



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Gratia Karya Mulya

Emanuel Mantero

Fakultas Ekonomi, Universitas Mpu Tantular

Corresponding author's email: emanuelfesdikari@gmail.com

Article History:

Received: June 7, 2026

Revised: June 26, 2026

Accepted: June 30, 2026

Keywords:

Gaya Kepemimpinan,
Komunikasi Internal,
Lingkungan Kerja, Loyalitas
Karyawan

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Gratia Karya Mulya. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya loyalitas karyawan dalam meningkatkan kinerja organisasi, khususnya pada sektor logistik yang memiliki dinamika operasional tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gratia Karya Mulya, dengan jumlah sampel sebanyak 87 responden yang ditentukan melalui teknik sampling yang sesuai. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS 25, dengan uji validitas, reliabilitas, serta analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi loyalitas karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,555 menunjukkan bahwa 55,5% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam penelitian ini, sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa peningkatan loyalitas karyawan di PT Gratia Karya Mulya dapat dilakukan melalui penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, peningkatan kualitas komunikasi internal, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia.

Copyright © 2026, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Mantero, E. (2026). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT Gratia Karya Mulya. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 5(6), 2986–2995. <https://doi.org/10.55681/sentri.v5i6.6606>

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan strategis. Sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Hal ini semakin relevan pada sektor logistik yang memiliki karakteristik operasional dinamis, tekanan waktu tinggi, serta ketergantungan pada koordinasi tim yang kuat. Dalam konteks ini, loyalitas karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang berpengaruh terhadap keberlangsungan dan kinerja perusahaan.

Loyalitas karyawan mencerminkan tingkat komitmen, kesetiaan, dan keterikatan emosional individu terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Karyawan yang loyal cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, serta keinginan untuk tetap bertahan dalam jangka panjang. Sebaliknya, rendahnya loyalitas

dapat memicu berbagai permasalahan seperti tingginya tingkat turnover, menurunnya produktivitas, serta meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan menggambarkan bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan hubungan kerja yang harmonis, meningkatkan kepercayaan karyawan, serta mendorong keterlibatan aktif dalam pekerjaan. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menimbulkan ketidakpuasan, konflik, bahkan penurunan loyalitas karyawan. Pada perusahaan logistik, peran pemimpin menjadi semakin krusial karena harus mampu mengambil keputusan cepat dan tepat di tengah tekanan operasional yang tinggi.

Selain gaya kepemimpinan, komunikasi internal juga memiliki peranan yang signifikan dalam membentuk loyalitas karyawan. Komunikasi internal merupakan proses penyampaian informasi, ide, dan pesan di dalam organisasi, baik secara vertikal maupun horizontal. Komunikasi yang efektif akan menciptakan transparansi, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan koordinasi antar bagian. Dalam perusahaan logistik yang memiliki alur kerja kompleks dan melibatkan banyak pihak, komunikasi internal yang buruk dapat mengakibatkan kesalahan operasional, keterlambatan pengiriman, serta konflik antar karyawan. Hal ini pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap loyalitas karyawan. Sebaliknya, komunikasi yang terbuka dan jelas akan membuat karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam organisasi, sehingga meningkatkan komitmen mereka.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun non-fisik yang dirasakan oleh karyawan selama menjalankan aktivitas pekerjaan. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas kerja, keamanan, kenyamanan, dan kebersihan tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja non-fisik mencakup hubungan antar karyawan, budaya organisasi, serta suasana kerja secara keseluruhan. Pada perusahaan logistik, lingkungan kerja sering kali dihadapkan pada tantangan seperti tekanan target pengiriman, kondisi lapangan yang dinamis, serta tuntutan kerja yang tinggi. Jika lingkungan kerja tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menimbulkan stres kerja, kelelahan, serta penurunan loyalitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja, semangat, dan keterikatan karyawan terhadap perusahaan.

PT Gratia Karya Mulya sebagai perusahaan yang bergerak di bidang logistik juga menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam menjaga loyalitas karyawan. Sebagai perusahaan yang beroperasi dalam industri jasa pengiriman dan distribusi, PT Gratia Karya Mulya sangat bergantung pada kinerja karyawan dalam memastikan kelancaran operasional dan kepuasan pelanggan. Namun, dinamika pekerjaan yang tinggi serta tuntutan pelayanan yang cepat dan tepat sering kali menjadi faktor yang mempengaruhi kondisi psikologis dan loyalitas karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, terdapat indikasi bahwa loyalitas karyawan masih menjadi isu yang perlu mendapat perhatian serius. Hal ini dapat dilihat dari adanya kecenderungan perpindahan karyawan, kurangnya keterlibatan dalam pekerjaan, serta menurunnya komitmen terhadap perusahaan. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya gaya kepemimpinan yang belum

sepenuhnya mampu mengakomodasi kebutuhan karyawan, komunikasi internal yang belum berjalan secara optimal, serta lingkungan kerja yang masih perlu ditingkatkan baik dari aspek fisik maupun non-fisik.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Namun demikian, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan adanya perbedaan (research gap) tergantung pada konteks organisasi, jenis industri, serta karakteristik responden. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji kembali pengaruh ketiga variabel tersebut dalam konteks perusahaan logistik, khususnya pada PT Gratia Karya Mulya.

Penelitian ini menjadi penting karena tidak hanya memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan karyawan. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Gratia Karya Mulya.”** Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial yang lebih efektif.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Gratia Karya Mulya?
2. Apakah komunikasi internal berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Gratia Karya Mulya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Gratia Karya Mulya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT Gratia Karya Mulya?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT Gratia Karya Mulya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi internal terhadap loyalitas karyawan pada PT Gratia Karya Mulya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT Gratia Karya Mulya.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT Gratia Karya Mulya.

LANDASAN TEORI

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif akan menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Menurut Northouse (2019:43), kepemimpinan adalah proses di mana individu mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2017:249), gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam mengarahkan dan memotivasi bawahannya.

Dalam teori kepemimpinan modern, terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang sering digunakan, yaitu:

- 1) Transformasional: memotivasi karyawan melalui visi dan inspirasi, 2) Transaksional: berbasis reward dan punishment, 3) Laissez-faire: memberikan kebebasan penuh kepada karyawan

Kepemimpinan transformasional dianggap paling efektif dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Menurut Yukl (2020:312), pemimpin transformasional mampu meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan melalui inspirasi dan perhatian individu.

Indikator gaya kepemimpinan menurut Robbins dan Judge (2017:250) meliputi:

- 1) Kemampuan memotivasi, 2) Kemampuan komunikasi, 3) Pengambilan keputusan, 4) Keteladanan, 5) Kemampuan membangun hubungan

Dalam industri logistik, pemimpin dituntut untuk responsif dan mampu mengambil keputusan cepat, sehingga gaya kepemimpinan yang tepat akan sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Komunikasi internal merupakan proses penyampaian informasi dalam organisasi yang melibatkan seluruh anggota organisasi. Komunikasi yang efektif akan menciptakan koordinasi yang baik serta meningkatkan kepercayaan karyawan.

Menurut Robbins dan Judge (2017:335), komunikasi adalah proses penyampaian dan pemahaman makna. Sementara itu, menurut DeVito (2016:23), komunikasi organisasi adalah proses pengiriman dan penerimaan pesan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan bersama.

Komunikasi internal dapat berlangsung dalam beberapa arah, yaitu:

- 1) Komunikasi vertikal (atas ke bawah dan sebaliknya), 2) Komunikasi horizontal (antar rekan kerja), 3) Komunikasi diagonal

Menurut Miller (2015:98), komunikasi yang efektif dalam organisasi akan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Hal ini diperkuat oleh Men dan Stacks (2018:76) yang menyatakan bahwa komunikasi internal yang transparan mampu meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan.

Indikator komunikasi internal menurut Wibowo (2016:210) meliputi:

- 1) Kejelasan informasi, 2) Keterbukaan komunikasi, 3) Ketepatan penyampaian pesan, 4) Umpan balik, 5) Kelancaran komunikasi

Dalam perusahaan logistik, komunikasi internal menjadi faktor krusial karena berkaitan langsung dengan koordinasi operasional yang kompleks dan berbasis waktu.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017:25), lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, dan kondisi lingkungan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Sementara itu, Dessler (2020:210) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan psikologis yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dibagi menjadi:

- 1) Lingkungan kerja fisik: pencahayaan, suhu, kebersihan, keamanan,
- 2) Lingkungan kerja non fisik: hubungan kerja, budaya organisasi, suasana kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017:28) meliputi:

- 1) Penerangan,
- 2) Suhu udara,
- 3) Kebisingan,
- 4) Keamanan kerja,
- 5) Hubungan antar karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2017:521), lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres kerja dan keinginan untuk keluar dari organisasi.

Dalam sektor logistik, lingkungan kerja sering kali menghadapi tekanan tinggi sehingga perusahaan perlu menciptakan lingkungan yang aman dan nyaman untuk menjaga loyalitas karyawan.

Loyalitas karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia. Loyalitas tidak hanya mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi, tetapi juga menunjukkan komitmen, keterikatan emosional, dan keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi dalam jangka panjang.

Menurut Hasibuan (2017:95), loyalitas karyawan adalah kesetiaan yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi dengan cara menjaga nama baik perusahaan serta bersedia bekerja secara optimal demi kepentingan organisasi. Sementara itu, Robbins dan Judge (2017:113) mendefinisikan loyalitas sebagai bagian dari komitmen organisasi, yaitu sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri dengan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap bertahan di dalamnya.

Luthans (2016:147) menjelaskan bahwa loyalitas berkaitan erat dengan komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan loyalitas tinggi cenderung menunjukkan sikap positif seperti disiplin, tanggung jawab, serta partisipasi aktif dalam pekerjaan. Selain itu, menurut Dessler (2020:178), loyalitas karyawan dapat dilihat dari kesediaan individu untuk tetap bekerja di organisasi meskipun terdapat peluang kerja di tempat lain.

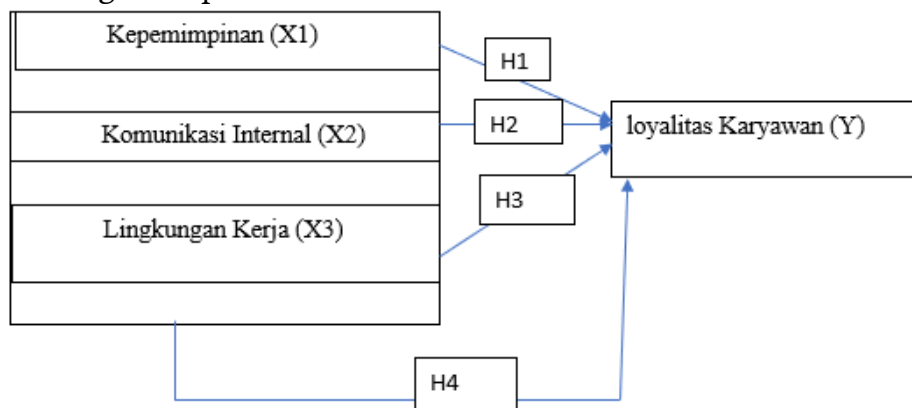
Indikator loyalitas karyawan menurut Wibowo (2016:187) meliputi:

- 1) Ketaatan terhadap aturan organisasi,
- 2) Tanggung jawab terhadap pekerjaan,
- 3) Kemauan untuk bekerja sama,
- 4) Rasa memiliki terhadap perusahaan,
- 5) Keinginan untuk tetap bertahan

Dalam konteks perusahaan logistik, loyalitas menjadi faktor strategis karena operasional sangat bergantung pada keandalan karyawan dalam menjaga ketepatan waktu dan kualitas layanan.

Kerangka Berpikir

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Hipotesis penelitian:

1. **H1:** Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Gratia Karya Mulya.
2. **H2:** Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Gratia Karya Mulya.
3. **H3:** Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Gratia Karya Mulya.
4. **H4:** Gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT Gratia Karya Mulya.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh variabel gaya kepemimpinan, (X1), Komunikasi internal (X2), dan lingkungan kerja (X3), terhadap loyalitas karyawan (Y) melalui analisis statistik.

Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gratia Karya Mulya. Sampel ditentukan menggunakan teknik sampling yang sesuai dengan karakteristik populasi dengan jumlah responden sebanyak 87 orang.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari: Data Primer, diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, yang berisi pertanyaan mengenai Gaya kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan. Data Sekunder, diperoleh dari jurnal, buku, serta laporan perusahaan yang relevan dengan penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 25 dengan beberapa tahapan uji statistik sebagai berikut:

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian (kuesioner atau angket) benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain, uji validitas memastikan bahwa setiap pertanyaan dalam kuesioner relevan dan tepat mewakili konsep variabel penelitian seperti kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, dan loyalitas karyawan.

Dalam penelitian " Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Gratia Karya Mulya uji validitas dilakukan terhadap kuesioner yang dibagikan kepada 87 responden, dengan menggunakan software SPSS 25.

Kriteria Pengujian: Jika r hitung $>$ r tabel, maka item dinyatakan valid dan Jika r hitung $<$ r tabel, maka item dinyatakan tidak valid. Dengan jumlah responden $n = 87$, maka: $df = n - 2 = 85$, dan r tabel ($\alpha = 0,05$) = 0,210

Tabel 1 Uji Validitas

No	Item Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)				
1	X1.1	0,512	0,210	Valid
2	X1.2	0,634	0,210	Valid
3	X1.3	0,587	0,210	Valid
4	X1.4	0,468	0,210	Valid
5	X1.5	0,721	0,210	Valid
Variabel Komunikasi Internal (X2)				
1	X2.1	0,545	0,210	Valid
2	X2.2	0,601	0,210	Valid
3	X2.3	0,489	0,210	Valid
4	X2.4	0,663	0,210	Valid
5	X2.5	0,578	0,210	Valid
Variabel Lingkungan Kerja (X3)				
1	X3.1	0,532	0,210	Valid
2	X3.2	0,614	0,210	Valid
3	X3.3	0,476	0,210	Valid
4	X3.4	0,589	0,210	Valid
5	X3.5	0,647	0,210	Valid
Variabel Loyalitas Karyawan (Y)				
1	Y1	0,623	0,210	Valid
2	Y2	0,701	0,210	Valid
3	Y3	0,558	0,210	Valid
4	Y4	0,649	0,210	Valid
5	Y5	0,672	0,210	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji validitas pada seluruh variabel penelitian, diperoleh bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,210). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Seluruh item pada variabel X1, X2,X3, dan Y dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan telah mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat dan layak untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	5	0,812	$> 0,60$	Reliabel

2	Komunikasi Internal (X2)	5	0,798	> 0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	5	0,785	> 0,60	Reliabel
4	Loyalitas Karyawan (Y)	5	0,826	> 0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 2 di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut: Variabel (X1) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,812, X2 0,798, X3 0,785 dan Y 0,826 yang berarti instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat dipercaya.

Dengan demikian, seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda (Coefficients)

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, baik secara simultan maupun parsial, serta untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen

Model Persamaan Regresi

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Loyalitas Karyawan

a = konstanta

b1 = pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas

b2 = pengaruh komunikasi internal terhadap loyalitas

b3 = pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas

e = error

Tabel 3 Coefficients

Variabel	B (Koefisien)	Std. Error	t hitung	Sig.
(Konstanta)	3,215	1,102	2,918	0,005
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,325	0,092	3,532	0,001
Komunikasi Internal (X2)	0,287	0,088	3,261	0,002
Lingkungan Kerja (X3)	0,301	0,095	3,168	0,002

Sumber: Data diolah SPSS 25

Persamaan Regresi

Berdasarkan tabel 3 di atas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,215 + 0,325X_1 + 0,287X_2 + 0,301X_3$$

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,745	0,555	0,540

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas bahwa: Semua variabel (X1, X2, X3) berpengaruh positif dan signifikan, Model penelitian tergolong cukup kuat ($R^2 = 55,5\%$), Variabel paling

dominan: Gaya Kepemimpinan (β terbesar = 0,325), 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti: Kepuasan kerja, Kompensasi dan Budaya organisasi.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, yaitu loyalitas karyawan.

Jika Sig. < 0,05 \rightarrow H_0 ditolak (berpengaruh signifikan), Jika Sig. > 0,05 \rightarrow H_0 diterima (tidak berpengaruh)

Tabel 4. Uji t (Parsial)

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig. (p-value)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,452	4,215	0,000	Signifikan
Komunikasi Internal (X2)	0,318	3,102	0,003	Signifikan
Lingkungan Kerja (X3)	0,267	2,756	0,007	Signifikan

Sumber: Data diolah SPSS 25

Gaya Kepemimpinan (X1) Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 4,215, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya: Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT Gratia Karya Mulya, maka semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan. Komunikasi Internal (X2) Nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ dengan t hitung 3,102, sehingga dapat disimpulkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya: Komunikasi yang efektif di dalam organisasi mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Lingkungan Kerja (X3) Nilai signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ dengan t hitung 2,756, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Artinya: Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa: Gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 5. Uji Hipotesis

Hipotesis	Variabel	t hitung	Sig.	Kriteria	Keputusan
H1	Gaya Kepemimpinan (X1)	4,215	0,000	Sig < 0,05	Diterima
H2	Komunikasi Internal (X2)	3,102	0,003	Sig < 0,05	Diterima
H3	Lingkungan Kerja (X3)	2,756	0,007	Sig < 0,05	Diterima

Sumber: Data diolah SPSS 25

Seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang menunjukkan bahwa: Secara parsial maupun simultan, semua variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Variabel yang paling dominan adalah gaya kepemimpinan (berdasarkan nilai t terbesar).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT Gratia Karya Mulya*, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, khususnya yang mampu memotivasi, berkomunikasi dengan baik, serta menjadi teladan bagi karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Artinya, komunikasi yang efektif, terbuka, dan jelas dalam organisasi mampu meningkatkan rasa keterlibatan, kepercayaan, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis akan mendorong karyawan untuk tetap bertahan dan loyal terhadap perusahaan. Gaya kepemimpinan, komunikasi internal, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan loyalitas karyawan di PT Gratia Karya Mulya. Variabel yang paling dominan mempengaruhi loyalitas karyawan adalah gaya kepemimpinan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien dan t hitung yang paling besar dibandingkan variabel lainnya, sehingga peran pemimpin menjadi faktor kunci dalam membangun loyalitas karyawan. Kemampuan model dalam menjelaskan loyalitas karyawan sebesar 55,5% ($R^2 = 0,555$). Sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian, seperti kepuasan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dessler, G. (2020). *Human Resource Management*. Pearson.
- [2] DeVito, J. A. (2016). *Human Communication*. Pearson.
- [3] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [4] Luthans, F. (2016). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- [5] Men, L. R., & Stacks, D. (2018). *Strategic Internal Communication*. Routledge.
- [6] Miller, K. (2015). *Organizational Communication*. Cengage Learning.
- [7] Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice*. Sage.
- [8] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- [9] Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- [10] Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Yukl, G. (2020). *Leadership in Organizations*. Pearson