

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT PERINTIS PERKASA MEDAN

Junaidi Hasan

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Program Studi Manajemen Universitas IBBI
E-mail: junaidihasan1961@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan PT Sultan Perintis Perkasa. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif melalui pengumpulan data dan analisis kuantitatif dengan menggunakan SPSS. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan yang berjumlah 46 orang dan seluruh karyawan digunakan sebagai sampel penelitian dengan teknik sampel jenuh, karena populasi relatif kecil. Teknik analisa data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Begitu pula dengan beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan, bahwa gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Besarnya koefisien determinasi sebesar 53,3 % sisanya sebesar 46,7 % dijelaskan oleh variabel atau factor lainnya. Kesimpulan menyatakan bahwa secara parsial dan simultan, gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Sultan Perintis Perkasa Medan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan.

Abstract

This research was to determine the effect of leadership style, workload and work environment on employee loyalty of PT. Sultan Perintis Perkasa. This research uses descriptive quantitative research methods through data collection and quantitative analysis using SPSS. The population in this study are 46 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, the workload and work environment partially influence employee loyalty. Simultaneously, that leadership style, workload and work environment affect employee loyalty. The magnitude of the coefficient of determination of 53.3% and the remaining 46.7% is explained by other variables or factors. The conclusion states that partially and simultaneously, leadership style, workload and work environment affect the loyalty of PT. Sultan Perintis Perkasa Medan employees.

Key words: Leadership Style, Workload, Work Environment, Loyalty Employee.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam perusahaan, tetapi kadang sering dilupakan sebagai aset yang berharga bagi perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu penentu berkembangnya perusahaan. Karena pada hakikatnya sumber daya manusia dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak, perencana agar tercapainya tujuan perusahaan. Dalam tercapainya suatu tujuan perusahaan, tentunya perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki rasa loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Menurut Hasibuan (2015), mengemukakan bahwa loyalitas atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Salah satu perusahaan yang menghadapi masalah sumber daya manusia adalah PT. Sultan Perintis Perkasa yang beralamat di Jl. Perhubungan No. 88 Desa Bandar Setia Kec. Percut sei Tuan. Perusahaan ini bergerak di bidang jasa ekspedisi yang berada di Kota Medan. Karyawan perusahaan akhir-akhir ini kurang loyal terhadap perusahaan karena kurangnya fasilitas yang diberikan perusahaan sehingga karyawan tidak produktif dalam menjalankan pekerjaan, dilihat dari pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku, seperti karyawan tidak hadir bekerja, terlambat datang bekerja dan karyawan yang memilih-milih pekerjaan yang membuat konflik antar karyawan. Karyawan juga sering membuat pelanggan merasa tidak puas sehingga terjadi komplain dan hilangnya orderan. Data kedisiplinan berdasarkan absensi karyawan dari bulan Januari 2018-Desember 2018 pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1
 Data Absensi PT Sultan Perintis Perkasa

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari kerja	Izin	Absen	Tingkat Absensi %*
Januari 2018	43	27	4	3	0,60
Februari 2018	43	24	2	-	0,19
Maret 2018	43	27	6	1	0,60
April 2018	41	25	4	2	0,58
Mei 2018	41	27	-	1	0,36
Juni 2018	42	23	4	-	0,42
Juli 2018	44	22	3	1	0,41
Agustus 2018	44	27	2	-	0,17
September 2018	46	25	-	2	0,17
Oktober 2018	46	27	1	3	0,32
November 2018	46	26	3	-	0,25
Desember 2018	46	25	-	2	0,17

Sumber: PT Sultan Perintis Perkasa

*Tingkat absensi = (izin + absen/hari kerja x jumlah karyawan) x 100%

Kemudian banyaknya rintangan yang terjadi di perusahaan membuat loyalitas karyawan menurun sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan di saat memberikan pelayanan kepada pelanggan. Sehingga kesetiaan pelanggan juga menurun kepada perusahaan dilihat dari penurunan omset setiap bulannya karena kurangnya kepuasan pelanggan ketika menggunakan jasa perusahaan ini.

Ada beberapa beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu gaya kepemimpinan dan beban kerja yang diberikan kepada karyawan serta lingkungan yang ada disekitar karyawan tersebut.

Dalam perusahaan peran pemimpin memiliki andil yang sangat besar dalam menimbulkan rasa loyalitas terhadap karyawan. Dari informasi yang penulis dapatkan pada PT Sultan Perintis Perkasa terjadi beberapa keluhan dari karyawan yang merasakan iklim kepemimpinan yang kurang baik seperti segala hal perintah dan peraturan yang dibuat berdasarkan keinginan pemimpin tanpa memberikan kesempatan karyawan untuk memberi masukan, kemudian nada bicara pemimpin, emosi pemimpin yang tidak terkendali serta hubungan antara pemimpin dengan karyawan yang tidak harmonis. Menurut Tead dalam Kartini Kartono (2015:91) kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang untuk bekerja sama mencapai tujuan yang diharapkan.

Kemudian Indikasi permasalahan yang ditemukan untuk beban kerja yaitu adanya orderan pekerjaan diwaktu yang tidak tertentu sehingga menjadi lembur. Karyawan lembur biasanya terjadi ketika ada orderan dimalam hari seperti menderek/mengangkut mobil atau kendaraan lainnya yang mengalami masalah dijalanan atau adanya kegiatan closing event pada umumnya seperti event mobil atau motor, karyawan meloading barang barang event yang telah berakhir dan mengirimnya ketempat yang dituju. Namun lembur atas pekerjaan yang dilakukan dimalam hari hingga pagi hari mengakibatkan kurang efektifnya stamina karyawan dan menganggap menjadi beban kerja terlalu tinggi tidak sesuai dengan kompensasi. Pemberian kompensasi yang tidak efektif membuat karyawan kecewa sehingga menurunnya loyalitas karyawan. Menurut Munandar (2016:385) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Faktor lain yang membuat turunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja menurut Nitiseminto (2017:183) yaitu segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karena untuk setiap harinya karyawan akan merasakan langsung dengan apa yang ada disekitarnya. Kurang lengkapnya fasilitas yang ada ditempat kerja seperti peralatan reparasi kendaraan membuat pekerjaan karyawan terhambat. Kemudian peralatan reparasi serta tumpukan berkas yang tidak tertata rapi membuat adanya nyamuk dimana-mana sehingga mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hubungan baik antar karyawan maupun atasan juga harus diperhatikan, dengan adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan atasan akan mempermudah proses penyelesaian pekerjaan. Karena sering terjadinya kesalahpahaman antara admin perusahaan, supir dan pimpinan.

Selanjutnya indikasi permasalahan penelitian menggunakan variabel loyalitas, dikarenakan dengan banyaknya beban kerja dan lingkungan kerja yang kurang lengkap dan nyaman, serta perilaku pemimpin yang gampang marah seperti keputusan dan perintah yang ditentukan oleh pemimpin tanpa menerima masukan oleh bawahan. Sehingga rasa bahagia karyawan dalam menjalankan pekerjaannya menjadi tidak senang. Karena dengan tidak tepat dan sesuaianya beban kerja yang diterima menjadikan karyawan akan lebih cepat bosan dan kelelahan dalam melakukan pekerjaannya, kemudian untuk lingkungan yang kurang nyaman juga menurunkan semangat karyawan untuk bekerja sehingga itulah yang menjadikan karyawan memiliki tingkat loyalitas yang rendah terhadap perusahaan.

2. TINJAUAN LITERATUR

Gaya Kepemimpinan

Menurut Nawawi (2014:15), gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi/bawahan, hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina

bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut Kartono (2015) beberapa indikator gaya kepemimpinan, yaitu.

1. Kemampuan mengambil keputusan, adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan memotivasi, adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.
3. Kemampuan komunikasi, adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.
4. Kemampuan mengendalikan bawahan. Seorang Pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan.
5. Tanggung jawab. Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.
6. Kemampuan mengendalikan emosional, adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Beban Kerja

Menurut Ahmad Komaruddin (2013:235) mengemukakan bahwa analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Menurut Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017:21) indikator beban kerja, yaitu.

1. Kondisi pekerjaan, kondisi pekerjaan yang dimaksud yakni bagaimana cara karyawan dapat memahami suatu pekerjaannya dengan baik yang sesuai dengan bidangnya yang didukung dengan adanya SOP (*Standard Operating Procedure*) yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Karyawan dapat memahami adanya SOP tersebut baik dari segi tugas, jam kerja dan sebagainya. SOP juga memudahkan karyawan dalam mengoperasikan pekerjaan yang sudah ditentukan, meminimalisir kesalahan dalam mengerjakan tugas.
2. Penggunaan waktu, dimana Penggunaan waktu yang tepat dan sesuai dengan ketentuan perusahaan tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Tetapi apabila suatu organisasi tidak mempunyai ketentuan waktu kerja bahkan tidak konsisten dengan ketentuan waktu yang sudah ditentukan maka akan menjadikan penyempitan pada penggunaan waktu kerja karyawan. Seperti dalam suatu perusahaan untuk per harinya sudah ditargetkan seberapa banyak tugas yang harus diselesaikan, tetapi faktanya pekerja tidak dapat memenuhi target yang sudah ditetapkan, dikarenakan kurang seimbang antara beban kerja dan kemampuan karyawan.
3. Target yang harus dicapai, ketetapan target yang dibuat oleh karyawan akan mempengaruhi beban kerja yang didapat oleh karyawan. Semakin sedikit waktu yang didapat oleh karyawan dalam proses penyelesaian tugas, akan menjadikan besarnya beban kerja yang didapat oleh karyawan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas. Produktifitas karyawan dari pekerjaan bergantung pada tempat dan lingkungan tempat karyawan bekerja. Oleh karenanya, lingkungan kerja perlu mendapat perhatian yang sangat serius dan utama karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal (Subaris dan Haryono, 2014:11). Menurut Alex S. Nitisemito, (2013:52) lingkungan kerja diukur melalui.

- a. Suasana Kerja, yakni aman, nyaman dan menyenangkannya untuk pekerjaan yang diterima oleh karyawan.
- b. Hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara karyawan satu dengan lainnya yang harmonis tanpa ada kesenjangan antara satu dengan lainnya. Karena dengan adanya hubungan antar karyawan yang harmonis menjadikan karyawan tetap tinggal dalam organisasi tersebut.
- c. Tersedianya Fasilitas Bekerja, Dengan tersedianya perlengkapan kerja yang lengkap akan mendukung kelancaran kerja karyawan. Tersedianya fasilitas yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu proses penunjang proses dalam bekerja.

Loyalitas Karyawan

Menurut Kasmir (2016:192) loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi buruk. Indikator loyalitas menurut konsep Siswanto (2002) yaitu.

- a. Taat pada peraturan. Setiap kebijakan yang diterapkan dalam perusahaan untuk memperlancarkan dan mengatur jalannya pelaksanaan tugas manajemen perusahaan ditaati dan dilaksanakan dengan baik
- b. Tanggung jawab terhadap perusahaan. Kesanggupan karyawan melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan tepat waktu serta kesadaran akan setiap risiko pelaksanaan tugasnya akan memberikan penjelasan tentang keberanian dan kesadaran bertanggung jawab terhadap risiko apa yang telah dilaksanakan.
- c. Kemauan untuk bekerja. Bekerja sama dengan orang-orang dalam suatu kelompok akan memungkinkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang tidak mungkin dicapai oleh orang-orang individual.
- d. Rasa memiliki. Adanya rasa memiliki karyawan terhadap perusahaan akan membuat karyawan memiliki sikap untuk ikut menjaga dan bertanggung jawab terhadap perusahaan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan loyalitas demi tercapainya tujuan perusahaan
- e. Hubungan antar pribadi. Karyawan yang mempunyai loyalitas kerja tinggi mereka akan mempunyai sikap fleksibel ke arah tata hubungan antara pribadi. Hubungan pribadi ini meliputi: hubungan sosial antara karyawan, hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan/karyawan, situasi kerja dan sugesti dari teman kerja.
- f. Suka terhadap pekerjaan. Perusahaan harus dapat menghadapi kenyataan bahwa karyawannya tiap hari datang untuk bekerjasama sebagai manusia seutuhnya dalam hal melakukan pekerjaan yang dilakukan dengan senang hati sebagai indikatornya bisa dilihat dari: keunggulan karyawan dalam bekerja, karyawan tidak pernah menuntut apa yang diterimanya di luar gaji pokok.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan penulis adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif yaitu metode penelitian yang bertujuan menggunakan atau menggambarkan tentang sifat sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data dan analisis kuantitatif dengan menggunakan SPSS. Jenis data penelitian yang digunakan adalah data kuantitatif. Dalam penelitian ini, data kuantitatif merupakan data yang berbentuk

angka yang diambil dari kuesioner atau daftar pernyataan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan yang bekerja di PT Sultan Perintis Perkasa sebanyak 46 orang. Adapun defenisi operasional variabel penelitian, yaitu.

Tabel 3.1
 Definisi Operational Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi/bawahan, hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan mengambil keputusan; 2. Kemampuan memotivasi; 3. Kemampuan komunikasi; 4. Kemampuan mengendalikan bawahan; 5. Tanggung jawab; 6. Kemampuan mengendalikan emosional; 	Likert
	Sumber: Menurut Nuraini (2014 :15)	Sumber: Kadarman (2014:145)	
Beban kerja (X2)	Beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kondisi pekerjaan; 2. Penggunaan waktu; 3. Target yang harus dicapai; 	Likert
	Sumber: Komaruddin (2013:235)	Sumber: Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo (2017 :24)	
Lingkungan kerja (X3)	Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari jenis dan lokasi pekerjaan dimana individu karyawan berada dan beraktivitas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja; 2. Hubungan dengan rekan kerja; 3. Tersedianya fasilitas bekerja; 	Likert
	Sumber: Subaris dan Haryono, (2014:1)	Sumber: Alex S. Nitisemito (2013:52)	
Loyalitas Karyawan (Y)	Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi buruk	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat pada peraturan; 2. Tanggung jawab terhadap perusahaan; 3. Kemauan untuk bekerja; 4. Rasa memiliki; 5. Hubungan antar pribadi; 6. Suka terhadap pekerjaan; 	Likert
	Sumber: Kasmir (2016 : 192)	Sumber: Siswanto (2002)	

Mengacu pada tujuan dan hipotesis penelitian, maka model penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2012:275), analisis regresi linear berganda yang digunakan peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen (kriterium). Bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Adapun model persamaan, yaitu.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana, Y: loyalitas karyawan; X1: gaya kepemimpinan; X2: beban kerja; X3: lingkungan kerja; a: konstanta; $b_{1,2,3}$: koefisien regresi; dan e: *standar error*.

4. HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui seberapa besar koefisien regresi paada penelitian ini yang membahas pengaruh gaya kepemimpinan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Analisis regresi linear berganda digunakan bila jumlah variabel independennya minimal berjumlah sebanyak 2 variabel independen. Penggunaan analisis regresi linear berganda dimaksudkan untuk menentukan pengaruh variabel bebas yang biasa disebut dengan X terhadap variabel tak bebas yang biasa disebut dengan Y. Tabel ini merupakan hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 4.1
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.922	.845		2.276	.028		
Gaya Kepemimpinan (X1)	.386	.161	.322	2.392	.021	.614	1.628
Beban Kerja (X2)	-.267	.121	-.273	-2.213	.032	.729	1.371
Lingkungan Kerja (X3)	.338	.159	.294	2.124	.040	.581	1.720

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.1, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 1,922 + 0,386X_1 - 0,267X_2 + 0,338X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi, sebagai berikut.

- Diketahui nilai konstanta adalah 1,922. Nilai tersebut dapat diartikan apabila gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh, maka nilai variabel dependen loyalitas karyawan adalah 1,922.
- Nilai koefisien regresi dari gaya kepemimpinan adalah 0,386. Nilai tersebut dapat diartikan ketika gaya kepemimpinan naik sebesar 1 satuan, maka loyalitas karyawan meningkat sebesar 0,386. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan semakin meningkat atau baik, maka loyalitas karyawan semakin meningkat atau baik.
- Nilai koefisien regresi dari beban kerja adalah -0,267. Nilai tersebut dapat diartikan ketika beban kerja naik sebesar 1 satuan, maka loyalitas karyawan turun sebesar -0,267. Dengan kata lain, beban kerja yang semakin meningkat, maka akan menurunkan loyalitas karyawan.

- d. Nilai koefisien regresi dari lingkungan kerja adalah 0,338. Nilai tersebut dapat diartikan ketika lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan, maka loyalitas karyawan meningkat sebesar 0,338. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang semakin meningkat atau baik, maka loyalitas karyawan semakin meningkat atau baik.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4.2 Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	1.922	.845		2.276	.028			
Gaya Kepemimpinan (X1)	.386	.161	.322	2.392	.021	.614	1.628	
Beban Kerja (X2)	-.267	.121	-.273	-2.213	.032	.729	1.371	
Lingkungan Kerja (X3)	.338	.159	.294	2.124	.040	.581	1.720	

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.2 diperoleh hasil.

1. Variabel gaya kepemimpinan (X1). Diketahui nilai koefisien dari gaya kepemimpinan adalah 0,386, yakni bernilai positif. Hal ini berarti gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Diketahui nilai t hitung dari gaya kepemimpinan adalah $|2,392| > t \text{ tabel } |2,018|$ dan *Sig* dari variabel gaya kepemimpinan adalah $0,021 < 0,05$, maka gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
2. Variabel beban kerja (X2). Diketahui nilai koefisien dari beban kerja adalah -0,267, yakni bernilai negatif. Hal ini berarti beban kerja berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan. Diketahui nilai t hitung dari beban kerja adalah $|-2,213| > t \text{ tabel } |2,018|$ dan *Sig* dari variabel beban kerja adalah $0,032 < 0,05$, maka beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3. Variabel lingkungan kerja (X3). Diketahui nilai koefisien dari lingkungan kerja adalah 0,338, yakni bernilai positif. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Diketahui nilai t hitung dari lingkungan kerja adalah $|2,124| > t \text{ tabel } |2,018|$ dan *Sig* dari variabel lingkungan kerja adalah $0,040 < 0,05$, maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel tak bebas loyalitas karyawan.

Tabel 4.3 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.800	3	7.600	15.968	.000 ^a
	Residual	19.990	42	.476		
	Total	42.790	45			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Beban Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)
 b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui nilai F hitung 15,968 dan nilai Sig. adalah 0,000. Diketahui.

$$Df1 = 3 (X1, X2, X3)$$

$$Df2 = 46 - 3 - 1 = 42$$

Maka nilai F tabel dengan $df1 = 3$, $df2 = 42$ dan tingkat signifikansi 5% atau 0,05 adalah 2,82. Diketahui nilai F hitung $15,968 > F$ tabel 2,82 dan nilai Sig adalah $0,000 < 0,05$, maka gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan suatu nilai (nilai proporsi) yang mengukur seberapa besar kemampuan variabel-variabel bebas yang digunakan dalam persamaan regresi, dalam menerangkan variasi variabel tak bebas.

Tabel 4.4 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730 ^a	.533	.499	.68990

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Beban Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)
 b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui nilai koefisien determinasi (R -Square) adalah 0,533.x 100 Nilai tersebut dapat diartikan variabel gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 100-53,3%, sisanya sebesar 46,7% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan Bahwasannya gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja mampu mempengaruhi loyalitas karyawan di PT Sultan Perintis Perkasa sebesar 53,3%, kemudian sisanya sebesar 46,7% dijelaskan oleh variabel atau faktor lainnya. Berdasarkan dari hasil uji simultan dengan uji F, gaya kepemimpinan, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan secara parsial. Dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan secara parsial.

DAFTAR PUSTAKA

- Komarudin. Ahmad. 2013. *Dasar Dasar Manajemen Modal Kerja*. Jakarta: Renika Cipta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kadarman. 2014. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: Prenhallindo.
- Kartono, 2015. *Beyond Leadership 12 Konsep Kepemimpinan*. Jakarta: Elektronik Media Komputindo.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nitiseminoto, Alex. 2017. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Subaris dan Haryono. 2014. *Hygiene Lingkungan Kerja*. Yogyakarta: Mitra Cendikia.
- Suci R. Mar'ih Koesomowidjojo, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses, 2017.
- Siswanto, B. Sastrohadiwiryo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Caps.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Penerbit Alfabetas.
- Tead dalam Kartono, 2015. *Beyond Leadership 12 Konsep Kepemimpinan*. Jakarta: Elektronik Media Komputindo.
- Alex S, Nitiseminto. 2013 *manajemen personalia: Manajemen SDM*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Munandar A.S. 2016. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI Press).
- Nawawi. 2014, *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Sujarweni, Wiratma, V. 2014 *SPSS untuk penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.