

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT GEMILANG PRASADA ABADI**

**Andi Yusuf**

E-mail : [andiyusuf10032002@gmail.com](mailto:andiyusuf10032002@gmail.com), Universitas Serang Raya, Banten, Indonesia

**Yoga Adiyanto**

E-mail : [yogaunsera@gmail.com](mailto:yogaunsera@gmail.com), Universitas Serang Raya, Banten, Indonesia

**Syamsudin**

E-mail : [syamsudinunsera@gmail.com](mailto:syamsudinunsera@gmail.com), Universitas Serang Raya, Banten, Indonesia

**Ahmad Firdaus**

E-mail : [ahmadfirdaus@unsera.ac.id](mailto:ahmadfirdaus@unsera.ac.id), Universitas Serang Raya, Banten, Indonesia

**Dhany Isnaeni Darmawan**

E-mail : [dhanyisnaeni@gmail.com](mailto:dhanyisnaeni@gmail.com), Universitas Serang Raya, Banten, Indonesia

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Gemilang Prasada Abadi. Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 69 orang pengambilan sampel diambil dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 69 responden. Data diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan hasil analisis menunjukkan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Gemilang Prasada Abadi yang di buktikan dengan uji t yang menunjukkan t-hitung > t-tabel. Hasil analisis uji f menunjukkan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Pada PT Gemilang Prasada Abadi berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas karyawan, hal ini dapat dibuktikan dari hasil uji f dengan memperhatikan nilai F-hitung > F-tabel. Dan nilai signifikansinya < 0,05. konsentrasi penelitian ini pada Loyalitas karyawan yang dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi. Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menguji kembali berdasarkan dimensi dan indikator selain yang diteliti pada penelitian ini

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Loyalitas Karyawan.

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK ENVIRONMENT, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE LOYALTY IN PT GEMILANG PRASADA ABADI***

***Abstract***

*This research aims to determine the influence of leadership style, work environment and organizational culture on employee loyalty at PT Gemilang Prasada Abadi. This*

*research is a replication study using a quantitative approach method. The population of this study was 69 people. The sample was taken using a saturated sample of 69 respondents. Data was obtained from the results of distributing questionnaires to respondents. This research analysis uses multiple linear regression analysis with the results of the analysis showing the influence of leadership style, work environment and organizational culture on employee loyalty at PT Gemilang Prasada Abadi which is proven by the t test which shows  $t\text{-count} > t\text{-table}$ . The results of the f test analysis show that the influence of leadership style, work environment and organizational culture at PT Gemilang Prasada Abadi has a simultaneous effect on employee loyalty. This can be proven from the results of the f test by paying attention to the  $F\text{-count} > F\text{-table value}$ . And the significance value is  $< 0.05$ . The concentration of this research is on employee loyalty which is influenced by leadership style, work environment and organizational culture. Suggestions for further research are expected to be able to retest based on dimensions and indicators other than those examined in this research.*

*Keywords: Leadership Style, Work Environment, Organizational Culture, Employee Loyalty*

## PENDAHULUAN

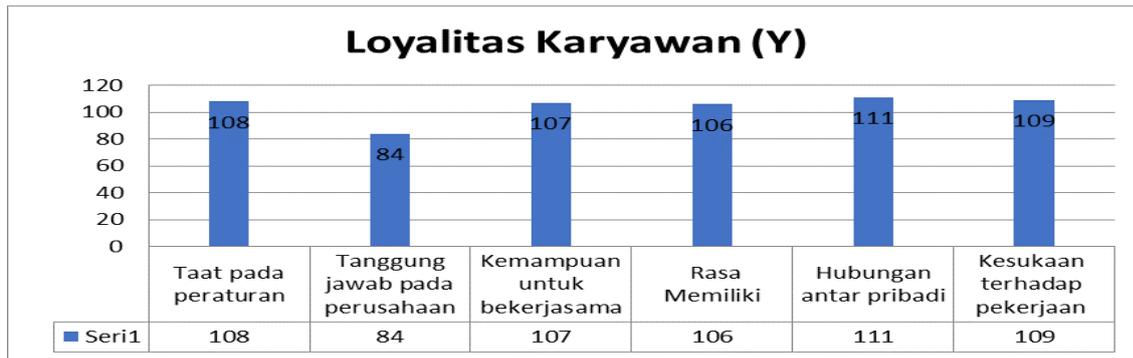
Perkembangan ilmu dan teknologi mengindikasikan sebuah evolusi di mana individu-individu semakin terlibat secara mendalam dalam kehidupan sehari-hari. Sumber daya manusia menjadi elemen kunci untuk memastikan efektivitas berjalannya aktivitas dan menjadi pendorong utama kemajuan suatu perusahaan. Dalam konteks ini, perkembangan perusahaan menjadi sebuah keharusan, dan faktor yang mendasari kemajuan tersebut adalah peran manusia, baik sebagai pemimpin maupun anggota tim. Untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Oleh karena itu, organisasi bisnis harus bersiap untuk mengikuti perkembangan zaman agar dapat bersaing dengan baik dan menghadapi setiap tantangan yang mungkin muncul. Dalam konteks ini, sumber daya manusia, yang merupakan karyawan yang aktif dan berperan dominan dalam setiap aspek kegiatan organisasi, menjadi unsur kunci dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pencapaian tujuan organisasi. Ada beberapa faktor utama yang perlu diperhatikan dalam konteks keberhasilan organisasi. Pertama, gaya kepemimpinan memiliki peran sentral dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan seorang pemimpin dalam mengambil keputusan, memotivasi, dan berkomunikasi memiliki dampak signifikan dalam membentuk suasana kerja yang produktif. Kedua, lingkungan kerja yang mencakup pencahayaan, suhu udara, tingkat kebisingan, kebersihan, dan keamanan juga berpengaruh pada produktivitas karyawan. Ketiga, budaya organisasi, yang mencakup nilai-nilai seperti disiplin, sosial, identitas perusahaan, dan reputasi, turut memainkan peran penting dalam membentuk karakter dan sikap karyawan. Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap loyalitas karyawan adalah aspek krusial dalam memahami dinamika hubungan antara pemimpin, pekerjaan, dan nilai-nilai perusahaan. Gaya kepemimpinan yang mendukung, lingkungan kerja yang positif, dan budaya organisasi yang konsisten dapat meningkatkan rasa keterikatan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, ketidaksesuaian atau ketidakcocokan dalam ketiga faktor tersebut dapat berdampak negatif pada loyalitas karyawan, yang mungkin berujung pada penurunan kinerja dan retensi sumber daya manusia.

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Seorang pemimpin yang memberikan arahan yang jelas, mendengarkan dengan empati, dan memberikan dukungan kepada bawahannya cenderung menciptakan ikatan yang kuat dengan timnya. Gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan juga dapat meningkatkan rasa memiliki dan dedikasi terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif turut berperan dalam membentuk loyalitas karyawan. Fasilitas yang nyaman, program kesejahteraan karyawan, dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-hidup dapat menciptakan atmosfer positif. Selain itu, komunikasi terbuka dan adanya kesempatan untuk pengembangan diri juga dapat memperkuat hubungan antara perusahaan dan karyawannya. Budaya organisasi, sebagai nilai-nilai, norma, dan keyakinan bersama, menjadi landasan penting bagi loyalitas karyawan. Jika nilai perusahaan sejalan dengan nilai individu karyawan, hal ini dapat meningkatkan identifikasi dan komitmen terhadap organisasi. Sebaliknya, ketidakselarasan nilai dapat mengakibatkan konflik dan ketidakpuasan yang dapat merusak loyalitas karyawan. Oleh karena itu, pemimpin dan manajemen perlu memahami bahwa integrasi yang seimbang antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi adalah kunci untuk membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan.

Seorang pemimpin diidentifikasi sebagai individu yang memiliki program dan berinteraksi secara sinergis dengan anggota kelompok menggunakan cara tertentu. Dalam konteks ini, kepemimpinan menjadi kekuatan dinamis yang mendorong, memotivasi, dan mengkoordinasikan perusahaan menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan, sebagai kemampuan untuk mengarahkan, mempengaruhi, mendorong, dan mengendalikan bawahan, memiliki dampak langsung pada kinerja dan keberhasilan perusahaan. Melibatkan karyawan dalam budaya organisasi memiliki sejumlah peran kunci. Budaya perusahaan membantu membangun identitas dan keterikatan pribadi karyawan terhadap organisasi. Hal ini juga berperan dalam memastikan stabilitas organisasi sebagai suatu sistem sosial dan menciptakan perilaku sesuai dengan norma-norma yang telah terbentuk. Keseluruhan, budaya organisasi dapat memperkuat integrasi individu ke dalam organisasi dan memastikan bahwa karyawan diberikan penghargaan yang sesuai dengan kontribusi mereka, sejalan dengan dukungan yang diberikan. Dengan memahami dan mengimplementasikan aspek-aspek ini, sebuah organisasi dapat mencapai keberhasilan jangka panjang dan menjaga keseimbangan dinamika antara sumber daya manusia dan kemajuan perusahaan.

Dalam konteks perkembangan ilmu dan teknologi, karyawan yang loyal menjadi kunci bagi keberhasilan suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berperan penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Pemimpin yang mendukung, lingkungan yang kondusif, dan budaya yang sejalan dengan nilai individu karyawan dapat meningkatkan keterikatan dan kesetiaan, sementara ketidaksesuaian dapat berdampak negatif pada kinerja dan retensi sumber daya manusia. Integrasi yang seimbang antara faktor-faktor ini menjadi kunci untuk membangun dan mempertahankan loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif telah terbukti menjadi faktor kunci dalam membentuk budaya organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung, serta dalam membangun loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Berbagai jenis gaya kepemimpinan seperti otoriter, demokratis, transaksional, atau transformasional, memiliki dampak yang berbeda terhadap cara karyawan merespon tugas-tugasnya dan berkontribusi terhadap tujuan perusahaan.

Berikut ini adalah hasil penyebaran kuesioner pra survey penelitian awal kepada 30 orang karyawan PT Gemilang Prasada Abadi guna menggambarkan kondisi Loyalitas Karyawan:



Gambar 1 Hasil Pra Survey Loyalitas Karyawan

(Zikmud et al, 2010: 3) mengemukakan keterangan:  $n = 30$  karyawan, skala 1 s/d 5 tertinggi ( $5 \times 30 = 150$ ), dan skor terendah ( $1 \times 30 = 30$ ) sehingga standar skor  $((150:2) + 30 = 105)$ . Jadi, permasalahan dapat dilihat dari hasil kuesioner, jika terdapat skor kuesioner di bawah 105 maka itu permasalahannya.

Pada Gambar 1 menunjukkan Loyalitas Karyawan di PT. Gemilang Prasada Abadi saat ini sedang mengalami kondisi kurang baik. Karena rata-rata skor yang di dapat mencapai 104,1, terutama pada indikator “Tanggung Jawab pada Perusahaan” memiliki skor 84 yang artinya rendahnya rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan untuk perusahaan bisa diartikan adanya masalah pada loyalitas karyawan.

Berikut ini adalah hasil penyebaran kuesioner pra survey penelitian awal kepada 30 orang karyawan PT Gemilang Prasada Abadi guna menggambarkan kondisi Gaya Kepemimpinan:

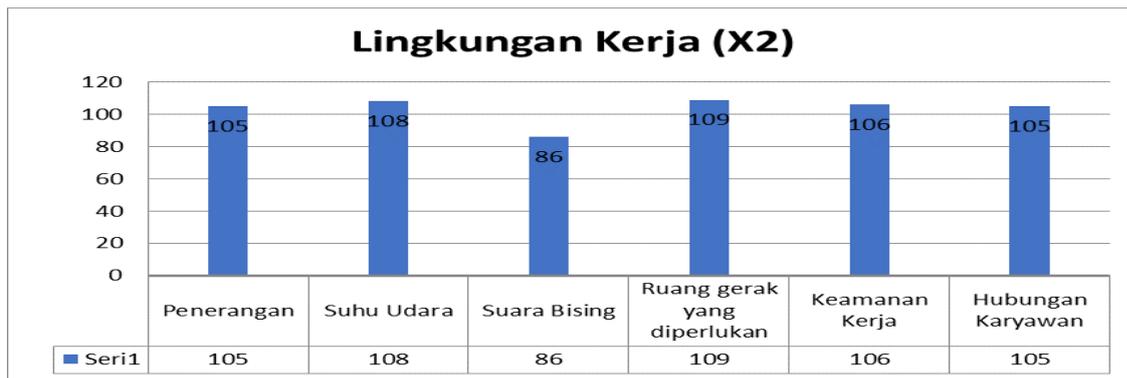


Gambar 2 Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan

(Zikmud et al, 2010: 3) mengemukakan keterangan:  $n = 30$  karyawan, skala 1 s/d 5 tertinggi ( $5 \times 30 = 150$ ), dan skor terendah ( $1 \times 30 = 30$ ) sehingga standar skor  $((150:2) + 30 = 105)$ . Jadi, permasalahan dapat dilihat dari hasil kuesioner, jika terdapat skor kuesioner di bawah 105 maka itu permasalahannya.

Pada Gambar 2 menunjukkan Gaya Kepemimpinan di PT. Gemilang Prasada Abadi mengalami kondisi kurang baik. Karena rata-rata skor yang didapat hanya 103,6 dibawah standar skor yang telah ditentukan yaitu 105, terutama pada indikator “Kemampuan Memotivasi” yang memiliki skor 82, responden merasa pimpinan kurang mampu dalam Memotivasi Karyawannya yang mengakibatkan kurangnya rasa loyalitas yang dimiliki karyawan.

Berikut ini adalah hasil penyebaran kuesioner pra survey penelitian awal kepada 30 orang karyawan PT Gemilang Prasada Abadi guna menggambarkan kondisi Lingkungan Kerja:



Gambar 3 Hasil Pra Survey Lingkungan Kerja

(Zikmud et al, 2010: 3) mengemukakan keterangan:  $n = 30$  karyawan, skala 1 s/d 5 tertinggi ( $5 \times 30 = 150$ ), dan skor terendah ( $1 \times 30 = 30$ ) sehingga standar skor  $((150:2) + 30 = 105)$ . Jadi, permasalahan dapat dilihat dari hasil kuesioner, jika terdapat skor kuesioner di bawah 105 maka itu permasalahannya.

Pada Gambar 3 menunjukkan Lingkungan Kerja di PT. Gemilang Prasada Abadi mengalami kondisi kurang baik. Karena rata-rata skor yang didapat hanya 103,1 dibawah standar skor yang telah ditentukan yaitu 105, terutama pada indikator “Suara Bising” yang memiliki skor 86, karena lingkungan kerja kontruksi banyak dilakukan diluar ruangan dan banyak menggunakan alat berat yang menimbulkan suara bising mengakibatkan karyawan terganggu.

Berikut ini adalah hasil penyebaran kuesioner pra survey penelitian awal kepada 30 orang karyawan PT Gemilang Prasada Abadi guna menggambarkan kondisi Budaya Organisasi:



Gambar 4 Hasil Pra Survey Budaya Organisasi

(Zikmud et al, 2010: 3) mengemukakan keterangan:  $n = 30$  karyawan, skala 1 s/d 5 tertinggi ( $5 \times 30 = 150$ ), dan skor terendah ( $1 \times 30 = 30$ ) sehingga standar skor  $((150:2) + 30 = 105)$ . Jadi, permasalahan dapat dilihat dari hasil kuesioner, jika terdapat skor kuesioner di bawah 105 maka itu permasalahannya.

Pada Gambar 4 menunjukkan Budaya Organisasi di PT. Gemilang Prasada Abadi mengalami kondisi kurang baik. Karena rata-rata skor yang didapat hanya 102 dibawah standar skor yang telah ditentukan yaitu 105, terutama pada indikator “Memberikan perhatian pada setiap masalah” memiliki skor 83, kurangnya perhatian bisa mengakibatkan rendahnya rasa loyalitas.

Berdasarkan dengan latar belakang dan hasil pra survey diatas, peneliti termotivasi untuk membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Gemilang Prasada Abadi”

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Hasibuan dalam Fahmi et al. (2014, p.4), gaya kepemimpinan merupakan norma yang mendorong seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan pandangannya. Pemimpin perlu memilih gaya kepemimpinan yang optimal untuk meningkatkan kinerja dan dapat menyesuaikan diri dengan berbagai situasi dalam organisasi. Kartono dalam Lisa Paramita (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar bekerja sama mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Kartono dalam Lisa Paramita (2017), indikator gaya kepemimpinan mencakup: Kemampuan Mengambil Keputusan, Kemampuan Memotivasi, kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Tanggung Jawab, Kemampuan Mengendalikan Emosional

### **Lingkungan Kerja**

Sedarmayanti (2017:25) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai totalitas alat, bahan, dan metode kerja yang memengaruhi individu atau kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu fisik dan non fisik. Menurut Sedarmayanti (2017) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu: Penerangan, Suhu udara, Suara bising, Penggunaan warna, Ruang gerak yang di perlukan, Keamanan kerja, hubungan karyawan.

### **Budaya Organisasi**

Menurut Sulaksono (2019:4), “Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.” menurut Sulaksono (2019:4) indikator budaya organisasi terdiri dari Inovatif memperhitungkan resiko, artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail di dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (teams work), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya. Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (ability and skill) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

## Loyalitas Karyawan

Menurut Siswanto (2015), bahwa loyalitas merupakan kesanggupan dan tekad yang kuat untuk berusaha menjalankan tugas, dan menaati segala peraturan dengan kesadaran sendiri dan penuh rasa tanggung jawab. Menurut Siswanto (2015) indikator loyalitas karyawan antara lain: Taat pada peraturan, Tanggung jawab pada perusahaan/organisasi, Kemauan untuk bekerja sama, Rasa memiliki, Hubungan antar pribadi, Kesukaan terhadap pekerjaan.

## METODE

Peneliti memakai penelitian descriptive research artinya penelitian diarahkan guna memberikan gejala, fakta ataupun kejadian sistematis serta akurat, terkait karakteristik populasi. (Ahyar, Maret, et al., 2020: 54). Tempat lokasi penelitian saya yaitu di PT Gemilang Prasada Abadi Kota Cilegon, Banten. Populasi Penelitian ini didasarkan pada jumlah data karyawan yaitu, karyawan yang bekerja di PT Gemilang Prasada Abadi sebanyak 69 karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel semua karyawan pada PT Gemilang Prasada Abadi dikarenakan jumlah populasinya berjumlah 69 yang artinya kurang dari 100 maka keseluruhan populasi menjadi sampel pada penelitian ini (Sampel Jenuh). Sumber data berasal dari data primer yaitu pengumpulan data melalui kuisisioner, wawancara dan observasi langsung di perusahaan. Metode analisa yang dilakukan yaitu menguji validitas dan realibilitas data, Uji Regresi Linear berganda uji Hipotesis, uji Determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisa Data

#### Uji Validitas

Dalam uji validitas ini penulis menyebarkan kuesioner kepada 69 Responden yang berisi 13 pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan, 12 pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja, 8 pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi dan 6 pernyataan untuk variabel Loyalitas Karyawan. Uji validitas bertujuan untuk melihat kelayakan butir-butir pernyataan yang ada dalam kuesioner yang dapat mendefinisikan variabel tersebut. Uji validitas dilakukan pada setiap pernyataan yang kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan r tabel dengan tingkat kesalahan 5%. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berikut merupakan hasil dari uji validitas terhadap pernyataan setiap variabel:

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

| Pernyataan   | r hitung | r tabel | Hasil |
|--------------|----------|---------|-------|
| Pernyataan 1 | 0.786    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 2 | 0.816    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 3 | 0.619    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 4 | 0.818    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 5 | 0.808    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 6 | 0.703    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 7 | 0.732    | 0,361   | Valid |

|               |       |       |       |
|---------------|-------|-------|-------|
| Pernyataan 8  | 0.619 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 9  | 0.844 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 10 | 0.768 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 11 | 0.703 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 12 | 0.619 | 0,361 | Valid |
| Pernyataan 13 | 0.599 | 0,361 | Valid |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V 23*

Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

| Pernyataan    | r hitung | r tabel | Hasil |
|---------------|----------|---------|-------|
| Pernyataan 1  | 0.703    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 2  | 0.732    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 3  | 0.619    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 4  | 0.808    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 5  | 0.768    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 6  | 0.723    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 7  | 0.732    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 8  | 0.619    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 9  | 0.828    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 10 | 0.768    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 11 | 0.777    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 12 | 0.619    | 0,361   | Valid |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V 23*

Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi(X3)

| Pernyataan   | r hitung | r tabel | Hasil |
|--------------|----------|---------|-------|
| Pernyataan 1 | 0.868    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 2 | 0.668    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 3 | 0.703    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 4 | 0.732    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 5 | 0.619    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 6 | 0.808    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 7 | 0.768    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 8 | 0.828    | 0,361   | Valid |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V 23*

Tabel 4.17 Hasil Uji Validitas Loyalitas Karyawan (Y)

| Pernyataan   | r hitung | r tabel | Hasil |
|--------------|----------|---------|-------|
| Pernyataan 1 | 0.679    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 2 | 0.763    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 3 | 0.618    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 4 | 0.692    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 5 | 0.718    | 0,361   | Valid |
| Pernyataan 6 | 0.703    | 0,361   | Valid |

*Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V 23*

Berdasarkan tabel diatas, nilai r tabel sebesar 0,361 diperoleh dari nilai r taraf signifikan 5% atau 0,05 dengan uji dua sisi dan jumlah sampel sebanyak 69. Apabila hasil r hitung setiap instrumen lebih besar jika dibandingkan dengan r tabel, maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X2) dan Loyalitas Pegawai (Y) mempunyai nilai validitas yang tinggi sehingga dapat dikatakan valid dan dapat digunakan sebagai bahan uji selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji ini digunakan untuk menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi pada hasil pengukuran. Uji reliabilitas digunakan dengan membandingkan nilai Alpha pada output pengolahan data menggunakan analisis statistik SPSS v.23. Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk keempat variabel penelitian yang diteliti:

Tabel 4.22 Rekapitulasi Nilai Uji Reliabilitas

| Variabel               | Nilai Cronbach's Alpha | Koefisien Korelasi | Ket      |
|------------------------|------------------------|--------------------|----------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0.848                  | 0,600              | Reliabel |
| Lingkungan Kerja(X2)   | 0.877                  | 0,600              | Reliabel |
| Keselamatan Kerja(X3)  | 0.901                  | 0,600              | Reliabel |
| Loyalitas Karyawan (Y) | 0.884                  | 0,600              | Reliabel |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V 23

Berdasarkan hasil uji nilai cronbach alpha > koefisien korelasi 0,6 (scale of thumb, nunally) yaitu untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) didapat nilai alpha sebesar 0,848, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.877, Budaya Organisasi (X3) sebesar 0.901 kemudian untuk variabel Loyalitas Karyawan (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 0,884 Dapat dibuat kesimpulan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki reliabilitas karena nilai alpha dari setiap variabel lebih besar dari nilai r tabel, sehingga dapat digunakan untuk bahan uji selanjutnya.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Tabel 4. 26 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

|       |                   | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|       |                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)        | 17.330                      | 9.027      |                           | 1.920 | .062 |
|       | Gaya Kepemimpinan | .275                        | .118       | .281                      | 2.321 | .025 |
|       | Lingkungan Kerja  | .753                        | .144       | .672                      | 5.230 | .000 |

|                   |      |      |      |       |      |
|-------------------|------|------|------|-------|------|
| Budaya Organisasi | .320 | .248 | .372 | 2.165 | .036 |
|-------------------|------|------|------|-------|------|

a. Dependent Variable: Loyalitas\_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data Pada SPSS V 23

Berdasarkan tabel 4.26 hasil uji regresi linear berganda diatas, dapat dibentuk persamaan sebagai berikut :

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

$$Y = 17.330 + 0,275 X_1 + 0,753 X_2 + 0,320 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Loyalitas Karyawan

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> = Budaya Organisasi

e = Nilai residual

Sesuai dengan persamaan regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut : Koefisien konstanta sebesar 17.330 hal ini berarti jika nilai Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) sama dengan nilai 0, maka tingkat atau besarnya Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 17.330. Koefisien konstanta b<sub>1</sub> sama dengan 0,275 artinya apabila nilai Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independent lainnya bersifat tetap, maka tingkat Loyalitas Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,275. Koefisien konstanta b<sub>2</sub> sama dengan 0,753 hal ini menerangkan apabila nilai Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independent lainnya bersifat tetap, maka Loyalitas Karyawan mengalami kenaikan sebesar 0,753. Koefisien konstanta b<sub>3</sub> sama dengan 0,320 hal ini menerangkan apabila nilai Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara variabel independent lainnya bersifat tetap, maka Loyalitas Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,320.

## Hipotesis

### Uji Parsial (Uji T)

Uji parsial atau uji t berfungsi untuk menguji pengaruh dari masing- masing variabel independent yaitu Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) terhadap variabel dependen yaitu Loyalitas Karyawan (Y). derajat yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat kepercayaan maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independent secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4. 27 Hasil Uji Parsial (Uji t)

| Model             | Unstandardized |            | Standardized |  | T     | Sig. |
|-------------------|----------------|------------|--------------|--|-------|------|
|                   | Coefficients   |            | Coefficients |  |       |      |
|                   | B              | Std. Error | Beta         |  |       |      |
| 1 (Constant)      | 17.330         | 9.027      |              |  | 1.920 | .062 |
| Gaya Kepemimpinan | .275           | .118       | .281         |  | 2.321 | .025 |
| Lingkungan Kerja  | .753           | .144       | .672         |  | 5.230 | .000 |
| Budaya Organisasi | .320           | .248       | .372         |  | 2.165 | .036 |

a. Dependent Variable: Loyalitas\_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V 23

### **Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel 4.27 hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa nilai X1 sebesar 2,321 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka akan diuji dengan menggunakan t-tabel. Dalam penelitian ini untuk memperoleh t-tabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :  $n-k$  atau  $69-3= 66$  maka diperoleh tabel sebesar 1,681. Berdasarkan tabel dan pernyataan diatas dapat diketahui Nilai t-hitung  $2,321 > 1,681$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0,025 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

### **Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel 4.27 hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa nilai Lingkungan Kerja X2 sebesar 5,230 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka akan diuji dengan menggunakan t-tabel. Dalam penelitian ini untuk memperoleh t-tabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :  $n-k$  atau  $69-3= 66$  maka diperoleh tabel sebesar 1,681. Berdasarkan tabel dan pernyataan diatas dapat diketahui Nilai t-hitung  $5,320 > 1,681$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

### **Budaya Organisasi (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)**

Berdasarkan tabel 4.27 hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa nilai X3 sebesar 2,165 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka akan diuji dengan menggunakan t-tabel. Dalam penelitian ini untuk memperoleh t-tabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :  $n-k$  atau  $69-3= 66$  maka diperoleh tabel sebesar 1,681. Berdasarkan tabel dan pernyataan diatas dapat diketahui nilai t-hitung  $2,165 > 1,681$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0,36 < 0,05$ . Maka dapat

disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan(Y).

### Uji Simultan (uji F)

Kriteria pengambilan keputusan :  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan.  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan.

**Tabel 4. 28 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | Df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 325.299        | 3  | 108.433     | 9.774 | .000 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 465.940        | 66 | 11.094      |       |                   |
|                    | Total      | 791.239        | 69 |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi, Lingkungan\_kerja, Gaya\_Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V 25

Berdasarkan tabel 4.28 hasil uji simultan dari tabel di atas menunjukkan nilai F-hitung  $>$  f-tabel yaitu  $9,774 > 2,822$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti secara simultan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

### Koefisien Determinasi

Berfungsi untuk mengukur derajat linier antara Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3) secara bersama-sama terhadap Loyalitas Karyawan dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.26 Koefisien Determinasi

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .965 <sup>a</sup> | .929     | .918              | 1.149                      |

a. Predictors: (Constant), Budaya\_Organisasi, Lingkungan\_kerja, Gaya\_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Loyalitas\_Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.23

Dari output model summary diatas, diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,932. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) mempengaruhi sebesar 92,9 % terhadap Loyalitas Karyawan

sedangkan sisanya sebesar 7,10 % dipengaruhi oleh faktor lain. Misalnya dari faktor Motivasi, Kompensasi ataupun faktor lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi Loyalitas Karyawan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan tabel 4.27 hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa nilai X1 sebesar 2,321 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka akan diuji dengan menggunakan t-tabel. Dalam penelitian ini untuk memperoleh t-tabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :  $n-k$  atau  $69-3= 66$  maka diperoleh tabel sebesar 1,681. Berdasarkan tabel dan pernyataan diatas dapat diketahui Nilai t-hitung  $2,321 > 1,681$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0,025 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Yusril Dinata Kusumah, Nuraeni Gani, & Akhmad jafar, A. jafar. (2022) bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: pertama, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kedua, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Ketiga, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan keempat, budaya organisasi mempengaruhi hubungan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. dan penelitian yang dilakukan oleh Tawaris, M., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022) yang menyatakan bahwa Dengan menggunakan uji validitas dan uji realibility sederhana dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap dalam pengaruh loyalitas karyawan. Melalui uji determinasi dan uji t dapat di hasilkan bahwa ada pengaruh dari gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan PT PLN (Persero) Halmahera Utara terhadap kinerja karyawan, hal ini dapat dilihat dengan signifikansi  $\alpha=0,05$  dengan hasil uji  $t=5,055$  dan signifikansinya  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), artinya hipotesis dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara positif berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Halmahera Utara.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan tabel 4.27 hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa nilai X2 sebesar 5,230 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka akan diuji dengan menggunakan t-tabel. Dalam penelitian ini untuk memperoleh t-tabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :  $n-k$  atau  $69-3= 66$  maka diperoleh tabel sebesar 1,681. Berdasarkan tabel dan pernyataan diatas dapat diketahui Nilai t-hitung  $5,320 > 1,681$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Insani, A. N., & Frianto, A. (2023) menyatakan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto dengan nilai thitung  $1,042 < t_{tabel} 1,703$  dengan nilai signifikan  $0,306 > 0,05$ . (2) Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto dengan nilai thitung  $4,790 > t_{tabel} 1,703$  dengan nilai signifikan  $0,00 < 0,05$ . (3) Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Bunga Jaya Jati Bintang Mojokerto dengan nilai fhitung  $44,518 > f_{tabel} 3,35$  dengan nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$ . dan penelitian dari ABUDI, S., Yantu, I., & Bokingo, A. (2024) bahwa Hasil Penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Loyalitas kerja sebesar 56,8% dan Pengembangan karir berpengaruh terhadap Loyalitas kerja sebesar 27,0%. Secara simultan diperoleh nilai R Square sebesar 0,493, Diartikan bahwa Lingkungan kerja dan pengembangan karir memberikan pengaruh terhadap Loyalitas kerja sebesar 49,3%. Sedangkan 50,7% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel yang diteliti

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan tabel 4.27 hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa nilai  $X_3$  sebesar 2,165 bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak, maka akan diuji dengan menggunakan t-tabel. Dalam penelitian ini untuk memperoleh t-tabel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :  $n-k$  atau  $69-3= 66$  maka diperoleh tabel sebesar 1,681. Berdasarkan tabel dan pernyataan diatas dapat diketahui nilai t-hitung  $2,165 > 1,681$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0,36 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya Budaya Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Wahyudi, R. (2023) menyatakan bahwa Hasil penelitian ini menyimpulkan (1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada RS 'Aisyiyah Kudus, (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada RS 'Aisyiyah Kudus, (3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada RS 'Aisyiyah Kudus, (4) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada RS 'Aisyiyah Kudus, (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada RS 'Aisyiyah Kudus, dan hasil penelitian dari Sofia, S., Muhammad, R. ., Rahayu, A. ., & Rokhimah, R. (2024) bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya orgaisasi berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan pada PT. Peln Persero Cabang Sorong. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar  $0.012 <$  dari taraf nilai signifikansi 0.05.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan tabel 4.28 hasil uji simultan dari tabel di atas menunjukkan nilai F-hitung > f-tabel yaitu  $9,774 > 2,822$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti secara simultan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa secara simultan antara faktor pengaruh dari Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, yang artinya perusahaan harus memperhatikan aspek indikator dari Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi agar perusahaan tetap menjaga untuk mempertahankan dan meningkatkan nilai dari kualitas loyalitas pelanggan di antaranya adalah Kebijakan yang diterapkan untuk memperlancar dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas, karakteristik pekerjaan dan pelaksanaan tugasnya mempunyai konsekuensi yang dibebankan karyawan, bekerja sama dalam suatu kelompok dapat mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai secara individual, adanya rasa memiliki membuat karyawan ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap organisasi sehingga menimbulkan loyalitas, karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi, mampu menghadapi permasalahan dengan bijaksana. Hal ini hanya dapat dilakukan apabila seorang karyawan mencintai pekerjaannya.

### SIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di PT. Gemilang Prasada Abadi. Hal ini terbukti berdasarkan hasil uji t yang memperoleh nilai t-hitung yakni 2,321 dan nilai signifikansi sebesar 0,025. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT. Gemilang Prasada Abadi. Hal ini terbukti berdasarkan hasil uji t yang memperoleh nilai t-hitung yakni 5,320 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Budaya Organisasi (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT. Gemilang Prasada Abadi. Hal ini terbukti berdasarkan hasil uji t yang memperoleh nilai t-hitung yakni 2,165 dan nilai signifikansi sebesar 0,036. Terdapat pengaruh positif dan signifikansi sertifikasi Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di PT. Gemilang Prasada Abadi. Hal ini terbukti hasil uji f yang memperoleh nilai f-hitung 9.774 nilai signifikansi 0,000.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat ketidaksempurnaan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang diajukan oleh penulis dari penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut: Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian sejenisnya diharapkan dapat menambahkan atau mengganti variabel lain seperti motivasi, pengembangan karir, pelatihan dan lain-lainnya, bagi karyawan Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan untuk meningkatkan Loyalitas Karyawan yang lebih efisien dan kondusif dalam rangka membentuk output yang diharapkan dan keberlanjutan Perusahaan di masa depan dengan kualitas yang membanggakan, serta membantu direksi pemegang saham untuk meningkatkan kinerjanya lebih profesional sebagai bagian dari korporasi. Bagi Perusahaan Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan yang baik pada perusahaan itu sendiri dalam rangka memperbaiki kualitas Loyalitas Karyawan pada khususnya dan kualitas perusahaan pada umumnya. Bagi Pemerintah, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan

kajian mengenai pelaksanaan kegiatan perusahaan serta evaluasi dan identifikasi kekurangan selama pelaksanaan kegiatan Perusahaan dalam hubungan industrial.

### DAFTAR PUSTAKA

- ABUDI, S., Yantu, I., & Bokingo, A. (2024). Pengaruh Lingkungan kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Pada PT. BANK BRI CABANG GORONTALO. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(4), 838-852. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10537205>
- Ariyani, R. I. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2), 136 – 142. <https://doi.org/10.18196/jmmr.5118>.
- Armelsa, D., & Mutiah, T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 19(1), 95–99.
- Avilla, G. (2018). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, dan Reaksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 10(1), 129 – 140. <https://doi.org/10.25105/jmpj.v10i1.1670>.
- Cahyadi, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam Perspektif Islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>.
- Citra, L. 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%2Fmaneggio.v2i2.3776>.
- Faustyna, & Jumani. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1). <https://doi.org/10.30596/jimb.v15i1.970>.
- Ferry, L., & Ahrens, T. (2016). Leadership Style and Job Satisfaction in Higher Education Institutions. *International Journal of Educational Management*, 30, 140–164.
- Filatrovi, E. W., Kurniawati, N. I., & Setiyono, T. A. (2021). Mengelola Kinerja Karyawan Bank Syariah di Masa Pandemi Covid-19 Melalui Islamic Work Ethics. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(02), 1140–1146. <https://doi.org/10.29040/jiei.v7i2.2744>.
- Gandung, M., & Suwanto, S. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Rasa Loka Jaya di Jakarta Barat. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 236 – 245. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v3i3.4861>.
- Gaya, P., & Terhadap, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2), 128–134. <http://jurnal.stienisel.ac.id/index.php/jim/article/view/230>.
- Intan Mar'atu Solihat, F. P. S. (2020). The Effect of Leadership Style on Work Motivation in Teachers of Sman 3. 7(1), 320–327.
- Insani, A. N., & Frianto, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 6(1), 14–26. <https://doi.org/10.33752/bima.v6i1.5291>
- Jannah, N. A., Sazly, S., & Kartawijaya, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Kantor Unit PTSP Kota Administrasi Jakarta Barat. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 9–18.

- <http://jurnal.bsi.ac.id/index.php/jab/article/view/299>.
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88. <https://doi.org/10.35797/jab.9.3.2019.25518.93-100>.
- Nindyati, A. D. (2017). Pemaknaan loyalitas Karyawan pada Generasi X dan Generasi Y (Studi Pada Karyawan di Indonesia). *Journal of Psychological Science and Profession*, 1(3), 59–66. <https://doi.org/10.24198/jpsp.v1i3.15230>.
- Nugraha, A., & Tjahjowati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>.
- Nur, M., Nurkaidah, N., & Nonci, N. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Paradigma Administrasi Negara*, 2(1), 24–31. <https://journal.unibos.ac.id/paradigma/article/view/107>.
- Nurani, R. T., & Sarino, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah , Supervisi Akademik , dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 2(1), 298. <https://doi.org/10.17509/jpm.v2i1.14613>.
- Prabowo, A. N. (2019). Analisis Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada CV RESTU Kota Banjar). *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen Daulat Rakyat URNAL EKONOMI, BISNIS DAN MANAJEMEN DAULAT RAKYAT*, 3(1), 43 – 53. <https://doi.org/10.26460/mmud.v3i1.4322>.
- Saputra, A., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1). <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/6730>.
- Suherman, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Selaras Karya Raya Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i1.1932>.
- Sukirman, S. (2016). Pengembangan Kewirausahaan Melalui Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 135. <https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.243>.
- Suratno, S. (2016). Pengaruh Service Quality terhadap Customer Value, Trust dan Loyalitas Pengguna Jasa PT Jasa Raharja (Persero) Jakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 40–53.
- Sofia, S., Muhammad, R. ., Rahayu, A. ., & Rokhimah, R. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 3(1), 14–19. <https://doi.org/10.54371/jms.v3i1.301>
- Tawaris, M., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. PLN (Persero) Halmahera Utara. *Productivity*, 3(5), 452–457. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/44955>
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 7–13. <https://doi.org/10.35797/jab.11.1.2021.33535.7-13>.
- Yusril Dinata Kusumah, Nuraeni Gani, & Akhmad jafar, A. jafar. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Cicil Solusi Mitra Teknologi Jakarta. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 3(3), 26-37. [https://doi.org/10.24252/\(ssbm\).v3i3.32814](https://doi.org/10.24252/(ssbm).v3i3.32814)

Wahyudi, R. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA RS 'AISYIYAH KUDUS. *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 3(2).