

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPENSASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
(Studi Kasus Departemen *Preparation* Pada Karyawan PT. Prima Sejati Sejahtera Boyolali)**

Selfinia Utami, Putri Maisara

Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

E-mail: selfi123nia@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi loyalitas karyawan. Teknik pengambilan sampel diperoleh dari data primer serta sekunder, perolehan data primer lewat menyebarkan kuesioner menggunakan google form pada karyawan PT Prima Sejati Sejahtera di Departemen *Preparation* masa kerja lebih dari 3 tahun, didapatkan sejumlah 73 responden dan data sekunder yang digunakan diperoleh dari personalia. Dalam metode penelitian ini menggunakan uji instrument data, uji asumsi klasik serta uji hipotesis. pengolahan data dengan cara statistik mempergunakan SPSS. Penelitian didapat hasil yaitu ada pengaruh signifikan terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Abstract

This study aims to determine whether transformational leadership style, compensation and work environment significantly affect employee loyalty. The sampling technique was obtained from primary data and secondary data, primary data was obtained by distributing questionnaires using google form to employees of PT Prima Sejati Sejahtera in the Preparation Department for more than 3 years, obtained a number of 73 respondents and the secondary data used was obtained from personnel. In this research method using data instrument test, classical assumption test and hypothesis testing. The data was processed statistically using SPSS. The results showed that there was a significant influence on the variables of transformational leadership style, compensation and work environment on employee loyalty.

Keywords: *transformational leadership style, compensation and work environment on employee loyalty*

1. PENDAHULUAN

Tiap organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas agar bisa mewujudkan tujuan dan visi misi bagi setiap perusahaan. SDM ini ialah aset atau harga yang sifatnya krusial dan sangat berharga yang organisasi miliki sebab manusia sangat menentukan seberapa berhasilnya organisasi (Ardana, dkk, 2012:3). Peran dari SDM penting dalam berdirinya perusahaan dan haruslah diasah dan serta supaya ke depannya bisa berkontribusi optimal bagi perusahaan. SDM juga merupakan tokoh utama dalam perusahaan ataupun organisasi (Sri Padmantlyo & Randra N, 2016).

Perkembangan zaman di era pandemi covid-19 kini tidaklah sesuatu yang baru lagi bagi perusahaan yang mendapati keluar masuknya karyawan di perusahaan karena bermacam

alasan atau permasalahan. Baik dari segi masalah internal individu ataupun eksternal perusahaan. Adakalanya antar keduanya timbul perselisihan yang dipicu oleh aturan perusahaan yang dinilai tidak cocok. Salah satu upaya dalam mempertahankan karyawan di antaranya melalui membentuk serta memaju peningkatan loyalitas dalam diri karyawan. Loyalitas di sini sebagai timbulnya sikap sebab adanya rasa ingin berbakti juga setia, baik pada tempatnya bekerja, atasan, kelompoknya, ataupun pekerjaannya yang memacu individu bersedia berkontribusi untuk memuaskan masyarakat atau orang lain menurut Jusuf (2018:2). Karyawan dengan loyalitas pada perusahaan akan melakukan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya. Hal inilah yang menjadikan perusahaan perlu mempertahankan ataupun menjaga karyawan dengan kinerja tinggi serta dapat meningkatkan produktivitas.

Loyalitas tidak muncul dengan sendirinya, loyalitas karyawan harus ditumbuhkan oleh perusahaan itu sendiri. Adapun faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas terhadap perusahaan yaitu dibutuhkan pengendalian manajemen yang baik dan keterlibatan pemimpin agar terbentuknya loyalitas. Hal ini yang perlu di perhatikan bagi seorang pemimpin apabila karyawan merasa tidak nyaman dan kurang mampu bekerjasama akan berdampak pada produktivitas bagi perusahaan. Salah satu yang memicu permasalahan untuk karyawan ini yang menjadikan karyawan tidak bersemangat serta hilangnya konsentrasi terhadap pekerjaan yang sedang di kerjakan. Adanya pemimpin dalam sebuah organisasi agar bisa menciptakan lingkungan kerja yang baik juga nyaman serta meningkatkan produktivitas karyawan. Pemimpin yang baik bukan sebatas memberi perintah saja, namun harus pula dapat membentuk suasana kondusif dalam organisasi. Terciptanya suasana kondusif ini bila pemimpin tepat dalam penerapan gaya kepemimpinannya supaya para bawahan dalam bekerja akan nyaman, dan dapat mencapai sasaran dengan efisien dan efektif. Gaya kepemimpinan menurut penjelasan dari Hidayat (2018:143) yakni suatu pola perilaku yang sedemikian rupa disusun guna memengaruhi bawahannya supaya bisa mengoptimalkan kinerjanya sehingga akan bisa pula memaksimalkan tujuan organisasi dan juga kinerja dari organisasi itu sendiri. Sedangkan gaya kepemimpinan transformasional sebagaimana yang dipaparkan Kharis (2015) yaitu tipe pemimpin yang menginspirasi bawahan agar menyampingkan kepentingan pribadinya serta juga berkemampuan luar biasa dalam mempengaruhi. Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional bukan sebatas untuk mempercayai diri sendiri, namun pula menginspirasi, membentuk masa depan perusahaan yang lebih baik, serta mempercayai potensinya sendiri.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi serta lingkungan kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Rivai (2016:36) memberikan definisi dari kompensasi yakni seluruh balas jasa yang pekerja terima dimana ini adalah konsekuensi dari pekerjaannya di tempat kerja yang berwujud uang atau yang lain, yaitu insentif, bonus, gaji, upah, serta sebagainya. Mengacu pemaparan diatas, bisa didapatkan kesimpulan bahwa kompensasi yakni balas jasa yang perusahaan berikan pada karyawannya berwujud nonmateri ataupun materi yang dapat dipergunakan dalam memenuhi kebutuhan hidup. Dengan memadainya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka dapat memicu kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan. Dari penjelasan tersebut bahwa kompensasi mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan tersebut karena adanya kompensasi yang diberikan merupakan upaya perusahaan dalam mempertahankan sumber daya manusia serta sebagai langkah peningkatan loyalitas dan komitmen tinggi bagi karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja termasuk pula faktor yang berpengaruh pada loyalitas karyawan. Sedarmayanti (2016:12) memberikan pemaparan bahwa dinyatakan baiknya lingkungan kerja bila manusia di dalamnya bisa menjalankan aktivitas dengan nyaman, aman, sehat, serta optimal. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman bisa

memacu semangat serta mendukung meningkatkannya produktivitas serta meningkatnya loyalitas karyawan bagi perusahaan.

PT Pan Brothers Tbk memiliki anak perusahaan di antaranya PT Prima Sejati Sejahtera yang beroperasi pada bidang *industry garment* untuk tujuan ekspor. PT Prima Sejati Sejahtera beralamat di Butuh, Rt 01 Rw 02, Mojosoongo, Boyolali. Perusahaan *garment* ini memproduksi *brand* terkenal seperti *Adidas, The Nort Face (TNF), Uniqlo, Polo, Lacoste, Colombia*, dll. Produk yang dihasilkan berupa “**Technical, Functional and Active Wear**”, “**Woven Garment**”, “**Cut & Sewn Knit Garment**”. Hal inilah yang menjadikan perusahaan banyak menggunakan sumber daya manusia. PT Prima Sejati Sejahtera terdiri dari dua Departemen yaitu Departemen *Non-Production* dan Departemen *Production*. Departemen *Non-Production* membawahi Departemen *IT, GA, Compliance, HR Factory, Purchasing, Shipping*. Sedangkan Departemen *Production* terdiri dari *Preparation (Cutting, Heat Transfer, Bonding, Embroidery, Laser, Marker), Supporting* terdiri dari (*Mechanic, Warehouse, Technical, IE, QC, Packing, PPIC*) dan *Sewing Production*.

Departemen *Preparation* bertugas dalam menyiapkan komponen-komponen sekunder pada *garment* sebelum di *assembly* akhir pada *line sewing*. Oleh karena itu mengharuskan karyawan untuk kerja lembur (*overtime*) jika diperlukan dan kerja shift dalam ketidakstabilan kondisi operasi pabrik. Untuk shift pagi masuk pukul (07:00 s.d 16:00), sedangkan untuk shift malam masuk pada pukul (20:00 s.d 05:00). Pada Departemen *Preparation* sendiri karyawan shift memperoleh tunjangan shift atau bentuk tunjangan kerja akibat adanya beban yang diberikan di luar waktu kerja shift. Terjadi perpindahan karyawan bukan sebatas dari PT Prima Sejati Sejahtera ke perusahaan lainnya saja melainkan perpindahan karyawan ke Departemen lain. Hal ini lah yang mengakibatkan menurunnya tingkat loyalitas karyawan terhadap kinerjanya, karena di dalam perusahaan karyawan menempati posisi kerjanya masing- masing maka posisi yang kosong akan ada dan ini bisa menghambat proses pekerjaan. Dari banyaknya karyawan di Departemen *Preparation* sebanyak 210 yang berhenti (*resign*) 3 bulan terakhir (Oktober, November, Desember) 2021 sebanyak 16 orang.

Oleh karenanya, diperlukan sumber daya manusia dengan komitmen tinggi dan loyal kepada perusahaan. Penyebab sikap tidak loyal karyawan terhadap perusahaan karena adanya pemberian kompensasi yang diterima. Bila kompensasinya ini sudah tepat bagi karyawan, maka kemungkinan besar karyawan akan maksimal dan lebih semangat dalam bekerja. Dengan pemberian kompensasi pada pekerja secara cukup, maka pekerja ini menjadi tidak berniat keluar perusahaan, dan pada akhirnya memacu peningkatan loyalitas karyawan pada perusahaan. Hal yang penting untuk dipertimbangkan dalam penentuan kompensasi ialah kesesuaian dan keadilan kompensasi yang diberikan. Teori keadilan menunjukkan perasaan individu terhadap perbuatan serta sikapnya atas penerimaan sikap dari tindakan yang dilakukannya dikemukakan oleh Bangun (2012). Dalam hal pekerjaan, keadilan merupakan penilaian seseorang terhadap kinerjanya dengan cara membandingkannya dengan standar pekerjaan.

Mengacu penjabaran tersebut, maka “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Studi Kasus Departemen *Preparation* Pt. Prima Sejati Sejahtera Boyolali” ditetapkan menjadi judul penelitian ini.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Gaya kepemimpinan transformasional

Robbins dalam Edison dkk (2016:98) memberikan pemaparan bahwa gaya kepemimpinan transformasional yakni dimana pemimpin yang menginspirasi serta menstimulasi bawahan untuk sesuatu dan sifatnya luar biasa. Maka melalui kepemimpinan

transformatif ini, bawahan merasakan penghormatan, kesetiaan, kekaguman, dan kepercayaan pada pimpinan, dan juga termotivasi untuk menjalankan sesuatu melebihi yang diekspektasikan mengacu penjabaran dari Edison dkk (2016).

Gaya kepemimpinan mempunyai empat aspek adalah perhatian secara individual (*individualized consideration*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), karismatik (*idealized influence*), dan motivasi inspirasional (*inspirational motivation*). Bila terpenuhinya aspek ini, maka akan bisa meningkatkan produktivitas, menunjang pekerja untuk bekerja lebih keras, mendapatkan kepuasan lebih tinggi, dengan demikian akan bisa menekan tingkat ketidakberhasilan, dapat meningkatkan efektivitas organisasi, serta menekan turnover pegawai yang kemungkinan bisa terjadi (Robbins & Judge: 2018).

Karakteristik kepemimpinan transformatif sebagaimana penjelasan Emron Edision dkk (2016:98-99) antara lain:

1. Memiliki strategi yang jelas
Adanya rencana dan suatu hal yang pemimpin lakukan yang merupakan perubahan besar serta mengarah pada strategi, misi, dan visi organisasi, dan dikomunikasikan pada anggotanya secara baik.
2. Kepedulian
Terdapat kepedulian yang dimiliki pemimpin atas tiap masalah anggotanya serta peduli dan memotivasi mereka.
3. Merangsang anggota
Seorang pemimpin membantu dan merangsang anggotanya untuk menghindari sesuatu yang sifatnya tidak produktif dan agar mengarah kepada tujuan yang sifatnya produktif.
4. Menjaga kekompakan tim
Seorang pemimpin tidak ingin terjebak pada pemikiran anggotanya serta senantiasa menjaga kekompakan tim.
5. Menghargai keyakinan dan perbedaan
Seorang pemimpin menghargai tiap pendapat yang berbeda untuk mengarah ke sesuatu yang lebih baik, serta semua anggotanya diajar agar dapat menghormati keyakinan dan perbedaan.

Kompensasi

Kompensasi yaitu penghargaan atau imbalan yang perusahaan berikan pada karyawannya yang sudah mencapai prestasi serta berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Definisi dari kompensasi menurut penjelasan dari Hasibuan (2015) yakni seluruh pendapatan dalam wujud uang, barang (tidak langsung atau langsung) yang diterima pekerja dimana ini adalah imbal untuk jasa yang dikeluarkannya. Kompensasi mengacu penjelasan dari Rivai (2016:38) memaparkan beberapa bagian dari kompensasi diantaranya:

1. Kompensasi Langsung adalah suatu hak yang karyawan peroleh serta ini adalah keharusan perusahaan untuk membayar.
Ada tiga bagian dari kompensasi langsung tersebut, yakni:
 - a. Gaji atau upah
Pembayaran imbalan finansial secara teratur pada pekerja, misalnya dalam mingguan, caturwulan, bulanan, dan tahunan.
 - b. Insentif
Yakni imbalan yang dibayar langsung untuk karyawan karena kinerjanya melebihi standar.

- c. Tunjangan
Suatu jumlah uang yang disepakati dan pekerja terima sebagai imbal atas penerimaan tambahan.
2. Kompensasi Tidak Langsung, yakni pemberian balas jasa pada seluruh karyawan menurut kebijaksanaan perusahaan dalam upaya peningkatan kesejahteraan. Ada tiga bagian dari kompensasi ini, yakni:
 - a. Fasilitas-fasilitas seperti tunjangan sewa rumah, rumah dinas, ruang kantor, serta kendaraan.
 - b. Bayaran di luar jam kerja, misalnya lembur, cuti tahunan, hari raya, cuti hamil, serta liburan.
 - c. Program-program perlindungan, mencakup pula jaminan sosial tenaga kerja, pensun, dan asuransi kesehatan.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yakni bagian terpenting dalam menjalankan perkerjaan. Lingkungan kerja membawa pengaruh terhadap karyawan yang dapat menambah semangat serta rasa aman dan nyaman dalam bekerja dengan demikian karyawan bisa optimal dalam bekerja. Nitisemito (2016) menyatakan lingkungan kerja merupakan berbagai hal di sekeliling pekerja dimana ini dapat mempengaruhinya dalam pelaksanaan seluruh tugasnya.

Lingkungan kerja mengacu penjelasan dari Nitisemito (2016:190) mencakup indikator sebagaimana berikut:

1. Suasana Kerja
Ini ialah kondisi di sekeliling pekerja dimana ini bisa berpengaruh pada pekerjaan yang dilakukannya tersebut. Suasana kerja tersebut mencakup, keamanan, ketenangan, aroma ruangan, pencahayaan, dan kebersihan tempat kerja.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Ini ialah keharmonisan hubungan dengan tidak adanya intrik dengan rekan kerja. karyawan akan tetap bertahan di tempatnya bekerja salah satunya dipengaruhi faktor berupa terdapatnya keharmonisan hubungan.
3. Tersedianya fasilitas kerja
Ini ialah peralatan untuk menunjang kelancaran kerja. Fasilitas kerja yang tersedia dengan lengkap, meskipun bekas termasuk pendukung proses dalam bekerja.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas kerja akan tercipta alam perusahaan karena timbul kuatnya dorongan dalam diri karyawan. Unsur untuk penilaian karyawan di antasanya meliputi kesetiaan pada jabatannya, pekerjaannya, serta perusahaan mengacu penjelasan dari Hasibuan (2015). Karyawan merefleksikan kesetiaan ini dalam hal membela dan menjaga perusahaan di luar ataupun dalam pekerjaannya dari berbagai oknum yang tidak bertanggung jawab

Loyalitas karyawan tidak terbentuk dengan sendirinya adapun loyalitas karyawan ini mengacu penjelasan dari Jusuf dalam Lutfi (2018:17) dipengaruhi faktor berupa:

1. Faktor Rasional
Ini adalah berbagai hal yang diterangkan dengan logis, antara lain: jenjang karir, insentif, bonus, gaji, serta berbagai fasilitas yang perusahaan berikan pada karyawannya.
2. Faktor Emosional
Ini adalah berbagai hal yang berhubungan dengan ekspresi atau perasaan diri antara lain budaya kerja, penghargaan yang diberikan pada karyawan, pekerjaan yang

membanggakan, gaya kepemimpinan yang berkharisma, lingkungan kerja yang mendukung, serta pekerjaan yang menantang.

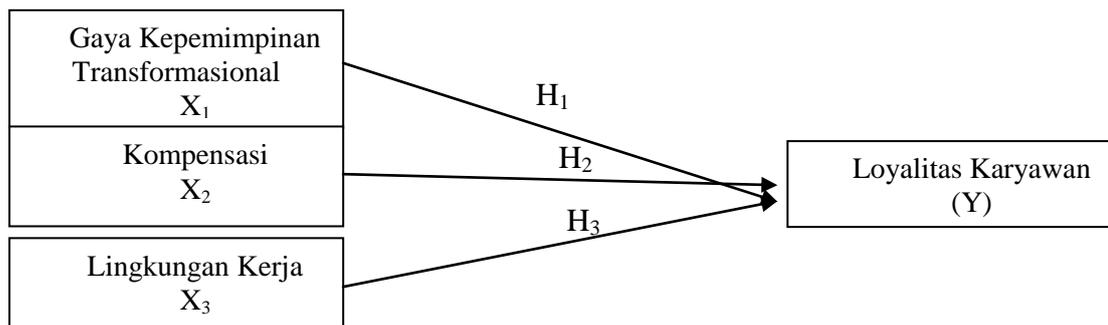
3. Faktor Kepribadian

Ini adalah berbagai hal yang berhubungan dengan temperamen, karakter, serta sifat karyawan.

Gap Teory

Berdasarkan dari penelitian-penelitian terdahulu, penelitian kali ini memiliki perbedaan dari sampel, objek penelitian dan variabelnya. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Departemen *Preparation* PT. Prima Sejati Sejahtera Boyolali tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”. Sedangkan beberapa penelitian terdahulu mengambil sampel dan objek penelitian di PT. Bosowa Berlian Motor, seperti dalam penelitian (Muliati:2020) yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai”. Penelitian menemukan, kepemimpinan transformasional dan kompensasi mempengaruhi loyalitas pegawai secara signifikan positif (Muliati:2020). Penelitian selanjutnya dilakukan oleh peneliti (Putra & Sriathi:2019) yang memiliki perbedaan sampel dan objek penelitian di Inna Bali Heritage Hotel yang hasilnya yaitu lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan memiliki pengaruh signifikan positif.

Kerangka Pikir



Hipotesis

Hipotesis yakni jawaban atas rumusan permasalahan penelitian dan memiliki sifat sementara, dimana ini dinyatakan dalam wujud kalimat pertanyaan (Sugiyono 2018:63). Hipotesis untuk penelitian ini, yaitu:

1. Antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan ada pengaruh signifikan dan positif.
2. Antara kompensasi terhadap loyalitas karyawan ada pengaruh signifikan dan positif.
3. Antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan ada pengaruh signifikan dan positif.

3. METODE PENELITIAN

Objek penelitian

Objek penelitian diambil pada karyawan di PT PRIMA SEJATI SEJAHTERA BOYOLALI, beralamat di Butuh, Rt 01 Rw 02, Mojosongo, Boyolali. Subjek penelitian ini karyawan yang bekerja di Departemen *Preparation* terkait dengan loyalitas karyawan diantaranya gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja.

Jenis Penelitian

Pendekatan kuantitatif dipergunakan pada penelitian ini yakni data berwujud angka dimana pembahasan di dalamnya melewati perhitungan statistic sesuai jawaban responden pada kuesioner. Sugiyono (2018:48) menerapkan bahwa metode deskriptif adalah metode yang dimanfaatkan pada peneliti guna melihat variabel-variabel baik itu satu maupun lebih variabel lainnya.

Sumber Data

Menurut Sugiyono (2018:213) memaparkan bahwa data primer atau sumber data yang didapat langsung pada saat pengumpulan data. Penelitian ini diambil dari penyebaran kuisisioner melalui media google form terhadap responden. Peneliti dalam melakukan pengambilan data dengan menyebarkan kuisisioner yang di berikan pada responden secara langsung, berisi beberapa pertanyaan yang di jawab oleh para responden dengan tujuan untuk pengukuran atas pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Responden harus memenuhi kriteria masa kerja karyawan ≥ 3 tahun di Departemen *Preparation*.

Sedangkan data sekunder menurut Sugiyono (2018:213) memaparkan bahwa data sekunder yakni data yang peneliti dapat dengan tidak langsung, biasanya ini berbentuk file atau informasi dari orang lain. Penelitian ini mengambil data karyawan Departemen *Preparation*.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2018:117) memaparkan populasi yakni area generalisasi dengan cakupa subyek atau objek dengan suatu ciri dan kualitas yang di tetapkan peneliti untuk dipelajari serta disimpulkannya. Karyawan pada PT Prima Sejati Sejahtera dengan populasi terbatas, dimana populasinya diketahui batasan jumlahnya ialah populasi penelitian ini. Sugiyono (2018:118) memaparkan sampel merupakan bagian dari ciri serta jumlah dari populasi yang diteliti. Teknik *nonprobability* dimanfaatkan pada penelitian ini. Sugiyono (2018:136) memaparkan bahwa ini ialah teknik yang tidak memberi peluang lebih dalam pengambilan sampel dalam anggota atau berbagai unsur populasi yang telah dipilih menjadi sampel. Maka dalam penelitian ini ditujukan guna melakukan analissi terhadap loyalitas karyawan pada Departemen *Preparation* berjumlah 210 karyawan. Dengan penyebaran kuisisioner didapatkan masa kerja ≥ 3 tahun berjumlah 73 karyawan.

Dalam penelitian ini maka peneliti menggunakan teori slovin untuk menghitung jumlah minimal sampel yang di butuhkan.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

e = error margin (10% atau 0,1)

N = populasi

perhitungan yang didapatkan, yaitu:

$$n = \frac{210}{1+(210 \times 0,1^2)}$$

$$n = \frac{210}{1+(210 \times 0,01)}$$

$$n = \frac{210}{1+2,1}$$

$$n = \frac{210}{3,1}$$

$n = 67,7$

Mengacu hasil tersebut, didapatkan sejumlah 68 responden penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:137) teknik guna mendapatkan berbagai keterangan dan data yang ingin didapatkan oleh peneliti untuk keperluan penelitian ialah teknik untuk mengumpulkan data. Data penelitian dikumpulkan dengan teknik:

1. Observasi

Ini adalah upaya awal peneliti dalam melakukan pengumpulan data, pelaksanaannya secara langsung serta meninjau objek di PT Prima Sejati Sejahtera untuk melihat lebih dan membuktikan kebenaran dari desain penelitian yang dilakukan.

2. Kuesioner

Ini merupakan teknik untuk mengumpulkan data melalui penggunaan beberapa daftar pertanyaan pada responden guna mengetahui kondisi responden sebenarnya. Kuesioner ini dipergunakan dengan maksud mendapat data mengenai variabel penelitian ini. Sugiyono (2018:2019) memaparkan kuesioner ialah teknik untuk mengumpulkan data melalui member suatu perangkat pertanyaan pada responden (tertulis) agar dijawab. Peneliti dalam hal ini ingin mendapatkan informasi kepada responden untuk memberikan persetujuan atau ketidaksetujuannya dengan mempergunakan Skala Likert. Penilaian berwujud skor angka 1-5 untuk beberapa kategori pertanyaan dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Deskripsi responden penelitian ini sejumlah 73 responden yang menjadi identitas para responden mencakup: pendidikan, jenis kelamin, umur serta masa kerja. penyebaran kuesioner melalui google form dengan mengacu skala likert didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Deskripsi Responden

	Karakteristik	Jumlah	Presentase
Umur	20-30 tahun	50	68%
	31-40 tahun	16	22%
	41-50 tahun	7	10%
Jenis kelamin	Laki-laki	23	32%
	Perempuan	50	68%
Pendidikan	SMP	5	7%
	SMA/SMK	67	92%
	S1	1	1%
Masa kerja	3-5 tahun	47	64%
	>5 tahun	26	36%

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Mengacu data diatas, menerangkan bahwa responden yang berumur 20-30 tahun sejumlah 50 responden (68%), perempuan sejumlah 50 responden (68%), pendidikan SMA/SMK sebanyak 67 responden (92%) dan masa kerja 3-5 tahun sebanyak 47 responden (64%).

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018) diadakan uji validitas guna melihat seberapa jauhnya alat ukur memiliki kecermatan dan ketepatan dalam menjalankan fungsi pengukurannya pada data yang diperoleh. Dasar pengambilan keputusan untuk hasil pengujian ini yaitu bila r hitung didapat nilai $\geq r$ tabel bermakna adanya korelasi signifikan item-item pertanyaan atau instrumen pada total skor (disebut valid), bila r hitung $\leq r$ tabel bermakna tidak berkorelasi signifikannya item-item pertanyaan atau instrumen pada total skornya (tidak valid).

Pelaksanaan uji ini melalui memperbandingkan nilai r hitung dengan r table untuk $df = n-2$, atau pada konteks ini banyaknya sampel yaitu $73-2 = 71$, tingkat signifikansi $0,05 = 0,2303$. Dari hasil riset di peroleh hasil, yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Gaya kepemimpinan transformasional (X1)	1	0,784 ^{**}	0,2303	Valid
	2	0,838 ^{**}	0,2303	Valid
	3	0,836 ^{**}	0,2303	Valid
	4	0,757 ^{**}	0,2303	Valid
	5	0,824 ^{**}	0,2303	Valid
	6	0,814 ^{**}	0,2303	Valid
	7	0,847 ^{**}	0,2303	Valid
	8	0,832 ^{**}	0,2303	Valid
Kompensasi (X2)	1	0,708 ^{**}	0,2303	Valid
	2	0,641 ^{**}	0,2303	Valid
	3	0,657 ^{**}	0,2303	Valid
	4	0,754 ^{**}	0,2303	Valid
	5	0,733 ^{**}	0,2303	Valid
	6	0,813 ^{**}	0,2303	Valid
	7	0,778 ^{**}	0,2303	Valid
Lingkungan kerja (X3)	1	0,720 ^{**}	0,2303	Valid
	2	0,752 ^{**}	0,2303	Valid
	3	0,750 ^{**}	0,2303	Valid
	4	0,596 ^{**}	0,2303	Valid
	5	0,789 ^{**}	0,2303	Valid
	6	0,807 ^{**}	0,2303	Valid
Loyalitas karyawan (Y)	1	0,688 ^{**}	0,2303	Valid
	2	0,809 ^{**}	0,2303	Valid
	3	0,731 ^{**}	0,2303	Valid
	4	0,823 ^{**}	0,2303	Valid
	5	0,767 ^{**}	0,2303	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil tersebut, didapatkan nilai validitas r -tabel yang ada untuk sejumlah 73 sampel, dengan taraf signifikan $0,05$ yaitu $0,2303$. Sementara r -hitung untuk seluruh variable didapatkan melebihi r -tabel, maka data diatas bisa didapatkan kesimpulan yaitu seluruh variable ialah valid.

2. Uji Reliabilitas

Penggunaan uji reliabilitas ditujukan guna melihat seberapa jauhnya suatu pengukuran bisa dipercaya atau diandalkan. Pelaksanaan pengukuran ini melalui pengukuran satu kali saja atau *One Shot* adalah pengukuran yang pelaksanaannya hanya satu kali saja serta akan diperbandingkan korelasi antar jawaban pertanyaan pada kuesioner (Ghozali, 2018). *Cronbach Alpha* (α) dimanfaatkan menjadi teknik penelitian ini yakni variable disebut reliabel bila *Cronbach Alpha* dihasilkan $> 0,70$.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Nilai Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya kepemimpinan transformasional (X1)	0,928"	0,70	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,851"	0,70	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,826"	0,70	Reliabel
Loyalitas karyawan (Y)	0,821"	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Mengacu uji reliabilitas hasil proses analisis diatas dengan *Cronbach's Alpha* dari tiap variabelnya adalah $> 0,70$ yaitu *Cronbach's Alpha* gaya kepemimpinan transformasional sejumlah (0,928), sejumlah (0,851) untuk kompensasi, sejumlah 0,826 untuk lingkungan kerja serta loyalitas karyawan sejumlah (0,821). Dari data keseluruhan nilai tersebut melampaui 0,70, oleh karenanya disebut reliabel datanya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan pengujian ini guna melihat apakah dua variabel yakni variabel indenpenden dan dependen menghasilkan distribusi yang normal ataukah kebalikannya, distribusi normal dimiliki oleh variabel residual (Ghozali, 2018). *Tes One Sample Kolmogorov Smirnov* dimanfaatkan untuk uji ini dengan penyimpulannya, yaitu:

- Bila signifikansinya $< 0,05$ maka tidak normal distribusi datanya
- Namun, bila signifikan $> 0,05$ maka norma distribusi datanya

Tabel 4. Hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,13549828
Most Extreme Differences	Absolute	0,093
	Positive	0,090
	Negative	-0,093
Test Statistic		0,093
Asymp. Sig.(2-tailed)		1,87

Sumber : Data Primer diolah, 2022

Mengacu data diatas didapatkan bahwa signifikansi keseluruhan variabel yaitu 1,87. Nilai ini melampaui 0,05, maka dari hal tersebut dinyatakan adalah normal distribusi datanya.

2. Uji Multikolinearitas

Maksud dari pengujian ini guna melihat terdapatnya korelasi antar variabel bebasnya, baiknya model regresi harusnya tidak timbul korelasi (Ghozali, 2018). Standar nilai untuk memperlihatkan terdapatnya permasalahan multikolinearitas, yakni:

- VIF > 10 maupun indikator atau angka tolerance < 0,1, bisa dinyatakan di dalamnya timbul multikolinearitas.
- Sementara VIF < 10 atau tolerance > 0,1, dapat dikatakan didalamnya tidak ada multikolinearitas.

Tabel 5. Hasil uji multikolinearitas

Collinearity Statistics		
Model	Tolerance	VIF
Gaya kepemimpinan transformasional	0,531	1,884
Kompensasi	0,389	2,572
Lingkungan kerja	0,346	2,887

Sumber: Data primer diolah, 2022

Mengacu hasil diatas didapatkan, toleransi seluruh indikatornya bernilai melebihi 0,1. Sejumlah 0,531 untuk gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi 0,389 serta lingkungan kerja 0,346. Sedangkan untuk VIF < 10 untuk model gaya kepemimpinan transformasional 1,884, kompensasi 2,572 dan lingkungan kerja 2,887. Dari uraian tersebut bisa didapat simpulan yaitu multikolinearitas tidak timbul.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan pengujian ini melihat apakah muncul perbedaan variance untuk model regresi dari residualnya (Ghozali: 2018). Pendeteksian heteroskedastisitas ini bisa diadakan melalui uji Glejser yakni melalui meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel bebasnya. Dengan indikator, bila signifikan yang didapat bernilai melampaui 0,05 maka heteroskedastisitas tidak timbul.

Tabel 6. Hasil uji heteroskedastisitas dengan metode Glesjer

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
Constant	-0,098	0,171		-0,570	0,571
Gaya kepemimpinan transformasional	0,050	0,036	0,224	1,395	0,167
Kompensasi	0,054	0,047	0,215	1,148	0,255
Lingkungan kerja	-0,078	0,054	-0,284	-1,428	0,158

Sumber: Data primer diolah, 2022

Mengacu data tersebut didapatkan signifikansi gaya kepemimpinan transformasional (0,167), kompensasi (0,255) dan lingkungan kerja (0,158). Dari data tersebut dapat disimpulkan keseluruhan data melampaui 0,05, heteroskedastisitas tidak timbul.

Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Penggunaan analisis ini dalam menerangkan sebesar apakah pengaruh serta hubungan tiap-tiap variabel bebas pada variabel terikat (Ghozali, 2018).

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	4,018	1,190		3,375	0,001
Gaya kepemimpinan transformasional	0,170	0,044	0,329	3,861	0,000
Kompensasi	0,223	0,061	0,363	3,648	0,001
Lingkungan kerja	0,200	0,077	0,273	2,596	0,012

Sumber: Data primer diolah, 2022

$$Y = 4,018 + 0,170X_1 + 0,223X_2 + 0,200X_3 + e$$

Uraian dari persamaan tersebut, yaitu:

- Konstanta dalam tabel diatas yaitu 4,018 memiliki arti bahwa apabila variabel bebas penelitian ini adalah 0 maka Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 4,018.
- Nilai koefisien regresi X_1 pada tabel diatas adalah 0,170. Hal ini menjelaskan bahwa bila variabel lainnya nilainya tidak sama serta naiknya gaya kepemimpinan transformasional, maka naik 0,170 untuk loyalitas karyawan. Jadi semakin meningkatnya gaya kepemimpinan transformasional maka semakin meningkat loyalitas karyawannya.
- Koefisien regresi X_2 tabel diatas adalah 0,223. Hal ini menjelaskan bila variabel lainnya nilainya tidak mengalami perubahan serta naiknya kompensasi, maka akan naiknya 0,223 untuk loyalitas karyawan. Jadi bertambah naiknya kompensasi maka loyalitas karyawannya juga bertambah naik.
- Nilai koefisien regresi X_3 pada tabel diatas adalah 0,200. Hal ini menjelaskan bila variabel lainnya nilainya tidak mengalami perubahan serta naiknya lingkungan kerja, maka akan naik 0,200 untuk loyalitas karyawan. Jadi bertambah naiknya lingkungan kerja maka loyalitas karyawannya juga bertambah naik.

2. Uji Signifikansi (Uji t)

Penggunaan uji ini guna mempengaruhi variabel bebas terhadap variabel dependen, dengan mengacu taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Bila *probability* t bernilai $< 0,05$ bermakna variabel bebasnya terhadap variabel terikat memiliki pengaruh (Ghozali: 2018)

Kriteria untuk penyimpulan hasil uji ini adalah:

- Bila sig. memiliki nilai $< 0,05$, bermakna diterimanya hipotesis (signifikan). Maka variabel bebas ini terhadap variabel terikat memberi pengaruh signifikan secara individual.
- Bilamana sig. menghasilkan nilai $> 0,05$, bermakna ditolaknyanya hipotesis (tidak signifikan). Maka variabel bebas ini terhadap variabel terikat tidak memberi pengaruh signifikan secara individual.

Bisa ditinjau dari tabel 7, hasil uji parsial dapat dijelaskan untuk tiap variabel independen, yakni:

- a. Uji signifikansi persial (uji t) untuk gaya krepemimpinan transformasional (X_1) didapatkan t-hitung 3,861 dan signifikansinya $0,000 < 0,05$. Ini menyebabkan hipotesis diterima.
- b. Uji signifikansi persial (uji t) untuk kompensasi (X_2) didapat t-hitung 3,648 serta signifikansinya $0,001 < 0,05$. Ini menyebabkan hipotesis diterima.
- c. Uji signifikansi persial (uji t) atas lingkungan kerja (X_3) didapat t-hitung 2,596 serta signifikansinya $0,012 < 0,05$. Ini menyebabkan hipotesis diterima.

3. Uji Kofisien Determinasi (R^2)

R^2 ini sebagai pengukur sejauh manakah model mampu menjelaskan varian variabel terikatnya. Nilainya yaitu diantara nol serta satu. Jika mendekati 1, maknanya variabel bebas memberi informasi hampir keseluruhan guna mengestimasi variabel terikat. Bila kecil nilainya memperlihatkan sangat terbatasnya variabel bebas berkemampuan menjelaskan varians variabel terikat (Ghozali, 2018).

Tabel 8. Hasil uji kofisien determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,856	0,733	0,721	1,25997

Sumber: Data primer diolah, 2022

Mengacu data tersebut, besarnya R Square sejumlah 0,733. Atau mengartikan bahwa kontribusi variabel bebas penelitian ini terhadap variabel terikat yaitu sejumlah 73,3%, sementara sebagiannya lagi dipengaruhi variabel di luar model penelitian.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan.
Uji hipotesis yang dilakukan diperoleh hasil t-hitung 3,861 serta signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan berpengaruh positif signifikan, hal ini yang mempengaruhi karena adanya pemberian inspirasi motivasi untuk bekerja lebih baik, memberikan petunjuk dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga menumbuhkan rasa semangat dan menekankan pada kepercayaan atas gagasan atau ide untuk melakukan pekerjaan lebih baik. Muliati (2020) menyatakan, gaya kepemimpinan transformasional ialah keputusan yang diambil pimpinan guna memberikan dukungan kepada karyawan dengan cara komunikasi serta sikap baik agar bisa meningkatkan loyalitas karyawan serta kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Nurhidayanti. S & Jumarding: 2020), (Utami & Inayah: 2019), dan (Jaya: 2018) dengan hasil kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan memberi pengaruh signifikan positif.
2. Pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan
Uji hipotesis yang dilakukan diperoleh hasil t-hitung 3,648 serta signifikansinya $0,001 < 0,05$ yang artinya kompensasi terhadap loyalitas karyawan berpengaruh positif signifikan. Atau menunjukkan bertambah baik kesesuaian penerimaan kompensasinya dan pemberian kompensasi yang adil seperti gaji pokok, cuti, upah lembur, asuransi serta pemberian tunjangan dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Sebab seberapa berhasil perusahaan bukan sebatas ditinjau melalui loyalitas karyawan melainkan

dapat dilihat dari keberhasilan pemimpin dalam menjalankan tanggungjawab, selain itu disebabkan oleh gaji dan kepemimpinan yang baik. (Putra & Sriathi: 2019) dan (Purnamasari & Sintasasih: 2019) membuktikan bahwa kompensasi terhadap loyalitas karyawan memberi pengaruh signifikan positif.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan

Hasil pengujian hipotesis didapatkan t-hitung 2,596 dengan nilai signifikansi $0,012 < 0,05$ atau maknanya lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan memberi pengaruh positif di karenakan timbulnya suasana kerja baik seperti pencahayaan nyaman untuk bekerja, suhu ruangan, kebersihan, keamanan yang aman serta hubungan baik dengan rekan kerja. Bertambah baiknya, kualitas lingkungan kerja, maka bisa menunjang peningkatan perasaan puas terhadap pekerjaan yang mengakibatkan kinerja naik. Hasil unu sejalan dengan hasil (Putra & Sriathi: 2019) dan (Robbins: 2016) yaitu, lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan memberi pengaruh positif.

5. KESIMPULAN

Kesimpulan yang bisa diuraikan, yakni:

1. Gaya kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan di Departemen *Preparation* PT. Prima Sejati Sejahtera berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan adanya gaya kepemimpinan yang tepat dengan memberikan *Inspirational Motivation* dapat meningkatkan semangat kerja yang berdampak pada loyalitas karyawan.
2. Kompensasi terhadap loyalitas karyawan berpengaruh positif signifikan. Kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap loyalitas karyawan di Departemen *Preparation* PT. Prima Sejati Sejahtera. Hal ini menunjukkan melalui terdapatnya kelayakan kesesuaian pemberian kompensasi bisa menunjang peningkatan kepuasan karyawan. Hal ini akan berdampak pada meningkatnya loyalitas karyawan.
3. Lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Departemen *Preparation* PT. Prima Sejati Sejahtera berpengaruh positif signifikan. Dengan tersedianya fasilitas kerja yang baik dan mendukungnya lingkungan kerja bisa menjadikan karyawan nyaman bekerja. Ini pada akhirnya bisa menunjang peningkatan loyalitas karyawan.
4. Nilai koefisien determinasi (R^2) didapatkan yaitu, gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja berkontribusi pengaruh sebesar 73,3%.

Saran

Saran yang bisa dijabarkan, yaitu:

1. Kompensasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini telah membuktikan dengan adanya kelayakan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang sesuai, tetapi perusahaan juga harus memberikan peluang promosi jabatan untuk karyawannya yang berprestasi, agar semakin meningkat lagi dimasa ke depannya.
2. Perusahaan telah memberi fasilitas kerja baik dalam mendukung pekerjaan, tetapi karyawan haruslah meningkatkan hubungan kerja terhadap rekan kerjanya secara baik agar dapat bekerja dengan nyaman, agar semakin meningkat lagi dimasa yang akan datang.
3. pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan, telah membuktikan bahwasanya kepemimpinan transformasional dengan pemberian motivasi dapat meningkatkan kinerja untuk bekerja lebih baik dalam pencapaian perusahaan, tetapi

pimpinan belum menjadi panutan dalam stimulasi intelektual yang dibanggakan, sehingga perlu ditingkatkan lagi dimasa yang akan datang.

4. Untuk peneliti ke depannya diberi saran supaya mempertimbangkan faktor lainnya yang turut mempengaruhi perilaku karyawan dan loyalitas karyawan emacam objek penelitian, usia dan jemis kelamin, serta masa kerja responden.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga. Jakarta.
- Edision, Emron., dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Farizal Marzuki. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di LP3I Group. Jurnal Lentera Bisnis Vol. 7 No. 1, Mei 2018, hal. 21-45.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur, 1(1), 141- 150.
- Indra, Khari. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 3 N0.1
- Jaya, F. N. (2018). Pengaruh Kegiatan Prosedural, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai. Jurnal Ekobis Dewantara, 1(11).
- Lutfi, Fahmi. (2018). Skripsi: Hubungan Antara Kepemimpinan Kharismatik Dengan Loyalitas Karyawan di Kantor Wilayah BumiPutra Kota Medan.
- Hasibuan, Malayu.S.P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Muliati. (2020). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai. Vol. 17 No. 4
- Nitisemito, Alex S. (2016). Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Purnamasari, N. D., & Sintasasih, D. K. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen, 8(9).
- Putra & Sriathi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2.
- Robbins, S.P., and Judge, t.A. (2018). Perilaku Organisasi. Edisi 16. Jakarta: Selemba Empat.
- Robbins. (2016). Skill and Attitude To Attract The Company Interest While Job Seeking. PT. Absolut Media : Jakarta.
- Sedarmayanti. (2016). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.

Utami, I. R., & Inayah. (2019, Oktober). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan Hazotel Semarang. Jurnal JOBS, 5(1).