

## Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Cimb Niaga

Naufal Azrial Darmawan  
Universitas Esa Unggul, Indonesia

Korespondensi penulis: [naufalzrial55@student.esaunggul.ac.id](mailto:naufalzrial55@student.esaunggul.ac.id)

**Abstract.** Every organization needs to have the right strategy to survive in carrying out its operational activities. Employee loyalty has attracted much attention because it is the expectation that motivated and loyal employees will act in the best interests of the organization. This research aims to determine the influence of work motivation, job satisfaction, and work environment on employee loyalty at CIMB Niaga Bank, South Jakarta. The respondents for this research were 125 respondents with criteria based on gender aged 17 - 55 who worked at CIMB Niaga Bank, South Jakarta in the last 3 months. The analysis method used is Multiple Linear Regression. The research results parcial show that work motivation has a significant effect on employee loyalty, job satisfaction has a significant effect on employee loyalty and the work environment has no effect on employee loyalty. Then simultaneously work motivation, job satisfaction and work environment have a significant effect on employee loyalty.

**Keywords:** Work Motivation, Job Satisfaction, Work Environment, Employee Loyalty

**Abstrak.** Setiap organisasi perlu memiliki strategi yang tepat agar tetap bertahan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Loyalitas karyawan telah menarik banyak perhatian karena menjadi harapan bahwa karyawan yang termotivasi dan loyal akan bertindak demi kepentingan terbaik organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan bank cimb niaga jakarta selatan. Responden penelitian ini sebanyak 125 responden dengan kriteria berdasarkan jenis kelamin dengan usia 17 – 55 yang bekerja di bank cimb niaga jakarta selatan 3 bulan terakhir. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dan lingkungan kerja tidak ada pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Kemudian secara simultan motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan.

**Kata Kunci :** Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan

### 1. LATAR BELAKANG

Setiap organisasi perlu memiliki strategi yang tepat agar tetap bertahan dalam menjalankan kegiatan operasionalnya melalui peningkatan kualitas organisasi dan sumber daya manusia dalam perusahaan. Kegiatan operasional dalam perusahaan akan berjalan dengan efektif apabila pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan sudah optimal, dengan kata lain bahwa kelangsungan hidup perusahaan bergantung dari loyalitas karyawannya. Semakin lama seorang karyawan bekerja untuk sebuah perusahaan, maka semakin berharga mereka bagi perusahaan. Loyalitas karyawan dan karyawan yang bermotivasi tinggi telah menarik banyak perhatian karena menjadi harapan bahwa karyawan yang termotivasi dan loyal akan bertindak demi kepentingan terbaik organisasi. Untuk semua industri, karyawan adalah sumber daya yang sangat diperlukan dan mereka mewakili spekulasi penting, jika mereka puas dan setia atau

berkomitmen pada pekerjaan mereka untuk keberlanjutan keunggulan kompetitif industri. Larastrini & Adnyani (2019) mengemukakan bahwa apabila karyawan merasa puas maka karyawan akan melihat organisasi sebagai tempat untuk tumbuh serta peluang untuk belajar. Hal ini terjadi karena adanya loyalitas yang menyebabkan karyawan menganggap bahwa organisasi atau perusahaan tempat mereka bekerja menyediakan jalur karir yang jelas. Karyawan yang loyal dapat menjadi aset yang sangat berharga bagi organisasi karena mereka dapat membantu memperoleh keuntungan sebanyak - banyaknya bagi organisasi. Selain itu, mempertahankan karyawan yang setia dapat mengurangi tingkat pergantian dalam organisasi karena mereka berencana untuk tinggal lebih lama dalam organisasi.

Berdasarkan pra-survei hasil wawancara dengan Branch Manager PT.Cimb Niaga, ditemukan bahwa masih terdapat masalah yang terkait pada rendahnya loyalitas karyawan. Permasalahan yang terjadi yakni karyawan yang masih sering terlambat bekerja dan tidak mematuhi aturan jam kerja, jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan adalah pukul 07:00, namun masih ada karyawan yang datang terlambat 30 menit sampai 1 jam dan pada saat jam kerja masih ada karyawan yang keluar kantor tanpa izin. Selanjutnya kurangnya tanggung jawab dalam proses bekerja, karyawan kurang memaksimalkan pekerjaannya sehingga sering terjadi kesalahan dan antrian panjang layanan nasabah. Karyawan juga tidak berpartisipasi aktif ketika nasabah yang ditangani perusahaan mendapat masalah, kepedulian karyawan masih kurang terhadap rekan kerjanya terkait beban kerja, serta komunikasi yang kurang dengan rekan kerja.

Hasil wawancara dengan pihak *HRD* didapatkan bahwa kurangnya motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Karyawan tidak bersemangat selama bekerja dan merasa kurang mendapat apresiasi dari atasan atas pekerjaan yang dilakukan. Lima karyawan dalam wawancara merasa tidak puas dengan hasil pekerjaannya seperti masih adanya salah cetak dan penyusunan daftar nasabah yang tidak beraturan. Karyawan juga tidak maksimal selama proses pelayanan ke nasabah dikarenakan komplain nasabah yang tinggi dan antrian panjang yang masuk memiliki deadline yang singkat, serta karyawan tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan kurang mendapat kesempatan untuk peningkatan karir selama bekerja. Lima karyawan PT. Cimb Niaga juga menyebutkan bahwa karyawan tersebut sering merasa kurang nyaman dengan kondisi lingkungan kerja. Cimb Niaga merupakan perusahaan yang telah lama berdiri, beberapa fasilitas kerja mengalami kerusakan, seperti komputer yang tiba-tiba down server nya saat digunakan . Kemudian lingkungan kerja non fisik seperti interaksi antar karyawan seharusnya berjalan dengan baik, sehingga antar karyawan memiliki kedekatan yang

baik. Interaksi yang kurang baik akan menyebabkan karyawan membentuk sebuah kelompok sendiri dalam pergaulan.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan rasa loyalitas karyawan dapat melalui motivasi yang terletak pada dorongan yang terinternalisasi terhadap pikiran-pikiran yang mendominasi momen tertentu. Penting bagi organisasi untuk menyediakan sumber daya yang cukup kepada karyawan sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas mereka dan tetap termotivasi. Manajemen puncak organisasi harus mencari cara untuk menggabungkan motivasi dan kekuatan internal karyawan organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Sekhar *et al.*, 2013). Winarto (2021) menyatakan bahwa motivasi yang ada di perusahaan dan di dalam diri karyawan berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan. Dalam kegiatan yang ada di perusahaan, bahwa faktor motivasi diri dengan diikuti dengan motivasi dari perusahaan dapat berpengaruh secara signifikan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya untuk menunjukkan loyalitas yang maksimal bagi kepentingan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan penelitian Ida bagus ketut surya et al (2023), yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan Nuriyah & Azizah (2021) menemukan hal berbeda yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Penelitian terdahulu mendukung secara empiris bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dengan factor internal dan factor eksternal. Selain itu penelitian Larastrini & Adnyani (2019) Sharma (2019) yang memperoleh bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan mendukung secara empiris kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. penelitian Putra & Sriathi (2019), Larastrini & Adnyani (2019), (Halim & Felecia, 2018), dan Purba et,al. (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan loyalitas karyawan dengan demikian Penelitian terdahulu mendukung secara empiris bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Pada penelitian ini, variabel Loyalitas dijadikan sebagai tujuan antara motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan Cimb Niaga. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi para pelaku usaha, khususnya di industri perbankan seperti cimb niaga, meskipun produk unit link mereka mendapat sorotan media.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Motivasi Kerja**

Menurut Sholihin & Arida (2021) Motivasi adalah dorongan dari serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan motivasi menurut Citra & Fahmi (2019) adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain. Perbedaan kebutuhan dan keinginan seseorang itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental itu merupakan pembentukan persepsi padadiri orang yang bersangkutan dan proses pembentukan persepsi diri pada hakikatnya merupakan proses belajar seseorang terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya.” Menurut Camelie *et al.* (2023) tujuan motivasi seperti Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Mempertahankan kestabilan kerja karyawan, Meningkatkan kedisiplinan karyawan, Mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggungjawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Selain itu Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu factor internal dan factor eksternal dengan indikator seperti tanggung jawab, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, pekerjaan yang menantang (Gonzales *et al.*, 2024).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah faktor untuk meningkatkan dan mempertahankan hasil keseluruhan organisasi dan loyalitas kerja dengan layanan yang efisien dan kinerja yang lebih baik. Untuk semua industri, karyawan adalah sumber daya yang sangat diperlukan dan mereka mewakili spekulasi penting, jika mereka puas dan setia atau berkomitmen pada pekerjaan mereka untuk keberlanjutan keunggulan kompetitif industri. Larastrini & Adnyani (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini bermakna bahwa apabila kepuasan kerja bertambah maka loyalitas

karyawan akan semakin tinggi. Kepuasan kerja merupakan elemen penting dalam menentukan loyalitas karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih berkomitmen pada perusahaan, lebih bersemangat untuk bekerja, lebih bahagia di tempat kerja, dan pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan efisiensi kerja. Karyawan yang tidak puas sering menghindari tugas dan kewajiban yang diberikan sehingga dapat menghambat mekanisme dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan. Ketidakpuasan karyawan seringkali menyebabkan karyawan menghindari pekerjaannya dan kemungkinan terbesar dapat menyebabkan pengunduran dirinya. Pekerja yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki tingkat semangat dan hasil pekerjaan yang baik dan tercapainya tujuan perusahaan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitartempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Oktavianti, 2021). Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri- ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahanpsikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu (Putra & Sriathi, 2019). Sedangkan menurut Ljungberg *et al.* (2023) menyatakan bahwa dimensi untuk mengukur lingkungan kerja antara lain: bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas pendukung, hubungan rekan kerja setingkat dan hubungan atasan dengan bawahan. Didalam lingkungan kerja ada kondisi lingkungan kerja fisik (tata ruang kerja dan kebersihan atau kerapihan ruang kerja),lingkungan kerja non fisik (sosial,hubungan kerja dalam perusahaan dan sistem informasi) dan psikologis linglungan kerja (rasa bosan dan keletihan dalam brkerja) (Larastrini & Adnyani, 2019).

### **Loyalitas Karyawan**

Loyalitas mencerminkan kesetiaan dari karyawan kepada perusahaan dimana tempatnyabekerja. Menurut Aesah (2018) bahwa loyalitas adalah suatu kecenderungan karyawan untuktidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Menurut Sholihin & Arida (2021) bahwa loyalitas merupakan suatu sikap mental karyawan yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga karyawan akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju atau mundur. Berdasarkan loyalitas

yang dimiliki oleh karyawan, ada banyak factor-faktor yang mempengaruhi loyalitas dari karyawan. Menurut Camelie *et al.* (2023) faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan sebagai berikut 1) faktor Rasional. Menyangkut hal-hal yang bisa dijelaskan secara logis, seperti: gaji, bonus, jenjang karir dan fasilitas-fasilitas yang diberikan lembaga kepada karyawan. 2) faktor Emosional: Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkharisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja. 3) faktor Kepribadian. Menyangkut sifat, karakter, tempramen yang dimiliki oleh karyawan. Danim dalam penelitian Mubin *et al.* (2022) loyalitas merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan pada keberadaan perusahaan. Adapun indikator loyalitas kerja karyawan adalah : menaati peraturan, mampu bekerja dengan baik, tepat waktu, berani mengambil resiko, memiliki ide kreatif tanpa paksaan, melaksanakan tugas tanpa paksaan, tidak menyalahgunakan wewenang, melaporkan hasil kerja pada atasan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Jenis data yang dipergunakan pada penelitian ini adalah jenis data kuantitatif. Sumber data yang diambil pada penelitian ini merupakan data primer yang diambil dengan melakukan observasi secara langsung dan menyebarkan kuesioner. Sumber data sekunder dalam penelitian ini berupa data gambaran dari perusahaan secara umum sebagai pelengkap. Populasi dan sample pada penelitian ini dilakukan di perusahaan bank Cimb Niaga Jakarta Selatan. Penelitian ini menggunakan probability sampling method dengan teknik sampel jenuh, dikarenakan populasi yang tidak terlalu banyak sehingga seluruh karyawan dalam perusahaan yang berjumlah 125 orang karyawan dijadikan sample penelitian. Menggunakan skala Likert standar yang tepat dari 1-4, satu adalah 'Sangat Tidak Setuju' dan empat menjadi 'Sangat Setuju'.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **HASIL**

Penelitian ini telah dilakukan uji validitas, diperoleh hasil dimana nilai r tabel pada penelitian ini sebesar 0,274 dan variabel dikatakan valid jika diperoleh nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Berdasarkan data tersebut maka dapat dikatakan bahwa pada setiap variabel pada penelitian ini valid dan dapat diterima karena sebagian besar nilai r

hitung yang diperoleh lebih besar dari r tabel (0,274).

Kemudian, uji reliabilitas diukur dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dimana nilai yang di rekomendasikan tidak kurang dari 0.60 atau mendekati 1 (Hair *et al.*, 2019). Hasil penelitian pada tabel 8 lampiran 5, ditemukan bahwa nilai koefisien dari *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel tidak kurang dari nilai 0.60. Nilai *Cronbach's Alpha* yang ditemukan pada variabel motivasi kerja 0.868, kepuasan kerja 0,796, lingkungan kerja 0,832 dan loyalitas karyawan 0,868. Dengan demikian, hasil temuan menunjukkan bahwa semua variabel memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tahap berikutnya mengukur untuk uji normalitas nilai signifikansi (Asym. Sig 2 tailed) sebesar 0,000. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka *residual* terdistribusi dengan normal. Selanjutnya Hasil uji multikolinearitas pada tabel *Coefficients* (nilai *Tolerance* dan VIF). diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 untuk variabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas. Selain itu penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas. Selanjutnya persamaan regresi linear nilai konstanta sebesar -0,031 untuk motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,715, koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,826 dan koefisien regresi lingkungan kerja sebesar -0,353 yang artinya dari motivasi kerja dan kepuasan kerja mengalami kenaikan loyalitas karyawan dan lingkungan kerja mengalami sedikit penurunan untuk loyalitas karyawannya.

### Hasil Uji Regresi

Dan dari hasil uji asumsi klasik yang sudah dilakukan pada penelitian ini diperoleh bahwa regresi sudah memenuhi kelayakan dan syarat model regresi. Hasil uji regresi dapat dilihat pada Tabel. 1.

**Tabel 1.** Hasil Uji Regresi

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-0,031	0,194	
	Motivasi Kerja	0,715	0,139	0,676
	Kepuasan Kerja	0,826	0,034	0,635
	Lingkungan Kerja	-0,353	0,158	-0,287

a. Dependent Variable:Loyalitas Karyawan

Dari Tabel. 1 dapat di buat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,031 + 0,715 X1 + 0,826 X2 + -0,353 X3$$

Penjelasan dari persamaan regresi yang diperoleh sebagai berikut:

Nilai a sebesar -0,031 merupakan nilai konstanta menyatakan apabila nilai Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) adalah nol maka nilai konstanta loyalitas karyawan adalah sebesar -0,031. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0,715 menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan yang artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan motivasi kerja akan mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 0,715. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,826 menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan yang artinya setiap kenaikan 1 satuan kepuasan kerja akan mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 0,826. Nilai koefisien regresi X3 sebesar -0,353 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh tidak positif terhadap loyalitas karyawan yang berarti setiap penurunan 1 satuan lingkungan kerja akan mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar -0,353.

### Hasil Uji F

**Tabel 2.** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1083,532	3	361,177	1610,242	,000 <sup>b</sup>
	Residual	27,140	121	0,224		
	Total	1110,672	124			
a. Dependent Variable: Loyalitas Konsumen						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja						

Uji F pada penelitian ini diperoleh nilai F tabel sebesar 2,769 dan berdasarkan Tabel.2 pada penelitian yang dilakukan menghasilkan nilai signifikan untuk pengaruh motivasi kerja (X1), kepuasan kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan  $F \text{ hitung } 1610,242 > F \text{ tabel } 2,769$ . Dari hasil penelitian membuktikan terdapat pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan secara bersama samadan signifikan H4 diterima.

### Hasil Uji t

Uji t pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Dari penelitian ini diperoleh nilai t tabel adalah 2,003.

**Tabel 3.** Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,031	0,194		-0,159	0,874
	Motivasi Kerja	0,715	0,139	0,676	5,139	0,000
	Kepuasan Kerja	0,826	0,034	0,635	24,242	0,000
	Lingkungan Kerja	-0,353	0,158	-0,287	-2,233	0,027

a. Dependent Variable: Loyalitas Konsumen

Dari hasil Tabel.3 yaitu hasil uji t diperoleh hasil bahwa untuk nilai signifikan motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $5,139 < t$  tabel 2,003 menunjukkan h1 diterima dan ada pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan secara signifikan. Untuk hasil signifikan kepuasan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $24,242 > t$  tabel 2,003, menunjukkan h2 diterima dan ada pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan secara signifikan. Dan hasil signifikan lingkungan kerja (X3) terhadap loyalitas karyawan (Y) adalah  $0,027 > 0,05$  dan nilai t hitung  $-2,233 > t$  tabel 2,003 menunjukkan h3 ditolak karena tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Koefisien Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,988 <sup>a</sup>	0,976	0,975	0,474
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan				

Untuk uji koefisien determinasi Rsquare hasil yang diperoleh berdasarkan Tabel.4 dipengaruhi nilai koefisien R square sebesar 0,976 atau (97,6%), Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen, yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 97,6% atau variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan sebesar 97,6% variasi variabel dependen, sisanya 2,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### PEMBAHASAN

Hasil temuan didapati bahwa motivasi kerja secara positif memengaruhi loyalitas karyawan. Artinya, karyawan dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas karyawan, mempertahankan kestabilan kerja karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik dan meningkatkan loyalitas kreatifitas dan antisipasi karyawan.. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan karyawan Winarto (2021).

Penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa lingkungan kerja secara positif tidak memengaruhi loyalitas karyawan. Hal ini didasarkan pada ketika karyawan mendapatkan fasilitas yang mendukung untuk mengerjakan tugas-tugas pekerjaan, lingkungan yang bersih dan keadaan yang aman dan tentram dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan secara simultan akan membuat loyalitas kerja mereka akan meningkat (Hanamasya, *et al*, 2016). Kemudian, karyawan dalam penelitian ini rata – rata berusia 26-35 tahun yang mana di usia ini karyawan masih sering membutuhkan

motivasi kerja agar mencapai suatu tujuan tertentu sehingga karyawan merasa bahwa walaupun lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan tersebut tetapi dengan adanya motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang memberikan fasilitas yang sesuai akan meningkatkan loyalitas karyawan. Oleh sebab itu, Lingkungan kerja bukan menjadi salah satu alasan utama karyawan merasa puas dan meningkatkan loyalitas karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian Putra & Sriathi (2019), Larastrini & Adnyani (2019), (Halim & Felecia, 2018), dan Purba et,al. (2019) yang mengatakan motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan karyawan.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan loyalitas karyawan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, akan tetapi, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Penelitian selanjutnya diharapkan memperluas jangkauan wilayah dan menambahkan variabel lainnya yang berkaitan dengan loyalitas karyawan seperti stres tekanan kerja, kompensasi kerja dan work engagement.

Penelitian ini memiliki keterbatasan sehingga peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperbaiki hasil penelitian selanjutnya. Pada penelitian ini, peneliti hanya melibatkan responden yang berdomisili Jakarta yang menyebabkan temuan ini tidak dapat menggambarkan keseluruhan karyawan industri bank cimb niaga. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jangkauan wilayah penelitian atau melakukan penelitian ditempat yang belum diteliti oleh peneliti sebelumnya serta menambah faktor faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan lainnya. Selain itu, peneliti juga menyarankan untuk menambahkan variabel lainnya yang berkaitan dengan loyalitas karyawan seperti tekanan stress, efektifitas kinerja yang belum ada dalam penelitian ini sehingga dapat menghasilkan penelitian selanjutnya yang lebih baik lagi.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Aesah, S. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap loyalitas karyawan PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(3), 85–105.
- Camelie, N. P., Karyatun, S., & Digdowiseiso, K. (2023). Analysis of work motivation, work discipline, job satisfaction and job loyalty to the performance of employees of PT. Matahari Department Store East Jakarta. *Syntax Admiration*, 4(4), 679–693.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3776>
- Febrianti, W., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap etos kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan PT. ARTHA RETAILINDO. *JURNAL EKOIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, 10, 8291.
- Gonzales, L. L., Matos, L., Van den Broeck, A., & Burga, A. (2024). Evidence of validity and reliability of the controlling motivational style questionnaire in the work context. *Heliyon*, 10(3). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25478>
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. G. A. D. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan work-life balance terhadap loyalitas karyawan. Udayana University.
- Ljungberg Persson, C., Nordén Hägg, A., & Södergård, B. (2023). A survey of pharmacists' perception of the work environment and patient safety in community pharmacies during the COVID-19 pandemic. *Exploratory Research in Clinical and Social Pharmacy*, 12(September). <https://doi.org/10.1016/j.rcsop.2023.100327>
- Mubin, N., Setyaningrum, R. P., & Rezeki, F. (2022). Revealing the role of job involvement and employee loyalty as mediation variables: The effect of servant leadership on employee performance in plastic packing company for bottled drinking water in the industrial area of Bekasi regency. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 4(3), 23–36.
- Nuryanto, U., Warman, C., Febrianata, E., Purnamasari, R., & Subroto, D. (2021). The roles of employee loyalty between work motivation, job satisfaction, leadership against employee performance. 23(2), 15–25. <https://doi.org/10.9790/487X-2302021525>
- Oktavianti, D. (2021). Pengaruh motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan (Studi pada karyawan Koperasi Sutra Ayu Pekajangan), 6.
- Putra, I. W. S., & Sriathi, A. A. A. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 786. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p08>
- Sholihin, U., & Arida, R. W. (2021). Dampak mediasi loyalitas kerja pada lingkungan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis dan Manajemen)*, 8(1), 47–57. <https://doi.org/10.31289/jkbm.v8i1.5532>