

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Andalan Mobilitas Pratama Jakarta Selatan

Makin Delis Gea^{1*}, Desy Suryani², Martinus Wahyu Purnomo³

Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Karamat Raya No. 98, Jakarta Pusat
Email Korespondensi: makindelisg@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan faktor utama keberhasilan organisasi. Loyalitas karyawan menjadi indikator penting yang mencerminkan komitmen, kesediaan bertahan, serta kontribusi optimal. Loyalitas dipengaruhi disiplin kerja dan lingkungan kerja. Disiplin kerja rendah menyebabkan keterlambatan, pelanggaran prosedur, dan ketidakteraturan tugas. Lingkungan kerja kurang kondusif menurunkan kenyamanan dan motivasi kerja sehingga berdampak pada loyalitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan baik parsial maupun simultan pada PT Andalan Mobilitas Pratama Jakarta Selatan. Metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert kepada 30 responden menggunakan rumus Slovin. Analisis menggunakan SPSS versi 27 melalui uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan t-hitung 2,611 > 2,052 dan sig 0,015 < 0,05. Lingkungan Kerja (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t-hitung 4,616 > 2,052 dan sig 0,001 < 0,05. Secara simultan keduanya berpengaruh signifikan dengan F-hitung 163,571 > 3,35 dan sig < 0,001. Koefisien determinasi menunjukkan kontribusi 91,8% terhadap loyalitas karyawan dengan persamaan regresi $Y = -1,374 + 0,382X_1 + 0,652X_2$.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Loyalitas Karyawan.

ABSTRACT

Human resources are the main faktor in organizational success. Employee loyalty is an important indicator that reflects commitment, willingness to persist, and optimal contribution. Loyalty is influenced by work discipline and the work environment. Low work discipline causes delays, violations of procedures, and irregularities in tasks. A less conducive work environment reduces comfort and work motivation, thus impacting loyalty. This study aims to determine the effect of work discipline and the work environment on employee loyalty, both partially and simultaneously, at PT Andalan Mobilitas Pratama, South Jakarta. The quantitative method uses a survey approach. Data were collected through a Likert scale questionnaire to 30 respondents using the Slovin formula. Analysis using SPSS version 27 through data quality tests, classical assumption tests, and hypothesis tests. The results show that Work Discipline (X1) has a positive and significant effect on Employee Loyalty with a t-count of 2.611 > 2.052 and a sig. 0.015 < 0.05. Work Environment (X2) also has a positive and significant effect with t-count 4.616 > 2.052 and sig 0.001 < 0.05. Simultaneously, both have a significant effect with F-count 163.571 > 3.35 and sig < 0.001. The coefficient of determination shows a 91.8% contribution to employee loyalty with the regression equation $Y = -1.374 + 0.382X_1 + 0.652X_2 + e$.

Keywords: Work Discipline; Work Environment; Loyalty Employee

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari perspektif manajemen modern, orang dipandang bukan hanya sebagai pekerja yang melakukan aktivitas operasional, tetapi juga sebagai aset strategis yang memiliki kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, manajemen SDM yang baik merupakan faktor kunci dalam menciptakan keunggulan kompetitif perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat (Muktamar et al., 2024).

Salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan manajemen sumber daya manusia adalah loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan mencerminkan tingkat kesetiaan, komitmen, dan kemauan karyawan untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusi terbaik mereka kepada perusahaan dalam

jangka panjang. Karyawan dengan tingkat loyalitas yang tinggi lebih cenderung untuk tetap berada di perusahaan, bekerja dengan penuh dedikasi, dan memiliki keinginan yang kuat untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, loyalitas karyawan yang rendah dapat mengakibatkan peningkatan tingkat pergantian karyawan, penurunan produktivitas kerja, dan terganggunya stabilitas operasional perusahaan (Maulhika Putri Winaryanti et al., 2023).

Namun, dalam praktiknya, membangun loyalitas karyawan bukanlah hal yang sederhana. Loyalitas karyawan tidak muncul secara instan tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling terkait, baik internal maupun eksternal bagi karyawan dan lingkungan kerja perusahaan (Hidayat et al., 2025). Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan untuk merancang strategi manajemen SDM yang efektif dan berkelanjutan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi loyalitas karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah bentuk kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di dalam organisasi (Nawir et al., 2024). Disiplin kerja mencerminkan sikap bertanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang tertib, tepat waktu, dan secara konsisten menyelesaikan tugas. Sebaliknya, disiplin kerja yang rendah dapat menyebabkan berbagai masalah seperti keterlambatan, pelanggaran prosedur, dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat memengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pardede dan Dewi (Anjarrini et al., 2024) menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, artinya semakin tinggi tingkat disiplin karyawan, semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Temuan ini didukung oleh Handoko dalam (Putri Carolina Yasmine & Fanji Wijaya, 2023) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak hanya memengaruhi kinerja tetapi juga berkontribusi pada peningkatan loyalitas karyawan dalam suatu organisasi.

Selain disiplin kerja, faktor penting lain yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang mengelilingi karyawan saat melakukan aktivitas kerja mereka, baik fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi kondisi ruang kerja, pencahayaan, suhu ruangan, fasilitas kerja, dan keamanan kerja. Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan antar karyawan, hubungan antara atasan dan bawahan, komunikasi organisasi, dan budaya kerja yang berkembang di dalam perusahaan (Astuti et al., 2022).

Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana kerja yang nyaman dan aman yang mendukung produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan stres kerja, menurunkan motivasi, dan mengakibatkan rendahnya loyalitas karyawan. Safrida, Yafiz, dan Lubis dalam (Safrida et al., 2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan loyalitas karyawan. Selanjutnya, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung (Rizki Afri Mulia, 2024).

PT Andalan Mobilitas Pratama adalah sebuah perusahaan yang bergerak di sektor jasa dan mobilitas. Perusahaan ini merupakan salah satu dealer resmi utama yang menangani penjualan, servis, dan suku cadang untuk mobil Geely di Indonesia, khususnya melalui unit bisnis Geely Andalan. Seiring dengan berjalannya operasional perusahaan, pihak manajemen terus meningkatkan loyalitas karyawan. Kehadiran karyawan yang loyal sangat penting untuk menjaga kualitas layanan dan keberlanjutan operasional perusahaan. Karyawan yang loyal akan lebih berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan, menjaga reputasi perusahaan, dan mendukung pencapaian visi dan misi organisasi (Putri Indriani et al., 2025).

Namun, berdasarkan pengamatan awal di PT Andalan Mobilitas Pratama, beberapa indikasi masalah terkait disiplin kerja dan lingkungan kerja telah diidentifikasi, yang diduga mempengaruhi loyalitas karyawan. Dari segi disiplin kerja, beberapa karyawan masih belum sepenuhnya menunjukkan tingkat disiplin yang optimal, seperti tidak tepat waktu, kurang patuh pada prosedur kerja, dan inkonsistensi dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di perusahaan masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung terciptanya loyalitas karyawan yang lebih baik (Pertiwi1, 2023).

Sementara itu, dari segi lingkungan kerja, beberapa aspek masih perlu ditingkatkan, seperti kenyamanan fasilitas kerja, kualitas komunikasi antar karyawan, dan hubungan kerja yang kurang optimal antara atasan dan bawahan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif ini dapat memengaruhi kenyamanan karyawan, mengurangi motivasi kerja, dan menyebabkan rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Harmen et al., 2025).

Masalah pada kedua variabel ini pada akhirnya mengarah pada variabel penelitian utama, yaitu loyalitas karyawan. Rendahnya loyalitas karyawan dapat ditunjukkan oleh kurangnya komitmen jangka panjang terhadap perusahaan, keinginan untuk berganti pekerjaan, dan rendahnya keterikatan emosional terhadap organisasi. Jika kondisi ini tidak segera ditangani, perusahaan berpotensi mengalami penurunan kinerja dan kualitas layanan pelanggan (Raharjo et al., 2023).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT Andalan Mobilitas Pratama Jakarta Selatan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Sutrisno (dalam Evitasari et al., 2025) disiplin kerja merupakan suatu kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati peraturan dan ketentuan sosial yang berlaku di perusahaan. Disiplin kerja adalah penilaian dalam suatu kegiatan di perusahaan yang diukur dengan menilai tingkat kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan serta norma yang ditetapkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Sherlie dan Hikmah (dalam Anggita Diadara et al., 2024) disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu metode perkembangan konstruktif bagi karyawan yang mempunyai kepentingan untuk menunjukkan disiplin dalam sebuah tindakan.

Disiplin kerja merupakan sikap patuh, menghormati, dan taat terhadap peraturan yang ditetapkan baik tertulis maupun tidak tertulis serta bisa menjalankan dan tidak menghindar dalam menerima sanksi apabila melanggar aturan dan wewenang yang diberikan (Nugraha, 2022). Disiplin kerja ialah alat yang digunakan atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar siap mengubah perilakunya serta meningkatkan kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi segala peraturan dan norma sosial dalam perusahaan (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Sesuai klasifikasi Simamora (Maulana, 2025) indikator disiplin kerja klasifikasi sebagai berikut: 1) Kerja efektif dalam organisasi adalah upaya memenuhi hasil yang optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relatif singkat, tanpa menunggu keseimbangan tujuan, instrumen, tenaga, serta waktu; 2) Kepatuhan pada peraturan; 3) Tindakan korektif; 4) Kehadiran tepat waktu; 5) Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Lingkungan kerja dari para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja daripada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan (Setiawan & Nuridin, 2021).

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja (Rizki Afri Mulia, 2024).

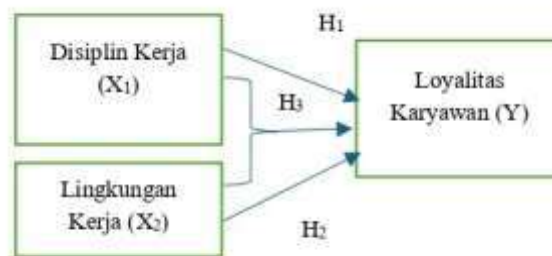
Indikator lingkungan kerja meliputi: 1) Lingkungan fisik, berupa penerangan, sirkulasi udara, dan penggunaan warna dalam ruang kerja; 2) Lingkungan Nonfisik, berupa hubungan antar karyawan yang dapat meningkatkan kerja sama tim dan hubungan antara Karyawan dan Atasan

Menurut Melky (Irawadi, 2024) Loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu faktor yang digunakan untuk menilai karyawan, termasuk loyalitas terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasinya. Sedangkan menurut Siagian (Irawadi, 2024) Loyalitas karyawan merupakan kecenderungan seorang karyawan untuk tidak melakukan hal-hal yang dapat memaksanya untuk pindah ke perusahaan lain. Menurut Handoko (Irawadi, 2024) Loyalitas merupakan sikap mental karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan yang menyebabkan individu atau karyawan tetap bertahan pada organisasi meskipun terjadi kemunduran dalam organisasi.

Arsyta dkk (Irawadi, 2024) Loyalitas merupakan suatu sikap komitmen, kesetiaan, dan menjaga hubungan kerja sehingga karyawan meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kinerja dengan cara Untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kinerja, mengurangi ketidakhadiran karyawan, dan mengurangi angka turnover. Menurut Valentino dkk (Anjarrini et al., 2024) loyalitas karyawan merupakan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan, terbukti dari pengabdian dalam bekerja semaksimal mungkin yang luar biasa untuk perusahaan tersebut.

Dengan berkomitmen akan menerima semua kontrak yang telah disepakati sebelumnya, baik antar individu, kelompok individu, atau diri sendiri. Jika karyawan sudah mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadinya. Loyalitas dapat mempunyai dampak yang sangat signifikan terhadap kesinambungan kehidupan organisasi, yang akibatnya dampak positif dan negatif. Jika loyalitas karyawan tinggi, hal ini mempengaruhi kesinambungan atau kemajuan organisasi perusahaan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan suatu kesediaan karyawan terhadap kesetiannya dengan perusahaan tempat bekerja dalam melakukan aktivitas dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut (Wahyudi, 2024) terdapat indikator loyalitas karyawan sebagai berikut: 1) Mampu bertahan dalam organisasi; 2) Mau mengorbankan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi; 3) Bersedia untuk kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan; 4) Mempromosikan perusahaan kepada pelanggan dan masyarakat umum; 5) Mau bekerja sama dan membantu rekan kerja sesamanya. Berikut adalah kerangka dari hipotesis penelitian ini:



Sumber: (Data diolah oleh peneliti, 2026)

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

1. H01 = diduga bahwa tidak ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Andalan Mobilitas Pratama
2. Ha1 = diduga bahwa ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Andalan Mobilitas Pratama
3. H02 = diduga bahwa tidak ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Andalan Mobilitas Pratama
4. Ha2 = diduga bahwa ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Andalan Mobilitas Pratama
5. H03 = diduga bahwa tidak ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Andalan Mobilitas Pratama
6. Ha3 = diduga bahwa ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Andalan Mobilitas Pratama.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Penelitian kuantitatif merupakan pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survey untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka, yang bertujuan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu menggunakan instrumen penelitian sebagai alat pengumpulan data.

Populasi tidak hanya mencakup subjek tetapi juga objek yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan di PT Andalan Mobilitas Pratama di kemang, jakarta selatan. Total populasi yang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini adalah 33 karyawan. Sampel dalam penelitian ini ditentukan diperoleh jumlah sampel sebanyak 30 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling di PT Andalan Mobilitas Pratama. Sampel ini dipilih untuk mewakili populasi guna menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Proporsi responden berdasarkan usia terdiri dari 8 orang atau 26,7% untuk kelompok usia 18–25 tahun, 13 orang atau 43,3% untuk kelompok usia 26–35 tahun, 5 orang atau 16,7% untuk kelompok usia 36–45 tahun, dan 4 orang atau 13,3% untuk kelompok usia 46–55 tahun. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berada dalam kelompok usia 26–35 tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Andalan Mobilitas Pratama didominasi oleh tenaga kerja yang berada pada usia produktif. Pada rentang usia tersebut, karyawan umumnya memiliki tingkat kematangan, pengalaman kerja, serta kemampuan beradaptasi yang baik terhadap tuntutan pekerjaan. Kondisi ini dapat mendukung peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan karena mereka cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai r_{hitung}	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0.476 – 0.867	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	0.627 – 0.836	
Loyalitas Pelanggan (Y)	0.652 – 0.838	

Sumber: (Data diolah oleh SPSS 27, 2026)

Berdasarkan dari data tabel 1 di atas menunjukkan Seluruh item dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Nilai r_{hitung} tertinggi terdapat pada variabel Disiplin Kerja sebesar 0.867. Sementara itu, nilai r_{hitung} terendah terdapat pada item Lingkungan Kerja sebesar 0,627, namun tetap berada di atas batas minimum r_{tabel} yaitu sebesar 0.361 sehingga tetap dikategorikan valid.

Untuk menguji keandalan suatu data peneliti menerapkan metode statistik Cronbach alpha dimana nilai sig. yang dipergunakan 0,7 dan apabila melebihi 0,7 maka pernyataan dalam kuesioner dianggap reliabel. Namun, tidak reliabel apabila $< 0,7$. Berikut adalah pengujian reliabilitas tiap variabel:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0.908	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0.918	
Loyalitas Pelanggan (Y)	0.924	

Sumber: (Data diolah oleh SPSS 27, 2026)

Berdasarkan tabel 2 diperoleh nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel yaitu variabel Disiplin Kerja 0,908 variabel Lingkungan Kerja 0,918 dan variabel Loyalitas Karyawan 0,924. Seluruh nilai tersebut berada jauh di atas batas minimum yang telah ditetapkan yaitu 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi. Nilai Cronbach's Alpha yang tinggi menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan dalam kuesioner memiliki konsistensi internal yang baik dan mampu mengukur konstruk yang sama secara stabil. Dengan demikian, tidak terdapat inkonsistensi jawaban yang signifikan antar item dalam setiap variabel penelitian dan layak digunakan untuk analisis data dalam penelitian.

Uji Normalitas Shapiro-Wilk

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Dalam penelitian regresi, pengujian dilakukan terhadap residual model (RES_1) yang diperoleh dari hasil regresi linear dengan menggunakan metode Shapiro-Wilk. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Residual

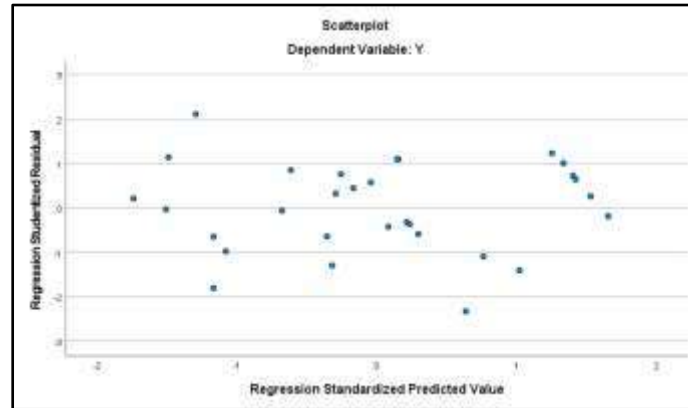
Tests of Normality			
Shapiro Wilk			
	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	0.981	30	0.846

Sumber: (Data diolah oleh SPSS 27, 2026)

Berdasarkan hasil uji Shapiro–Wilk, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,846. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas, dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual

suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas (atau bersifat homoskedastisitas).



Sumber: (Hasil Data diolah oleh SPSS 27, 2026)

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik 2 di atas dapat dilihat dimana titik-titik yang menyebar secara acak tidak membentuk pola tertentu dengan jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hasil scatterplot juga menunjukkan titik-titik menyebar secara acak tanpa pola tertentu, sehingga memperkuat bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas seperti pada grafik berikut ini:

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen, karena dapat mengganggu variabel dependennya. Uji Multikolinearitas diukur dengan menggunakan VIF (Variance Inflation Faktor). Jika nilai VIF < 10, maka gejala multikolinearitas tidak terjadi. Jika nilai VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X_1)	.154	6.505
Lingkungan Kerja (X_2)	.154	6.505

Sumber: (Hasil Data diolah menggunakan SPSS 27, 2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki nilai toleransi $0,154 > 0,10$ dan nilai VIF $6.505 < 10,00$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas atau tidak ada korelasi sempurna antara variabel independen.

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-1.374	2.337
Disiplin Kerja (X_1)	.382	.146
Lingkungan Kerja (X_2)	.652	.141

Sumber: (Data diolah oleh SPSS 27, 2026)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Maka :

$$Y = -1,374 + 0,382X_1 + 0,652X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan garis regresi yang diperoleh di atas, maka model regresi tersebut sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta Sebesar -1,374 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel x1 dan x2 atau konstan maka variabel Y sebesar -1,374.
2. Nilai Koefisien regresi Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,382 hal ini berarti Ketika ada peningkatan 1 satuan disiplin kerja, akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,382 dengan asumsi variabel lain tetap.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) sebesar 0,652 hal ini berarti Ketika ada peningkatan 1 satuan lingkungan kerja, akan meningkatkan loyalitas karyawan sebesar 0,652 dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Colinearity Statistics	
	t	Sig
(Contant)	.588	.561
Disiplin Kerja	2.611	.015
Lingkungan Kerja	4.616	<.001

Sumber: (Data diolah oleh SPSS 27, 2026)

Berdasarkan tabel 5 menyatakan besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dapat dilihat dengan cara berikut:

a. Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Nilai t-hitung pada variabel Disiplin Kerja sebesar 2,611 dengan nilai signifikansi 0,015. Maka dapat disimpulkan t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Yaitu 2,611 > 2,052 dan nilai signifikansi sebesar 0,015 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Andalan Mobilitas Pratama.

b. Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Nilai t-hitung pada variabel Lingkungan Kerja sebesar 4,616 dengan nilai signifikansi < 0,001. Maka dapat disimpulkan t-hitung > t-tabel dan nilai signifikansi < 0,05. Yaitu 4,616 > 2,052 dan nilai signifikansi sebesar <0,001 < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara parsial dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Andalan Mobilitas Pratama.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel dependen dalam model regresi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji F adalah:

Tabel 7. Hasil Uji F

Model	F	Sig
1 Regression	163.571	<.001 ^b
Residual		
Total		

Sumber: (Data diolah oleh SPSS 27, 2026)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai F hitung sebesar 163,571 dengan signifikansi < 0,001. Karena F hitung lebih besar dari F tabel (163,571 > 3,35) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05 (< 0,001 < 0,05), maka H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R square	Adjusted R Square	Srd. Error of

				the Estimate
1	.961	.924	.918	1.814

Sumber: (Data diolah oleh SPSS 27, 2026)

Berdasarkan tabel 8 diatas menjelaskan hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan besarnya pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT Andalan Mobilitas Pratama, pada koefisien determinasi nilai R² sebesar 0,918 dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,918 \times 100\% = 91,8\%$$

Koefisien Determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0,918, berdasarkan hal tersebut pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), terhadap Loyalitas Karyawan (Y) adalah sebesar 91,8% yang artinya nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 91,8% sedangkan sisanya 8,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Andalan Mobilitas Pratama dari uji-uji di atas, maka dapat disimpulkan hasil hipotesis penelitian sebagai berikut :

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y), dengan nilai t hitung 2,611 > t tabel 2,052 dan signifikansi 0,015 < 0,05. Berdasarkan nilai Standardized Coefficient Beta sebesar 0,354, dapat diinterpretasikan bahwa kontribusi relatif Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan adalah sekitar 35,4% dalam model penelitian ini. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan karyawan, maka loyalitas terhadap perusahaan juga akan meningkat secara nyata, meskipun pengaruhnya masih berada di bawah variabel lingkungan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y), dengan nilai t hitung 4,616 > t tabel 2,052 dan signifikansi < 0,001 < 0,05. Berdasarkan nilai Standardized Coefficient Beta sebesar 0,626, maka kontribusi relatif Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan adalah sekitar 62,6%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor dominan dalam membentuk loyalitas karyawan. Kondisi kerja yang nyaman, hubungan kerja yang harmonis, serta dukungan organisasi memiliki peran yang lebih besar dibanding disiplin kerja dalam penelitian ini.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Secara simultan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, dengan nilai F hitung 163,571 > F tabel 3,35 dan signifikansi < 0,001. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,918 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menjelaskan variasi Loyalitas Karyawan sebesar 91,8%, sedangkan sisanya 8,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Ini menegaskan bahwa kombinasi disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki peran yang sangat kuat dalam membentuk loyalitas karyawan, dengan dominasi pengaruh lebih besar berasal dari lingkungan kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Andalan Mobilitas Pratama, kesimpulan berikut dapat ditarik dari penelitian ini berdasarkan pengujian yang dilakukan:

Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan di PT Andalan Mobilitas Pratama. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikan 0,015 dan nilai t hitung 2,611 sehingga Hipotesis Alternatif (Ha1) diterima dan Hipotesis Nol (H01) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat disiplin karyawan, semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap loyalitas karyawan di PT Andalan Mobilitas Pratama. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi < 0,001 dan nilai t hitung sebesar 4,616 sehingga Hipotesis Alternatif (Ha2) diterima dan Hipotesis Nol (H02) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Andalan Mobilitas Pratama. Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi < 0,001

dengan nilai F-hitung sebesar 163,571 sehingga Hipotesis Alternatif (Ha3) diterima dan Hipotesis Nol (H03) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memiliki peran penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dan kesimpulan, peneliti dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Rekomendasi tersebut adalah sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan memberikan kontribusi dominan dalam membentuk loyalitas karyawan (Y). Oleh karena itu, prioritas utama kebijakan manajemen perusahaan harus difokuskan pada penguatan kedua variabel tersebut. Perusahaan terus mempertahankan dan meningkatkan kedisiplinan karyawan terutama pada aspek kehadiran tepat waktu dan penyelesaian kerja sesuai deadline, serta menerapkan sistem evaluasi kedisiplinan secara berkala. Penerapan sanksi dilakukan secara konsisten dan tegas agar tercipta kepatuhan tinggi terhadap standar operasional prosedur. Disisi lain mengingat lingkungan kerja memiliki pengaruh paling dominan, perusahaan disarankan untuk memprioritaskan peningkatan kualitas kerja baik fisik maupun non-fisik. Pada aspek fisik, perusahaan perlu memastikan kenyamanan fasilitas kerja, kebersihan ruang kantor kecukupan penerangan, dan sirkulasi udara yang optimal. Sementara pada aspek non-fisik manajemen perlu membangun budaya organisasi yang kondusif, melalui peningkatan kualitas komunikasi antara atasan dan bawahan, penyelesaian konflik secara transparan, serta penciptaan hubungan rekan kerja yang harmonis.

Untuk Peneliti Masa Depan, mengingat variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan sebesar 91,8 persen loyalitas karyawan pada penelitian ini, maka peneliti selanjutnya disarankan menerapkan kembali model ini pada industri atau skala perusahaan yang lebih luas guna menguji konsistensi dan generalisasi hasilnya. Bagi peneliti yang tertarik mengeksplorasi sisa pengaruh sebesar 8,2 persen dari faktor di luar model penelitian ini, disarankan untuk menambahkan variabel independen lain yang relevan seperti kompensasi atau bonus, budaya kerja, motivasi kerja, dan lain-lain.

REFERENSI

- Anggita Diadara, Putri Reno Kemala sari, & H. M. Ahyat. (2024). *Pengaruh Kerjasama Tim Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Golden Palace Lombok*. 3(1), 227–240.
- Anjarrini, D., Prayekti, P., & Purnamarini, T. R. (2024). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada Jogja Tourism Training Center. ... *Pendidikan Dan Ilmu ...*, 5(4), 840–847.
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199–214.
- Evitasari, N. A., Indrawati, N. S., Adrian, F., & Pakuan, U. (2025). Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada dinas komunikasi dan informatika kabupaten bogor. *Jurnal Manajemen ...*, 2(3).
- Harmen, H., Siahaan, B. E., Gultom, J. D., Simbolon, K. H., Marta, Indira, R. N., & Zalianty Zizi. (2025). Implementasi Peningkatan Kualitas Lingkungan Perusahaan terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan di PT Madu Baru Yogyakarta. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 6(1), 47–62.
- Hidayat, D. S., Prifanco, S., Putra, K. A. W., Santi, N., & Zana, A. (2025). Pengaruh Fleksibilitas Kerja Dan Reward Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 16–24.
- Irawadi, A. (2024). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT . MEDAN DISTRIBUSINDO RAYA DI KOTA SIBOLGA SKRIPSI Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area OLEH : ANNISA IRAWADI FAKULTAS PS. *Skripsi*.
- Maulana, R. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(3), 187–194. <https://doi.org/10.62421/jibema.v2i3.104>

- Maulhika Putri Winaryanti, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Analisis Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. XYZ. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 253–267. <https://doi.org/10.55606/optimal.v4i1.2645>
- Muktamar, A., Novianti, Mirna, & Sahibuddin, R. A. (2024). Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Penelitian Mandira Cendikia*, 2(7), 52–69.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator disiplin kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301–320.
- Nugraha, M. E. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Jaraga Sasameh Buntok Kabupaten Barito Selatan Tahun 2022. *Pencerah Publik*, 9(1), 39–48. <https://doi.org/10.33084/pencerah.v9i1.3384>
- Pertiwi¹, S. P. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan Dan Implikasi Pada Kinerja Karyawan*. 3, 4410–4426.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. *Lentera Bisnis*, 18(1), 22–38.
- Putri Carolina Yasmine, & Fanji Wijaya. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Dunia Sandang. *ECo-Buss*, 6(3), 1577–1589.
- Putri Indriani, Ade Hani Puspa Dewi, Irdan Suwardana Yahya, Muhammad Rayhan Nurmansyah, & Muhammad Khoirul Anwar. (2025). Efektivitas Program Reward dalam Meningkatkan Loyalitas dan Disiplin Kerja Karyawan di Bank Mandiri. *WISSEN : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 3(4), 215–230. <https://doi.org/10.62383/wissen.v3i4.1326>
- Raharjo, S. B., Masahere, U., & Widodo, W. (2023). Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi Komitmen Organisasi sebagai Strategi Peningkatan Kinerja dan Loyalitas Karyawan : Studi Tinjauan Literatur. *E-Bisma*, 4(1), 143–156.
- Rizki Afri Mulia, N. S. (2024). *Pengaruh kompetensi lingkungan kerja*. 2, 306–312.
- Safrida, S., Yafiz, M., & Lubis, F. A. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BSI KC Medan S Parman dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2683. <https://doi.org/10.29040/jiei.v9i2.9684>
- Setiawan, B., & Nuridin, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi Pt Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>
- Wahyudi, A. (2024). *Strategi promosi melalui instagram untuk mencapai target penjualan minyak goreng di perum Bulog Kalimantan Selatan*.