



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Hubungan antar Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Antasena Coretech Indonesia

Alvi Azzahra^{1*}, Ani Rakhmanita², Rani Suryani³

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia^{1,2,3}

*Email Korespodensi: viraazzahra94@gmail.com

Diterima: 11-10-2025 | Disetujui: 21-10-2025 | Diterbitkan: 23-10-2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the work environment and inter-employee relationships on employee loyalty at PT Antasena Coretech Indonesia. The phenomenon of high employee turnover in the industrial sector, reaching 12.5% according to 2024 data from the Central Bureau of Statistics (BPS), indicates a significant challenge in maintaining employee loyalty. This research employs a quantitative approach using a survey method through questionnaires distributed to 35 respondents out of a total population of 175 employees. The variables studied include the work environment (X1), inter-employee relationships (X2), and employee loyalty (Y). The analysis was conducted using multiple linear regression, along with validity, reliability, and classical assumption tests using SPSS version 25. The results show that both partially and simultaneously, the work environment and inter-employee relationships have a significant influence on employee loyalty. The t-test significance value for the work environment variable is 0.000, and for inter-employee relationships is 0.008. The F-test shows a significance value of 0.000 with a coefficient of determination (R^2) of 0.434. These findings emphasize the importance of creating a conducive work environment and fostering positive social relationships among employees to enhance loyalty and reduce turnover rates within the company.

Keywords: Work Environment, Inter-Employee Relationships, Employee Loyalty

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan terhadap loyalitas karyawan pada PT Antasena Coretech Indonesia. Fenomena tingginya tingkat turnover karyawan di sektor industri, yang mencapai 12,5% berdasarkan data BPS tahun 2024, menunjukkan adanya tantangan besar dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui kuesioner yang disebarkan kepada 35 responden dari total populasi 175 karyawan. Variabel yang diteliti meliputi lingkungan kerja (X1), hubungan antar karyawan (X2), dan loyalitas karyawan (Y). Pengujian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda serta uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik melalui SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Nilai signifikansi pada uji t untuk variabel lingkungan kerja sebesar 0,000 dan hubungan antar karyawan sebesar 0,008, sedangkan uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000 dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,434. Temuan ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan membina hubungan sosial yang positif antar karyawan guna meningkatkan loyalitas dan menekan angka turnover di perusahaan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Hubungan Antar Karyawan, Loyalitas Karyawan

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Alvi Azzahra, Ani Rakhmanita, & Rani Suryani. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Hubungan antar Karyawan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Antasena Coretech Indonesia. Indonesia Economic Journal, 1(2), 1499-1513. <https://doi.org/10.63822/w3mb1093>

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam mempertahankan keunggulan kompetitif perusahaan. Loyalitas karyawan tidak hanya mencerminkan komitmen individu terhadap organisasi, tetapi juga berkontribusi pada stabilitas operasional dan peningkatan produktivitas. Karyawan yang loyal cenderung menunjukkan dedikasi tinggi, rendahnya tingkat absensi, serta keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dalam jangka panjang. Oleh karena itu, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan menjadi penting bagi manajemen sumber daya manusia. Dua faktor yang sering dikaitkan dengan loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja, sementara hubungan antar karyawan yang harmonis dapat menciptakan suasana kerja yang positif. Kedua faktor ini diyakini memiliki peran signifikan dalam membentuk loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Namun, sejauh mana pengaruh kedua faktor tersebut terhadap loyalitas karyawan, khususnya dalam konteks PT Antasena Coretech Indonesia, masih memerlukan penelitian lebih lanjut. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah tingginya tingkat turnover karyawan di berbagai perusahaan di Indonesia.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan. Lingkungan yang terkendali dan nyaman berakibat langsung dengan meningkatnya loyalitas seorang karyawan (Suriansha, 2020). Demikian pula, menurut (Nurhandayani, 2022) yang menyampaikan bahwa Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai “segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap karyawan”.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, terdapat kekurangan dalam memperhatikan peran hubungan antar karyawan sebagai variabel independen. Sebagian besar studi sebelumnya lebih menekankan pada aspek fisik dan struktural dari lingkungan kerja, sementara aspek sosial dan interpersonal kurang mendapat perhatian. Padahal, hubungan antar karyawan dapat mempengaruhi suasana kerja, motivasi, dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada loyalitas karyawan. Selain itu, konteks industri dan karakteristik organisasi juga dapat mempengaruhi hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan antar karyawan yang harmonis menjadi faktor penting dalam mempertahankan loyalitas karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan, perusahaan dapat merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk mengisi gap tersebut dengan mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan terhadap loyalitas karyawan di PT Antasena Coretech Indonesia. Dengan pendekatan ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Secara teoritis, penelitian ini dapat memperluas literatur mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, sedangkan secara praktis, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar dalam merancang strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja, dalam kerangka manajemen sumber daya manusia, didefinisikan secara komprehensif sebagai keseluruhan aspek fisik dan non-fisik yang ada di sekitar pekerja dan yang secara langsung maupun tidak langsung dapat memengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja mereka di tempat kerja. Definisi ini mencakup dimensi fisik seperti tata letak kantor yang ergonomis, kondisi pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang optimal, dan ketersediaan peralatan kerja yang modern dan berfungsi dengan sangat baik, yang semuanya harus dipertimbangkan secara serius oleh manajemen (Budiasa, 2021). Sementara itu, dimensi non-fisik mencakup aspek-aspek yang lebih abstrak tetapi memiliki dampak psikologis yang jauh lebih besar, seperti struktur organisasi yang jelas, keadilan dalam kebijakan promosi dan penggajian, adanya *reward* dan *punishment* yang transparan, serta budaya organisasi yang suportif dan mendorong kolaborasi di antara seluruh anggota tim kerja. Penciptaan lingkungan kerja yang secara holistik mendukung baik secara fisik maupun mental merupakan tanggung jawab strategis dari manajemen tingkat atas, karena kondisi tersebut merupakan salah satu prasyarat utama untuk mencapai tingkat kepuasan kerja yang tinggi, yang kemudian akan berujung pada Loyalitas Karyawan yang sangat diharapkan.

Kondisi lingkungan kerja memiliki mekanisme yang sangat kuat dalam memengaruhi Loyalitas Karyawan melalui jalur kepuasan dan kenyamanan psikologis yang dirasakan oleh pekerja sehari-hari. Ketika karyawan merasa bahwa perusahaan telah berinvestasi secara serius dalam menciptakan ruang kerja yang tidak hanya aman tetapi juga inspiratif dan nyaman, hal ini akan menumbuhkan perasaan dihargai dan diakui sebagai aset yang sangat bernilai bagi perusahaan (Afandi 2021). Perasaan ini kemudian akan diterjemahkan ke dalam bentuk timbal balik berupa kesediaan untuk memberikan upaya ekstra, komitmen yang tidak tergoyahkan, dan keinginan yang sangat kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut dalam jangka waktu yang sangat panjang, bahkan ketika ada tawaran yang lebih menarik dari kompetitor di pasar. Lingkungan kerja yang buruk, sebaliknya, akan menimbulkan stres kerja yang kronis, tingkat kelelahan yang berlebihan, dan perasaan terasing, yang secara langsung akan mempercepat niat karyawan untuk mencari pekerjaan baru dan menunjukkan perilaku *turnover* yang sangat merugikan (Ariyanti, 2020).

Hubungan Antar Karyawan

Hubungan antar karyawan, yang seringkali didefinisikan sebagai pola interaksi sosial dan emosional yang terjalin di antara individu-individu yang bekerja dalam satu lingkungan organisasi yang sama, memiliki peran yang sangat penting sebagai fondasi bagi terciptanya budaya kerja yang harmonis dan produktif. Variabel ini mencakup spektrum yang luas mulai dari kolaborasi formal dalam tim, komunikasi informal saat jam istirahat, hingga tingkat konflik interpersonal yang mungkin terjadi di antara rekan kerja atau supervisor dan bawahan (Arizwan, 2023). Kualitas hubungan ini secara fundamental dibentuk oleh elemen-elemen kunci seperti tingkat kepercayaan di antara anggota tim, kemampuan untuk berempati terhadap rekan kerja, dan adanya rasa saling menghormati, yang mana semua elemen ini harus dijaga dan dipelihara secara konsisten oleh setiap individu dalam organisasi. Hubungan yang positif, saling mendukung, dan profesional akan menghasilkan sinergi yang luar biasa, yang secara langsung berkontribusi pada pencapaian tujuan kolektif perusahaan.

Kualitas Hubungan Antar Karyawan terbukti memiliki korelasi yang sangat kuat dan langsung terhadap pembentukan Loyalitas Karyawan melalui saluran koneksi emosional dan dukungan sosial yang

tersedia di tempat kerja. Ketika seorang karyawan merasa bahwa ia memiliki rekan-rekan kerja yang solid, dapat diandalkan, dan berfungsi sebagai sistem pendukung yang kuat, rasa keterikatan mereka terhadap organisasi akan meningkat secara dramatis, karena mereka tidak hanya loyal pada perusahaan tetapi juga pada jaringan sosial yang mereka bangun di dalamnya (Xiao et al. 2020). Hubungan yang baik menciptakan rasa memiliki, yang merupakan kebutuhan psikologis dasar manusia, dan kebutuhan ini akan menahan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan di tempat lain, meskipun tawaran finansial dari kompetitor mungkin sedikit lebih menggiurkan dari yang mereka terima saat ini.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang diselimuti oleh persaingan yang tidak sehat, konflik yang berkepanjangan, atau isolasi sosial akan menjadi racun yang secara perlahan-lahan mengikis Loyalitas Karyawan hingga ke titik yang paling rendah. Konflik yang tidak terselesaikan dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang sangat toksik, yang menyebabkan karyawan merasa cemas, tidak nyaman, dan pada akhirnya memutuskan bahwa beban emosional tersebut tidak sepadan dengan keuntungan yang mereka dapatkan dari pekerjaan tersebut.(Erina & Purwanti, 2025).

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah sebuah konstruksi psikologis dan perilaku yang kompleks, didefinisikan sebagai tingkat komitmen seorang individu pekerja untuk tetap menjadi anggota dari suatu organisasi atau perusahaan dan memberikan kontribusi yang berkelanjutan melebihi persyaratan minimum pekerjaan yang telah ditetapkan. Definisi ini melampaui sekadar kepatuhan terhadap aturan; loyalitas sejatinya mencerminkan adanya ikatan batin yang sangat kuat yang membuat karyawan merasa memiliki dan bersedia membela kepentingan perusahaan di hadapan pihak eksternal (Chuanbao, 2021). Loyalitas sejati ditunjukkan melalui perilaku seperti jarang mengambil cuti atau izin tanpa alasan yang kuat, bersedia bekerja lembur tanpa mengeluh, dan secara proaktif mencari cara untuk memperbaiki proses kerja, yang semuanya didasari oleh keyakinan bahwa kesuksesan organisasi adalah juga kesuksesan pribadi mereka.

Komitmen yang mendalam ini terbagi menjadi beberapa komponen utama, yang paling sering dibahas dalam literatur adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif adalah bentuk loyalitas yang paling diinginkan, di mana karyawan bertahan karena mereka menyukai pekerjaan mereka, merasa cocok dengan nilai-nilai perusahaan, dan memiliki ikatan emosional yang sangat kuat dengan rekan kerja dan organisasi secara keseluruhan (Tomic et al. 2021). Komitmen berkelanjutan terjadi ketika karyawan memilih untuk bertahan karena pertimbangan biaya yang sangat tinggi jika mereka pindah, seperti kehilangan tunjangan atau masa pensiun yang signifikan, yang lebih didasarkan pada perhitungan rasional daripada emosi. Sementara itu, komitmen normatif muncul dari rasa kewajiban moral untuk tetap bersama perusahaan karena merasa perusahaan telah berinvestasi banyak pada mereka atau karena nilai-nilai pribadi mereka mengharuskan loyalitas yang sangat tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain studi kausal-komparatif, yang secara spesifik bertujuan untuk menganalisis dan menguji hipotesis mengenai adanya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel independen terhadap variabel dependen dalam konteks organisasi. Variabel independen yang diuji adalah Lingkungan Kerja X1 dan Hubungan Antar Karyawan X2, sementara variabel

dependen yang menjadi fokus utama adalah Loyalitas Karyawan Y. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memberikan kemampuan untuk menguji hubungan antar variabel secara statistik, sehingga menghasilkan kesimpulan yang objektif dan dapat digeneralisasi sesuai dengan kaidah-kaidah ilmiah yang berlaku di dalam ilmu manajemen sumber daya manusia.

Populasi dalam penelitian yang sangat terperinci ini adalah seluruh karyawan yang bekerja penuh waktu dan tercatat secara resmi pada PT Antasena Coretech Indonesia. Berdasarkan data internal perusahaan yang telah diverifikasi, jumlah total populasi karyawan adalah sebanyak 175 orang, yang merupakan angka yang relatif kecil dan memungkinkan penelitian dilakukan secara menyeluruh dan komprehensif. Mengingat jumlah populasi yang banyak dengan penelitian waktu yang singkat maka peneliti menentukan untuk mengambil sampel sebanyak 35 responden pada karyawan PT Antasena Coretech Indonesia

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

E = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih di tolerir 5%

Sumber data utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui instrumen kuesioner yang terstruktur dan terstandarisasi. Kuesioner dirancang dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari lima tingkatan, mulai dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju, untuk mengukur persepsi dan sikap responden terhadap setiap indikator dari ketiga variabel yang diteliti. Teknik pengumpulan data ini dilakukan secara langsung kepada responden di lokasi kerja untuk meminimalkan tingkat kegagalan respons dan memastikan setiap isian kuesioner telah terisi dengan lengkap dan akurat. Sebelum kuesioner disebar secara massal, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan benar-benar mampu mengukur konsep yang dimaksudkan dan memberikan hasil yang konsisten.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda, yang diolah dengan menggunakan perangkat lunak statistik Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi terbaru. Analisis regresi linear berganda dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menganalisis pengaruh simultan Uji F dari dua variabel independen X1 dan X2 terhadap satu variabel dependen Y, serta pengaruh parsial Uji t dari masing-masing variabel independen tersebut. Selain itu, penelitian ini juga melibatkan serangkaian uji asumsi klasik yang sangat penting, yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas, untuk memastikan bahwa model regresi yang dibentuk telah memenuhi persyaratan statistik yang ketat, sehingga hasilnya dapat dianggap valid dan tidak bias, yang merupakan keharusan dalam penelitian kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data umum berisi karakteristik respondennya didasarkan pada jenis kelaminnya, usianya, pendidikan terakhirnya, jabatannya serta lama waktu bekerja di PT Antasena Coretech Indonesia. Gambaran karakteristik yang digunakan untuk melengkapi dan memperkuat penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Presentasi (%)
1.	Laki - Laki	23	65,7
2.	Perempuan	12	34,3
Total		35	100

Berdasarkan data distribusi jenis kelamin responden, diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yaitu sebanyak 23 orang atau setara dengan 65,7% dari total 35 responden. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 12 orang atau 34,3%. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki mendominasi partisipasi dalam penelitian ini, yang dapat memberikan gambaran lebih mendalam mengenai persepsi dan pengalaman kerja dari perspektif gender mayoritas di lokasi penelitian.

Tabel 2 Usia Responden

No.	Usia	Jumlah	Presentasi (%)
1.	18 - 27	12	34,3
2.	28 - 37	16	45,7
3.	38 - 47	7	20
4.	> 48	0	0
Total		35	100

Berdasarkan distribusi usia responden, mayoritas responden berada pada rentang usia 28–37 tahun, yaitu sebanyak 16 orang atau sebesar 45,7% dari total 35 responden. Responden yang berusia 18–27 tahun berjumlah 12 orang atau 34,3%, sementara responden berusia 38–47 tahun tercatat sebanyak 7 orang atau 20%. Tidak terdapat responden yang berusia di atas 48 tahun. Data ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini mayoritas berada pada usia produktif awal hingga menengah, yang umumnya memiliki peran aktif dalam aktivitas operasional perusahaan.

Tabel 3 Pendidikan Terakhir Responden

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentasi (%)
1.	SMP	0	0
2.	SLTA/SMK	12	34,3
3.	Diploma (D1/D2/D3)	10	28,6

4.	S1/S2/S3	13	37,1
Total		35	100

Berdasarkan tingkat pendidikan responden, mayoritas memiliki latar belakang pendidikan S1/S2/S3 sebanyak 13 orang atau 37,1% dari total 35 responden. Selanjutnya, responden dengan pendidikan SLTA/SMK berjumlah 12 orang (34,3%), dan lulusan Diploma (D1/D2/D3) sebanyak 10 orang (28,6%). Tidak terdapat responden yang memiliki tingkat pendidikan SMP. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan menengah ke atas, yang mencerminkan tingkat pemahaman dan kemampuan yang baik dalam menyerap informasi serta menjalankan tanggung jawab pekerjaan di lingkungan perusahaan.

Tabel 4 Lama Waktu Bekerja Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Presentasi (%)
1.	< 1 Tahun	11	34,1
2.	1 – 5 Tahun	17	48,6
3.	> 5 Tahun	7	20
Total		35	100

Berdasarkan data mengenai lama bekerja responden di perusahaan, diperoleh bahwa mayoritas responden telah bekerja selama 1 hingga 5 tahun, yaitu sebanyak 17 orang atau 48,6%. Selanjutnya, responden yang baru bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 11 orang atau 31,4%, dan sisanya sebanyak 7 orang atau 20,0% telah bekerja lebih dari 5 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama di perusahaan, yang dapat mencerminkan tingkat pemahaman yang baik terhadap budaya organisasi dan sistem kerja yang berlaku.

Hasil yang diperoleh lewat pengaplikasian angket yang dibuat melalui Google Formulir. Responden diundang untuk mengisi kuesioner secara online melalui tautan yang disebarkan melalui email, media sosial, atau saluran komunikasi lainnya dengan jumlah responden 35 orang serta penyebaran angket dimana variabel Lingkungan kerja (X1), Hubungan antar karyawan (X2) serta Loyalitas karyawan (Y). Analisis kuantitatif mencakup uji kualitas data, uji asumsi klasiknya, analisis regresi berganda, uji hipotesis serta uji koefisien determinasi. Diolahnya data dengan pengaplikasian perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.

Tabel 5 Uji Validitas

Korelasi Antara	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Butir 1	0,737	0,333	Valid
Butir 2	0,665	0,333	Valid
Butir 3	0,709	0,333	Valid
Butir 4	0,668	0,333	Valid
Butir 5	0,806	0,333	Valid
Butir 6	0,510	0,333	Valid
Butir 7	0,650	0,333	Valid

Didasarkan pada tabel di atas, tertampil nilainya r hitung yang didapatkan variabel Lingkungan kerja memiliki r hitungnya lebih tinggi dari pada r tabelnya sejumlah 0,333 dimana mampu diinterpretasikan pernyataannya yang berkenaan akan Lingkungan kerja ialah *valid*.

Tabel 6 Hasil R hitung Variabel X2

Korelasi Antara	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Butir 1	0,833	0,333	Valid
Butir 2	0,885	0,333	Valid
Butir 3	0,740	0,333	Valid
Butir 4	0,801	0,333	Valid

Didasarkan pada tabel di atas, tertampil nilainya r hitung yang didapatkan variabel hubungan antar karyawan memiliki r hitungnya lebih tinggi dari pada r tabelnya sejumlah 0,333 dimana mampu diinterpretasikan pernyataannya yang berkenaan akan hubungan antar karyawan ialah *valid*.

Tabel 7 Hasil R hitung Variabel Y

Korelasi Antara	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
Butir 1	0,685	0,333	Valid
Butir 2	0,665	0,333	Valid
Butir 3	0,722	0,333	Valid
Butir 4	0,650	0,333	Valid
Butir 5	0,767	0,333	Valid

Didasarkan pada tabel di atas, tertampil nilainya r hitung yang didapatkan variabel loyalitas karyawan memiliki r hitungnya lebih tinggi dari pada r tabelnya sejumlah 0,333 dimana mampu diinterpretasikan pernyataannya yang berkenaan akan loyalitas karyawan ialah *valid*.

Tabel 8 Hasil Reliabilitas

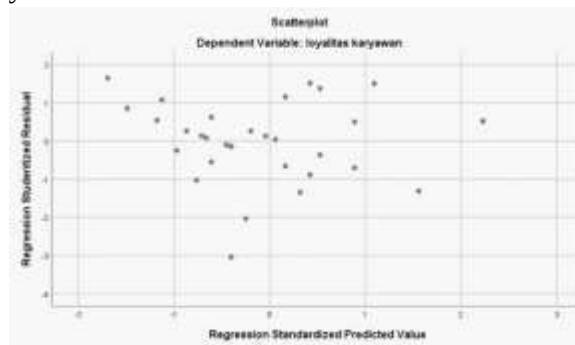
Variabel	Cronbach's Alpha	Koefisien	Keterangan
Lingkungan kerja	0,788	0,60	reliabel
Hubungan antar karyawan	0,827	0,60	reliabel
Loyalitas karyawan	0,736	0,60	reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditunjukkan oleh nilai *Cronbach's Alpha*, ketiga variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari nilai koefisien 0,60. Dengan nilai Cronbach's Alpha yang semuanya di atas 0,60, ketiga variabel tersebut dinyatakan *reliabel*, sehingga data yang diperoleh dari instrumen tersebut layak dan dapat diandalkan.

**Tabel 9 Hasil Uji Normalitas
One Sample Kolmogrov-Smirnov Test**

		Understandiz ed Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.70364049
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.070
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168 ^c

Didasarkan pada uji normalitasnya, tertampil data yang normal ialah yang nilai signifikansinya (Asimp Sig) lebih besar dari 0,05 atau 5%, sehingga nilai signifikansinya $0,168 > 0,05$ dimana mampu diinterpretasikan nilai residualnya berdistribusi normal.



Gambar 1 Hasil Grafik Uji Heteroskedastisitas

Dapat dilihat pada gambar grafik diatas tidak adanya kejelasan pola (gelombang, lebar lalu sempit) bermakna tidak adanya heteroskedastisitas.

Tabel 10 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	4.551	3.307		1.376	.178	
	Lingkungan Kerja	.385	.105	.580	3.683	.001	.930 1.075
	Hubungan antar karyawan	.308	.139	.306	2.219	.034	.930 1.075

Didasarkan pada tabel di atas, tertampil nilai tolerance pada Lingkungan kerja (X_1) = 0,930 sementara Hubungan antar karyawan (X_2) = 0,930 serta nilai VIF pada Lingkungan kerja (X_1) = 1,075 sementara Hubungan antar karyawan (X_2) = 1,075, bermakna tidak adanya multikolinearitas pada variabel independennya diakibatkan nilai tolerance lebih besar dari 0,1 serta VIF kurang dari 10.

Tabel 11 Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.551	3.307		1.376	.178
	Lingkungan Kerja	.385	.105	.508	3.683	.001
	Hubungan antar karyawan	.308	.139	.306	2.219	.034

Berdasarkan tabel di atas, tertampil diperolehnya koefisien untuk variabel Lingkungan kerja sejumlah 0,385 serta Hubungan antar karyawan sejumlah 0,308 dengan konstanta sebesar 4,551.

Tabel 12 Hasil Uji t Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.970	3.096		2.574	.015
	Lingkungan Kerja	.446	.107	.589	4.185	.000
	Hubungan Antar Karyawan	.443	.157	.440	2.817	.008

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Didasarkan pada tabel di atas, tertampil variabel Lingkungan kerja (X_1) pada Loyalitas karyawan (Y) nilai t hitunganya 4,185 bermakna t hitunganya $> t$ tabelnya 4,185 $> 2,036$ dimana signifikansinya 0,000 $< 0,05$. maka, hipotesis yang menyatakan secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikansi pada loyalitas karyawan mampu diterima H_1 diterima. Sementara itu Hubungan antar karyawan (X_2) t hitunganya $> t$ tabelnya 2,817 $> 2,036$ dimana signifikansinya 0,008 $< 0,05$. maka, hipotesis yang menyatakan secara parsial hubungan antar karyawan berpengaruh signifikansi pada loyalitas karyawan mampu diterima H_2 diterima.

Tabel 13 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.604	2	37.803	12.258	.000 ^b
	Residual	98.681	32	3.084		
	Total	174.286	34			

A. Dependent Variable : Loyalitas Karyawan

B. Predictors : (Constant), hubungan antar karyawan, lingkungan kerja

F hitung yang di peroleh sebesar 12,258 yang berarti $> F$ tabel 3,29 dimana tingkatan signifikansinya $< 0,05$, yakni sejumlah 0,000. maka, hipotesis yang menyatakan secara simultan Lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan berpengaruh signifikansi pada loyalitas karyawan mampu diterima H3 diterima.

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien determinasi parsial

Variabel	R Square
Lingkungan kerja	0,347
Hubungan antar karyawan	0,194

R Square Lingkungan kerja sebesar 0,347 atau 34,7% yang mana menunjukkan adanya signifikansi lemah variabel Lingkungan kerja pada kinerja organisasi. Sementara nilai R Square hubungan antar karyawan sebesar 0,194 atau 19,4% yang mana menunjukkan adanya signifikansi lemah variabel hubungan antar karyawan pada kinerja organisasi.

Tabel 15 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.398	1.75607

a. Predictors : (Constant), hubungan antar karyawan, lingkungan kerja

b. Dependent Variable : loyalitas karyawan

R Square sejumlah 0,434 atau 43,4% yang mana menunjukkan bahwa adanya signifikansi lemah variabel Lingkungan kerja serta Hubungan antar karyawan pada loyalitas karyawan. Sementara 56,6% sisanya oleh variabel lain diluar penelitian.

Pembahasan

Tertampil variabel Lingkungan kerja (X1) pada Loyalitas karyawan (Y) yakni nilai t hitungnya 4,185 bermakna t hitungnya $> t$ tabelnya ($4,185 > 2,036$) dimana signifikansinya $0,000 < 0,05$. maka, hipotesis yang menyatakan secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikansi pada loyalitas karyawan mampu diterima.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Zet Ena et al., 2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang saat ini terjadi pada PT. Antasena Coretech Indonesia diantaranya adalah lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik yang berjalan dengan baik. Lingkungan kerja yang baik dan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan, akan memotivasi karyawan..

Tertampil variabel Hubungan antar karyawan (X2) t hitungnya $> t$ tabelnya ($2,817 > 2,036$) dimana signifikansinya $0,008 < 0,05$. maka, hipotesis yang menyatakan secara parsial hubungan antar karyawan berpengaruh signifikansi pada loyalitas karyawan mampu diterima.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Oktavia, 2022) bahwa hubungan antar karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hubungan antar karyawan dalam sebuah perusahaan seharusnya berjalan harmonis sehingga dapat memberikan kenyamanan saat bekerja bagi para karyawan. Dengan adanya hubungan antar karyawan, maka tujuan perusahaan dapat berjalan secara lancar karna para karyawan memiliki koneksi yang erat antara satu sama lain.

Berdasarkan hasilnya diatas, Hasil uji F dalam penelitian ini nilai F hitung yang di peroleh sebesar 12,258 yang berarti $> F$ tabel 3,29 dimana tingkatan signifikansinya $< 0,05$, yakni sejumlah 0,000. maka, hipotesis yang menyatakan secara simultan Lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan berpengaruh signifikansi pada loyalitas karyawan mampu diterima.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Giovanni & Ie, 2022) bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diatas mengenai lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan terhadap loyalitas karyawan dapat disimpulkan hasil penelitian tersebut adalah: Variabel Lingkungan kerja (X1) pada Loyalitas karyawan (Y) yakni nilai t hitungnya 4,185 bermakna t hitungnya $> t$ tabelnya ($4,185 > 2,036$) dimana signifikansinya $0,000 < 0,05$. maka, hipotesis yang menyatakan secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh signifikansi pada loyalitas karyawan mampu diterima (Ha1 diterima). Variabel Hubungan antar karyawan (X2) t hitungnya $> t$ tabelnya ($2,817 > 2,036$) dimana signifikansinya $0,000 < 0,05$. maka, hipotesis yang menyatakan secara parsial hubungan antar karyawan berpengaruh signifikansi pada loyalitas karyawan mampu diterima (Ha2 diterima). Variabel Lingkungan kerja (X1) dan Hubungan antar karyawan (X2) hasil uji F dalam penelitian ini nilai F hitung yang di peroleh sebesar 12,258 yang berarti $> F$ tabel 3,25 dimana tingkatan signifikansinya $< 0,05$, yakni sejumlah 0,000. maka, hipotesis yang menyatakan secara simultan Lingkungan kerja dan hubungan antar karyawan berpengaruh signifikansi pada

loyalitas karyawan mampu diterima (Ha3 diterima).

DAFTAR PUSTAKA

- Auladina Nurul Insani, Agus Frianto. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*. *Journal of Business and Innovation Management*. Volume 6 Nomor 1, Halaman 14
- Christian, N., Sunyoto, J. E., & Angelica, J. (2024). Analisis Pengaruh Sosial Ekonomi Dan Pemerintah Antara China dan Indonesia. *Journal Of Social Science Research Volume*, 4, 3256–3265.
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 232. <https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17196>
- Hantono, H., & Sianturi, R. F. S. (2021). Pengaruh Pengetahuan Pajak, Sanksi Pajak terhadap Kepatuhan Pajak pada UMKM yang ada di Kota Medan. *Jurnal Audit Dan Perpajakan (JAP)*, 1(1), 27–40. <https://doi.org/10.47709/jap.v1i1.1176>
- I Wayan Sentana Putra, Anak Agung Ayu Sriathi. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8,
- 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>
- Jajuk Herawati, Epsilandri Septiyarini, Novia Tri Ratnasari. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan: Studi pada YEC.CO.ID Yogyakarta*. *Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah Volume 4 No 5*
- Kurnia, S., & Harahap, N. (2024). Analisis Standar Operasional Prosedur (SOP) Tata Cara Pelaporan Pajak Atas Penghasilan Karyawan Pada PT Socfindo Aek Pamienke. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan ...*, 4(2). <https://jurnalstiepari.ac.id/index.php/gemilang/article/download/1268/1142>
- Muhamad Ramadhan Habibie Mulyana, M. Ridwan Basalamah, Aleria Irma Hatneny. (2023). *Pengaruh Komunikasi, Hubungan Karyawan dan Kerjasama Tim Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT Jawara Properti Indonesia)*.
- Ni Luh Putu Ayu Anjani, I Wayan Gede Supartha. (2020). Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Puri Saron Seminyak. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 7
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Oktavia, Y. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 112–119. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/emabi>
- Rostini, Hasmin, & Arjang. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Menciptakan SDM ...)*. Bandung: (Cetakan terbaru)
- Shopi Siti Noerhasanah, Arif Hidayat, Partimah. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ*. *Journal Of Social Science Research*. Volume 4 Nomor 4.

- Sugiyono. (2010). Metodologi Penelitian Administrasi. *EMBA*, 6(2), 3.
- Sukamdani, N. B. (Ed.). (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bunga rampai). Jakarta: Universitas Sahid Press.
- Syevira Putri Gusti Amanda, Arif Adrian. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di The Axana Hotel Padang*. *Jurnal Bintang Manajemen* Vol.2, Hal 126-137
- Utomo, S. B., & Septiani, V. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Dwi Format Mandiri Jakarta Utara. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 8(2), ... <https://doi.org/10.32493/drb.v8i2.47069>
- Yulia Oktavia. (2022). *Pengaruh Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Ananta Swasta Dana*. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 1. No.1
- Zet Ena, Sjioen, A. E., & Riwudjami, A. M. (2022). The Effect of Work Environment on Employee Loyalty with Work Stress as an Intervening Variable at Bella Vita Hotel - Kota Kupang. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(1), 65–76. <https://doi.org/10.35877/454ri.gems865>