

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada DPD Provinsi Jawa Barat

Intan Merlina Rahayu<sup>1\*</sup>, Deri Apriadi<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup> Universitas Kebangsaan Republik Indonesia

Korespondensi Penulis: [Intanrahayu178@gmail.com](mailto:Intanrahayu178@gmail.com)

**Abstract;** Amid the complexities of political organizations, employee loyalty emerges as a crucial element in maintaining operational stability and sustainability. This study stems from the awareness that internal factors such as leadership style and work environment play a significant role in shaping long-term employee commitment to the organization. Conducted at the Regional Leadership Council (DPD) of the Gerindra Party in West Java Province, this research adopts a quantitative approach by distributing questionnaires to internal staff. The findings reveal that a communicative, participative, and consistent leadership style has a significant positive influence on employee loyalty. Likewise, a supportive, harmonious, and conducive work environment strengthens employees' emotional and professional attachment to the organization. These results affirm that in the context of political institutions, cultivating healthy workplace relationships and visionary leadership not only improves performance but also reinforces loyalty as a foundation for organizational sustainability..

**Keywords** Leadership Style; Work Environment; Employee Loyalty

**Abstrak;** Di tengah kompleksitas organisasi politik, loyalitas karyawan muncul sebagai elemen penting dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan operasional. Studi ini berasal dari kesadaran bahwa faktor internal seperti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membentuk komitmen karyawan jangka panjang terhadap organisasi. Dilakukan di Dewan Pimpinan Daerah (DPD) Partai Gerindra Provinsi Jawa Barat, penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menyalurkan kuesioner kepada staf internal. Temuan ini mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan konsisten memiliki pengaruh positif yang signifikan pada loyalitas karyawan. Demikian pula, lingkungan kerja yang mendukung, harmonis, dan kondusif memperkuat keterikatan emosional dan profesional karyawan dengan organisasi. Hasil ini menegaskan bahwa dalam konteks lembaga politik, menumbuhkan hubungan tempat kerja yang sehat dan kepemimpinan visioner tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga memperkuat loyalitas sebagai fondasi untuk keberlanjutan organisasi.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Loyalitas Karyawan

### 1. LATAR BELAKANG

Di tengah kompetisi global yang kian dinamis, kesuksesan suatu perusahaan umumnya didasari oleh kecanggihan teknologi atau kekuatan modal, serta sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Instansi harus memiliki kemampuan yang memadai, terutama dalam sektor SDM, karena ini merupakan kunci dalam meningkatkan roda operasional Perusahaan (Granit Agustina et al., 2022). Karyawan sebagai aset utama perusahaan memegang peran strategis dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Maka, perhatian terhadap pengelolaan SDM menjadi hal yang krusial.

Salah satu yang menjadi tolak ukuran keberhasilan manajemen SDM adalah loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan mencerminkan kesetiaan, komitmen, dan tanggung jawab yang tinggi pada sebuah perusahaan. Karyawan yang loyal bisa bekerja

dengan sepenuh hati, menunjukkan kinerja yang konsisten, dan berkontribusi secara maksimal terhadap kemajuan organisasi. Waskito & Sari (202)(PERNYATAAN KEASLIAN, n.d.). menunjukkan bahwa karyawan yang loyal adalah mereka yang mencintai pekerjaannya dan organisasi tempat dia bekerja.

Loyalitas karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam keberlanjutan dan kesuksesan sebuah organisasi. Seiring dengan pesatnya perkembangan dunia bisnis, perusahaan semakin menyadari bahwa menjaga loyalitas karyawan bukan hanya sekadar mengenai retensi, tetapi juga mencakup peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, serta komitmen terhadap visi dan misi perusahaan. Loyalitas karyawan yang tinggi dapat menciptakan stabilitas dalam lingkungan kerja, memperkuat ikatan antara perusahaan dengan karyawan, serta meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan cenderung mengalami penurunan. Fenomena turnover atau keluar-masuknya karyawan dalam periode yang singkat semakin sering terjadi di berbagai jenis industri. Turnover yang tinggi menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, antara lain meningkatnya biaya perekrutan dan pelatihan, penurunan produktivitas, hingga terganggunya stabilitas tim kerja.

Berdasarkan data dari sebuah perusahaan manufaktur di Bekasi, Tingkat turnover karyawan terus meningkat setiap tahunnya yakni sebesar 11,02% pada tahun 2020 menjadi 16,82% pada tahun 2022.(Oktaviani et al., 2024) Alasan utama dari tingginya turnover tersebut antara lain adalah ketidak nyamanan terhadap lingkungan kerja serta gaya kepemimpinan yang tidak relevan terhadap ekspektasi karyawan.

Salah satu hal terpenting yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan adalah gaya kepemimpinan. Selain menetapkan dan memenuhi sasaran, pemimpin yang baik mampu memotivasi timnya, membangun hubungan yang kuat dengan mereka, dan menjadikan kantor sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja. Pemimpin yang mampu menjadi panutan dan mendukung bawahannya akan mendorong terciptanya rasa memiliki dalam diri karyawan.

Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan transformasional menjadi salah satu pendekatan yang dianggap relevan. Kepemimpinan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Pemimpin dapat dikatakan sukses apabila pemimpin tersebut bisa terus memotivasi karyawan kearah positif dan diharapkan mempengaruhi kinerja karyawan ke

arah yang lebih baik (Suryani et al., n.d.) Pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi, membangun visi bersama, dan memberdayakan karyawan untuk tumbuh dan berkembang. Gaya kepemimpinan ini terbukti meningkatkan motivasi intrinsik dan komitmen terhadap organisasi.

Di sisi lain, lingkungan kerja juga turut berdampak signifikan pada loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang dimaksud tidak hanya mencakup aspek fisik seperti pencahayaan, kebersihan, dan keamanan, tetapi juga mencakup aspek sosial dan psikologis, seperti hubungan antar karyawan, suasana kerja, dan dukungan dari atasan.

Lingkungan kerja yang sehat dan memotivasi dapat menumbuhkan rasa nyaman dan aman bagi karyawan, yang pada akhirnya memperkuat keterikatan emosional terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan dalam lingkungan kerjanya cenderung lebih loyal dan memiliki komitmen tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menimbulkan stres, kejemuhan, dan keinginan untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini akan menyebabkan penurunan produktivitas dalam jangka panjang dan meningkatnya biaya operasional akibat seringnya pergantian tenaga kerja.

Berdasarkan data hasil penelitian yang dilakukan di PT Angkasa Pura I, ditemukan bahwa meskipun secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas, secara parsial gaya kepemimpinan belum menunjukkan pengaruh yang signifikan. Ini menunjukkan bahwa loyalitas adalah fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh interaksi berbagai variabel.

Meskipun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tetap memegang peranan penting dalam membentuk loyalitas. Pemimpin yang tidak mampu membangun komunikasi yang baik, atau lingkungan kerja yang kurang kondusif, akan menjadi pemicu utama hilangnya rasa kepemilikan karyawan terhadap perusahaan.

Dalam organisasi modern, loyalitas bukan sekadar soal masa kerja panjang, melainkan mencakup kesediaan karyawan untuk terlibat secara aktif, memberikan kontribusi optimal, dan menolak tawaran kerja dari perusahaan lain karena sudah merasa nyaman dan dihargai di tempat kerjanya saat ini.

Oleh karena itu, perusahaan perlu meninjau ulang pendekatan kepemimpinan yang diterapkan dan melakukan evaluasi terhadap kondisi lingkungan kerja yang ada. Intervensi yang tepat dalam dua aspek ini diharapkan dapat menumbuhkan loyalitas karyawan, menurunkan tingkat turnover, serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Penelitian ini sangat penting untuk dilakukan guna mengetahui seberapa besar gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh pada loyalitas karyawan. Melalui langkah memahami korelasi antar variabel berikut, perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih relevan untuk mengelola SDM secara berkelanjutan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis dan menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Hasil yang diharapkan dari studi ini bisa berkontribusi dan dijadikan bahan pertimbangan pada penyusunan keputusan strategis di bidang manajemen SDM, serta menjadi kontribusi akademik dalam pengembangan ilmu perilaku organisasi.

## 2. KAJIAN TEORITIS

Dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*, menurut Gozaly & Wibawa, 2018. Loyalitas karyawan adalah komitmen karyawan terhadap tujuan dan nilai-nilai perusahaan yang tercermin dalam keinginan untuk tetap bekerja dan terlibat secara aktif dalam organisasi. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge pada karyanya yakni *Organizational Behavior* (2022), bisa dijumpai faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

### Faktor Loyalitas:

*Kepuasan kerja*

*Keadilan organisasi*

*Kepemimpinan yang efektif*

*Keterlibatan karyawan*

*Komitmen organisasi*

Dalam bukunya Robbins dan Judge menekankan bahwa pentingnya perilaku individu dan kelompok dalam organisasi, serta bagaimana faktor-faktor tersebut memengaruhi loyalitas karyawan.

### A. Gaya kepemimpinan

Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan untuk menggerakkan tim guna mencapai tujuan bersama. Sasaran atau tujuan yang ditetapkan secara formal, seperti halnya posisi administratif dalam suatu organisasi (Robbins 2017:249) (BAB 2, n.d.). Dalam Hutahaean, W. S. (2021), Sondang P. Siagian berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan individu yang memiliki wewenang untuk menginspirasi orang-orang di bawahnya agar berpikir dan bertindak secara positif, sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi (*JBFE+NOL+5+NO.+1+JUNI+2024+HAL+80-96*, n.d.)

#### B. Lingkungan kerja

Sedarmayati (2013:1) berpendapat bahwa lingkungan kerja seseorang tidak hanya mencakup ruang fisik tempat mereka beroperasi, tetapi juga metode kerja mereka, sumber daya yang mereka gunakan, dan pengaturan yang mereka buat untuk diri mereka sendiri dan rekan kerja mereka.

#### C. Loyalitas karyawan

Loyalitas didefinisikan oleh Poerwadarminta (2021) sebagai "komitmen seluruh keberadaan seseorang terhadap orang lain, dengan harapan bahwa mereka akan selalu melakukan yang terbaik untuk satu sama lain," baik itu terhadap individu maupun kelompok (Oktaviani et al., 2024)

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam hal ini adalah penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Yang dimaksud dengan "penelitian deskriptif" adalah suatu bentuk penelitian yang bersifat metodis, cermat, dan dapat dipahami secara efektif melalui penyajian materi yang telah ada. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang menurut Jaya (2020) merupakan jenis penelitian yang menghasilkan hasil baru dengan memanfaatkan teknik statistik atau metodologi lain, seperti kuantifikasi (pengukuran) dan deskriptif (uraian kalimat), yang digunakan untuk mengungkapkan fakta dengan cara menjelaskan apa yang dilihat, diperoleh, dan dirasakan. Menurut Suhari Arikuntum (2019), penelitian deskriptif merupakan jenis penelitian yang berusaha menyelidiki situasi, kondisi, atau hal lain yang telah dilaporkan, kemudian menyampaikan hasilnya dalam bentuk laporan penelitian. Jenis penelitian ini disebut juga dengan penelitian deskriptif.

Pada studi ini peneliti menggunakan data yang didapat langsung dari sumber tanpa ada perantara yaitu berupa kuesioner yang peneliti sebarkan dan mendapatkan 33 responden.

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Tempat studi ini dilangsungkan ialah di Dewan Perwakilan Daerah Gerindra Provinsi Jawa Barat Jl. Pelajar Pejuang 45 No.25, Lkr. Sel., Kecamatan Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40263. Penelitian dilakukan pada bulan April tahun 2025.

### **Populasi dan Sample**

Populasi dalam uji sample ini adalah karyawan dari DPD GERINDRA PROVINSI JAWA BARAT. peneliti ini mendapatkan sample 33 sample dari kuesioner yang di sebarkan ke DPD GERINDRA Provinsi Jawa Barat. Dimana terdapat responden 57.6% laki-laki dan 42.4% Perempuan

### **Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dikenal sebagai teknik pengumpulan data. Berbagai metode pengumpulan data digunakan dalam penelitian ini, termasuk data primer. Data primer didefinisikan sebagai informasi yang dikirim ke pengumpul data oleh sumber asli, menurut Sugiyono (2012:137) (HERLAMBANG, n.d.). Oleh karena itu, data primer adalah informasi yang dikumpulkan dari sumber aslinya. Mereka yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner peneliti memberikan sebagian besar informasi yang digunakan dalam penelitian ini, melalui pemberian kuesioner untuk mengumpulkan data yang lengkap dan relevan yang berkaitan dengan masalah yang menjadi pokok bahasan penelitian.

### **Variable Penelitian**

#### **Variable bebas ( Independen)**

Variabel independent (bebas) ialah sebuah variabel yang berdampak atau yang berperan sebagai sebab dan adanya dari munculnya suatu variable dependen (terikat) Sugiyono (2017). (*JBFE+NOL+5+NO.+1+JUNI+2024+HAL+80-96*, n.d.). dalam studi ini peneliti menerapkan variabel bebas (independen), seperti berikut:

#### **Gaya Kepemimpinan (X1)**

Indikator gaya kepemimpinan apabila merujuk pada penjabaran dari S.Robbins & judge 2017 dalam bukunya yang berjudul *organizational behavior* yaitu diantaranya Pengambilan Keputusan, Keterlibatan Anggota, Penggunaan Kekuasaan dan Pengaruh,

Gaya Komunikas. Fokus pada Tugas vs. Hubungan, Pemberian Arahan dan Kontrol, Motivasi dan Pemberdayaan

### **Lingkungan Kerja (X2)**

Indikator lingkungan kerja apabila merujuk pada penjabaran dari Sedarmayanti (2017)

*Lingkungan fisik, meliputi: suhu, kelembapan, kebisingan, penerangan Cahaya dan lain-lainya*

*Lingkungan non fisik, meliputi:* hubungan atasan dan bawahan dan rekan kerja

### **Variabel Terikat (Dependen)**

Variabel terikat (dependen) ialah sebuah variable yang terdampak oleh variable independen Loyalitas karyawan (Y). Indikator loyalitas pegawai menurut S. Robbins & judge 2017 antara lain: Komitmen terhadap visi dan nilai Perusahaan, Keinginan bertahan di Perusahaan, Kepercayaan terhadap manajemen, Kepuasan kerja dan keterlibatan

### **Uji Instrumen Penelitian**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas ini dilakukan penulis dengan mengirimkan g-form yang berisi pernyataan kepada karyawan DPD GERINDRA Provinsi Jawa Barat dan mendapatkan 33 responden. Kuesioner tersebut mencakup 8 pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan, 6 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja, dan 6 pernyataan untuk variabel Loyalitas Karyawan. Memverifikasi keakuratan pernyataan dalam kuesioner yang memiliki kemampuan untuk mendefinisikan variabel merupakan tujuan utama pengujian validitas. Kami memeriksa validitas setiap pernyataan dan membandingkan temuan dengan tabel r, dengan margin kesalahan sebesar 5%. Jika jumlah r lebih besar dari tabel r, maka pernyataan ini benar. Berikut adalah hasil uji validitas untuk setiap pernyataan variabel:

Tabel 1.1 Hasil Uji Validitas (X1) Gaya Kepemimpinan

Pernyataan	R hitung	R tabel	Hasil
Pernyataan 1	0,887	0,355	Valid
Pernyataan 2	0,880	0,355	Valid
Pernyataan 3	0,900	0,355	Valid
Pernyataan 4	0,865	0,355	Valid
Pernyataan 5	0,758	0,355	Valid
Pernyataan 6	0,869	0,355	Valid
Pernyataan 7	0,698	0,355	Valid
Pernyataan 8	0,797	0,355	valid

*Sumber: diolah oleh penulis*

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas (X2) Lingkungan Kerja

<i>pernyataan</i>	<i>R hitung</i>	<i>R tabel</i>	<i>Hasil</i>
Pernyataan 1	0,684	0,355	Valid
Pernyataan 2	0,763	0,355	Valid
Pernyataan 3	0,841	0,355	Valid
Pernyataan 4	0,842	0,355	Valid
Pernyataan 5	0,819	0,355	Valid
Pernyataan 6	0,864	0,355	Valid

*Sumber: diolah oleh penulis*

Table 1.3 Hasil Uji Validitas (Y) Loyalitas Karyawan

<i>pernyataan</i>	<i>R hitung</i>	<i>R tabel</i>	<i>Hasil</i>
Pernyataan 1	0,896	0,355	Valid
Pernyataan 2	0,925	0,355	Valid
Pernyataan 3	0,847	0,355	Valid
Pernyataan 4	0,887	0,355	Valid
Pernyataan 5	0,904	0,355	Valid
Pernyataan 6	0,683	0,355	Valid

*Sumber: diolah oleh penulis*

## Uji reliabilitas

Table 2.1 Uji Reliabilitas

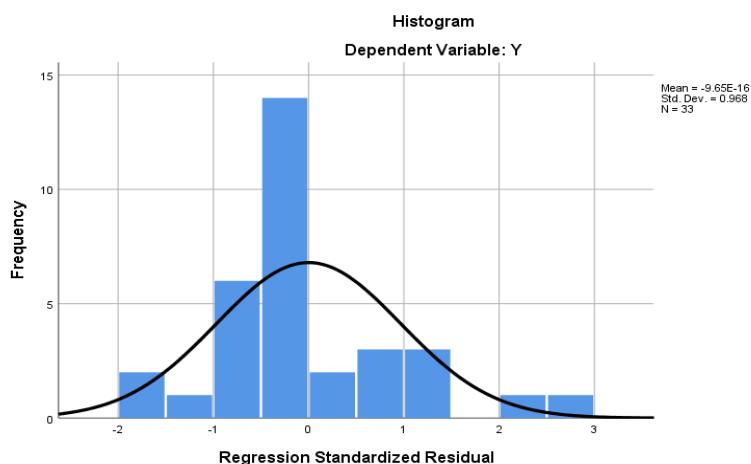
No	Variable	Cronbach alpha	Interval r tabel	status
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,935	0,60	Reliabel
2.	Lingkungan Kerja (X2)	0,927	0,60	Reliabel
3.	Loyalitas Karyawan (Y)	0,927	0,60	Reliabel

*Sumber: diolah oleh penulis*

Berdasarkan pada tabel diatas temuan uji reliabilitas, tiap variabel menjabarkan bahwa data yang diambil ialah reliabel sebab skor Cronbach Alpha > 0,60. Dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan Cronbach alpha sebesar  $0,936 > 0,60$ . Lingkungan kerja  $0,927 > 0,60$ . Loyalitas karyawan  $0,927 > 0,60$  yang bertinya seluruh variabel ialah konsisten walaupun dilangsungkan secara berulang.

## Uji Asumsi Klasik

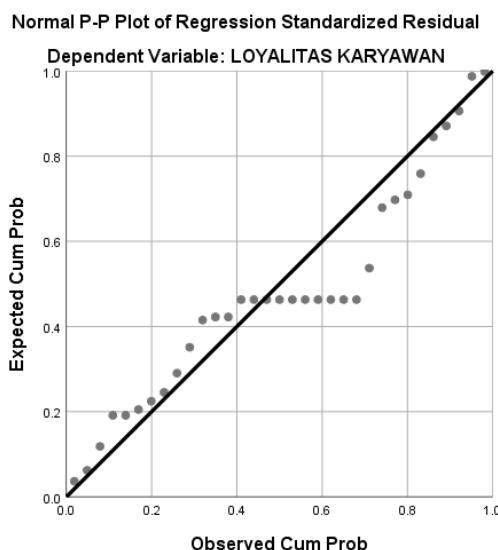
### Uji Normalitas



Gambar 2.1 Hasil Pengujian Normalitas Dengan Kurva Histogram

Sumber: diolah oleh penulis

Merujuk pada hasil uji normalitas yang dilangsungkan melalui menggunakan grafik histogram dapat disimpulkan dengan bentuk kurva yang seperti gunung itu menunjukkan bahwa model regresi telah mencukupi asumsi yang sudah disebutkan. Dengan bentuk kurva yang tidak membelok ke kiri dan kanan.



Gambar 2.2 hasil uji normalitas dengan grafik P-Plot

Sumber: diolah oleh penulis

Merujuk pada penjabaran dari gambar diatas dapat dijelaskan bahwa grafik data yang berada lingkup garis diagonal itu mengikuti arah garis diagonal seperti yang dijelaskan gambar diatas. Maka, bisa dijabarkan model berdistribusi normal atau mencukupi asumsi normalitas.

## Uji Multikoleniaritas

Dengan ada atau tidaknya multikolinearitas pada sebuah model regresi dapat diamati dari besar VIF dan skor tolerance.

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1      gaya kepemimpinan	.272	3.672	
lingkungan kerja	.272	3.672	

a. Dependent Variable: loyalitas karyawan

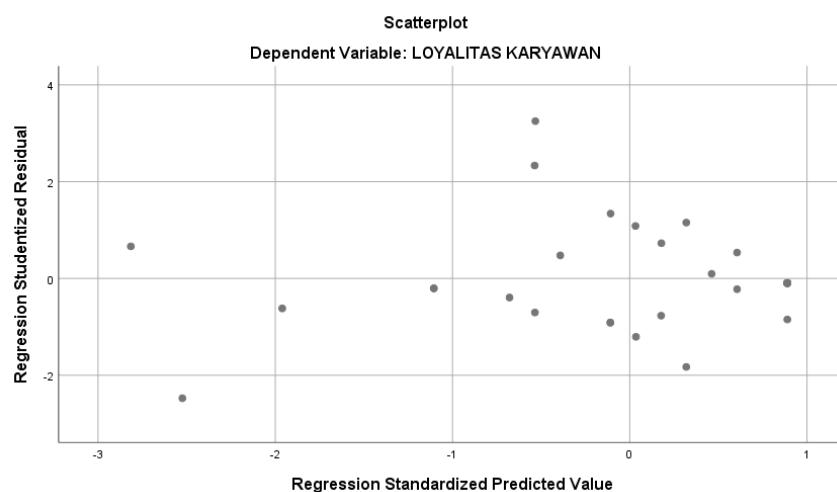
Gambar 3.1 hasil uji multikoleniaritas

Sumber: diolah oleh penulis

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa dari data diatas tidak terjadi gejala multikolinearitas karena dari variable diatas mempunyai skor tolerance  $> 0,100$  dan VIF  $< 10,000$  yang menjadikannya bisa dilihat dari gambar diatas bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak memiliki masalah di multikolinearitas.

*Jika skor tolerance  $> 0,100$  dan VIF  $< 10,00$  disimpulkan tidak ada isu multikolinearitas*

*Jika skor tolerance  $< 0,100$  dan VIF  $> 10,000$  disimpulkan ada isu multikolinearitas*



Berdasarkan gambar tersebut bisa dijelaskan bahwa tidak ada isu heteroskedastisitas, dengan pola-pola yang yang tidak jelas atau titik-titik yang meyebar diatas dan dibawah secara acak. Dapat dijabarkan variable dari studi ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan mencukupi kriteria analisis linear berganda.

*Jika ada suatu pola, yakni titik-titik yang ada menyusun pola khusus (bergelombang, melebar serta menyempit), bisa diindikasikan ada heteroskedastisitas.*

*Jika tidak ada pola yang tetap, dan titik terdistribusi di sekitar angka 0 pada sumbu Y, maka tidak ada isu heteroskedastisitas.*

### Teknik Analisis Data

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of	df	Mean Square	F	Sig.
		Squares				
1	Regres sion	276.137	2	138.068	73.8	.000
	Residu al	56.106	30	1.870	26	b
	Total	332.242	32			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Gambar 4.1 Hasil uji F

Sumber: diolah oleh penulis

Merujuk pada temuan analisis yang ditunjukkan pada gambar tersebut, skor signifikan  $0,000 < 0,05$  dan F hitung yakni sejumlah 73,826 dan F tabel pada signifikansi 0,05, dengan derajat kebebasan pertama ( $df_1$ ) yakni sejumlah 2 dan derajat kebebasan kedua ( $df_2$ ) yakni sejumlah 33 ( $df_2 = n - k = 33 - 3 = 30$ ) adalah 3,32. Dari hasil ini, bisa dijabarkan  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ , yaitu 73,826 lebih besar daripada 3,32. Dengan arti H3 diterima, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi loyalitas karyawan secara bersamaan.

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	B	Error	Beta	Standard	t	Sig.
				Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
				Std.		

1	(Cons tant)	.832	2.345		.355	.725
	Gaya kepemimpinan	.417	.105	.573	3.98	.000
	Lingkungan kerja	.421	.162	.372	2.59	.015

a. Dependent Variable: Loyalitas karyawan

Gambar 4.2 hasil uji T

Sumber: diolah oleh penulis

Merujuk pada temuan analisis yang ditunjukkan pada gambar di atas, t hitung gaya kepemimpinan adalah 3,985 dan memiliki nilai signifikansi t 0,000. Sementara itu, nilai t tabel (lampiran) memiliki signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan 30 ( $n-k = 33 - 3 = 30$ ) adalah 1,69726. Dari hasil ini, bisa dijabarkan bahwa t hitung > t tabel, yakni 3,985 lebih besar daripada 1,69726, dan nilai sigifikasi. Dengan arti H1 diterima, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi loyalitas karyawan secara parsial.

Selanjutnya, hasil t hitung didapat dari harga yakni sejumlah 2,590 melalui skor signifikansi t yakni sejumlah 0,015. Sementara itu, t tabel memiliki skor signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan 30 ( $n-k = 33 - 3 = 30$ ) sebesar 1,69726. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel, yaitu  $2,590 > 1,69726$  dan skor signifikansi t 0,015 < 0,05. Dengan arti H2 diterima, bisa diindikasikan bahwa lingkungan kerja berdampak signifikan pada loyalitas karyawan pada konteks parsial. Dikutip dari (Gaya Kepemimpinan et al., n.d.)

#### 4. PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, yang mengangkat dari 2 variabel penting dalam Perusahaan yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, Serta bagaimana 2 variabel tersebut mempengaruhi faktor loyalitas karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Perusahaan DPD GERINDRA Provinsi Jawa Barat.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau pola pikir seorang pimpinan dalam memotivasi, mengarahkan dan membimbing para karyawan untuk mencapai tujuan. Pada studi ini gaya kepemimpinan berdampak pada loyalitas pegawai Perusahaan DPD GERINDRA Provinsi Jawa Barat terdapat signifikasi antara variable X dan variable Y

Dimana dapat diliat dari t table dan t hitung. T hitung gaya kepemimpinan adalah 3.985 dan memiliki signifikasi 0,000 dimana  $0,000 < 0,05$  jadi untuk gaya kepemimpinan itu mempengaruhi loyalitas karyawan untuk Perusahaan DPD GERINDRA Provinsi Jawa Barat.

Lingkungan kerja ialah sebuah area ketika kita merasa aman dan nyaman saat melakukan kegiatan atau pekerjaan. Hal ini mempengaruhi dalam beberapa aspek seperti penenrangan, temperature suhu dan lain-lain. Pada studi ini lingkungan kerja berdampak pada loyalitas karyawan Perusahaan DPD GERINDRA Provinsi Jawa Barat terdapat signifikasi antara vaiabel X dan Y. Dimana dapat diamati pada skor signifikasi nya yang lebih rendah yakni 0,015 lebih kecil di banding dengan 0.05. jadi untuk lingkungan kerja itu mempengaruhi loyalitas karyawan untuk Perusahaan DPD GERINDRA Provinsi Jawa Barat.

Dari kedua variable diatas memperlihatkan bahwa loyalitas karyawan itu bisa di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, pada konteks ini para pemimpin harus bisa mengayomi para karyawan, mengarahkan dan memotivasi agar para karyawan menjadi lebih semangat. Selain itu ada lingkungan kerja, para pimpinan ataupun bawahan harus saling menjaga lingkungan kerja. Hal ini mempengaruhi loyalitas karyawan.

## **5. KESIMPULAN**

Merujuk pada temuan analisis dan interpretasi diatas bisa dijabarkan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja:

Gaya kepemimpinan berdampak positif pada loyalitas karyawan untuk Perusahaan DPD GERINDRA Provinsi Jawa Barat bisa diamati skor t hitung  $>$  t table. Nilai signifikasi  $< 0,05$  mengindikasikan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh pada loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan supportif juga berkontribusi secara positif terhadap loyalitas karyawan.

Pada konteks silmutan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikasi pada loyalitas karyawan. dengan memberikan fasilitas keamanan disekitar lingkungan dengan cara memberikan cctv diberbagai sudut, menambah staff keamanan yang diharapkan perlindungan bagi karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya, meningkatkan jumlah lampu penerangan untuk menerangi berbagai

ruangan kerja yang lebih terang akan semakin baik bagi lingkungan kerja. Dikutip dari (Ika Eristaria Joko Irawan Nur Wening, 2020; SANTI-6, n.d.)

Dalam hasil penelitian diatas dapat dilihat dengan jelas Karyawan DPD Gerindra Provinsi Jawa Barat menunjukan Tingkat loyalitas yang cukup tinggi yang dipengaruhi cara para pimpinan mangatur para karyawan dan diterapkannya suasana kerja atau lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini ialah aspek krusial pada sebuah Perusahaan.

### Saran

Sebagai bentuk tindak lanjut dari temuan yang ada, ada beberapa saran yang bisa diterapkan menjadi bahan pertimbangan untuk manajemen DPD GERINDRA Provinsi Jawa Barat

#### Pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif

Para pimpinan disemua Tingkat harus dilatih untuk meningkatkan rasa apresiasinya kepada para karyawan yang sudah melakukan pekerjaan dengan baik. Serta dapat membimbing para karyawan secara konsutif.

#### Peningkatan kualitas lingkungan kerja

Meskipun Sudah menunjukan hasil yang signifikan, kualitas lingkungan kerja harus tetap ditingkatkan

#### Penghargaan atas loyalitas karyawan

Perusahaan harus mengadakan system penghargaan dan pengakuan untuk karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi. agar para karyawan yang lainnya dapat termotivasi dan menjadi lebih loyal keperusahaan.

## DAFTAR REFERENSI

13. *UNIKOM\_21215060\_MARISA PUTRI HERLAMBANG\_BAB III*. (n.d.).  
Andi, A. Y., Adiyanto, Y. A., Syamsudin, S., Firdaus, A., & Isnaeni Darmawan, D. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Gemilang Prasada Abadi. *Jurnal Akuntansi Manajemen (JAKMEN)*, 3(1), 20–37. <https://doi.org/10.30656/jakmen.v3i1.8833>
- Gaya Kepemimpinan, P., dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Vania Dominique Telaumbanua, K., & Dhyan Parashakti, R. (n.d.). *Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia Volume 01 No 02 Agustus 2023 E ISSN : 2987-7911* <https://lenteranusa.id/> 71 *Agility : Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia.* <https://lenteranusa.id/>
- Granit Agustina, Herni Suryani, & Feby Febrian. (2022). Peran Knowledge management Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan

- Kearsipan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, 6(1), 35–46. <https://doi.org/10.37339/e-bis.v6i1.761>
- Ika Eristaria Joko Irawan Nur Wening, N. (2020). HUBUNGAN KOMPETENSI, BEBAN KERJA, DAN LOYALITAS KARYAWAN. In *JURNAL RISET MANAJEMEN* (Vol. 7, Issue 1).
- JBFE+NOL+5+NO.+1+JUNI+2024+HAL+80-96.* (n.d.).
- Oktaviani, E., Utomo, F. C., & Setiorini, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Bekasi. *PANDITA: Interdisciplinary Journal of Public Affairs*, 7(1), 136–149. <https://doi.org/10.61332/ijpa.v7i1.123>
- PERNYATAAN KEASLIAN.* (n.d.).
- SANTI-6.* (n.d.).
- Suryani, R. S., Agustina, G., Priatna, D. K., & Yulianti, M. L. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung.* <https://doi.org/10.38035/jpsn.v1i1>