dituntut untuk menciptakan suasana kerja yang tidak menindas, serta memperlakukan karyawannya dengan adil dan penuh kasih sayang. Hal ini mencerminkan bahwa Islam sangat menjunjung tinggi hak dan kesejahteraan pekerja sebagai bagian dari implementasi nilai-nilai kemanusiaan yang diajarkan dalam Al-Qur'an dan sunnah.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur’an surah An-Nahl ayat 90:

اِنَّ اللّٰهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْاِحْسَانِ وَاِيْتَآئِ ذِى الْقُرْبٰى وَيَنْهٰى عَنِ الْفَحْشَآءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُوْ

Artinya: “*Sesungguhnya Allah menyuruh berlaku adil, berbuat kebajikan, dan memberikan bantuan kepada kerabat. Dia (juga) melarang perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu selalu ingat.*" (QS. An-Nahl: 90).

Ayat ini menunjukkan bahwa prinsip keadilan dan kebaikan harus menjadi dasar dalam membentuk lingkungan kerja Islami. Jika nilai-nilai ini diterapkan, maka lingkungan kerja akan mendorong terciptanya keharmonisan, produktivitas, dan loyalitas di antara karyawan. Menurut Zainuddin (2020), lingkungan kerja dalam Islam idealnya mampu memfasilitasi pertumbuhan spiritual dan profesional individu dengan memperhatikan hak-hak pekerja, memberikan kejelasan tanggung jawab, serta menciptakan suasana kerja yang mendorong kedamaian dan saling menghargai.

2.2.3 Loyalitas Karyawan

2.2.3.1 Definisi Loyalitas Karyawan

Sutrisno (2016) mengungkapkan bahwa loyalitas karyawan adalah sikap kesetiaan yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi, termasuk keinginan untuk tetap bekerja, mendukung visi misi perusahaan, serta memberikan kontribusi maksimal dalam setiap tugas yang dijalankan. Sikap ini bukan hanya sekadar formalitas, melainkan merupakan cerminan dari komitmen jangka panjang yang dimiliki oleh karyawan terhadap perusahaan.

Loyalitas karyawan juga dipahami sebagai keterikatan psikologis yang mendalam serta kesediaan untuk berpartisipasi aktif dalam pencapaian tujuan organisasi (Andinni & Harun, 2024). Konsep keterikatan psikologis ini menunjukkan bahwa karyawan yang loyal tidak hanya menjalankan pekerjaan karena kewajiban, tetapi juga karena adanya rasa percaya dan tanggung jawab yang kuat terhadap perusahaan. Mereka merasa menjadi bagian integral dari organisasi dan memiliki motivasi untuk memberikan kinerja terbaik secara konsisten (Widnyasari & Surya, 2023).

Dari berbagai pandangan dan temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan bentuk keterikatan emosional, psikologis, dan profesional yang mencerminkan komitmen jangka panjang karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas ini tidak hanya ditunjukkan melalui keinginan untuk tetap bekerja di organisasi, tetapi juga melalui dukungan terhadap visi dan misi perusahaan serta kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik secara konsisten. Karyawan yang loyal merasa memiliki tanggung jawab moral terhadap keberhasilan organisasi dan menjadikan kepentingan perusahaan sebagai bagian dari tujuan pribadinya.

2.2.3.2 Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Marpaung (2012), terdapat beberapa indikator untuk menilai loyalitas karyawan, yaitu:

a. Kemauan untuk Berkarier di Perusahaan

Indikator ini menunjukkan sejauh mana karyawan memiliki keinginan jangka panjang untuk membangun karier dan meningkatkan jenjang

profesionalnya di dalam perusahaan. Karyawan yang loyal akan menunjukkan kesediaan untuk tetap bertahan dan berkontribusi dalam jangka waktu yang panjang.

b. Mengenal Perusahaan

Mengenal perusahaan berarti karyawan memahami visi, misi, nilai-nilai, serta tujuan organisasi tempat ia bekerja. Pemahaman ini mencerminkan kepedulian terhadap arah dan perkembangan perusahaan, serta menjadi dasar dalam mengambil keputusan yang selaras dengan kepentingan organisasi.

c. Kebanggaan sebagai Bagian dari Perusahaan

Rasa bangga muncul ketika karyawan merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Karyawan yang memiliki kebanggaan terhadap perusahaannya cenderung menunjukkan semangat kerja tinggi, menjaga citra perusahaan, dan menjadi duta positif bagi organisasi di lingkungan luar.

d. Kedisiplinan

Kedisiplinan mencerminkan sikap patuh terhadap aturan, jadwal kerja, serta etika yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang loyal akan mematuhi regulasi yang ditetapkan dan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

2.2.3.3 Loyalitas Karyawan dalam Perspektif Islam

Loyalitas karyawan dalam perspektif Islam sangat erat kaitannya dengan *Islamic Work Ethics* (IWE), yaitu nilai-nilai kerja yang berlandaskan prinsip-prinsip Islam seperti kejujuran, tanggung jawab, dan kerja keras (Ramli *et al.*,

2022). Karyawan yang menerapkan nilai-nilai ini tidak hanya menunjukkan kesetiaan kepada perusahaan secara formal, tetapi juga menjaga amanah pekerjaan sebagai bentuk ibadah kepada Allah SWT. Dengan kata lain, loyalitas dalam Islam bukan semata-mata tentang durasi bekerja atau kepatuhan terhadap aturan, melainkan tentang menjalankan tugas dengan niat ikhlas dan komitmen spiritual yang tinggi.

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Surah Al-Anfal ayat 27:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمَانَاتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: "*Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad), dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui*."

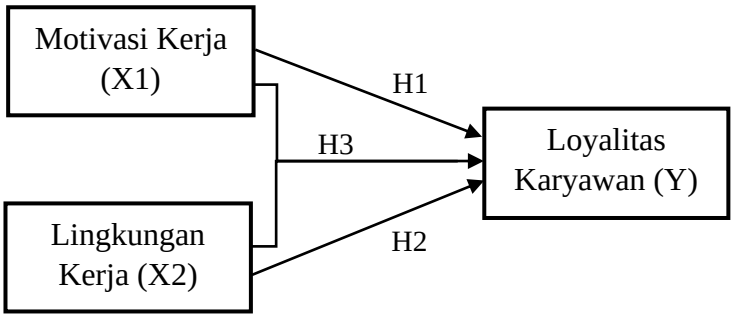
Ayat ini mengingatkan bahwa mengkhianati amanah, termasuk tugas dan tanggung jawab kerja, merupakan bentuk pengkhianatan terhadap keimanan itu sendiri. Oleh karena itu, loyalitas karyawan dalam Islam sangat terkait dengan sikap menjaga integritas, melaksanakan pekerjaan secara penuh tanggung jawab, serta berusaha maksimal demi ridha Allah. Sikap ini menciptakan hubungan kerja yang tidak hanya bersifat profesional, tetapi juga spiritual, sehingga menjadi landasan kuat dalam membangun komitmen dan kesetiaan jangka panjang di lingkungan kerja.

2.3 Kerangka Konseptual

Untuk menunjukkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, peneliti menyusun sebuah kerangka konseptual yang menggambarkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan. Faktor-faktor tersebut meliputi motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kedua aspek ini perlu

menjadi perhatian agar dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi perusahaan. Oleh karena itu, peneliti menggambarkan kerangka hubungan antar variabel sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Keterangan:

⟶ : Hubungan secara langsung

2.4 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Tingkat motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja optimal sekaligus membangun loyalitas terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi kuat cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab yang lebih besar dan memiliki keinginan untuk bertahan dalam organisasi dalam jangka panjang. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat berdampak pada lemahnya loyalitas, meningkatnya kecenderungan untuk berpindah kerja, serta penurunan kinerja. Temuan penelitian Chandra et al. (2024) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di XYZ Hotel Bali Uluwatu. Hasil tersebut sejalan dengan

penelitian Widnyasari dan Surya (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian Wijayanti (2024) juga menegaskan bahwa motivasi memiliki peran penting dalam membentuk hubungan yang kuat dan berkelanjutan antara karyawan dan organisasi.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja yang mendukung berperan penting dalam membentuk persepsi positif karyawan terhadap organisasi, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberlangsungan loyalitas kerja. Kondisi kerja yang memberikan rasa aman, kenyamanan, serta pengakuan terhadap kontribusi karyawan cenderung mendorong keterikatan jangka panjang dengan perusahaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, ketidakpuasan kerja, hingga meningkatnya intensi keluar dari organisasi. Secara empiris, hubungan tersebut dibuktikan oleh Utomo dan Septiani (2025) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Dwi Format Mandiri. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Linawati dan Rahmawati (2024) pada PT Sinar Asia Fortuna, yang menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini diperkuat oleh Wardani dan Indriati (2023) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja, bersama faktor beban kerja dan disiplin kerja, turut memengaruhi loyalitas karyawan pada sektor produksi.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan determinan penting dalam pembentukan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong internal yang memengaruhi intensitas dan kualitas kontribusi karyawan, sementara lingkungan kerja yang mendukung menyediakan kondisi psikologis dan fisik yang menunjang rasa aman, kenyamanan, serta pengakuan atas peran karyawan. Interaksi antara kedua faktor tersebut berperan dalam memperkuat komitmen afektif karyawan dan mendorong loyalitas dalam jangka panjang. Secara empiris, Utomo dan Septiani (2025) membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sejalan dengan temuan Linawati dan Rahmawati (2024) yang menunjukkan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap loyalitas. Lebih lanjut, Andinni dan Harun (2024) menemukan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil ini diperkuat oleh Widnyasari dan Surya (2023) yang menyimpulkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan loyalitas karyawan.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang disusun sebagai jawaban atas permasalahan penelitian yang telah dirumuskan. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah disusun sebelumnya, hipotesis dalam penelitian ini dirancang sebagai berikut:

H1: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

H3: Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam oenelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menguji teori melalui pengukuran variabel secara numerik dan dianalisis dengan teknik statistik. Menurut Sugiyono (2022), penelitian kuantitatif bertujuan untuk menemukan hubungan antar variabel yang dapat digeneralisasikan. Creswell dan Creswell (2018) menyatakan bahwa pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis dengan data yang dikumpulkan secara sistematis dan objektif. Selain itu, penelitian kuantitatif memungkinkan peneliti untuk menarik kesimpulan yang valid berdasarkan hasil data empiris.

Sementara pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian non-eksperimental berupa pendekatan model eksplanatori atau korelasi. Pendekatan eksplanatori adalah pendekatan yang bertujuan untuk menguji dan menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel (Sekaran & Bougie, 2019). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat berdasarkan data yang dikumpulkan secara kuantitatif. Hasil penelitian akan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang pola hubungan yang terjadi dalam konteks studi ini.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau wilayah spesifik di mana suatu penelitian dilakukan untuk mengumpulkan data dan informasi yang relevan dengan

tujuan penelitian (Creswell & Poth, 2018). Pemilihan lokasi yang tepat sangat penting karena akan memengaruhi validitas data serta keakuratan hasil penelitian, sehingga lokasi harus dipertimbangkan berdasarkan karakteristik objek, kemudahan akses, dan relevansi dengan masalah penelitian yang diangkat (Sekaran & Bougie, 2019). Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Pelayaran Agung Samudra yang beralamat di Jl. Rowo Agung Rt. 04 No. 12 Ketapang, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan elemen atau individu yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi subjek yang diteliti dalam suatu penelitian (Sugiyono, 2022). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Pelayaran Agung Samudra. Seluruh karyawan tersebut yang berjumlah 70 karyawan dianggap memenuhi kriteria karena mereka memiliki peran dan karakteristik yang relevan dengan variabel yang diteliti.

Sementara itu, sampel adalah bagian dari populasi yang dianggap dapat mewakili keseluruhan karakteristik populasi dan digunakan untuk analisis data. Menurut Sugiyono (2022), sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sehingga kesimpulan yang diambil dari sampel diharapkan dapat digeneralisasikan ke seluruh populasi. Pemilihan sampel yang representatif sangat penting agar kesimpulan penelitian valid dan mampu menggambarkan kondisi nyata dari populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini juga selaras dengan jumlah populasinya, yaitu berjumlah 70 karyawan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah proses sistematis yang dilakukan untuk memilih sejumlah unit atau elemen dari populasi yang lebih besar agar dapat mewakili karakteristik keseluruhan populasi tersebut dalam penelitian (Taherdoost, 2016). Pengelompokkan teknik sampling pada dasarnya terdiri dari dua jenis, yaitu *Probability Sampling* dan *Non-Probability Sampling*. Dalam penelitian ini, karena jumlah karyawan PT. Pelayaran Agung Samudra relatif sedikit, yaitu sebanyak 70 orang, peneliti memutuskan menggunakan teknik sampling jenuh yang terdapat di *non-probability sampling*. Teknik sampling jenuh merupakan metode pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian tanpa dilakukan pengambilan sampel secara acak atau terbatas (Riduwan, 2020). Pendekatan ini tepat digunakan ketika populasi memiliki ukuran kecil dan memungkinkan untuk diobservasi secara menyeluruh, sehingga data yang diperoleh dianggap lengkap dan mewakili seluruh populasi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, seluruh 70 karyawan PT. Pelayaran Agung Samudra dijadikan sebagai sampel. Dengan menggunakan sampling jenuh, peneliti berharap dapat memperoleh hasil yang akurat dan valid karena seluruh populasi telah terlibat dalam proses pengumpulan data.

3.5 Data dan Jenis Data

Dalam penelitian ilmiah, data umumnya diklasifikasikan menjadi data primer dan data sekunder. Data primer merujuk pada informasi yang diperoleh secara langsung dari sumber utama melalui teknik seperti observasi, wawancara, maupun penyebaran kuesioner. Sementara itu, data sekunder merupakan data

pendukung yang bersumber dari dokumen, laporan, arsip, atau publikasi yang telah tersedia sebelumnya (Sugiyono, 2022). Penelitian ini menggunakan data primer sebagai sumber data utama, yang diperoleh melalui pendistribusian kuesioner kepada responden. Pemilihan data primer didasarkan pada kebutuhan peneliti untuk memperoleh informasi yang aktual dan relevan dengan kondisi empiris objek penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan PT Pelayaran Agung Samudra yang berjumlah 70 orang.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahapan krusial dalam penelitian karena berfungsi sebagai sarana untuk memperoleh data yang relevan dan sesuai dengan tujuan penelitian. Sugiyono (2022) menyatakan bahwa teknik pengumpulan data mencakup berbagai metode yang digunakan peneliti untuk menghimpun informasi, seperti wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Dalam penelitian kuantitatif, kuesioner menjadi salah satu teknik yang paling sering digunakan karena mampu mengumpulkan data secara terstruktur dan efisien. Sanusi (2021) menjelaskan bahwa kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab secara mandiri sesuai dengan kondisi yang dialami.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik survei dengan alat bantu berupa kuesioner untuk mengumpulkan data secara langsung dari responden. Kuesioner yang digunakan berisi sejumlah pertanyaan yang telah disusun secara sistematis dan dilengkapi dengan alternatif jawaban tertutup. Proses pengumpulan

data dilakukan secara langsung di PT. Pelayaran Agung Samudra melalui tiga tahap, yaitu:

1) Peneliti membagikan kuesioner secara langsung kepada seluruh karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini
2) Selama proses pengisian, peneliti turut hadir untuk memberikan pendampingan apabila terdapat pertanyaan atau ketidakpahaman dari responden.
3) Setelah kuesioner dikumpulkan, peneliti meninjau kembali setiap lembar isian untuk memastikan seluruh pertanyaan telah dijawab dengan benar; jika ditemukan kekeliruan atau bagian yang belum lengkap, peneliti akan mengonfirmasi langsung kepada responden yang bersangkutan.

Langkah-langkah ini dilakukan guna menjamin validitas dan kelengkapan data yang dikumpulkan secara langsung di lapangan.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2022), definisi operasional adalah definisi yang memberikan arti atau makna pada suatu variabel dalam bentuk indikator yang dapat diamati dan diukur, sehingga memudahkan proses pengumpulan dan analisis data secara sistematis. Melalui definisi operasional, peneliti dapat menjabarkan setiap konsep variabel ke dalam dimensi dan indikator yang terukur, serta menentukan skala pengukuran yang tepat guna memastikan data yang diperoleh valid dan reliabel. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel utama, yaitu: Variabel X1

(Motivasi Kerja), Variabel X2 (Lingkungan Kerja), dan Variabel Y (Loyalitas Karyawan).

3.7.1 Varibael Tidak Terikat atau *Independent*

Variabel bebas (*independent variable*) merupakan variabel yang berfungsi sebagai faktor pemicu atau determinan yang memengaruhi perubahan pada variabel terikat. Menurut Sugiyono (2022), variabel ini memiliki peran dalam menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Mengacu pada kerangka konseptual tersebut, penelitian ini menetapkan motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas.

3.7.1.1 Motivasi Kerja

Hasibuan (2016) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan internal yang mendorong individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi kerja tidak hanya berfungsi sebagai pendorong semangat kerja, tetapi juga berperan sebagai faktor penting dalam membentuk loyalitas karyawan di lingkungan organisasi.

Adapun indikator motivasi kerja menurut Maslow (1970) yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), merupakan kebutuhan dasar yang berkaitan dengan kelangsungan hidup fisik seseorang. Dalam dunia kerja, kebutuhan ini harus terlebih dahulu dipenuhi agar karyawan mampu bekerja secara optimal. Adapun contoh meliputi kesesuaian gaji, kondisi penerangan, dan kondisi kebersihan.

2. Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*), merupakan kebutuhan setelah kebutuhan dasar terpenuhi, yaitu mencari stabilitas dan perlindungan dari

ancaman, baik secara fisik maupun psikologis. Adapun bentuk dari kebutuhan tersebut meliputi jaminan sosial, jaminan hari tua, dan lain-lain.

3. Kebutuhan Cinta dan Rasa Memiliki (*Love and Belonging Needs*). Pada tahap ini, individu memiliki kebutuhan untuk menjalin hubungan sosial yang positif dan merasa menjadi bagian dari kelompok. Adapun bentuk dari kebutuhan tersebut meliputi hubungan baik dengan atasan, hubungan baik dengan rekan kerja, dan lain-lain.

4. Kebutuhan Harga Diri (*Esteem Needs*). Karyawan akan termotivasi ketika mereka merasa dihargai dan diakui atas kontribusi serta pencapaian kerjanya. Adapun bentuk dari kebutuhan harga diri meliputi bonus, penghargaan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*), merupakan puncak dari hierarki kebutuhan, yaitu dorongan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Adapun bentuk dari kebutuhan aktalisasi diri meliputi kecakapan kerja, inisiatif, kreatif.

3.7.1.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitar tempat bekerja, serta metode kerja dan pengaturannya, baik sebagai individu maupun kelompok (Sedarmayanti, 2017).

Adapun beberapa indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (1992) adalah sebagai berikut:

1. Suasana Kerja, mengacu pada kondisi psikologis maupun fisik di sekitar tempat kerja yang dirasakan langsung oleh karyawan saat menjalankan tugasnya. Suasana yang nyaman, bebas dari tekanan yang tidak perlu, serta didukung oleh iklim kerja yang positif akan meningkatkan fokus dan produktivitas pegawai.
2. Ketersediaan Fasilitas Kerja, mencakup segala peralatan dan perlengkapan yang disediakan perusahaan guna mendukung efektivitas pelaksanaan tugas. Peralatan yang memadai, meskipun tidak selalu baru, tetapi fungsional dan sesuai kebutuhan, akan membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan lebih cepat.
3. Hubungan Antar Rekan Kerja, mencerminkan interaksi sosial di antara karyawan. Hubungan kerja yang harmonis, saling mendukung, dan bebas dari konflik atau persaingan tidak sehat merupakan bagian penting dari lingkungan kerja yang positif. Kerja sama tim yang baik akan memperkuat semangat kolektif dan meningkatkan kualitas kinerja organisasi.

3.7.2 Variabel Terikat atau *Dependent*

Variabel terikat atau dependent variable adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas. Sugiyono (2022) menyatakan bahwa variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikatnya adalah loyalitas karyawan (Y).

3.7.2.1 Loyalitas Karyawan

Sutrisno (2016) mengungkapkan bahwa loyalitas karyawan adalah sikap kesetiaan yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi, termasuk keinginan

untuk tetap bekerja, mendukung visi misi perusahaan, serta memberikan kontribusi maksimal dalam setiap tugas yang dijalankan.

Menurut Marpaung (2012:686), terdapat beberapa indikator untuk menilai loyalitas karyawan, yaitu:

1. Kemauan untuk Berkarier di Perusahaan, menunjukkan sejauh mana karyawan memiliki keinginan jangka panjang untuk membangun karier dan meningkatkan jenjang profesionalnya di dalam perusahaan. Karyawan yang loyal akan menunjukkan kesediaan untuk tetap bertahan dan berkontribusi dalam jangka waktu yang panjang.
2. Mengenal Perusahaan, berarti karyawan memahami visi, misi, nilai-nilai, serta tujuan organisasi tempat ia bekerja. Pemahaman ini mencerminkan kepedulian terhadap arah dan perkembangan perusahaan, serta menjadi dasar dalam mengambil keputusan yang selaras dengan kepentingan organisasi.
3. Kebanggaan sebagai Bagian dari Perusahaan. Mencerminkan perasaan yang muncul ketika karyawan merasa menjadi bagian penting dari organisasi. Karyawan yang memiliki kebanggaan terhadap perusahaannya cenderung menunjukkan semangat kerja tinggi, menjaga citra perusahaan, dan menjadi duta positif bagi organisasi di lingkungan luar.
4. Kedisiplinan, mencerminkan sikap patuh terhadap aturan, jadwal kerja, serta etika yang berlaku di perusahaan. Karyawan yang loyal akan mematuhi regulasi yang ditetapkan dan menunjukkan tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item Pernyataan
Motivasi Kerja (X1)	Menurut Hasibuan (2016), motivasi kerja adalah dorongan yang mendasari dan menggerakkan karyawan untuk bekerja secara optimal demi mewujudkan tujuan PT. Pelayaran Agung Samudra.	Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*) Maslow (1970)	X1.1.1 Saya menerima gaji yang layak dan mendapatkan jaminan pensiun dari perusahaan. X1.1.2 perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang menunjang seluruh aktivitas saya. X1.1.3 Kondisi kebersihan di perusahaan terjaga dengan baik.
		Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*) Maslow (1970)	X1.2.1 Saya memperoleh perlindungan asuransi kerja selama menjalankan tugas. X1.2.2 Saya menerima jaminan masa pensiun dari perusahaan tempat saya bekerja.
		Kebutuhan Cinta dan Rasa Memiliki (*Love and Belonging Needs*) Maslow (1970)	X1.3.1 Jika ada masalah, atasan saya selalu memberikan solusi X1.3.2 Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya.
		Kebutuhan Harga Diri (*Esteem Needs*) Maslow (1970)	X1.4.1 Saya mendapatkan bonus sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kerja saya. X1.4.2 Saya merasa dihargai karena menerima apresiasi dari perusahaan atas kinerja saya.
		Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*)	X1.5.1 Perusahaan selalu memberikan kesempatan

		Maslow (1970)	bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. X1.5.2 Saya memperoleh kesempatan untuk berkembang secara profesional dalam perusahaan.
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitar tempat bekerja, serta metode kerja dan pengaturannya, baik sebagai individu maupun kelompok di PT. Pelayaran Agung Samudra (Sedarmayanti, 2017).	Suasana Kerja Nitisemito (1992)	X2.1.1 Tempat kerja yang kondusif dan tertata rapi. X2.1.2 Lingkungan kerja bebas dari hal-hal yang dapat mengganggu fokus bekerja.
		Ketersediaan Fasilitas Kerja Nitisemito (1992)	X2.2.1 Saya didukung dengan perlengkapan kerja yang memadai. X2.2.2 Sarana kerja yang tersedia dalam kondisi baik dan siap digunakan.
		Hubungan Antar Rekan Kerja Nitisemito (1992)	X2.3.1 Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan saling menghargai dengan rekan kerja. X2.3.2 Komunikasi antar rekan kerja berjalan dengan baik dan saling menghargai.
Loyalitas Karyawan (Y)	Sutrisno (2016) mengungkapkan bahwa loyalitas karyawan adalah sikap kesetiaan yang ditunjukkan karyawan terhadap organisasi, termasuk keinginan untuk tetap bekerja, mendukung visi misi PT. Pelayaran Agung Samudra, serta memberikan kontribusi maksimal dalam setiap tugas yang dijalankan.	Kemauan untuk Berkarier di Perusahaan Marpaung (2012)	Y1.1.1 Saya tidak memiliki keinginan untuk pindah ke perusahaan lain. Y1.1.2 Saya bersedia tetap bekerja di perusahaan meskipun dalam situasi sulit. Y1.1.3 Saya bersedia jika dipindahkan ke bagian atau lokasi lain oleh perusahaan.

		Mengenal Perusahaan Marpaung (2012)	Y1.2.1 Saya memahami visi dan arah kerja perusahaan. Y1.2.2 Saya mengenal struktur pimpinan di perusahaan. Y1.2.3 Saya mengetahui dan memahami aturan-aturan yang berlaku di tempat kerja.
		Kebanggaan sebagai Bagian dari Perusahaan Marpaung (2012)	Y1.3.1 Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini. Y1.3.2 Saya berusaha menjaga reputasi dan nama baik perusahaan. Y1.3.3 Saya mematuhi semua aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.
		Kedisiplinan Marpaung (2012)	Y1.4.1 Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal kerja. Y1.4.2 Saya tidak pernah absen tanpa keterangan selama jam kerja. Y1.4.3 Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu dan ketentuan yang ditetapkan.

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025.

3.8 Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran berupa skala likert. Skala Likert adalah metode pengukuran yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mengukur sikap, opini, atau persepsi responden terhadap suatu pernyataan tertentu (Sugiyono, 2022). Dalam penerapannya, responden diberikan sejumlah pernyataan dan diminta untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau

ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan tersebut melalui pilihan jawaban yang telah ditentukan, misalnya dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju”. Setiap jawaban kemudian diberi skor numerik yang merepresentasikan intensitas atau derajat sikap responden. Skala ini memudahkan peneliti untuk mengubah data kualitatif menjadi data kuantitatif sehingga dapat dianalisis secara statistik dan memberikan gambaran yang jelas mengenai variabel yang diteliti.

Tabel 3.2 Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju (S)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2022)

3.9 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam penelitian kuantitatif, pengujian validitas dan reliabilitas instrumen merupakan tahap awal yang harus dilakukan sebelum analisis lanjutan. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat (valid) serta menghasilkan data yang konsisten apabila digunakan dalam kondisi yang sama (reliabel). Pada penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan perangkat lunak **SPSS** yang menyediakan prosedur statistik untuk menilai kelayakan setiap item kuesioner sebelum dilakukan analisis data inferensial.

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen penelitian mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Validitas yang baik menunjukkan bahwa instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam SPSS, uji validitas biasanya dilakukan dengan melihat nilai korelasi antara setiap item dengan total skor (korelasi item-total), menggunakan teknik *Pearson Product Moment.* Suatu item dikatakan valid apabila nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 dan nilai korelasi r hitung lebih besar dari r tabel (r_{al} / r_a). Menurut *Sanusi (2020),* validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat keakuratan suatu instrumen dalam mengukur apa yang hendak diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid akan menghasilkan data yang sesuai dengan kenyataan dan dapat dipercaya dalam pengambilan keputusan.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai tingkat konsistensi dan kestabilan instrumen penelitian dalam menghasilkan data apabila dilakukan pengukuran pada kondisi yang serupa. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki konsistensi internal yang baik. Dalam pengolahan data menggunakan **SPSS**, reliabilitas instrumen diuji melalui perhitungan nilai *Cronbach's Alpha*. Sugiyono (2021) menyatakan bahwa instrumen penelitian dapat dikategorikan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Semakin tinggi nilai *alpha* yang diperoleh, maka semakin baik tingkat keandalan instrumen tersebut. Dengan demikian, uji reliabilitas diperlukan untuk memastikan bahwa setiap item kuesioner mampu menghasilkan data yang konsisten dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

3.10 Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mengolah, menginterpretasi, dan menyajikan data hasil penelitian sehingga dapat memberikan makna dan kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2022), analisis data merupakan tahap yang penting dalam metode ilmiah karena menentukan arah pembahasan serta ketepatan pengambilan keputusan berdasarkan temuan yang ada. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik guna menguji hipotesis dan mengukur hubungan antar variabel Penelitian ini menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS karena mampu mengolah data secara statistik dengan berbagai metode analisis seperti regresi linier, uji t, uji F, serta analisis korelasi, sehingga sesuai digunakan untuk menguji pengaruh antar variabel dalam penelitian ini.

3.10.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2022), analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik variabel dalam penelitian dengan cara menyajikan data melalui nilai-nilai statistik seperti rata-rata (mean), persentase, standar deviasi, maksimum, dan minimum. Tujuan utama dari analisis deskriptif adalah memberikan gambaran yang jelas tentang kondisi variabel yang diteliti berdasarkan hasil pengukuran data empiris. Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui bagaimana persepsi responden terhadap masing-masing indikator pada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan. Hasil analisis ini akan menjadi dasar awal dalam memahami

pola jawaban responden sebelum dilakukan pengujian hipotesis melalui analisis struktural menggunakan *software* SPSS.

3.10.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan tahap penting dalam analisis regresi linier, terutama dalam penelitian kuantitatif. Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi syarat dasar dari model regresi linier klasik, sehingga hasil analisis yang dihasilkan valid, tidak bias, dan dapat diinterpretasikan secara tepat. Uji asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan software *SPSS*, yang menyediakan berbagai alat statistik untuk menguji normalitas, linieritas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Menurut *Ghozali (2021),* uji asumsi klasik penting dilakukan agar model regresi yang dihasilkan tidak melanggar asumsi dasar regresi linear, yang jika dilanggar akan menyebabkan estimasi parameter menjadi tidak efisien dan tidak akurat.

1) *Uji Normalitas*

   Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal. Distribusi residual yang normal merupakan salah satu syarat agar model regresi menghasilkan estimasi yang tidak bias. Uji ini dapat dilakukan melalui analisis grafik (histogram atau normal P-P plot) maupun statistik (Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk). Jika nilai signifikansi > 0,05 maka data residual dianggap berdistribusi normal.

2) *Uji Linieritas*

   Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier. Hubungan yang linier

merupakan prasyarat penting dalam analisis regresi linier. Dalam SPSS, uji linieritas dilakukan dengan prosedur ANOVA pada uji linieritas. Jika nilai signifikansi pada baris "*Deviation from Linearity*" > 0,05 maka hubungan dapat dikatakan linier.

3) *Uji Multikolineritas*

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen. Jika terdapat multikolinearitas, maka estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai Tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

4) *Uji Heterokedastisitas*

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual untuk semua nilai variabel independen. Jika model mengalami heteroskedastisitas, maka hasil regresi bisa menjadi bias. Dalam SPSS, uji ini dapat dilakukan dengan uji Glejser, di mana jika nilai signifikansi < 0,05 maka data dinyatakan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

5) *Uji Autokorelasi*

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara residual pada periode saat ini dengan residual pada periode sebelumnya. Jika terjadi autokorelasi, maka model regresi menjadi tidak efisien karena error tidak lagi bersifat acak. Uji ini umumnya menggunakan *Durbin-Watson (DW test)*, dengan kriteria: nilai DW

mendekati 2 berarti tidak ada autokorelasi, DW < 2 menunjukkan autokorelasi positif, sedangkan DW > 2 menunjukkan autokorelasi negatif.

3.10.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen secara simultan. Dalam penelitian kuantitatif, teknik ini berperan penting karena mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara statistik serta mengukur kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Melalui pengolahan data menggunakan program SPSS, analisis regresi linier berganda menghasilkan informasi berupa koefisien regresi, tingkat signifikansi, serta kekuatan hubungan antarvariabel. Sanusi (2020) menyatakan bahwa regresi linier berganda merupakan metode statistik yang digunakan untuk menilai besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengolah data kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner yang telah memenuhi uji validitas dan reliabilitas.

1) **Koefisien Determinasi (R^2)**

   Koefisien determinasi (R Square) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Semakin tinggi nilai R^2, semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi dari variabel terikat. Jika nilai $R^2 = 0{,}75$ berarti 75%

variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas, dan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Menurut Ghozali (2021), koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik model regresi menjelaskan variasi data.

2) Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara individual. Dalam SPSS, uji ini ditunjukkan dengan nilai t hitung dan signifikansi (Sig.). Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel independen tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Uji t membantu peneliti untuk melihat variabel mana saja yang paling dominan dalam memengaruhi variabel terikat.

3) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dalam SPSS, uji ini dilihat dari nilai F hitung dan nilai Sig. pada tabel ANOVA. Jika nilai Sig. < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Uji F menunjukkan kelayakan model regresi secara keseluruhan.

BAB IV

PEMBAHASAN

4.1 Profil perusahaan

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pelayaran Agung Samudra, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi laut, khususnya pada layanan penyebrangan antar pulau. Lokasi penelitian yang beralamat di Jl. Rowo Agung RT. 04 No. 12, Ketapang, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur, yang menjadi pusat aktivitas pelayanan dan pengelolaan penyebrangan untuk rute Ketapang–Gilimanuk.

PT. Pelayaran Agung Samudra merupakan perusahaan pelayaran yang berperan penting dalam mendukung mobilitas masyarakat, kendaraan, dan barang antara Pulau Jawa dan Pulau Bali melalui lintasan Pelabuhan Ketapang (Banyuwangi) – Pelabuhan Gilimanuk (Bali). Lintasan ini merupakan salah satu jalur penyeberangan tersibuk di Indonesia karena menjadi penghubung utama transportasi darat Jawa–Bali.

Dalam mendukung operasional penyebrangan tersebut, PT. Pelayaran Agung Samudra mengoperasikan dua unit kapal Ro-Ro, yaitu:

1. KMP. Agung Samudra XVIII – 1 unit
2. KMP. Agung Samudra IX – 1 unit

Kedua kapal tersebut melayani penumpang, kendaraan roda dua, roda empat, hingga kendaraan besar secara terjadwal setiap hari. Kapal-kapal ini dikelola dengan memperhatikan standar keselamatan pelayaran, kenyamanan penumpang, serta kelancaran bongkar-muat di kedua pelabuhan.

Sebagai unit operasional yang bertanggung jawab di lintasan Ketapang–Gilimanuk, perusahaan memastikan bahwa setiap aktivitas penyebrangan berjalan aman, tepat waktu, dan sesuai regulasi pelayaran nasional. Pelayanan yang baik, kondisi armada yang terawat, serta kesiapan kru kapal menjadi elemen yang mendukung keberhasilan operasional perusahaan di wilayah ini.

Dengan demikian, PT. Pelayaran Agung Samudra cabang Ketapang dapat digambarkan sebagai perusahaan jasa pelayaran yang fokus pada layanan penyeberangan Ketapang–Gilimanuk melalui dua unit kapal operasional yang menjadi aset utama dalam mendukung konektivitas transportasi antara Jawa dan Bali.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Gambaran umum responden bertujuan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini. Sebanyak 70 responden merupakan karyawan PT. Pelayaran Agung Samudra yang bekerja pada layanan penyebrangan lintas Ketapang–Gilimanuk.

Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT. Pelayaran Agung Samudra merupakan tenaga kerja pada usia produktif, didominasi oleh laki-laki, dengan latar pendidikan menengah, serta memiliki

pengalaman kerja yang relevan. Kondisi ini mendukung pelaksanaan tugas pelayanan penyeberangan Ketapang–Gilimanuk yang membutuhkan tenaga andal, terampil, dan siap bekerja dalam kondisi operasional laut yang dinamis.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan untuk mengetahui distribusi responden laki-laki dan perempuan yang terlibat dalam penelitian ini. Informasi ini penting karena komposisi jenis kelamin dapat memengaruhi pola respons serta kecenderungan jawaban yang diberikan oleh karyawan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	51	72,9%
2.	Perempuan	19	27,1%
TOTAL		**70**	**100%**

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki sebanyak 51 orang atau sebesar 72,9%, sedangkan responden perempuan berjumlah 19 orang atau 27,1%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang terlibat dalam penelitian ini adalah laki-laki, sehingga kecenderungan hasil penelitian dapat merepresentasikan kondisi karyawan laki-laki yang lebih dominan di PT. Pelayaran Agung Samudra.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia bertujuan untuk melihat persebaran responden dalam kelompok umur tertentu. Data ini membantu peneliti memahami tingkat kematangan, pengalaman kerja, serta profil demografis yang dapat berpengaruh terhadap loyalitas dan perilaku karyawan dalam perusahaan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 25 tahun	20	28,6%
2.	25-35 tahun	42	60,0%
3.	36-45 tahun	8	11,4%
4.	> 45 tahun	0	0%
TOTAL		**70**	**100%**

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik usia, responden dengan rentang usia 25–35 tahun merupakan kelompok terbesar yaitu sebanyak 42 orang atau 60,0%, diikuti kelompok usia < 25 tahun sebanyak 20 orang atau 28,6%. Selanjutnya, terdapat 8 orang atau 11,4% yang berada pada rentang usia 36–45 tahun, sedangkan tidak terdapat responden yang berusia di atas 45 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden berada pada usia produktif, khususnya pada rentang usia 25–35 tahun, yang umumnya memiliki tingkat dinamika kerja dan mobilitas yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas di perusahaan.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir digunakan untuk mengetahui tingkat pendidikan yang dimiliki oleh para responden. Tingkat pendidikan dapat berpengaruh pada pemahaman terhadap tugas, kemampuan kerja, serta cara responden menilai lingkungan kerja dan motivasi kerja yang mereka rasakan karyawan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pedidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	17	24,3%
2.	Diploma (D1/D2/D3)	21	30,0%
3.	Sarjana (S1/D4)	32	45,7%
4.	Pascasarjana (S2/S3)	0	0,0%
TOTAL		**70**	**100%**

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana (S1/D4) yaitu sebanyak 32 orang atau 45,7%. Selanjutnya, responden dengan pendidikan Diploma (D1/D2/D3) berjumlah 21 orang atau 30,0%, sedangkan responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 17 orang atau 24,3%. Tidak terdapat responden dengan pendidikan Pascasarjana (S2/S3). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PT. Pelayaran Agung Samudra memiliki latar belakang pendidikan tinggi, khususnya tingkat Sarjana, sehingga dapat mendukung kemampuan kerja dan pemahaman terhadap tugas yang diberikan perusahaan.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik berdasarkan lama bekerja disajikan untuk melihat seberapa lama responden telah bekerja di perusahaan. Lama bekerja berkaitan dengan pengalaman kerja, tingkat adaptasi, serta loyalitas terhadap perusahaan, sehingga menjadi aspek penting dalam mendukung analisis penelitian karyawan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Pedidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1.	< 1 tahun	10	14,3%
2.	1-3 tahun	30	42,9%
3.	4-6 tahun	25	35,7%
4.	> 6 tahun	5	7,1%
TOTAL		**70**	**100%**

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.5 karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, dapat diketahui bahwa kelompok terbesar adalah responden dengan masa kerja 1–3 tahun yaitu sebanyak 30 orang atau 42,9%. Kelompok berikutnya adalah responden dengan masa kerja 4–6 tahun sebanyak 25 orang atau 35,7%. Responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun berjumlah 10 orang atau 14,3%, sedangkan yang bekerja lebih dari 6 tahun berjumlah 5 orang atau 7,1%. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada masa kerja menengah (1–6 tahun) yang umumnya telah memiliki pengalaman kerja yang cukup serta pemahaman yang baik mengenai sistem dan budaya kerja di perusahaan.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik data yang diperoleh dari responden terkait variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan pada PT Pelayaran Agung Samudra. Pengukuran setiap indikator dilakukan menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Data hasil pengisian kuesioner diolah dan disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi serta nilai rata-rata untuk masing-masing variabel. Analisis ini bertujuan untuk menunjukkan kecenderungan jawaban responden sekaligus memberikan gambaran awal mengenai kondisi variabel yang diteliti sebelum dilakukan analisis inferensial.

4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Pada bagian ini disajikan hasil analisis deskriptif terhadap variabel Motivasi Kerja. Analisis ini bertujuan untuk melihat kecenderungan jawaban responden terhadap setiap item pernyataan yang menggambarkan tingkat motivasi kerja karyawan di PT. Pelayaran Agung Samudra yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 5
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No.	Item	N (Jumlah Sampel)	Jawaban Responden					Rata-Rata
			STS	TS	N	S	SS	
1.	X1.1.1	70	0	4	30	36	0	3,458
2.	X1.1.2	70	0	0	39	30	1	3,458
3.	X1.1.3	70	0	0	36	34	0	3,486
4.	X1.2.1	70	0	1	39	28	2	3,443
5.	X1.2.2	70	0	1	42	27	0	3,372
6.	X1.3.1	70	0	1	30	38	1	3,558

7.	X1.3.2	70	0	4	34	31	1	3,415
8.	X1.4.1	70	0	1	42	26	1	3,386
9.	X1.4.2	70	0	1	33	36	0	3,500
10.	X1.5.1	70	0	0	37	31	2	3,500
11.	X1.5.2	70	0	1	37	30	2	3,472

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.5, item X1.3.1 yang menggambarkan indikator Kebutuhan Cinta dan Rasa Memiliki (*Love and Belonging Needs*) memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,558. Hal ini menunjukkan bahwa responden cenderung "setuju" bahwa dukungan atasan dalam memberikan solusi ketika menghadapi masalah kerja merupakan aspek yang cukup kuat dirasakan oleh karyawan.

Sementara itu, item X1.3.2 yang masih berada dalam indikator yang sama memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3,386, meskipun tetap berada pada kategori "Setuju". Nilai ini mengindikasikan bahwa dukungan dari rekan kerja dalam membantu menyelesaikan kesulitan juga dirasakan oleh karyawan, namun dengan intensitas yang sedikit lebih rendah dibandingkan dukungan dari atasan.

Perbedaan nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa dalam pemenuhan kebutuhan cinta dan rasa memiliki di lingkungan kerja PT. Pelayaran Agung Samudra, peran atasan dinilai lebih dominan dibandingkan peran rekan kerja, meskipun keduanya tetap menjadi bagian penting dalam menciptakan rasa kebersamaan dan kenyamanan kerja.

4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Bagian ini menyajikan distribusi frekuensi untuk variabel lingkungan kerja. Analisis dilakukan untuk memahami bagaimana persepsi responden terhadap kondisi lingkungan kerja yang mereka alami, baik dari aspek fisik maupun hubungan sosial di tempat kerja yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 6
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

No.	Item	N (Jumlah Sampel)	Jawaban Responden					Rata-Rata
			STS	TS	N	S	SS	
1.	X2.1.1	70	0	0	28	39	3	3,643
2.	X2.1.2	70	0	2	24	40	4	3,657
3.	X2.2.1	70	0	1	31	35	3	3,571
4.	X2.2.2	70	0	1	25	43	1	3,629
5.	X2.3.1	70	0	0	29	38	3	3,629
6.	X2.3.2	70	0	1	30	35	4	3,600

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.6, item X2.1.2 yang menggambarkan indikator suasana kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,657, yang menunjukkan bahwa responden cenderung setuju bahwa lingkungan kerja yang kondusif serta minim gangguan telah dirasakan cukup baik dalam mendukung aktivitas kerja sehari-hari. Sementara itu, item X2.2.1 yang merepresentasikan indikator ketersediaan fasilitas kerja memperoleh nilai rata-rata terendah yaitu 3,571, meskipun masih berada pada kategori “Setuju”, yang mengindikasikan bahwa fasilitas kerja dinilai cukup memadai namun belum seoptimal suasana kerja yang telah tercipta. Perbedaan nilai rata-rata ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Pelayaran Agung Samudra menilai suasana kerja yang kondusif lebih dominan

dalam menunjang kenyamanan kerja dibandingkan ketersediaan fasilitas, meskipun kedua aspek tersebut tetap berperan penting dalam membentuk lingkungan kerja yang baik.

4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Karyawan

Pada bagian ini ditampilkan hasil analisis deskriptif terkait variabel loyalitas karyawan. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tingkat loyalitas karyawan berdasarkan persepsi mereka terhadap komitmen, kesetiaan, dan kesediaan mendukung perusahaan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 7
Distribusi Frekuensi Variabel Loyalitas Karyawan

No.	Item	N (Jumlah Sampel)	Jawaban Responden					Rata-Rata
			STS	TS	N	S	SS	
1.	Y1.1.1	70	0	1	51	18	0	3,243
2.	Y1.1.2	70	0	2	50	18	0	3,229
3.	Y1.1.3	70	0	1	52	17	0	3,229
4.	Y1.2.1	70	0	1	49	19	1	3,286
5.	Y1.2.2	70	0	4	48	18	0	3,200
6.	Y1.2.3	70	0	3	53	14	0	3,157
7.	Y1.3.1	70	0	3	49	18	0	3,214
8.	Y1.3.2	70	0	3	46	20	1	3,271
9.	Y1.3.3	70	0	6	45	19	0	3,186
10.	Y1.4.1	70	0	4	55	11	0	3,100
11.	Y1.4.2	70	0	5	47	18	0	3,186
12.	Y1.4.3	70	0	5	47	18	0	3,186

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 4.7, item Y1.2.1 yang menggambarkan indikator mengenal perusahaan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,286, yang

menunjukkan bahwa responden cenderung setuju bahwa mereka memahami visi, arah kerja, serta sistem yang berlaku di perusahaan. Sementara itu, item Y1.3.3, Y1.4.2, dan Y1.4.3 memperoleh nilai rata-rata terendah yaitu 3,186, meskipun masih berada pada kategori “Setuju”, yang mengindikasikan bahwa aspek loyalitas yang berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan dan kedisiplinan kerja dirasakan relatif lebih rendah dibandingkan pemahaman karyawan terhadap perusahaan. Perbedaan nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa loyalitas karyawan PT. Pelayaran Agung Samudra lebih kuat pada aspek kognitif berupa pemahaman terhadap perusahaan, dibandingkan aspek perilaku yang tercermin dalam kedisiplinan dan kepatuhan kerja, meskipun secara umum seluruh indikator loyalitas berada pada kategori baik.

4.4 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

4.4.1 Uji Validitas

Pengujian validitas adalah langkah yang sangat penting dalam penelitian, terutama ketika kuesioner digunakan sebagai sarana pengumpulan data, tujuan dari validitas yaitu untuk mengevaluasi apakah konsep validitas dan validitas empiris dari data dapat terjamin. Proses uji validitas merupakan suatu metode yang digunakan untuk mengukur sejauh mana instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dianggap valid. Instrumen dianggap valid jika dapat mengukur dengan akurat data variabel yang sedang diteliti. Oleh karena itu, validitas instrumen mengindikasi sejauh mana data yang dikumpulkan sesuai dengan karakteristik variabel yang sedang dipelajari, Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Signifikansi (<0,05)	r tabel	r hitung	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1.1	0,000	0,235	0,605	Valid
	X1.1.2	0,000	0,235	0,805	Valid
	X1.1.3	0,000	0,235	0,742	Valid
	X1.2.1	0,000	0,235	0,746	Valid
	X1.2.2	0,000	0,235	0,720	Valid
	X1.3.1	0,000	0,235	0,683	Valid
	X1.3.2	0,000	0,235	0,779	Valid
	X1.4.1	0,000	0,235	0,698	Valid
	X1.4.2	0,000	0,235	0,690	Valid
	X1.5.1	0,000	0,235	0,710	Valid
	X1.5.2	0,000	0,235	0,664	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1.1	0,000	0,235	0,759	Valid
	X2.1.2	0,000	0,235	0,841	Valid
	X2.2.1	0,000	0,235	0,753	Valid
	X2.2.2	0,000	0,235	0,728	Valid
	X2.3.1	0,000	0,235	0,780	Valid
	X2.3.2	0,000	0,235	0,673	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Y1.1.1	0,000	0,235	0,571	Valid
	Y1.1.2	0,000	0,235	0,570	Valid
	Y1.1.3	0,000	0,235	0,647	Valid
	Y1.2.1	0,000	0,235	0,675	Valid
	Y1.2.2	0,000	0,235	0,738	Valid
	Y1.2.3	0,000	0,235	0,600	Valid
	Y1.3.1	0,000	0,235	0,674	Valid
	Y1.3.2	0,000	0,235	0,714	Valid
	Y1.3.3	0,000	0,235	0,690	Valid
	Y1.4.1	0,000	0,235	0,743	Valid
	Y1.4.2	0,000	0,235	0,767	Valid
	Y1.4.3	0,000	0,235	0,703	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas yang dilakukan terhadap seluruh item pernyataan pada instrumen penelitian, diperoleh bahwa nilai korelasi (r-hitung) setiap item lebih besar daripada nilai r-tabel sebesar 0,235 pada taraf signifikansi 5% dengan jumlah responden 70 orang. Kondisi ini menunjukkan bahwa setiap item memiliki hubungan yang signifikan dengan skor total

variabelnya. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur, karena mampu merepresentasikan konstruk yang diteliti secara konsisten dan akurat.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk menilai tingkat konsistensi internal instrumen penelitian dalam mengukur setiap variabel yang diteliti. Instrumen dinyatakan reliabel apabila mampu menghasilkan data yang stabil dan relatif konsisten ketika digunakan berulang kali pada kondisi yang sama. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, yang umum digunakan untuk menilai konsistensi internal instrumen berbentuk kuesioner dengan skala Likert. Suatu instrumen dikategorikan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,70 atau lebih. Adapun hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Uji Realibilitas		Keterangan
	Cronbach's Alpha	Batas	
Motivasi Kerja (X1)	0,902	0,700	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,849	0,700	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	0,891	0,700	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji reliabilitas yang diperoleh melalui perhitungan *Cronbach's Alpha*, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai alpha di atas batas minimum. Hal ini menandakan bahwa setiap item pada instrumen memiliki

konsistensi internal yang kuat dan mampu mengukur konstruknya secara stabil dan akurat. Dengan demikian, seluruh item pernyataan yang digunakan dalam variabel penelitian dinyatakan reliabel, sehingga layak dipertahankan sebagai alat ukur dalam analisis selanjutnya.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas digunakan untuk menentukan apakah distribusi nilai residual dari regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Model regresi yang dianggap baik adalah yang memiliki nilai residual yang mengikuti distribusi normal. Informasi ini bisa ditemukan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 10
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters[a,b]	*Mean*	0.0000000
	Std. Deviation	3.42012693
Most Extreme Differences	*Absolute*	0.104
	Positive	0.104
	Negative	-0.044
Test Statistic		0.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.059[c]

a. *Test distribution is Normal*.
b. *Calculated from data*.
c. *Lilliefors Significance Correction*.

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Dari tabel 4. menunjukkan bahwa hasil uji *Kolmogorov–Smirnov* dapat dilihat dari nilai *Asymp*. *Sig*. (2-*tailed*) sebesar 0,59. Maka dapat dinyatakan bahwa model

regresi dalam penelitian ini berdistribusi Normal karena nilainya lebih besar dari 0,05.

4.5.2 Uji Linieritas

Regresi linier dibangum berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linier. Strategi untuk memverifikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dengan anova. Uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

***ANOVA* Table**							
Loyalitas Karyawan * Motivasi Kerja			*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	F	Sig.
	Between Groups	*(Combined)*	260,801	15	17,387	1,020	0,450
		Linearity	121,223	1	121,223	7,110	0,010
		Deviation from Linearity	139,579	14	9,970	0,585	0,865
	Within Groups		920,685	54	17,050		
	Total		1181,486	69			

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh nilai linearity sebesar *0,0450*. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dengan Loyalitas Karyawan memiliki hubungan yang linear. Dengan demikian, variabel tersebut memenuhi asumsi linearitas dan layak dilanjutkan ke tahap analisis regresi.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Linieritas Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

ANOVA Table							
Loyalitas Karyawan * Lingkungan Kerja			*Sum of Squares*	df	*Mean Square*	F	Sig.
	Between Groups	*(Combined)*	342,653	11	31,150	2,154	0,030
		Linearity	264,226	1	264,226	18,270	0,000
		Deviation from Linearity	78,427	10	7,843	0,542	0,853
	Within Groups		838,833	58	14,463		
	Total		1181,486	69			

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 diperoleh nilai linearity sebesar 0,000. Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,853 (>0,05), yang berarti tidak terdapat penyimpangan dari hubungan linear. Dengan demikian, hubungan antara variabel dinyatakan linear dan layak dianalisis menggunakan regresi linier.

4.5.3 Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya hubungan linear yang kuat antar variabel independen dalam model regresi. Kondisi multikolinearitas yang tinggi dapat mengganggu kestabilan koefisien regresi serta menyulitkan penafsiran pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai *Tolerance* berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolineritas

Variabel Independen	*Collinearity Statistics*		Kesimpulan
	Tolerance	*VIF*	
Motivasi Kerja	0,999	1,001	Tidak ada Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,999	1,001	Tidak ada Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 4.13 diperoleh bahwa kedua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara kedua variabel independen dalam model regresi.

4.5.4 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menilai apakah varians residual dalam model regresi bersifat konstan atau tidak. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan menggunakan metode Glejser dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap masing-masing variabel independen. Model regresi dinyatakan tidak mengalami heterokedastisitas apabila nilai signifikansi (*Sig.*) pada setiap variabel independen lebih besar dari 0,05. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap varians residual, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Tabel 4. 14

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.632	3.232		0.505	0.615
	Motivasi	0.021	0.063	0.041	0.334	0.740
	Lingkungan	0.006	0.103	0.007	0.057	0.955
a. Dependent Variable: Abs_RES						

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji Glejser dalam tabel 4.14 diperoleh bahwa kedua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, memiliki nilai signifikansi (Sig.) yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai absolut residual. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami heterokedastisitas dan telah memenuhi asumsi homoskedastisitas.

4.5.5 Uji Autokorelasi

Dengan menggunakan analisis regresi, uji autokorelasi digunakan dalam mencari hubungan antara kesalahan pengganggu dalam satu periode dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya. Hasil uji autokorelasi dapat diamati pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 15
Hasil Uji Autokorelasi

Variabel Bebas	Durbin Watson	Keterangan
Motivasi Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2)	1,856	Tidak ada autokorelasi

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji *Durbin-Watson* pada tabel diperoleh nilai *Durbin-Watson* 1,856. Nilai tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi, baik positif maupun negatif, di dalam model regresi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan telah memenuhi asumsi autokorelasi.

4.6 Analisis Regresi Linier Berganda

Sanusi (2020) menjelaskan bahwa analisis regresi linier berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menilai besarnya pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hubungan antara variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Ringkasan hasil pengujian regresi linier berganda disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 16
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,913	4,916		2,423	0,018
	MOTIVASI KERJA	0,289	0,096	0,305	3,024	0,004
	LINGKUNGAN KERJA	0,716	0,156	0,463	4,584	0,000

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.16 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 11{,}913 + 0{,}289\ X1 + 0{,}716\ X2}$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa:

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

   Koefisien regresi variabel motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan menunjukkan nilai sebesar 0,289 dengan arah pengaruh positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi kerja diikuti oleh peningkatan loyalitas karyawan. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan bersifat signifikan secara statistik.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

   Nilai koefisien regresi lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 0,716 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin meningkat loyalitas mereka kepada perusahaan. Nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, sehingga pengaruh tersebut dinyatakan signifikan.

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas dapat diketahui bahwa variabel yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja, karena memiliki koefisien regresi terbesar yaitu 0,716 dan nilai signifikansi paling kecil (0,000). Dengan demikian, lingkungan kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada PT. Pelayaran Agung Samudra.

4.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh *Adjusted R Square*, yang digunakan karena mempertimbangkan jumlah variabel independen dalam model regresi. Ringkasan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 17
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	0,563[a]	0,317	0,296	3,471
a. *Predictors*: (*Constant*), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA				

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.17 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,296. Nilai ini menunjukkan bahwa setelah dikoreksi terhadap jumlah variabel independen dan jumlah sampel, model regresi memiliki kemampuan menjelaskan variabel loyalitas karyawan sebesar 29,6%**.** Artinya, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 29,6% perubahan pada loyalitas karyawan, sedangkan sisanya yaitu 70,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

4.6.4 Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh positif atau negatif terhadap variabel dependen. Berikut ini cara menentukan nilai t tabel:

$$df = n - k - 1$$

$$df = 70 - 2 - 1$$

$$df = 67$$

Dimana:

- *df* : *degree of freedom*
- n : jumlah responden
- k : jumlah variabel independen

Dari hasil perhitungan nilai *degree of freedom* diperoleh 67, yang bila dicocokkan dengan t tabel pada taraf signifikansi 0,05 (α/2 = 0,025) maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,00665. Hasil uji parsial (uji t) dapat diamati pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 18
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients[a]						
Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,913	4,916		2,423	0,018
	MOTIVASI KERJA	0,289	0,096	0,305	3,024	0,004
	LINGKUNGAN KERJA	0,716	0,156	0,463	4,584	0,000

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa:

1. Uji t Pada Motivasi Kerja (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,024 dengan tingkat signifikansi 0,004. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan t hitung lebih besar daripada t tabel (2,00665), sehingga motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Pelayaran Agung Samudra.

2. Uji t Pada Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,584 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut berada di bawah batas signifikansi 0,05 dan menunjukkan t hitung yang lebih besar dibandingkan t tabel (2,00665), sehingga lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Pelayaran Agung Samudra.

4.6.5 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk menguji secara bersama-sama ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan uji F. Berikut hasil uji F dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 19
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA[a]						
Model		*Sum of Squares*	df	*Mean Square*	F	Sig.
1	*Regression*	374,374	2	187,187	15,539	0,000[b]
	Residual	807,112	67	12,046		
	Total	1181,486	69			

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.19 di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 15,539 dengan nilai F tabel sebesar 2,74 dan nilai signifikansinya sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung 15,539 > F tabel 2,74, dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05**.** Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H3 diterima, yang artinya variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan) pada PT. Pelayaran Agung Samudra.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pelayaran Agung Samudra. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas mereka terhadap perusahaan, yang tercermin dari

keinginan untuk bertahan, bekerja secara optimal, dan menjaga komitmen terhadap organisasi.

Relevansi temuan ini semakin kuat apabila dihubungkan dengan kondisi responden dan karakteristik lokasi penelitian. Mayoritas karyawan PT. Pelayaran Agung Samudra berada pada rentang usia produktif 21–45 tahun dan terlibat langsung dalam operasional penyebrangan lintas Ketapang–Gilimanuk, yang menuntut disiplin tinggi, kerja shift, serta tanggung jawab besar terhadap keselamatan penumpang dan kendaraan. Dalam situasi kerja dengan tekanan operasional tersebut, karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih mampu bertahan dan menunjukkan loyalitas karena mereka merasa pekerjaannya bernilai dan memberikan kepuasan tersendiri ketika target operasional dapat tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Chandra et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil serupa juga ditemukan oleh Widnyasari & Surya (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator dengan nilai tertinggi pada variabel motivasi kerja adalah kebutuhan prestasi, yang menunjukkan bahwa karyawan PT. Pelayaran Agung Samudra memiliki dorongan kuat untuk mencapai target kerja dan menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini relevan dengan karakteristik pekerjaan penyebrangan yang menuntut ketepatan waktu, koordinasi tim, serta tanggung jawab tinggi.

Dalam perspektif Islam, motivasi kerja berkaitan erat dengan konsep amanah dan tanggung jawab dalam bekerja. Allah SWT berfirman dalam Q.S. At-Taubah ayat 105:

قُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهٗ وَالْمُؤْمِنُوْنَ

Artinya: "*Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin."*

Ayat tersebut menegaskan bahwa setiap pekerjaan yang dilakukan manusia akan dinilai dan dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang dilandasi kesadaran dan tanggung jawab akan cenderung bekerja dengan sungguh-sungguh dan menunjukkan loyalitas, karena pekerjaan dipandang sebagai amanah yang harus dijaga dengan baik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi loyalitas karyawan PT. Pelayaran Agung Samudra. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin besar kecenderungan mereka untuk bertahan dan menunjukkan loyalitas jangka panjang terhadap perusahaan, khususnya dalam mendukung kelancaran operasional penyebrangan Ketapang–Gilimanuk.

4.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pelayaran Agung Samudra. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan

oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas yang mereka tunjukkan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya berfungsi sebagai tempat bekerja, tetapi juga sebagai faktor pendukung yang membentuk kenyamanan, keamanan, dan semangat kerja karyawan.

Relevansi temuan ini semakin jelas apabila dikaitkan dengan karakteristik pekerjaan karyawan pada layanan penyebrangan Ketapang–Gilimanuk. Aktivitas operasional penyebrangan menuntut kesiapan fisik dan mental yang tinggi, kerja dalam sistem shift, serta koordinasi yang intens antar karyawan dan awak kapal. Dalam kondisi kerja seperti ini, lingkungan kerja yang kondusif menjadi kebutuhan penting agar karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan optimal. Hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan, serta kejelasan pembagian tugas akan menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan, sehingga mendorong mereka untuk tetap bertahan dan setia kepada perusahaan.

Lingkungan kerja yang baik juga berperan dalam mengurangi tingkat stres dan kelelahan kerja yang dapat muncul akibat beban operasional penyebrangan. Ketika karyawan merasa didukung oleh lingkungan kerjanya, baik dari sisi fisik maupun sosial, maka mereka akan memiliki persepsi positif terhadap perusahaan. Persepsi positif inilah yang kemudian berkembang menjadi loyalitas, yang tercermin dalam kesediaan karyawan untuk bekerja lebih sungguh-sungguh, mematuhi aturan perusahaan, serta menjaga nama baik perusahaan dalam jangka panjang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Utomo & Septiani (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan serupa juga diperkuat oleh Linawati & Rahmawati (2024) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan loyalitas karyawan karena menciptakan rasa betah, aman, dan keterikatan emosional terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, indikator lingkungan kerja yang memperoleh nilai tertinggi menunjukkan bahwa karyawan merasakan adanya suasana kerja yang cukup mendukung dalam menjalankan tugas operasional sehari-hari. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek kenyamanan dan hubungan kerja antar karyawan telah berjalan dengan cukup baik.

Dalam perspektif Islam, keharmonisan dalam lingkungan kerja termasuk bagian dari ukhuwah dan akhlakul karimah. Hal ini terdapat dalam Q.S. Al-Hujurat ayat 10:

إِنَّمَا ٱلْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ

Artinya*:"Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, maka damaikanlah antara kedua saudaramu"*

Ayat ini menegaskan pentingnya hubungan yang harmonis, saling mendukung, dan menjaga kedamaian. Dalam konteks pekerjaan, lingkungan kerja yang selaras dengan nilai ukhuwah akan menciptakan rasa aman, nyaman, dan saling percaya, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang sangat penting dalam membentuk loyalitas karyawan PT.

Pelayaran Agung Samudra. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung akan mendorong karyawan untuk bertahan, berkomitmen, serta memberikan kontribusi terbaik demi keberlangsungan operasional perusahaan, khususnya pada layanan penyebrangan Ketapang–Gilimanuk.

4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pelayaran Agung Samudra. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memengaruhi loyalitas karyawan dapat diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan tidak terbentuk hanya dari satu faktor, melainkan dari kombinasi faktor internal berupa motivasi kerja dan faktor eksternal berupa lingkungan kerja yang mendukung.

Relevansi temuan ini sangat kuat apabila dikaitkan dengan karakteristik pekerjaan pada layanan penyebrangan Ketapang–Gilimanuk. Karyawan di PT. Pelayaran Agung Samudra dihadapkan pada tuntutan kerja yang tinggi, seperti sistem kerja shift, tekanan waktu keberangkatan, serta tanggung jawab besar terhadap keselamatan penumpang dan kendaraan. Dalam kondisi tersebut, motivasi kerja berperan sebagai pendorong internal yang membuat karyawan tetap bersemangat dan bertanggung jawab, sementara lingkungan kerja yang kondusif berfungsi sebagai faktor pendukung yang menciptakan rasa aman, nyaman, dan kebersamaan dalam bekerja. Ketika kedua faktor ini berjalan secara seimbang,

loyalitas karyawan akan terbentuk dengan lebih kuat.

Motivasi kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja secara maksimal dan mencapai target operasional, sedangkan lingkungan kerja yang baik memperkuat keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan. Tanpa lingkungan kerja yang mendukung, motivasi kerja yang tinggi dapat menurun seiring waktu. Sebaliknya, lingkungan kerja yang baik tanpa diimbangi motivasi kerja yang kuat juga tidak cukup untuk membentuk loyalitas jangka panjang. Oleh karena itu, sinergi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi kunci utama dalam membangun loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Andinni & Harun (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Widnyasari & Surya (2023) yang menyimpulkan bahwa kombinasi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan loyalitas karyawan secara lebih efektif dibandingkan jika hanya salah satu faktor yang diperhatikan.

Secara deskriptif, hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi dan merasakan lingkungan kerja yang baik cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih kuat, seperti keinginan untuk bertahan dalam jangka panjang, kesediaan menjalankan tugas di luar tanggung jawab utama, serta kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kedua faktor tersebut secara bersamaan agar loyalitas karyawan dapat terjaga dan terus meningkat.

Dalam perspektif Islam, bekerja adalah amanah besar yang harus dijalankan secara bertanggung jawab. Hal ini dijelaskan dalam Q.S. Al-Ahzab ayat 72:

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَن يَحْمِلْنَهَا وَحَمَلَهَا الْإِنسَانُ

Artinya: "Sesungguhnya Kami telah menawarkan amanah kepada langit, bumi, dan gunung-gunung… namun manusia menerimanya."

Ayat ini menegaskan bahwa pekerjaan adalah salah satu bentuk amanah. Ketika motivasi kuat dan lingkungan kerja mendukung pelaksanaan amanah tersebut, karyawan akan menunjukkan loyalitas sebagai bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Dengan demikian, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi simultan yang signifikan dalam membentuk loyalitas karyawan. Kedua faktor ini saling menguatkan dan membentuk fondasi yang stabil untuk loyalitas jangka panjang terhadap PT. Pelayaran Agung Samudra.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Pelayaran Agung Samudra. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula loyalitas yang ditunjukkan terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki dorongan kerja yang kuat cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, bersedia bertahan lebih lama, serta memberikan kontribusi optimal dalam mendukung kelancaran operasional perusahaan.

Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, khususnya dalam konteks kerja di area pelabuhan dengan sistem kerja shift dan tekanan operasional tinggi, berperan penting dalam membentuk rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi meningkatkan kelelahan kerja dan menurunkan loyalitas karyawan dalam jangka panjang.

Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Pelayaran Agung Samudra. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan loyalitas karyawan tidak dapat

dicapai hanya dengan memperhatikan satu aspek saja, melainkan memerlukan pengelolaan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan dan berkelanjutan, khususnya dengan mempertimbangkan karakteristik industri pelayaran yang memiliki tingkat risiko dan tuntutan kerja yang tinggi.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi PT. Pelayaran Agung Samudra disarankan untuk meningkatkan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan karakteristik industri pelayaran. Mengingat sebagian besar karyawan bekerja di area pelabuhan dengan sistem kerja shift dan tekanan operasional tinggi, perusahaan perlu memberikan bentuk penghargaan dan pengakuan kinerja yang lebih terstruktur, khususnya bagi karyawan lapangan yang terlibat langsung dalam pelayanan penyeberangan. Penghargaan tersebut dapat berupa pengakuan kinerja berbasis keselamatan kerja, ketepatan pelayanan, serta kontribusi dalam menjaga kelancaran operasional pelabuhan.

   Selain itu, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa indikator fasilitas kerja fisik pada variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata yang relatif rendah. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk melakukan perbaikan fasilitas kerja yang relevan dengan kondisi pelabuhan, seperti penyediaan ruang istirahat yang layak bagi karyawan shift,

perlindungan kerja dari paparan cuaca ekstrem, serta pengaturan jadwal kerja yang lebih seimbang untuk mengurangi kelelahan kerja. Perbaikan lingkungan kerja tersebut penting untuk meminimalkan risiko kelelahan yang dapat berdampak pada kesalahan operasional, menurunnya kualitas pelayanan penyeberangan, serta berpotensi mengganggu keselamatan dan kelancaran operasional perusahaan pelayaran.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji faktor lain yang relevan dengan industri pelayaran, seperti keselamatan kerja, kelelahan kerja, beban kerja operasional, serta kepemimpinan lapangan, yang berpotensi memengaruhi loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan komparatif antar pelabuhan atau menambahkan metode kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika kerja di industri pelayaran.

DAFTAR PUSTAKA

Andinni, L. A., & Harun, P. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap loyalitas karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. X yang bekerja di Customer Product Division). *Journal of Accounting, Management, and Islamic Economics*, *2*(1), 187–206.

Chandra, A., Rastitiati, N. K. J., & Kalpikawati, I. A. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan penghargaan terhadap loyalitas karyawan di XYZ Hotel Bali Uluwatu. *Journal of Hospitality Accommodation Management*, 3(1).

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Gallup, Inc. (2022). State of the Global Workplace: 2022 Report. Diakses dari Gallup: https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx

Gallup. (2023). Employee Engagement Index Survey, Gallup Management Journal.

Garson, G. D. (2016). Partial Least Squares: Regression and Structural Equation Models. Asheboro: Statistical Associates Publishing.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2016). Testing Measurement Invariance of Composites Using Partial Least Squares. *International Marketing Review*, 33(3), 405–431.

Insani, A. N., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 14–26. https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5291**.**

Databoks. (2023). *Ada 24,9 juta pengguna LinkedIn di Indonesia, milenial mendominasi*. Diakses pada tanggal 1 Agustus 2025.

https://databoks.katadata.co.id/media/statistik/bb6b1535cc311b3/ada-249-juta-pengguna-linkedin-di-indonesia-milenial-mendominasi

Linawati & Rahmawati, Y. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sinar Asia Fortuna di Rembang. *Niqosiya: Journal of Economics and Business Research*, 4(1). https://ejournal.iainponorogo.ac.id/index.php/niqosiya**.**

Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marpaung, T. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

Nitisemito, S. (1992). *Manajemen Personalia* (Cetakan ke-3). Jakarta: Ghalia Indonesia.

Nurhayati, T. (2019). Etos Kerja Islami dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.

Ramayah, T., Cheah, J., Chuah, F., Ting, H., & Memon, M. A. (2018). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS 3.0: An Updated Guide and Practical Guide to Statistical Analysis*. Pearson Malaysia.

Ramli, N. M., Ismail, N., & Abdullah, M. H. (2022). Preliminary Insights on the Relationship of Islamic Work Ethics, Job Satisfaction, and Loyalty of Takaful Agents. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 12(8), 1757–1771. https://hrmars.com/index.php/ijarbss/article/view/13943

Riduwan. (2020). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Rusly, M. A., & Ahmadi, H. (2025). *Peningkatan loyalitas karyawan melalui motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Jurnal Ilmiah Sultan Agung, Universitas Islam Sultan Agung. ISSN: 2963-2730.

Sanusi, A. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.

Saputra, A. D., Suryatni, M., & Wahyulina, S. (2024). The effect of compensation and work environment on employee loyalty through job satisfaction as a mediator at the Regional Revenue Management Agency of West Nusa Tenggara. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, *11*(10), 110–121. https://doi.org/10.18415/ijmmu.v11i10.6125**.**

Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In Handbook of Market Research* (pp. 1–40). Springer.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach (7th ed.)*. Wiley.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Taherdoost, H. (2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research. *International Journal of Academic Research in Management*, 5(2), 18-27. https://doi.org/10.2139/ssrn.3205035.

Utami, V. A. V. W. R., & Dwiatmadja, C. (2020). Pengaruh pengembangan karir, motivasi kerja dan pemberian kompensasi terhadap loyalitas kerja karyawan. *International Journal of Social Science and Business*, 4(2), 267–275. https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index**.**

Utomo, S. B., & Septiani, V. (2025). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Dwi Format Mandiri Jakarta Utara. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 8(2), 123–130. https://doi.org/10.32493/drb.v8i2.47069**.**

Wardani, S., & Indriati, I. H. (2023). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan bagian produksi. *UPY Business and Management Journal (UBMJ)*, *2*(2), 10–16.

Widnyasari, N. W. D., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(9), 974–994. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i09.p05.

Wijayanti, T. C. (2024). Employee loyalty transformation: Motivation, discipline, work environment, commitment as a moderator. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*, *7*(3), 5466–5488.

Wong, K. K. K. (2013). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) techniques using SmartPLS*. Marketing Bulletin, 24(1), 1–32.

Zainuddin, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Islam. Jakarta: Kencana.

LAMPIRAN

Lampiran Kuesioner Penelitian

Kuesioner Penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Pelayaran Agung Samudra"

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama
2. Jenis Kelamin
3. Usia
4. Tingkat Pendidikan Terakhir
5. Lama Bekerja

B. KUESIONER

Motivasi Kerja (X)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	SS	SS
1.	X1.1.1 Saya menerima gaji yang layak dan mendapatkan jaminan pensiun dari perusahaan.					
2.	X1.1.2 perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang menunjang seluruh aktivitas saya.					
3.	X1.1.3 Kondisi kebersihan di perusahaan terjaga dengan baik.					
4.	X1.2.1 Saya memperoleh perlindungan asuransi kerja selama menjalankan tugas.					
5.	X1.2.2 Saya menerima jaminan masa pensiun dari perusahaan tempat saya bekerja.					
6.	X1.3.1 Jika ada masalah, atasan saya selalu memberikan solusi					
7.	X1.3.2 Setiap saya mendapat kesulitan, rekan kerja mau memberikan bantuan kepada saya.					
8.	X1.4.1 Saya mendapatkan bonus sebagai bentuk penghargaan atas pencapaian kerja saya.					
9.	X1.4.2 Saya merasa dihargai karena menerima apresiasi dari perusahaan atas kinerja saya.					
10.	X1.5.1 Perusahaan selalu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.					

11.	X1.5.2 Saya memperoleh kesempatan untuk berkembang secara profesional dalam perusahaan.					

Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	SS	SS
1.	X2.1.1 Tempat kerja yang kondusif dan tertata rapi.					
2.	X2.1.2 Lingkungan kerja bebas dari hal-hal yang dapat mengganggu fokus bekerja.					
3.	X2.2.1 Saya didukung dengan perlengkapan kerja yang memadai.					
4.	X2.2.2 Sarana kerja yang tersedia dalam kondisi baik dan siap digunakan					
5.	X2.3.1 Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan saling menghargai dengan rekan kerja.					
6.	X2.3.2 Komunikasi antar rekan kerja berjalan dengan baik dan saling menghargai.					

Loyalitas Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	SS	SS
1.	Y1.1.1 Saya tidak memiliki keinginan untuk pindah ke perusahaan lain.					
2.	Y1.1.2 Saya bersedia tetap bekerja di perusahaan meskipun dalam situasi sulit.					
3.	Y1.1.3 Saya bersedia jika dipindahkan ke bagian atau lokasi lain oleh perusahaan.					
4.	Y1.2.1 Saya memahami visi dan arah kerja perusahaan.					
5.	Y1.2.2 Saya mengenal struktur pimpinan di perusahaan					
6.	Y1.2.3 Saya mengetahui dan memahami aturan-aturan yang berlaku di tempat kerja.					
7.	Y1.3.1 Saya merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.					
8.	Y1.3.2 Saya berusaha menjaga reputasi dan nama baik perusahaan.					

9.	Y1.3.3 Saya mematuhi semua aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan perusahaan.					
10.	Y1.4.1 Saya selalu datang tepat waktu sesuai jadwal kerja.					
11.	Y1.4.2 Saya tidak pernah absen tanpa keterangan selama jam kerja.					
12.	Y1.4.3 Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu dan ketentuan yang ditetapkan.					

Lampiran Jawaban Responden

Motivasi Kerja (X1)

NO	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2
1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3
6	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
9	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
11	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
12	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3
13	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4
14	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
17	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3
18	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
22	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4
23	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3
24	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2
25	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
26	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3
27	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4
29	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3

30	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
32	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5
33	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3
37	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3
38	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
40	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4
41	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4
42	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4
43	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
44	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4
45	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
46	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4
47	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
50	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
51	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
52	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4
53	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
54	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
56	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
57	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
58	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
59	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
61	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
62	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
63	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
67	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3
68	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
69	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
70	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3

Lingkungan Kerja (X2)

NO	X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2
1	4	4	4	4	4	4
2	4	4	5	4	4	5
3	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5
5	3	2	3	2	3	3
6	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	3
8	4	4	3	4	3	3
9	4	4	4	4	3	4
10	3	3	3	3	3	3
11	4	4	4	4	4	4
12	3	3	4	4	4	4
13	4	5	5	4	4	4
14	3	3	4	4	3	4
15	3	3	3	3	4	4
16	3	3	4	3	3	3
17	5	4	4	4	5	3
18	4	4	3	4	4	4
19	3	3	4	3	3	3
20	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	3	4	3
22	4	4	4	4	4	3
23	3	3	3	3	4	3
24	3	3	4	4	4	4
25	4	4	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	2
27	4	3	3	4	3	4
28	4	4	3	4	4	4
29	4	4	4	3	3	3
30	3	4	3	4	3	4
31	3	3	3	3	3	3
32	3	3	3	4	4	4
33	4	3	3	4	3	3
34	3	4	3	3	4	3
35	4	4	4	3	4	4
36	4	4	4	4	4	4
37	4	5	4	4	5	4
38	4	4	4	4	4	3
39	4	4	4	4	4	4

40	4	4	3	4	4	3
41	3	3	2	3	3	3
42	3	4	4	3	4	4
43	4	4	3	4	4	3
44	5	5	4	5	4	4
45	4	4	4	3	4	4
46	4	4	4	4	3	4
47	4	4	4	4	4	3
48	3	3	3	3	3	3
49	4	4	4	4	4	4
50	4	4	4	4	4	4
51	4	4	4	4	4	4
52	3	2	3	3	3	3
53	4	5	4	4	5	5
54	3	3	3	3	3	3
55	4	4	4	4	4	4
56	5	4	4	4	4	5
57	3	3	3	3	3	4
58	3	3	3	3	3	4
59	4	3	3	4	3	4
60	4	4	3	3	3	3
61	3	3	3	3	3	3
62	3	4	4	4	4	3
63	3	3	3	3	3	4
64	4	4	3	4	4	4
65	3	3	3	4	3	3
66	4	4	5	4	4	4
67	3	4	3	4	3	3
68	3	3	3	4	3	3
69	4	4	4	4	4	4
70	4	3	3	3	3	3

Loyalitas Karyawan (Y)

NO	Y.1.1	Y.1.2	Y.1.3	Y.2.1	Y.2.2	Y.2.3	Y.3.1	Y.3.2	Y.3.3	Y.4.1	Y.4.2	Y.4.3
1	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4
2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
6	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
13	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3
14	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
18	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
19	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
20	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
22	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4
23	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4
24	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
25	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
31	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
32	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
33	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
35	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
37	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
38	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
45	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
46	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
47	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
48	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3
49	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
50	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2
51	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3

52	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
54	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
55	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3
56	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4
57	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3
58	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
59	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
61	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
62	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4
63	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3
64	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4
65	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
66	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
67	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3
68	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3
69	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
70	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran Hasil SPSS

Hasil uji validitias variabel Motivasi Kerja (X1)

Correlations

		X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2	TOTAL
X1.1.1	Pearson Correlation	1	.423**	.449**	.322**	.376**	.309**	.449**	.335**	.405**	.300*	.325**	.605**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.007	.001	.009	.000	.005	.001	.012	.006	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.1.2	Pearson Correlation	.423**	1	.514**	.604**	.537**	.550**	.514**	.534**	.515**	.539**	.606**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.1.3	Pearson Correlation	.449**	.514**	1	.493**	.467**	.418**	.687**	.416**	.487**	.464**	.443**	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.2.1	Pearson Correlation	.322**	.604**	.493**	1	.653**	.527**	.485**	.459**	.446**	.469**	.402**	.746**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.2.2	Pearson Correlation	.376**	.537**	.467**	.653**	1	.380**	.550**	.410**	.423**	.504**	.373**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.3.1	Pearson Correlation	.309**	.550**	.418**	.527**	.380**	1	.494**	.476**	.417**	.444**	.341**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.004	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.3.2	Pearson Correlation	.449**	.514**	.687**	.485**	.550**	.494**	1	.459**	.501**	.477**	.450**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.4.1	Pearson Correlation	.335**	.534**	.416**	.459**	.410**	.476**	.459**	1	.474**	.499**	.422**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.4.2	Pearson Correlation	.405**	.515**	.487**	.446**	.423**	.417**	.501**	.474**	1	.415**	.351**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.003	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.5.1	Pearson Correlation	.300*	.539**	.464**	.469**	.504**	.444**	.477**	.499**	.415**	1	.468**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
X1.5.2	Pearson Correlation	.325**	.606**	.443**	.402**	.373**	.341**	.450**	.422**	.351**	.468**	1	.664**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.000	.001	.001	.004	.000	.000	.003	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	.605**	.805**	.742**	.746**	.720**	.683**	.779**	.698**	.690**	.710**	.664**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2	TOTAL
X2.1.1	Pearson Correlation	1	.664**	.437**	.553**	.482**	.329**	.759**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.005	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.1.2	Pearson Correlation	.664**	1	.557**	.551**	.646**	.381**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.2.1	Pearson Correlation	.437**	.557**	1	.392**	.542**	.462**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.2.2	Pearson Correlation	.553**	.551**	.392**	1	.438**	.411**	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.3.1	Pearson Correlation	.482**	.646**	.542**	.438**	1	.433**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
X2.3.2	Pearson Correlation	.329**	.381**	.462**	.411**	.433**	1	.673**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	.759**	.841**	.753**	.728**	.780**	.673**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70

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

Hasil uji validitas variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Correlations

		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3	Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3	Y1.4.1	Y1.4.2	Y1.4.3	TOTAL
Y1.1.1	Pearson Correlation	1	.200	.213	.433**	.331**	.354**	.329**	.410**	.373**	.295*	.391**	.334**	.571**
	Sig. (2-tailed)		.097	.076	.000	.005	.003	.005	.000	.001	.013	.001	.005	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y1.1.2	Pearson Correlation	.200	1	.349**	.256*	.327**	.284*	.385**	.299*	.314**	.419**	.438**	.383**	.570**
	Sig. (2-tailed)	.097		.003	.032	.006	.017	.001	.012	.008	.000	.000	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y1.1.3	Pearson Correlation	.213	.349**	1	.459**	.410**	.303*	.411**	.433**	.502**	.447**	.409**	.351**	.647**
	Sig. (2-tailed)	.076	.003		.000	.000	.011	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y1.2.1	Pearson Correlation	.433**	.256*	.459**	1	.480**	.291*	.483**	.429**	.506**	.495**	.427**	.221	.675**
	Sig. (2-tailed)	.000	.032	.000		.000	.015	.000	.000	.000	.000	.000	.066	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y1.2.2	Pearson Correlation	.331**	.327**	.410**	.480**	1	.397**	.433**	.547**	.403**	.459**	.674**	.473**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.005	.006	.000	.000		.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y1.2.3	Pearson Correlation	.354**	.284*	.303*	.291*	.397**	1	.221	.329**	.375**	.467**	.449**	.449**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.003	.017	.011	.015	.001		.066	.005	.001	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y1.3.1	Pearson Correlation	.329**	.385**	.411**	.483**	.433**	.221	1	.504**	.410**	.470**	.377**	.429**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000	.000	.000	.066		.000	.000	.000	.001	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y1.3.2	Pearson Correlation	.410**	.299*	.433**	.429**	.547**	.329**	.504**	1	.381**	.402**	.447**	.541**	.714**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012	.000	.000	.000	.005	.000		.001	.001	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y1.3.3	Pearson Correlation	.373**	.314**	.502**	.506**	.403**	.375**	.410**	.381**	1	.484**	.398**	.398**	.690**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.000	.000	.001	.001	.000	.001		.000	.001	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y1.4.1	Pearson Correlation	.295*	.419**	.447**	.495**	.459**	.467**	.470**	.402**	.484**	1	.624**	.507**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y1.4.2	Pearson Correlation	.391**	.438**	.409**	.427**	.674**	.449**	.377**	.447**	.398**	.624**	1	.563**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Y1.4.3	Pearson Correlation	.334**	.383**	.351**	.221	.473**	.449**	.429**	.541**	.398**	.507**	.563**	1	.703**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.003	.066	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	.571**	.570**	.647**	.675**	.738**	.600**	.674**	.714**	.690**	.743**	.767**	.703**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji reliabel Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.902	.903	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1.1	34.59	16.246	.506	.295	.901
X1.1.2	34.59	15.637	.756	.616	.887
X1.1.3	34.56	16.076	.683	.545	.891
X1.2.1	34.60	15.635	.678	.565	.891
X1.2.2	34.67	16.108	.655	.536	.892
X1.3.1	34.49	16.080	.606	.435	.895
X1.3.2	34.63	15.222	.711	.592	.889
X1.4.1	34.66	16.055	.624	.416	.894
X1.4.2	34.54	16.165	.617	.402	.894
X1.5.1	34.54	15.933	.637	.438	.893
X1.5.2	34.57	16.046	.578	.423	.897

Uji reliabel Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1.1	18.09	5.181	.643	.822
X2.1.2	18.07	4.705	.745	.801
X2.2.1	18.16	5.091	.625	.825
X2.2.2	18.10	5.338	.608	.829
X2.3.1	18.10	5.106	.672	.817
X2.3.2	18.13	5.302	.511	.848

Uji reliabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1.1	35.24	15.143	.488	.888
Y1.1.2	35.26	15.063	.483	.889
Y1.1.3	35.26	14.889	.576	.884
Y1.2.1	35.20	14.510	.599	.883
Y1.2.2	35.29	14.178	.671	.879
Y1.2.3	35.33	15.006	.520	.887
Y1.3.1	35.27	14.548	.598	.883
Y1.3.2	35.21	14.113	.637	.881
Y1.3.3	35.30	14.184	.606	.883
Y1.4.1	35.39	14.530	.687	.879
Y1.4.2	35.30	13.952	.704	.877
Y1.4.3	35.30	14.242	.626	.881

Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.42012693
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.044
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Uji linearitas variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	260.801	15	17.387	1.020	.450
		Linearity	121.223	1	121.223	7.110	.010
		Deviation from Linearity	139.579	14	9.970	.585	.865
	Within Groups		920.685	54	17.050		
	Total		1181.486	69			

Uji linearitas variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	342.653	11	31.150	2.154	.030
		Linearity	264.226	1	264.226	18.270	.000
		Deviation from Linearity	78.427	10	7.843	.542	.853
	Within Groups		838.833	58	14.463		
	Total		1181.486	69			

Hasil uji multikolieneritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.999	1.001
	X2	.999	1.001

a. Dependent Variable: Y

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.632	3.232		.505	.615
	X1	.021	.063	.041	.334	.740
	X2	.006	.103	.007	.057	.955

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.563[a]	.317	.296	3.471	1.856

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Hasil uji analisis linier berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.913	4.916		2.423	.018
	MOTIVASI KERJA	.289	.096	.305	3.024	.004
	LINGKUNGAN KERJA	.716	.156	.463	4.584	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Hasil uji koefisien determinasi R2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.563[a]	.317	.296	3.471

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	11.913	4.916		2.423	.018
	MOTIVASI KERJA	.289	.096	.305	3.024	.004
	LINGKUNGAN KERJA	.716	.156	.463	4.584	.000

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	374.374	2	187.187	15.539	.000[b]
	Residual	807.112	67	12.046		
	Total	1181.486	69			

a. Dependent Variable: LOYALITAS KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA

Lampiran Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama	: Achmad Badawi Ali
Tempat, Tanggal Lahir	: Balikpapan, 07 Mei 2003
Alamat Asal	: Jl. Siaga asri No. 61, Kelurahan Damai , Kecamatan Balikpapan Kota, Kota Balikpapan
Alamat Domisili	: Jl. Mertojoyo No. 10, Kecamata Lowokwaru , Kota Malang
Telepon/HP	: 087876551636
Email	: Badawiali243@gmail.com

Pendidikan Formal

2021-2025	: Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2018-2021	: SMA Patra Dharma Balikpapan
2015 – 2018	: SMP Negeri 7 Balikpapan
2009 – 2015	: SD Negeri 12 Balikpapan

Pendidikan Non Formal

2022-2023	: Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

2021-2022	: Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Aktivitas dan Pelatihan

2024	: Peserta Pelatihan Software Statistik SmartPLS di Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2024	: Peserta Praktek Kerja Lapangan di PT Kilang Pertamina Balikpapan
2023	: Peserta Kuliah Kerja Mahasiswa di Desa Ngbruk Kabupaten Malang