

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Adam Wildan Azizi  
Adamnamikaze@gmail.com  
Pontjo Bambang Mahargiono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*Employee loyalty is of central importance in maintaining the consistency of the company's operations. The phenomenon of employee turnover, especially at staff level positions, makes companies have to find ways to foster employee loyalty (Nitisemito, 2015). The turn over phenomenon is what most companies fear most when the company is still in development or expansion, this is natural because the company's performance will be unstable along with employee turnover. The fast turnover of employees is not only a burden to the personnel division, especially to find replacements that match the required criteria. One company that is growing rapidly is PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk, progressive growth is of course in line with the large number of employee turnover. PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk is a multinational company that distributes various kinds of pharmaceutical distribution. This research was conducted to determine the effect of leadership style, compensation and work environment on employee loyalty. This research is a quantitative type of research with a questionnaire as a measuring tool. Based on the results of research analysis on 100 employees of PT. Enseval Putra Megatrading Tbk, the influence of leadership style, compensation and work environment variables on employee loyalty is 50.8%.*

**Keywords:** *Leadership Style, Compensation, Work Environment, Employee Loyalty,*

### ABSTRAK

Loyalitas karyawan menjadi sentral penting utamanya dalam menjaga konsistensi operasional perusahaan. Fenomena turn over pada karyawan khususnya pada posisi level staff membuat perusahaan harus mencari cara untuk menumbuhkan loyalitas pada karyawan (Nitisemito, 2015). Fenomena turn over menjadi hal yang paling ditakutkan oleh perusahaan utamanya ketika perusahaan masih dalam perkembangan atau ekspansi, hal ini wajar karena kinerja perusahaan akan tidak stabil seiring dengan pergantian karyawan yang terjadi. Pergantian karyawan yang begitu cepat bukan hanya menjadi beban kepada divisi personalia khususnya untuk mencari pengganti yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Salah satu perusahaan yang sedang tumbuh secara cepat adalah PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk, pertumbuhan yang progressif tentu saja sejalan dengan banyaknya turn over yang terjadi pada karyawan. PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk merupakan perusahaan multinasional yang mendistribusikan berbagai macam distribusi farmasi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat ukur. Berdasarkan hasil analisa penelitian pada 100 orang karyawan PT. Enseval Putra Megatrading Tbk, pengaruh variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 50,8%.

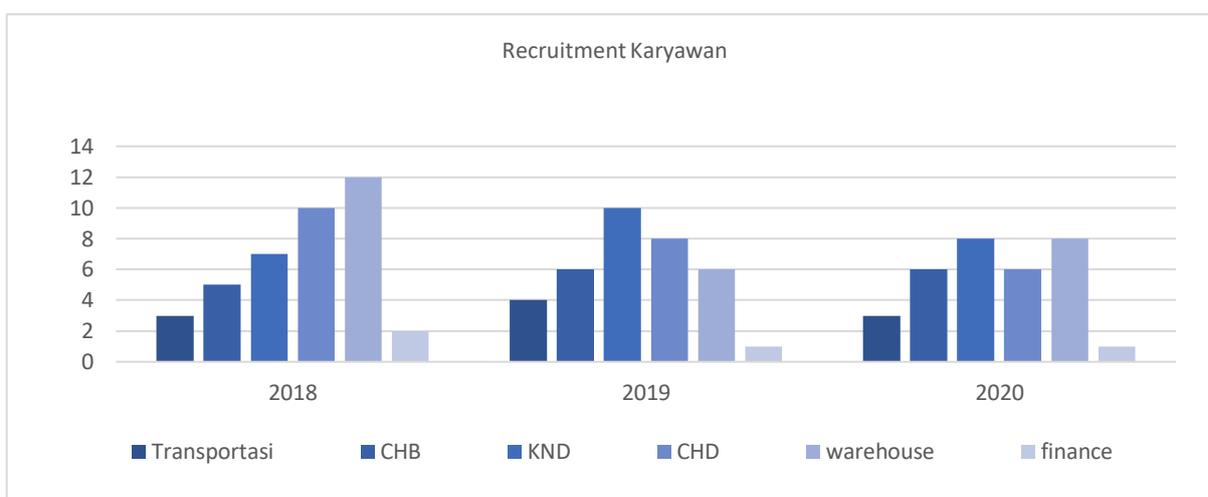
**Kata Kunci :** *Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan*

### PENDAHULUAN

Loyalitas karyawan menjadi sentral penting utamanya dalam menjaga konsistensi operasional perusahaan. Fenomena turn over pada karyawan khususnya pada posisi level staff membuat perusahaan harus mencari cara untuk menumbuhkan loyalitas pada karyawan (Nitisemito, 2015). Fenomena turn over menjadi hal yang paling ditakutkan oleh perusahaan utamanya ketika perusahaan masih dalam perkembangan atau ekspansi, hal ini wajar karena kinerja perusahaan akan tidak stabil seiring dengan pergantian karyawan yang terjadi. Pergantian karyawan yang begitu cepat bukan hanya menjadi beban kepada

divisi personalia khususnya untuk mencari pengganti yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan dalam posisitersebut. Proses talent scouting yang lama akan memberikan dampak pada kekosongan posisi dalam beberapa saat, hal ini tentu saja menurunkan produktivitas perusahaan, belum lagi beban biaya yang ditimbulkan atas proses rekrutmen dan training yang tentu saja menjadi beban keuangan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang sedang tumbuh secara cepat adalah PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk, pertumbuhan yang progressif tentu saja sejalan dengan banyaknya *turn over* yang terjadi pada karyawan. PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk merupakan perusahaan multinasional yang mendistribusikan berbagai macam distribusi farmasi yang beralamat di Jl. Raya Rungkut Industri VIII/12-14, Surabaya. Saat ini PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk wilayah surabaya memegang seluruh distribusi pada wilayah Indonesia bagian timur. PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk memiliki 8 divisi yakni transportasi, CHB (consumer health and beauty), KND (kalbe nutrition division), CHD (consumer health division), warehouse, umum, finance dan accounting.



Sumber: Data sekunder yang diolah peneliti (2022)

**Gambar 1**  
**Data Rekrutmen Karyawan**

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa rekrutmen berbanding lurus dengan *turn over* dalam kurun waktu (2018-2020), rekrutmen meningkat dan *turn over* turun. *Turn over* rate pada setiap tahunnya cenderung konsisten dimana pada divisi yang berkaitan dengan pemasaran seperti CHB, KND dan CHD menjadi divisi dengan *turn-over* rate yang cenderung tinggi yang diindikasikan dengan banyaknya proses rekrutmen yang dilakukan guna mengisi posisi yang kosong tersebut, kemudian disusul oleh divisi warehouse dan terakhir pada divisi finance.

Hubungan yang muncul dalam sebuah organisasi erat kaitanya dengan hubungan antara karyawan dan pimpinannya. Gaya kepemimpinan menjadi kunci utama seorang pemimpin dalam ketercapaian lingkungan kerja yang baik pada suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai norma dan perilaku yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain (Rivai, 2012:302). Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan membentuk pola hubungan baru antara pemimpin dan karyawan dalam lingkungan kerjanya, hubungan inilah yang mampu mengikat keduanya secara psikologis dalam bentuk loyalitas kepegawaian. Kurniawan (2019:93) dalam penelitiannya mengutarakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas yang tumbuh pada karyawan. Gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi terhadap pola dan ritme kerja karyawan yang berakhir pada nyaman atau tidaknya

hubungan yang timbul antara karyawan dengan atasannya.

Loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan kepada perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap loyalitas karyawan tersebut. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya atas kontribusi yang telah dilakukan secara baik dalam suatu pekerjaan pada organisasi atau perusahaan. Kompensasi menjadi faktor yang berpengaruh atas tujuan seseorang bekerja dan secara konsisten bertahan pada suatu perusahaan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat berupa kompensasi secara langsung melalui pembayaran upah, maupun secara tidak langsung yakni benefit lain yang ditawarkan oleh perusahaan seperti asuransi kesehatan, jaminan pensiun, dan lain hal. Perlakuan yang adil dari pemimpin akan memunculkan timbal balik atas jasa yang diberikannya sehingga karyawan mampu bekerja secara baik dan efektif, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kurang nyaman akan membuat karyawan mencari alternatif tempat lain untuk bekerja. Lingkungan kerja adalah semua yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Nitisemito, 2015). Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung karena terdapat keterlibatan antara masing-masing karyawan maupun dengan atasan. Pola komunikasi yang baik antara karyawan dengan karyawan lainnya maupun atasan akan mempermudah proses penyelesaian pekerjaan secara baik, efektif dan efisien.

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Loyalitas Karyawan**

Loyalitas didefinisikan sebagai sikap dari seseorang untuk turut aktif berperan dalam organisasi atau usaha yang diikutinya. Definisi serupa dinyatakan oleh Hasibuan (2013:78) bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan unsur yang dapat digunakan sebagai penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan seorang karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi dimana ia terlibat. Nitisemito (2015) menyatakan bahwa loyalitas/kesetiaan pada karyawan terhadap perusahaan dapat menimbulkan rasa tanggung jawab.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan agar mau bekerja dan bekerja bersama secara produktif guna mencapai tujuan organisasi bersama (Hasibuan, 2013:170). Definisi ini didukung oleh pernyataan Sutrisno (2014:213) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang dalam upaya menggerakkan orang lain melalui kegiatan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu guna mencapai hasil dan tujuan yang diharapkan.

### **Kompensasi**

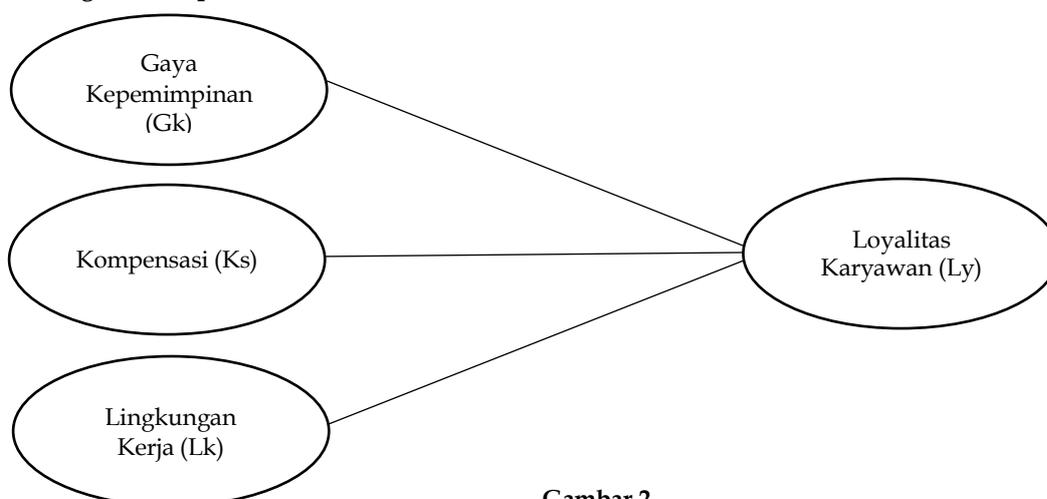
Kompensasi menurut Hasibuan (dalam Purwandari, 2008) didefinisikan sebagai semua pendapatan dalam bentuk uang, barang baik yang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbal jasa atas apa yang telah dilakukan kepada perusahaan. Definisi serupa juga dinyatakan oleh Handoko (dalam Kurniawan, 2019) bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerja karyawan. Bagi karyawan, kompensasi adalah pemenuhan atas hak yang dimiliki oleh karyawan atas pekerjaan dan kewajiban yang telah diselesaikannya. Bagi perusahaan, kewajiban yang harus dijalankan dengan kebijakan yang tepat sebagai bentuk

apresiasi perusahaan terhadap karyawan.

### Lingkungan Kerja

Nitisemo (dalam Kurniawan, 2019:85) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Definisi lain terkait lingkungan kerja dikemukakan oleh Komarudin (dalam Purwandari, 2008) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan fisik dan psikologi sosial pada suatu organisasi yang memiliki pengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan fisik harus diperhatikan organisasi sebagai upaya meningkatkan semangat dan gaya kepemimpinan antara lain melalui: pewarnaan, kebersihan, penerangan, keamanan, dan kenyamanan.

### Rerangka Konseptual



Gambar 2  
Rerangka Konseptual

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Berdasarkan karakteristik masalah yang telah diuraikan, penelitian ini masuk dalam penelitian kasual komparatif (Casual-Comparative Research). Penelitian kasual komparatif digunakan untuk mencari keterkaitan sebab akibat dari dua variabel atau lebih. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian dengan data yang berbentuk angka numerik maupun data kualitatif yang disimbolkan melalui angka. Hasil temuan akan dianalisa dan diolah secara numerik berdasarkan hasil perhitungan dengan metode tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk menguji keterkaitan antara variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

### Gambaran Populasi

Populasi adalah sekelompok orang yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang digeneralisasi pada suatu wilayah sehingga mampu mewakili orang secara keseluruhan. Populasi pada penelitian ini berjenis populasi terbatas (finite) yang berarti populasi dibatasi pada satu lingkungan tertentu sebagai objek penelitian dimana pada penelitian ini populasi terbatas pada karyawan pada level posisi staff di PT. Enseval Putra Megatrading Tbk sebanyak 135 karyawan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Enseval Putra Megatrading Tbk yang tersebar dalam 8 divisi unit usaha dengan kriteria sebagai berikut: (1) Berusia diatas 21 tahun/dewasa. (2) Minimal Pendidikan SMA/SMK. (3) Bekerja lebih dari 1 tahun. (4) Berada dalam 8 divisi unit PT.

Enseval Putra Megatrading Tbk.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah populasi. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Sampel Jenuh, dimana menurut Sugiyono (2017) sampel jenuh digunakan pada populasi yang masih dalam kuantitas tidak terlalu banyak < 100 sehingga keseluruhan jumlah populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Data dikumpulkan dengan membagikan kuesioner kepada responden, dengan cara menyebar pertanyaan yang berkaitan dengan topik yang sedang diteliti kepada responden. Kuesioner yang digunakan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2010) skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi seseorang terhadap suatu fenomena. Kuesioner dibagikan kepada 100 responden yang merupakan karyawan PT. Enseval Putra Megatrading Tbk. Kemudian hasil data tersebut akan dikumpulkan kembali untuk diolah

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan**

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahan dengan tujuan agar mau bekerja dan bekerja bersama secara produktif guna mencapai tujuan organisasi bersama (Hasibuan, 2014:170). Definisi ini didukung oleh pernyataan Sutrisno (2014:213) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang dalam upaya menggerakkan orang lain melalui kegiatan memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu guna mencapai hasil dan tujuan yang diharapkan. Hasil penelitian terkait gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dilakukan oleh Wellyanto & Halim (2017) yang menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Adnan (2019) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi memiliki kontribusi mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 42,8% dan sisanya sebesar 57,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

**H1:** Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan

#### **Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan**

Kompensasi menurut Hasibuan (2013:118) didefinisikan sebagai semua pendapatan dalam bentuk uang, barang baik yang langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbal jasa atas apa yang telah dilakukan kepada perusahaan. Definisi serupa juga dinyatakan oleh Handoko (2017:155) bahwa kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerja karyawan. Bagi karyawan, kompensasi adalah pemenuhan atas hak yang dimiliki oleh karyawan atas pekerjaan dan kewajiban yang telah diselesaikannya. Bagi perusahaan, kewajiban yang harus dijalankan dengan kebijakan yang tepat sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap karyawan. Penelitian terkait dengan kompensasi dilakukan oleh Kasiati (2016) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil berbeda ditemukan pada penelitian lain terkait kompensasi yang dilakukan oleh Kurniawan (2019) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat gap dari penelitian tersebut.

**H2:** Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Nitisemo (dalam Kurniawan, 2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Definisi lain terkait lingkungan kerja dikemukakan oleh Komarudin (2001:87) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah kehidupan fisik dan psikologi sosial pada suatu organisasi yang memiliki pengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan fisik harus diperhatikan organisasi sebagai upaya meningkatkan semangat dan gaya kepemimpinan antara lain melalui: pewarnaan, kebersihan, penerangan, keamanan, dan kenyamanan. Penelitian terkait lingkungan kerja dilakukan oleh Purwandari (2008) yang memiliki kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil berbeda terkait lingkungan kerja ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2019) dimana lingkungan kerja memang berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.

**H3:** Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan pada item pernyataan kuesioner dengan cara menghitung koefisiensi korelasi dari tiap-tiap pernyataan dengan total skor yang diperoleh yang kemudian akan dibandingkan dengan rtabel dan rhitung. Didapatkan hasil bahwa keseluruhan aitem pada variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan adalah valid, dikarenakan rhitung > rtabel.

#### Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dapat secara konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dengan melihat nilai cronbachalpha. Dimana suatu variabel dapat dikatakan reliable jika nilai cronbach alpha > 0,60.

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	N of Items
Gaya Kepemimpinan	0,894	
Kompensasi	0,926	100
Lingkungan Kerja	0,844	
Loyalitas Karyawan	0,899	

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2022)

Dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat nilai keseluruhan cronbach alpha pada keseluruhan variabel lebih besar dari 0,60. Hal ini dapat diartikan bahwa keseluruhan variabel reliable dan handal untuk digunakan dalam penelitian ini.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan metode pengujian yang digunakan untuk menguji variabel yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan bantuan program SPSS 22 for windows dengan metode Kolmogrov Smirnov melalui pendekatan grafik. Hasil uji normalitas pada penelitian ini bisa dilihat sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogrov-Smirnov**

		UnstandardizedResidual
N		100
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,59728721
	Absolute	,119
Most Extreme Differences	Positive	,065
	Negative	-,119
Kolmogorov-Smirnov Z		1,185
Asymp. Sig. (2-tailed)		,120

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan uji normalitas melalui metode One Sample Kolmogrov- Smirnov didapatkan hasil bahwa besaran nilai Asymp.Sig. (2- Tailed) sebesar 0,120 > 0,05. Halini dapat disimpulkan bahwa sebaran data dalam penelitian berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji persamaan regresi apakah ditemukan korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabelbebas. Adapun syarat uji multikolinieritas adalah sebagai berikut: (1) Mempunyai nilai VIF < 10. (2) Mempunyai nilai tolerance mendekati 1.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan bantuan program SPSS 24 for windows. hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

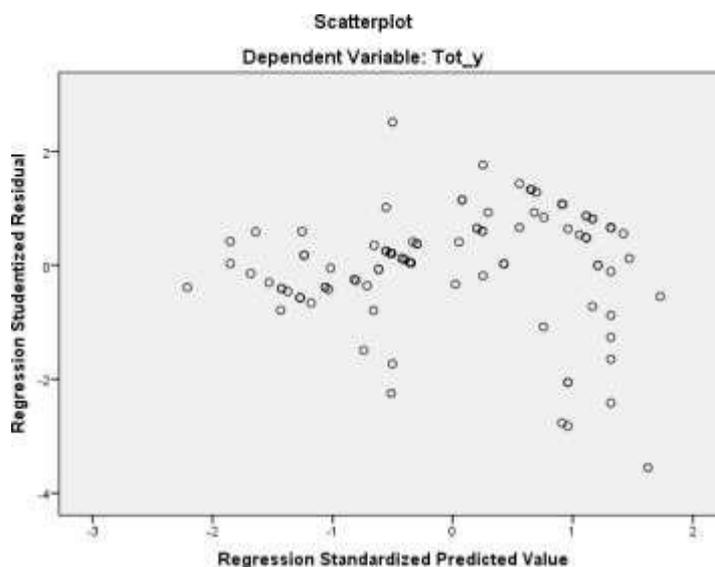
Variabel	Tolerance	VarianceInfluence Factor (VIF)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,168	5,967	Bebas Multikolinieritas
Kompensasi	0,662	1,511	Bebas Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,203	4,936	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas, didapatkan hasil nilai tolerance mendekati angka 1 dan VIF < 10 pada semua variabel. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan untuk uji multikolinieritas sehingga pada persamaan regresi variabel tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Hasil Uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik Scatterplot, di peroleh hasil sebagai berikut:



Gambar 3  
Grafik Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil uji tersebut dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas atau tersebar secara merata. Titik juga tersebar baik diatas maupun dibawah angka - pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas pada model penelitian.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji kelayakan model regresi linier berganda. Kriteria yang ditetapkan dalam uji F ini adalah dengan membandingkan tingkat signifikansi dari nilai F dengan ketentuan: (1) Jika nilai signifikan  $F > 0,05$  menunjukkan bahwa model regresi tidak layak digunakan untuk analisis selanjutnya. (2) Jika nilai signifikan  $F < 0,05$  menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisa selanjutnya. Hasil uji F model regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4  
Hasil Uji Kelayakan Model  
ANOVA<sup>a</sup>

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	689,546	3	229,849	33,040	,000 <sup>b</sup>
	Residual	667,844	96	6,957		
	Total	1357,390	99			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan hasil olah uji F, dapat dilihat bahwa Fhitung dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan F hitung sebesar 33,040. Berdasarkan tingkat signifikansi, dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan, sehingga dapat dikatakan layak untuk dipergunakan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa naik turunnya loyalitas karyawan dipengaruhi oleh tingkat gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja pada loyalitas karyawan di PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk.

**Uji Kelayakan Model Koefisiensi Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien determinasi berganda (R<sup>2</sup>) dilakukan untuk mengetahui besaran kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Hasil uji koefisiensi determinasi berganda (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	,713 <sup>a</sup>	,508	,5493	2,638

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja  
b. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R<sup>2</sup> sebesar 0,508 atau sebesar 50,8%, halini dapat diartikan bahwa variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 50,8% dengan asumsi 49,2% dijelaskan oleh faktor lain yang diluar penelitian ini.

**Uji t**

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya konstan. Untuk menilai hipotesis dengan membandingkan Sig.value dengan Sig. α. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 6**  
**Hasil Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	16,418	3,887		4,224	,000	
Gaya Kepemimpinan	,538	,144	,651	3,723	,000	Signifikan
Kompensasi	,560	,114	,432	4,911	,000	Signifikan
Lingkungan Kerja	,406	,177	,364	2,288	,024	Signifikan

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

Sumber : Data primer yang diolah peneliti (2022)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa keseluruhan hasil uji t pada Sig. Value < Sig. α (0,05) sehingga variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh signifikan dan positif terhadap loyalitas karyawan di PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk.

**Pembahasan**

**Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Loyalitas karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk. Sumbangan efektif gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 35,5%, hal ini menunjukkan bahwa peran gaya kepemimpinan dalam peningkatan loyalitas karyawan cukup besar. Semakin baik dan sesuai

gaya kepemimpinan seorang karyawan akan sejalan dengan meningkatnya loyalitas karyawan di PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernawati (2011) bahwa gaya kepemimpinan memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk tetapi kurang signifikan. Hasil ini sejalan dengan hipotesis yang diajukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk. Sumbangan efektif kompensasi terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 44,8%, hal ini menunjukkan bahwa terdapat peran pemenuhan kompensasi karyawan terhadap peningkatan loyalitas karyawan. Dimana semakin baik kompensasi yang mampu diberikan oleh perusahaan kepada karyawan akan sejalan dengan peningkatan loyalitas karyawan tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chalied (2020) bahwa terdapat pengaruh positif antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan**

Hasil pengujian menunjukkan variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk. Hasil ini mendukung hipotesis yang diajukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk. Sumbangan efektif lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan adalah sebesar 22,7%, hal ini menunjukkan bahwa terdapat peran lingkungan kerja dalam peningkatan loyalitas karyawan yang cukup besar. Semakin baik dan sesuai lingkungan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan akan sejalan dengan meningkatnya loyalitas karyawan di PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hammed dkk (2020) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan baik secara parsial maupun simultan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Simpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan di PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik dan sesuai gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh atasan akan sejalan dengan semakin tinggi pula loyalitas karyawan, demikian sebaliknya semakin buruk dan tidak sesuai gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah pula loyalitas. (2) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan di PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk, hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik pemenuhan kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan sejalan dengan peningkatan loyalitas karyawan, demikian sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan sejalan berpengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan. Kompensasi yang ditawarkan secara baik dan terukur akan mampu meningkatkan loyalitas karyawan secara baik. (3) Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Loyalitas karyawan di PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk, dimana semakin tinggi tingkat lingkungan kerja yang dimiliki oleh seseorang akan sejalan dengan semakin tinggi pula loyalitas karyawan, demikian sebaliknya semakin rendah tingkat lingkungan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah pula loyalitas yang dimiliki. Penerapan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan loyalitas karyawan secara positif.

### Keterbatasan

Pada penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan penelitian yakni : (1) Penelitian ini terbatas pada populasi yang merupakan karyawan aktif di PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk. (2) Penelitian ini terbatas pada pembahasan 3 variabel bebas yakni variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. (3) Pengambilan sampel penelitian hanya terbatas pada kriteria yang telah peneliti tetapkan. (4) Indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada variabel yang diteliti dengan mengadaptasi dari indikator kuesioner penelitian terkait yang relevan.

### Saran

Simpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Pihak Manajemen PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk dapat lebih memperhatikan lagi gaya kepemimpinan guna meningkatkan loyalitas karyawan untuk dapat bekerja dengan lebih baik, khususnya hasil kerja yang optimal selalu menjadi fokus dalam menyelesaikan kerja. (2) Pihak Manajemen PT. Enseval Putra Megatrading, Tbk dapat lebih meningkatkan kompensasi yang dapat diberikan kepada karyawan baik secara imateril maupun materiil guna memotivasi dan meningkatkan loyalitas karyawan untuk mampu bekerja lebih baik, khususnya perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan yang memadai. (3) Pihak manajemen dapat meningkatkan loyalitas karyawan dengan memberikan tambahan insentif, dan bonus kepada karyawan yang dapat memenuhi kriteria standar target yang telah ditetapkan, atasan sangat mendukung karyawan berkembang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aban, A. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka. Vol. 6(11). JOM FISIP
- Ananto, R. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas karyawan (Studi Empiris pada PT DHL Global Forwarding Semarang Branch). Journal UNDIP.
- Apriliani, N. 2015. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas karyawan (Studi Empiris Karyawan CV. Sahabat Klaten). Journal UMSU.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta; Jakarta.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta; Jakarta.
- Carolina, S., dan Halim, G. A. 2017. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*.
- Chalied, A. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan di Hotel Swarnadwipa Palembang. *Journal UNTRI*.
- Darus, A., Kamil, B. A., dan Ishammudin, M. Z. 2019. *Loyalty as Mediator in the Relationship of Leadership Style and Performance: An Examination among Commercial Banks Employees in Klang Valley, Malaysia*. *IJEAT*, 3401-3410.
- Fajarullaili, N. A. 2018. Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan dinas kesehatan provinsi jawa timur. Skripsi UINSA.
- Fathoni, A. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Asdi Mahastya; Jakarta.
- Handoko, T. H. 2017. *Manajemen*. BPFE; Yogyakarta.
- Hariardja, M. T. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia; Jakarta.
- Hasibuan, S. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aksara; Malayu.
- Heryati, A. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Fasilkom Vol 1(2)*.

- Husnan, S., dan Heidjrachman. 2017. Manajemen Personalia Edisi 6. BPFE; Yogyakarta
- Karyoto. 2016. Dasar-dasar Manajemen - Teori, Definisi, dan Konsep. ANDI; Yogyakarta.
- Khuong, M. N., Tung, N. N., dan Trang, P. T. 2014. *The Effects of Leadership Styles toward Salespersons' Loyalty - A Study of Import-Export Companies in Ho Chi Minh City, Vietnam. International Journal of Current Research and Academic Review*, 121-131.
- Mangkunegara, A. A. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya; Bandung.
- Manurung, S. 2017. *The Effect Of Direct And Indirect Compensation To Employee's Loyalty: Case Study At Directorate Of Human Resources In Pt Pos Indonesia. Journal of Indonesian Applied Economics*, 84-102.
- Mathis, R. L., dan Jackson, J. H. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat; Jakarta.
- Nitisemito, A. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ghalia Indonesia; Jakarta.
- Purwandari, E. Y. 2008. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan. Skripsi, Universitas Sanata Dharma.
- Rivai, V. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Rineka Cipta; Jakarta.
- Setiadi, R. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas karyawan Radix Haircut Bandung. Journal UNPAR.
- Simamora, H. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1. STIE YKPN Yogyakarta; Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Pendidikan. Alfabeta; Bandung.
- Sutrisno, E. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetak ke Enam. Pranada Media; Jakarta.
- Tampi, B. J. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas karyawan pada PT. BNI, Tbk (Regional Sales Manado). Jurnal Acta Diurna Vol.3 No.4.
- Thoha, M. 2010. Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo.
- Ulfatin, N. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Raja Grafindo; Jakarta.
- Wirawan. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat; Jakarta.
- Yulianita, A. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas karyawan CV. Cipta Nusa Sidoarjo. Journal Umsida.