

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Bekasi

Erika Oktaviani¹, Fajar Cahyo Utomo² dan Amanda Setiorini³

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Krisnadwipayana

³Fakultas Bisnis, Universitas Multimedia Nusantara

oktavianierika10@gmail.com * fajarcahyoutomo@unkris.ac.id, amanda.setiorini@umn.ac.id

Submitted: 24/10/2023; Revised: 15/02/2024; Published: 05/06/2024

DOI: <https://doi.org/10.61332/ijpa.v7i1.123>

Abstract

The This research was to determine the effect of leadership style and work environment on employee loyalty. This research uses descriptive quantitative research methods through data collection and quantitative analysis using SPSS. The population in this study are 103 company employees and all employees are used as research samples with saturated sample techniques, because the population is relatively small. Data analysis techniques using the classical assumption test, multiple linear regression analysis, f test, t test and determination efficiency. The results showed that leadership style partially influenced employee loyalty. Similarly, work environment partially influence employee loyalty. Simultaneously, that leadership style and work environment affect employee loyalty. The magnitude of the coefficient of determination of 57,3% and the remaining 42,7% is explained by other variables or factors. The conclusion states that partially and simultaneously, leadership style and work environment affect the loyalty of employees.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Employee Loyalty

Pendahuluan

Dalam suatu organisasi perusahaan pentingnya memiliki sumber daya manusia yang dapat berperan dalam membangun perusahaan untuk dapat menjalankan segala kegiatan yang ada diberbagai bidang organisasi perusahaan. Semakin berkembangnya perusahaan tentunya akan memilih sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai loyalitas yang tinggi dengan dituntut untuk terus dapat mengembangkan kemampuannya secara lebih aktif di dalam organisasi. Meningkatkan sumber daya manusia adapun hal yang perlu dilakukan dengan memberikan kenyamanan bagi sumber daya manusia selaku karyawan untuk terus bertahan di perusahaan. Kondisi ini penting karena dikhawatirkan perusahaan dapat mengabaikan yang seharusnya didapatkan karyawan dalam hal memperhatikan kenyamanan dengan adanya tuntutan perusahaan yang semakin besar.

Meningkatkan sumber daya manusia adapun hal yang perlu dilakukan dengan memberikan kenyamanan bagi sumber daya manusia selaku karyawan untuk terus bertahan di perusahaan. Kondisi ini penting karena dikhawatirkan perusahaan dapat mengabaikan yang seharusnya didapatkan karyawan dalam hal memperhatikan kenyamanan dengan adanya tuntutan perusahaan yang semakin besar. Sehingga perusahaan perlu memastikan dalam meningkatkan kualitas dan daya saing dengan meningkatkan hasil kinerja yang lebih efisien dalam mencapai tujuannya perlu mempertahankan karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi.

Menurunnya loyalitas kerja yang dimiliki karyawan pada perusahaan hingga menyebabkan karyawan melakukan tindakan yang berbeda dengan apa yang ingin dicapai oleh perusahaan. Tindakan tersebut menurunnya keinginan bekerja yang dimiliki oleh karyawan, meningkatnya ketidakhadiran dan selalu terlambat, tingkat disiplin yang rendah dan tingginya tingkat turnover dari karyawan. Berikut tabel 1. Tingkat Turnover karyawan periode 2020-2022:

**Tabel 1. Tingkat Turnover Karyawan
Periode 2020-2022**

Tahun	Jumlah		Jumlah karyawan masuk	Jumlah karyawan keluar	Turnover %
	Awal	Akhir			
2020	121	115	7	13	11,02%
2021	115	111	11	15	13,27%
2022	111	103	10	18	16,82%

Sumber: diolah peneliti, 2023

Data tersebut menunjukkan bahwa banyaknya karyawan periode tahun 2020-2022 yang keluar masuk (turnover), baik yang diberhentikan oleh perusahaan atau inisiatif karyawan sendiri untuk berhenti bekerja. Selama tahun 2020 terdapat jumlah karyawan yang masuk sebanyak 7 karyawan dan ada 13 karyawan yang keluar dengan presentasi 11,02% alasan diketahui keluar dikarenakan bahwa beberapa karyawan tidak melanjutkan perpanjangan kontrak. Pada tahun 2021 ada 11 karyawan masuk dan ada 15 karyawan yang keluar dengan presentase 13,27% alasan diketahui keluar beberapa diantaranya ada yang tidak melanjutkan perpanjangan kontrak dan menginginkan kompensasi yang lebih baik. Pada tahun 2022 ada 10 karyawan masuk dan ada 18 karyawan keluar dengan presentase 16,82% alasan diketahui keluar beberapa diantaranya kurang nyaman dengan suasana lingkungan kerja dan menginginkan adanya jenjang karir. Jika fenomena karyawan keluar masuk ini

dibiarkan terus menerus tanpa adanya kebijakan dari perusahaan untuk menyelesaikan, maka hal ini akan membawa dampak negatif bagi perusahaan. Banyaknya karyawan yang keluar masuk kerja menunjukkan bahwa loyalitas kerja karyawan rendah tahun ke tahun. Hal ini perlu menjadi perhatian bagi karyawan dengan baik agar memiliki karyawan loyal dan tidak mudah berpindah ke perusahaan lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan pada yang keluar dari perusahaan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dan dapat dikatakan bahwa karyawan belum loyal terhadap perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Tinjauan Pustaka

Loyalitas Karyawan

Menurut Poerwadarminta (2021) loyalitas merupakan kesetiaan, dedikasi dan kepercayaan yang diberikan atau diarahkan kepada seseorang atau organisasi, yang di dalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku terbaik. Menurut Nitisemito (2019) loyalitas merupakan kesediaan untuk bekerja sama, yang berarti kesediaan untuk mengorbankan diri, kemauan untuk mengendalikan diri, dan kemauan untuk mendahulukan kepentingan diri sendiri. Kesediaan untuk berkorban ini memanasifestasikan dirinya dalam persepsi memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Komitmen ini akan selalu mendukung keterlibatan karyawan dalam perusahaan. Loyalitas dapat diartikan sebagai pengabdian atau perasaan keterikatan seseorang terhadap objek tertentu, baik itu orang lain atau sekelompok orang, cita-cita, misi, atau tujuan. Itu memanasifestasikan dirinya dalam pemikiran dan tindakan dan berusaha menyelaraskan kepentingan setiap orang dengan kepentingan objek. (Murali et al, 2021). Adapun indikator loyalitas karyawan, diantaranya adalah (Siswanto, 2019) : Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan di perusahaan untuk mendorong dan mengatur pelaksanaan tugas manajemen perusahaan diikuti dan dijalankan dengan benar. Ini akan mengarah pada disiplin yang menguntungkan baik internal maupun eksternal organisasi, Tanggung jawab pada pekerjaan dan perusahaan. Karakteristik pekerjaan dan kinerja fungsinya memiliki konsekuensi yang ditanggung oleh karyawan. Kemampuan karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan sebaik-baiknya dan menyadari segala risiko yang ada dalam menjalankan tugasnya akan menunjukkan keberanian dan rasa tanggung jawab atas

risiko yang telah dilakukan, Kemauan untuk bekerja sama. Bekerja dengan orang-orang dalam tim akan memungkinkan perusahaan mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh orang-orang secara individual

1. Rasa memiliki. Adanya rasa memiliki diantara karyawan terhadap perusahaan akan mendorong karyawan untuk peduli terhadap perusahaan dan bertanggung jawab terhadap perusahaan, sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas terhadap tujuan perusahaan.
2. Hubungan antar pribadi. Karyawan dengan loyalitas kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang fleksibel terhadap hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal tersebut antara lain: hubungan sosial antar karyawan, hubungan harmonis antara atasan dan karyawan, situasi kerja dan saran rekan kerja.
3. Kesukaan terhadap pekerjaan. Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawan mereka datang untuk bekerja bersama setiap hari sebagai orang yang lengkap dalam pekerjaan yang akan mereka senangi seperti yang ditunjukkan oleh indikator: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah meminta apa yang diterimanya melebihi gaji pokok.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah tingkah laku atau cara yang dipilih dan digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan tingkah laku para anggota organisasi di bawahnya (Nawawi, 2021). Sementara menurut Busro (2021) gaya kepemimpinan ialah seperangkat sifat yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi bisa dikatakan bahwa pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Wahjosumidjo (2021) gaya kepemimpinan merupakan seseorang yang memiliki rancangan dan bertindak bersama anggota kelompok dengan cara atau gaya tertentu, sehingga kepemimpinan berperan sebagai kekuatan dinamis yang menggerakkan, memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Gaya kepemimpinan seseorang biasanya sangat bervariasi dan berbeda-beda.

Indikator Gaya Kepemimpinan yang efektif, yaitu sebagai berikut (Wahjosumidjo, 2022) : Hubungan antara pemimpin dengan bawahan (leader-member relations). bagaimana tingkat kualitas hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan yang menyebabkan sikap

bawahan terhadap kepribadian, watak dan kemampuan atasannya, Struktur Tugas (*task structure*). Dalam situasi kerja, artinya apakah tugas-tugas diatur menurut pola tertentu atau sebaliknya dan Kewibawaan kedudukan pemimpin (*leader's position power*) yaitu bagaimana wewenang formal pemimpin atas bawahan dilaksanakan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam pelaksanaan tugasnya, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja dan kesesuaian peralatan kerja. (Moekijat, 2021). Lingkungan kerja merupakan dimana sebagai ruang, tata letak, kebisingan, peralatan dan hubungan antar karyawan serta dalam hal ini memiliki kualitasnya yang berpengaruh positif terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan. (Tyssen, 2018). Adapun menurut Sutrisno (2022) lingkungan kerja merupakan seperangkat sarana dan prasarana kerja di sekitar tempat karyawan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilaksanakan.

Menurut Sudarmanto et al., (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui beberapa indikator antara lain: “Kondisi kerja; setiap karyawan menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi penerangan atau cahaya yang jelas. Suara yang tidak bising dan tenang, keamanan dalam bekerja, Hubungan dengan rekan kerja; hubungan rekan kerja yang harmonis dan tanpas ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi dengan begitu adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Tersedianya fasilitas kerja; Peralatan untuk mendukung kelancaran kerja yang lengkap. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variabel yang akan diselidiki untuk mendapatkan hasil yang akurat. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa data primer. Data yang digunakan penulis menggunakan kuesioner untuk

mendapatkan informasi dari data yang diambil dari responden. Sumber data berasal dari kuesioner yang disebar oleh peneliti meripakan karyawan.

Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan data yang diukur dengan angka statistik untuk menguji beberapa variabel yang dianggap objektif maka hipotesis yang akan diuji untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner pada responden sebanyak 81 orang, metode analisis data yang digunakan adalah dengan analisis regresi linier berganda dan sederhana.

Pembahasan

Profil Responden

Jumlah responden yang menjadi sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 81 karyawan. Berdasarkan data 81 responden mayoritas responden merupakan laki-laki (72%), mayoritas usia 36-40 (32%), mayoritas memiliki pendidikan SMA (55%), dan mayoritas lama bekerja 6-10 tahun (43%).

Hasil Uji Validitas

Dalam penelitian ini peneliti mengambil 30 responden untuk melakukan uji coba valid atau tidaknya pernyataan pada kuesioner. Peneliti melakukan pengujian menggunakan software IBM SPSS 25, dengan membandingkan nilai *corrected item – total correlation* pada masing - masing pernyataan dengan r tabel dengan rumus $df = (n-2)$, yang berarti $n = 30 - 2 = 28$. Jadi, nilai f adalah 2 dengan taraf signifikansi 5%. Maka diperoleh r tabel (uji dua sisi) sebesar 0,361. Perhitungan data secara statistik dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa secara keseluruhan pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan loyalitas karyawan (Y) adalah valid karena r hitung > r tabel.

Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka dilanjutkan dengan melakukan uji reliabilitas. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran yang dapat diandalkan dan konsisten. Dari hasil data yang diolah melalui *software SPSS*, Penelitian uji reabilitas

dilakukan dengan rumus *Cronbach's Alpha*. Hasil reliabilitas yang peneliti lakukan, yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Keterangan	<i>Cronbach Alpha</i> (α)	Standar	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,852	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,864	0,6	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,873	0,6	Reliabel

Sumber: diolah peneliti, 2023

Penelitian uji reabilitas dilakukan dengan rumus *Cronbach's Alpha*. Dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan *cronbach alpha* sebesar $0,852 > 0,6$, kemudian lingkungan kerja *cronbach alpha* sebesar $0,864 > 0,6$ dan loyalitas karyawan *cronbach alpha* $0,873 > 0,6$. Jika dilihat berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan metode Kolmogorov-Smirnov diperoleh hasil pengolahan data yaitu nilai signifikansi sebesar 0,2, nilai signifikasi tersebut $> 0,05$, nilai tersebut memenuhi syarat normalitas dan menunjukkan data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Berdasarkan kedua variabel berganda, angka VIF sebesar $1,635 < 10$ dan nilai tolerance $0,611 > 0,01$. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat *problem* multikolinieritas. Sehingga model regresi dalam penelitian dinyatakan layak untuk digunakan dalam persamaan regresi.

Hasil Uji Autokorelasi

Berdasarkan nilai Durbin-Watson adalah 1,322 dimana nilai tersebut terletak diantara -2 sampai +2. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tersebut bebas dari autokorelasi. Sehingga model regresi dalam penelitian dinyatakan layak untuk digunakan dalam persamaan regresi.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Data tersebut menyatakan bahwa nilai Sig variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,868 > 0,05$ maka tidak terdapat gejala heterokedastisitas, untuk variabel lingkungan kerja nilai Sig sebesar $0,732 > 0,05$ maka juga tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Cara membaca grafik yaitu jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang berbentuk pola tertentu yang teratur bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebut diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ada heterokedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Analisis Regresi Berganda

Regresi berganda berguna untuk mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y).

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.159	4.374		.722	.472
	Gaya_Kepemimpinan	.322	.104	.292	3.086	.003
	Lingkungan_kerja	.518	.091	.540	5.705	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: diolah peneliti, 2023

Berdasarkan pada tabel 3. maka model regresi linear penelitian ini adalah:

$$Y = 3,159 + 0,322X_1 + 0,518X_2 + e$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) memberi pengaruh terhadap variabel independen loyalitas karyawan (Y). Dari persamaan model analisis regresi loyalitas karyawan diatas, dapat dijelaskan untuk nilai constanta sebesar 3,159 berarti loyalitas karyawan sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 3,159. Selanjutnya gaya kepemimpinan (X1) dengan koefisien regresi 0,322 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan artinya semakin baik gaya

kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan. Selanjutnya variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi 0,518 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara lingkungan kerja dan loyalitas karyawan, yang artinya semakin sehat lingkungan kerja pada perusahaan maka akan meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau R square adalah sebesar 0,573 yang artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 57,3% terhadap minat loyalitas karyawan. Sedangkan sisanya 42,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam analisis penelitian ini seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan stres kerja.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Berdasarkan tabel output SPSS “Model Summary” di atas, diketahui nilai koefisien korelasi atau R adalah sebesar 0,757 yang artinya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 75,7 % dan berkorelasi sangat kuat.

Uji t

Uji t atau uji parsial bertujuan untuk menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individu atau parsial.

Tabel 4. Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.159	4.374		.722	.472
	Gaya_Kepemimpinan	.322	.104	.292	3.086	.003
	Lingkungan_kerja	.518	.091	.540	5.705	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4. didapatkan hasil t_{hitung} dari gaya kepemimpinan sebesar 3,086 dan memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,003. Sedangkan t_{tabel} (lampiran) pada signifikansi

0,05 dan derajat kebebasan 78 ($n-k = 81 - 3 = 78$) sebesar 1,66462. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,086 > 1,66462$ dan nilai sig t $0,003 < 0,05$. Artinya H_1 diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan secara parsial. Berdasarkan tabel 4 didapatkan hasil t_{hitung} dari harga sebesar 5,705 dan memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,000. Sedangkan t_{tabel} (lampiran) pada signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan 78 ($n-k = 81 - 3 = 78$) sebesar 1,66462. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,705 > 1,66462$ dan nilai sig t $0,000 < 0,05$. Artinya H_2 diterima sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan secara parsial.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat. Signifikansi berarti hubungan yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y).

Tabel 5. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2487.722	2	1243.861	52.349	.000 ^b
	Residual	1853.340	78	23.761		
	Total	4341.062	80			
a. Dependent Variable: Loyalitas						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan_kerja, Gaya_Kepemimpinan						

Sumber : Data primer, diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 5. menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan F_{hitung} sebesar 52,349 dan F_{tabel} (lampiran) pada signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan pertama (df_1) sebesar 2 dan derajat kebebasan kedua sebesar 78 ($df_2 = n - k = 81 - 3 = 78$) adalah 3,11. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $52,349 > 3,11$. Artinya H_3 diterima, sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan secara simultan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan nilai Koefisien Determinasi (*R-Square*) pada variabel dependen/terikat yaitu loyalitas karyawan adalah sebesar 0,573, hal ini menunjukkan bahwa semua variable independent/bebas secara simultan memiliki pengaruh yaitu sebesar 57,3% terhadap loyalitas karyawan (variable dependen/terikat). Sedangkan sisanya yaitu sebesar 42,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian seperti kepuasan kerja, motivasi kerja, kompensasi, dan stres kerja. Dalam hal ini gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh bagi loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja suatu perusahaan sudah berjalan dengan baik maka akan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasan (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, Aban dan Kasmiruddin (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, Handayani dan Rosniwaty (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja diterima karena sejalan dengan penelitian terdahulu dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap loyalitas karyawan dengan hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasan (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh loyalitas karyawan, Aban dan Kasmiruddin (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan Candrawati dan Giantari (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini gaya kepemimpinan diterima karena sejalan dengan penelitian terdahulu dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh yang signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap terhadap loyalitas karyawan dengan hipotesis H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Handayani dan Rosniwaty (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, Sigit dan Kustiyono (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, Hasan (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, Yuliyanti et al (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan dan Sukawati dan Suwandana (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini lingkungan kerja diterima karena sejalan dengan penelitian terdahulu dan terbukti kebenarannya dengan tingkat pengaruh yang signifikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Berikut beberapa kesimpulan yang dapat diambil, yaitu Hasil dari kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pada perusahaan pemimpin perlu meningkatkan rasa kepedulian terhadap karyawan dengan cara memberikan bonus atau *reward* yang memang dibutuhkan oleh karyawan agar karyawan merasa lebih puas dalam bekerja, pemimpin juga dapat memberikan tanggung jawab maka akan meningkatkan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan, dengan memberikan fasilitas keamanan disekitar lingkungan dengan cara memberikan cctv diberbagai sudut, menambah staff keamanan yang diharapkan perlindungan bagi karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya, meningkatkan jumlah lampu penerangan untuk menerangi berbagai ruangan kerja yang lebih terang akan semakin baik bagi lingkungan kerja. Loyalitas karyawan (Y) juga meningkat dengan karyawan dapat berkomunikasi baik antar karyawan dengan atasan agar menjaga hubungan yang positif, karyawan juga disarankan meningkatkan kedisiplinan dengan mengikuti aturan

yang tertulis dan mentaati peraturan tersebut sehingga terciptanya etos kerja menjadi semakin tinggi.

Daftar Pustaka

- Aban, Adnan., & Kasmiruddin. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka. *Jurnal Akuntansi Bisnis*. 14(2). (14-26).
- Amelia, Heidy., & Setyawati, Kiki (2023). Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kelurahan Bidara Cina Kota Administrasi Jakarta Timur. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6 (2). (181-195).
- Azahraty. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. 2(1). (1-11).
- Aziza, Pretty Failasufa. (2023) Pengaruh Kepemimpinan Transformational Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Pada Perusahaan Tekstil Di Jakarta Timur. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 6 (2). (205-213).
- Candrawati, Ni Kadek Desy., & Giantari, I Gusti Ayu Ketut. (2019). The Effect of Leadership Style, Motivation and Compensation on Employee Loyalty. *International Journal of Social Science and Humanities Research*. 7(3). (99-102).
- Destrarini, Ayu Triannah., & Sanusi, Eddy. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Perkreditan Rakyat Ana Artha Pondok Gede Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. 10(1). (378-389).
- Handayani, Rini., & Rosnowaty. (2022). Pengaruh Pelatihan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Inbisco Niagatama Semesta Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 1(1). (48-63).
- Hasan, Junaidi. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Perintis Perkasa Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 3(1). (77-86).
- Jopanda, Hendri. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Universitas Satya Negara Indonesia*. 6(1). (1-18).
- Pulawan, I Made., Jaminyasa, I Made., Indiani, Ni Luh Putu., & Amerta, I Made Suniastha. (2019). Influence of Gender, Work Environment, Compensation and Loyalty of Employees. *International Journal of Social Sciences and Humanities*. 3(3). (201-2014).
- Rahmawati, Defy., Hasanah, Karuniawati & Asmike, Metik. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. BRP Ekadharma Bhinaraharja. *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. (1-15).

- Ramadhanty, Denia Putri., Saragih, Eva Hotnaidah., & Aryanto, Riza. (2019). The Influence of The Work Environment on The Loyalty of Millennial Employees. *Proceedings of the 3rd Asia Pacific Management Research Conference (APMRC 2019)*. Vol 149. (264-271).
- Rifaldi, M. F., Santoso, S., & Ardiyansah, A. (2024). Pengaruh Preferensi Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus pada Coffee Shop ALEGRA di Villa Nusa Indah). *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 7(1), 47–55. <https://doi.org/10.61332/ijpa.v7i1.148>
- Setyowati, Dyah Eko., Sri Kartika Sari, & Yani Anatariska. 2021. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by A. Rofik. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Sigit, Nawang Kharisma., & Kustiyono. (2019). Pengaruh Gaji dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di CV Anjasa Baja Ringan Semarang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2). (34-40).
- Sukawai, Tjokorda Bagus Wirata Sukawati., & Suwandana, I Gusti Made. (2021). Effect of Physical Work Environment, Workload, and Compencation on Employee Loyalty at Visesa Ubud Resort. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*. 5(2). (399-408).
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Yuliyanti., dkk. (2020). The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Loyalty with Work Satisfaction as Intervening Variable. *The International Journal of Social Sciences World*. 2(2). (20-31).