

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. BPR EKADHARMA BHINARAHARJA

Defy Rahmawati <sup>1)</sup>, Karuniawati Hasanah <sup>2)</sup>, Metik Asmike <sup>3)</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Madiun  
[deffyrhramawati28@gmail.com](mailto:deffyrhramawati28@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas PGRI Madiun  
[aan.karuniawati@unipma.ac.id](mailto:aan.karuniawati@unipma.ac.id)

<sup>3</sup>Universitas PGRI Madiun  
[smikemetik@gmail.com](mailto:smikemetik@gmail.com)

### *Abstract*

*This study aims to determine the effect of leadership style, work environment and compensation on employee loyalty at PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. The type of research used in this study is a quantitative approach. In the research using multiple linear regression technique. Sampling using the Non Probability Sampling technique. The sample used was 81 respondents. Based on the test results show that partially leadership style has a positive and significant effect on employee loyalty, partially the work environment has a positive and significant effect on employee loyalty, compensation has a positive and significant effect on employee loyalty and simultaneously leadership style, work environment and compensation on employee loyalty PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja.*

**Keywords:** *Leadership Style, Work Environment, Compensation and Employee Loy*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pada penelitian menggunakan teknis regresi linear berganda. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Non Probability Sampling*. Sampel yang digunakan sebanyak 81 responden. Berdasarkan hasil pengujian secara statistik menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja.

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

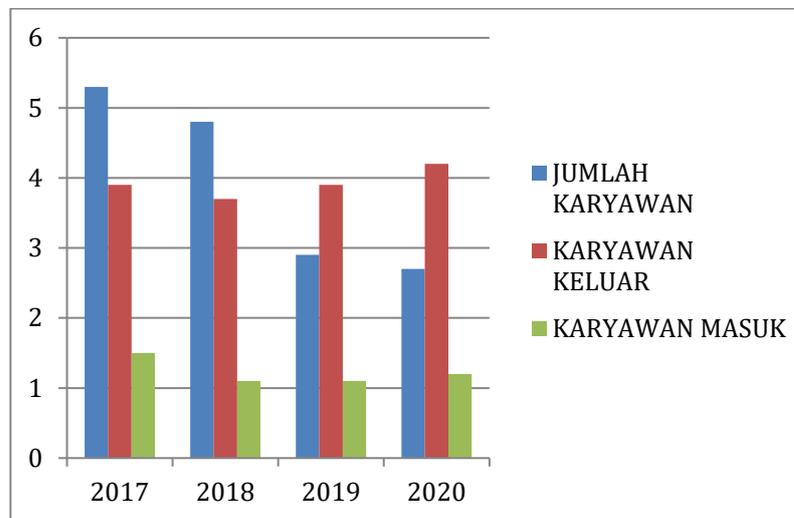
### PENDAHULUAN

Pada perkembangannya Indonesia tidak lepas dari masyarakat yang selalu bekerja keras dan selalu melakukan pekerjaan dengan baik (Sunarsi, 2018). Perusahaan-perusahaan yang bergerak diberbagai bidang industri tersebut harus siap untuk menghadapi tingginya tingkat persaingan jika ingin tetap bertahan dan dapat terus meningkatkan keuntungan yang diperoleh. Seiring dengan itu perusahaan dituntut pula untuk meningkatkan kinerja dengan upaya-upaya mengatur segala sistem yang menjadi professional. Perusahaan yang ingin tetap eksis dan memiliki citra positif di mata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusianya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi dapat dikatakan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi perusahaan (Anggraini & Rosidin, 2021). Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan dampak yang positif untuk perusahaan secara keseluruhan.

Karyawan merupakan salah satu elemen yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan perusahaan tidak akan bisa berjalan, dan dengan adanya karyawan perusahaan akan lebih berkembang dan maju serta menjadi persaingan antara perusahaan-perusahaan lainnya (Kurniawan *et al.*, 2019). Pada dasarnya sebuah perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualitas dan kuantitas untuk menunjang keberhasilan perusahaan, selain faktor penting lain seperti pemasaran maupun anggaran (Veronika *et al.*, 2021). Kemampuan sumber daya manusia mencakup perumusan seluruh strategi dan tujuan organisasi sehingga SDM memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Dari sanalah kinerja karyawan menjadi salah satu yang diperhatikan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri (Erdiani & Iswanto, 2021).

Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan terkait dengan sumber daya manusia adalah banyak karyawan yang keluar atau resign dengan alasan karena tidak menemukan kenyamanan di tempat kerja dan manajemen perusahaan (Filla & Hasanah, 2020). Hal ini tidak diimbangi dengan banyaknya jumlah karyawan yang masuk. Dimana presentase karyawan yang keluar lebih banyak dibandingkan dengan karyawan yang masuk. Beberapa contoh indikator kenyamanan dalam bekerja yang diinginkan oleh karyawan adalah dari segi lingkungan kerja, fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lain sebagainya (Wahyudi *et al.*, 2022).

PT. BPR Ekadharna Bhinaraharja merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. PT. BPR Ekadharna Bhinaraharja memiliki beberapa cabang yaitu di Madiun, Nganjuk, Ponorogo dan Trenggalek. Berikut data gambar grafik jumlah karyawan selama 5 tahun terakhir :



Gambar 1 Grafik Data Karyawan PT. Bpr Ekadharna Binaraharja Tahun 2017-2021 (PT. Bank Ekadharna Binaraharja, 2021)

Dari Gambar 1.1 Grafik Data Karyawan PT. BPR Ekadharna Bhinaraharja pada tahun 2017-2018 terjadi penurunan jumlah karyawan yang menetap dan karyawan masuk. Pada karyawan menetap yaitu dari 5,3% menjadi 4,8% dimana telah terjadi penurunan jumlah karyawan yang menetap sebesar 0,5%. Sedangkan pada karyawan masuk dari 1,5% menjadi 1,4% dimana telah terjadi penurunan karyawan yang masuk sebesar 0,1%. Karyawan yang keluar atau resign mengalami peningkatan yaitu dari 3,9% menjadi 3,7% dimana telah terjadi peningkatan sebesar 0,2%. Pada tahun 2018-2019, terjadi penurunan jumlah karyawan yang cukup signifikan. Pada tahun 2019 – 2020, kondisi tenaga kerja semakin mengalami penurunan. Pada karyawan menetap yaitu dari 2,9% menjadi 2,7% dimana telah terjadi penurunan sebesar 0,2%. Sedangkan pada karyawan masuk dari 1,1% menjadi 1,1% dimana telah terjadi kenaikan sebesar 0,1%. Namun karyawan yang keluar atau resign mengalami peningkatan yaitu dari 3,9% menjadi 4,2% dimana telah terjadi peningkatan sebesar 0,3%.

Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja (Citra & Fahmi, 2019). Pegawai dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Menurut Purnamasari & Sintaasih (2019) loyalitas karyawan merupakan kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Sedangkan menurut Larastrini & Adnyani (2019) loyalitas karyawan merupakan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan yang tercermin pada sikap dan perilaku mereka. Loyalitas yang dimiliki para

karyawan disebuah perusahaan dapat dilihat pada gaya kepemimpinan yang diberikan oleh seorang atasan

Dalam sebuah kepemimpinan ada gaya kepemimpinan yang diharapkan dapat memajukan perusahaan dan mensejahterakan karyawan. Setiap pemimpin memiliki cara memimpin yang berbeda yang disebut dengan gaya kepemimpinan (Rinzhani, 2020). Gaya kepemimpinan yang baik dilakukan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah unsur penting dalam menentukan kepuasan dan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai sasaran manajemen (Z. Ahmad et al., 2022). Gaya kepemimpinan juga bisa diartikan sebagai norma maupun perilaku yang melekat pada diri seorang pemimpin dalam menjalankan seni dan mempengaruhi pikiran, perilaku dan sikap bawahan untuk memenuhi kewajiban pekerja yang sesuai tujuan organisasi (Pramesti *et al.*, 2021). Sedangkan menurut Hamdan *et al.* (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan persepsi para pengikut mengenai pola perilaku pemimpin ketika mencoba memengaruhi sikap, perilaku dan sebagainya dari para pengikutnya. Menurut Agustin *et al.* (2019) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Lingkungan kerja melingkupi semua yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas yang dipercayakan kepadanya (Oktavianti, 2021). Selain itu, faktor lingkungan kerja juga berperan dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Lingkungan kerja adalah salah satu komponen dalam sebuah perusahaan yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen (Budihardjo *et al.*, 2017). Karyawan dapat merasa sulit untuk berkonsentrasi dalam lingkungan kerja yang tidak diinginkan, seperti tempat kerja yang kotor, sempit, atau panas sehingga kemungkinan dapat menyebabkan stress karyawan menjadi meningkat, ketidakhadiran semakin tinggi, dan ketidakstabilan emosi karyawan (Sukoco *et al.*, 2020). Akibatnya, tingkat loyalitas karyawan menurun sehingga menghambat perkembangan perusahaan. Lingkungan kerja di PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja sangat jauh dari kata layak. Dimana *support sistem* disana masih sangat primitif, sehingga karyawan merasa lingkungan kerja di PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja tidak bisa membantu para karyawan dalam bekerja (Winarto, 2021). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Klaudia *et al.* (2021) menjelaskan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Selain itu kompensasi juga sangat berpengaruh kepada loyalitas karyawan.

Kompensasi seringkali dilihat sebagai sumber utama ketidakpuasan tenaga kerja, yang pada akhirnya mengakibatkan hilangnya loyalitas dalam diri karyawan (Oktavianti, 2021). Karyawan dengan tingkat loyalitas yang kurang terhadap

perusahaannya, kemungkinan mereka mengalami kesulitan untuk termotivasi sehingga pihak perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mempertahankan loyalitas karyawannya. Kompensasi kerja merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Nurchayani & Adnyani, 2021). Sedangkan menurut Norawati *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua balas jasa atau imbalan baik berbentuk uang, maupun berbentuk benda, yang diterima baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang diperoleh seseorang sebagai imbalan dari apa yang sudah dikerjakannya. Menurut Farisi & Pane (2020) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunaresta (2021) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

## **KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESA**

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan sebuah unsur penting dalam menentukan kepuasan dan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai sasaran manajemen (Z. Ahmad *et al.*, 2022). Menurut Firdailla *et al.* (2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sebagai ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Indikator-indikator gaya kepemimpinan menurut Rahmadani & Yusuf (2021) terdiri dari: mengembangkan kreativitas anak buah, memberikan kesempatan kepada anak buah untuk mengambil keputusan, mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama, dan mengambil keputusan dengan tujuan organisasi

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah salah satu komponen dalam sebuah perusahaan yang harus menjadi perhatian oleh pihak manajemen (Budihardjo *et al.*, 2017). Dalam konteks perusahaan manufaktur, Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam kegiatan perusahaan. Lingkungan kerja merupakan faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam suatu organisasi (Fachreza *et al.*, 2018). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta

pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Lestari, 2018). Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Bukhari & Pasaribu (2019) adalah sebagai berikut: penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, kemampuan bekerja, dan hubungan antar pegawai.

### **Kompensasi**

Kompensasi kerja merupakan keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain (Nurcahyani & Adnyani, 2021). Sedangkan menurut Norawati *et al.*, (2021) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua balas jasa atau imbalan baik berbentuk uang, maupun berbentuk benda, yang diterima baik secara langsung maupun secara tidak langsung yang diperoleh seseorang sebagai imbalan dari apa yang sudah dikerjakannya. Menurut Andreyan *et al.* (2016) berpendapat bahwa *reward* mempunyai indikator-indikator yang harus dipenuhi oleh karyawan dalam bekerja yaitu meliputi: upah, pengembangan karir, dan tunjangan.

### **Loyalitas Karyawan**

Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja (Citra & Fahmi, 2019). Pegawai dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Menurut Purnamasari & Sintaasih (2019) loyalitas karyawan merupakan kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Jayanti & Wati (2020) loyalitas karyawan merupakan konsep yang tampak mudah dibicarakan dalam konteks sehari-hari tetapi tetap menjadi sulit ketika dianalisis dalam banyak hal. Adapun indikator loyalitas menurut Jayanti & Wati (2020) adalah sebagai berikut: taat pada peraturan, memiliki tanggungjawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki terhadap keberadaan perusahaan, dan hubungan antar pribadi yang harmonis.

### **METODE PENELITIAN**

Tempat pelaksanaan penelitian atau pengambilan data dilakukan pada karyawan di PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja terletak di Jalan Raya Jaranan, Gorang-Gareng Kecamatan

Kawedanan Kabupaten Magetan. Waktu penelitian atau pengambilan data dilakukan selama 4 bulan dimulai bulan Maret sampai bulan Juni 2022.

Penelitian ini bertujuan untuk mengatui adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendapat dari Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan metode tradisional yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja dengan jumlah sebanyak 81 karyawan. Pada penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel tidak dipilih secara acak.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

**Tabel 1 Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,09084249
Most Extreme Differences	Absolute	,189
	Positive	,067
	Negative	-,156
Test Statistic		,156
Asymp. Sig. (2-tailed)		,172 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data Primer diolah, 2022.

Berdasarkan hasil dari tabel 1, diketahui hasil uji normalitas menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* bahwa nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,172 berada di atas  $\alpha = 0,05$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal

## Uji Parsial (Uji T)

**Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,821	,736		1,073	,009
	Gaya Kepemimpinan	,921	,194	1,005	6,892	,000
	Lingkungan Kerja	,617	,193	1,462	7,921	,000
	Kompensasi	,516	,195	1,532	6,923	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2022.

Hasil uji parsial pada tabel 2, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,892 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,991 dan nilai  $Sig.$  (0,000) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja.

Hasil uji parsial pada tabel 2, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 7,921 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,991 dan nilai  $Sig.$  (0,000) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja.

Hasil uji parsial pada tabel 2, diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,923 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,991 dan nilai  $Sig.$  (0,000) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja.

## Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1448,786	4	362,197	189,921	,000 <sup>b</sup>
	Residual	117,804	95	1,240		
	Total	1566,590	99			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

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

Sumber : Data Primer Di Olah, 2022.

Berdasarkan hasil uji F menggunakan program SPSS, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 189,921 lebih besar dari  $F_{tabel}$  2,72 dan nilai  $Sig.$  (0,000) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja.

## Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

**Tabel 4 Hasil Uji Koefisien Determinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862 <sup>a</sup>	,829	,891	1,11357

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

Sumber : Data Primer Di Olah, 2022.

Hasil dari uji koefisien determinan pada tabel 4 diperoleh kadar determinasi sebesar 0,891 atau 89,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dan variabel kompensasi ( $X_3$ ) mampu menjelaskan sebesar 89,1% terhadap loyalitas karyawan ( $Y$ ), dan sisanya sebesar 10,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja**

Hasil pengujian dalam Tabel 1.6, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja kepada sumber daya manusianya telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, dan juga sumber daya manusia merasa tidak terbebani dengan tugas dan wewenang yang diberikan, sehingga tugas pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan. Gaya kepemimpinan yang berpengaruh yaitu gaya kepemimpinan demokratis. Hal ini berupa pengaruh pemimpin dalam memberi intruksi terhadap karyawan, melakukan pengawasan yang ketat terhadap pekerjaan sehari-hari, memiliki dominasi dalam membuat kebijakan perusahaan dan tidak memberikan kesempatan kepada karyawan dalam melakukan pengambilan keputusan.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam variabel gaya kepemimpinan dengan indikator mengembangkan kreativitas anak buah, memberikan kesempatan kepada anak buah untuk mengambil keputusan, mengutamakan musyawarah dan kepentingan bersama, mengambil keputusan dengan tujuan organisasi. (Rahmadani & Yusuf, 2021) berpengaruh signifikan terhadap terhadap loyalitas karyawan dengan isi indikator taat pada peraturan,

memiliki tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki terhadap keberadaan perusahaan, hubungan antar pribadi yang harmonis (Jayanti & Wati, 2020). Objek penelitian ini berdasarkan pada karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. Berdasarkan jawaban kuesioner responden, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini membuktikan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa setiap pemimpin memiliki strategi dalam mengembangkan perusahaan untuk ke depannya. Seorang pemimpin harus mampu mengkoordinasikan, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sehingga akan muncul rasa loyalitas dari karyawan.

### **Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja**

Hasil pengujian dalam Tabel 1.6, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. Hal ini berarti lingkungan kerja yang diberikan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja kepada sumber daya manusianya telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, serta para karyawan diberikan dukungan sosial dari segala elemen yang ada sehingga sumber daya manusia merasa tidak terbebani dengan tugas dan wewenang yang diberikan, sehingga tugas pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Klaudia *et al.* (2021) menjelaskan bahwa pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam variabel lingkungan kerja dengan indikator penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna dan hubungan antar pegawai (Bukhari & Pasaribu, 2019) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan isi indikator taat pada peraturan, memiliki tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki terhadap keberadaan perusahaan, hubungan antar pribadi yang harmonis (Jayanti & Wati, 2020).

Menurut Jayanti & Wati (2020) loyalitas karyawan merupakan konsep yang tampak mudah dibicarakan dalam konteks sehari-hari tetapi tetap menjadi sulit ketika dianalisis dalam banyak hal. Sedangkan menurut Kawulur *et al.* (2018) menjelaskan bahwa loyalitas karyawan merupakan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau organisasi yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik.

## **Pengaruh Antara Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja.**

Hasil pengujian dalam Tabel 1.6, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, karyawan yang mendapat kompensasi yang tinggi mampu melakukan kinerja mereka dengan tinggi pula. Hasil tersebut juga dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompensasi akan menyebabkan meningkatnya loyalitas karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yunaresta(2021) menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam variabel kompensasi dengan indikator upah, pengembangan karir dan tunjangan (Andreyan *et al.* 2016) berpengaruh signifikan terhadap terhadap loyalitas karyawan dengan isi indikator taat pada peraturan, memiliki tanggung jawab, kemauan untuk bekerja sama, rasa memiliki terhadap keberadaan perusahaan, hubungan antar pribadi yang harmonis (Jayanti & Wati, 2020).

Karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja sangat senang dengan pemberian upah yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Maka dari itu karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja sangat bersemangat untuk mengembangkan kemampuan dan karir mereka dalam bekerja. Tidak hanya upah yang diberikan, karyawan yang mampu bekerja sesuai target maka karyawan juga mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan kinerja karyawan.

## **Pengaruh Secara Simultan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja**

Berdasarkan hasil uji F menggunakan program SPSS, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. Dalam hal ini gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. Sama seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Murtiningrum(2019) menjelaskan bahwa secara simultan variabel independen

yang terdiri dari kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja sangat taat pada peraturan yang diterapkan oleh PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. Selain itu setiap karyawan juga mempunyai tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja mampu menjalin kerja sama yang baik dengan sesama rekan kerja di PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. Sehingga hal tersebut mampu menumbuhkan hubungan yang harmonis dengan sesama rekan kerja di PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja.

Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat diabekerja (Citra & Fahmi, 2019). Pegawai dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Menurut Purnamasari & Sintaasih (2019) loyalitas karyawan merupakan kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Sedangkan menurut Larastrini & Adnyani (2019) loyalitas karyawan merupakan kepatuhan karyawan terhadap perusahaan yang tercermin pada sikap dan perilaku mereka.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang diajukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja. Dan memiliki pengaruh simultan positif dan signifikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. BPR Ekadharma Bhinaraharja.

Disarankan perusahaan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi untuk meningkatkan loyalitas kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan penelitian ini sebagai tambahan ilmu dan informasi serta dapat digunakan sebagai landasan yang memiliki tema yang sesuai dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Abdullah, Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pengajar. *Jurnal Economia Vol 9 NO.2*
- Asnawi, Melan Angriani. 2019. *Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan*. Gorontalo: CV Athra Samudra.
- Athar, Handry Sudiarta. 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Selong Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Vol.5 No.1*.
- Badrianto, Ekhsan dan Mulyati. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol.5 No.1*.
- Chanigo, Aspizain. 2017 *pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendekia
- Farida dan Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Unpo Press: Ponorogo.
- Ghozali, Imam. 2017. *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan IBM SPSS 24*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan dan Hasibuan. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Logistik Asia Batam. *Jurnal Bening Vol.8 No.1*.
- Hidayat, Rahmat. 2021. Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretaris Dan Manajemen Vol.5 No.1*.
- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai*. Malang: Media Nusa Creative. <https://rri.co.id/madiun/daerah/916303/asn-dlh-terlibat-korupsi-pengelolaan-sampah-di-tpa-winongo-tetap-berjalan>.
- Indrasari, Meithiana. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Sidoarjo: Indomesia Pustaka.
- Kristianti, Affandi, Nurjaya, Sunarsi dan Rozi. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Perkusi Vol.1 No.1*.
- Marbun dan Jufrizen. 2022. Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol.5 No.1*.
- Muizu, Kaltum dan Sule. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia Vol.2 No.1*.
- Mulia dan Saputra. 2021. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal JIEE Vol.01 No.01*.

- Pasaribu, Junaidi Amanda. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Badiri Kabupaten Tapanuli Tengah. *Judicious Journal Of Management Vol.2 Issue 01*.
- Posumo, Christilia O. 2013. Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado. *Jurnal Emba Vol.1 No.4*, Hal 646-656.
- Prayitno, Mawung dan Syamsudin. 2020. Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Of Environment and Mangement E-ISSN 2722-6722*.
- Pudjiati dan Yusuf. 2021. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan. *Jurnal Geo Ekonomi Vol.12 No.02*.
- Purnami dan Purwadi. 2011. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol.12 No.1*.
- Purwanto, Pramnono, Asbari, Senjaya, Hadi dan Andriyani. 2020. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar dengan Keterlibatan Kerja dan Budaya Organisasi sebagai Mediator. *Journal Education Psikology and Conseling Vol.2 No.1*.
- Rizal, Zamzam Dan Marnisah. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro) Vol.2 No. 1*. <https://doi.org/10.35908/ijmpro>.
- Sihaloho, Ferdinan. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Tapanuli Tengah. *Niagawan Vol.10 No.2*.
- Simanjuntak, Putra Arif. 2020. Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen Vol.2 No.1*.
- Sinambela dan Lestari 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan dan Kewirausahaan Vol.10 Issue 1 Page 178-190*.
- Semiwati, Sudarno dan Fatmasari. 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Gugus IV Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru. *Aksara Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal Vol.8 Issue 1*.
- Siyoto dan Sodik. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Sleman: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Surahman, Rachmat dan Supardi. 2016. *Metodologi Penelitian*.

- Syah, Marnisah Dan Zamzam. 2021. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro) Vol.2 No. 1*. <https://doi.org/10.35908/ijmpro>.
- Tsauri, Sofyan. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jember: STAIN Jember Press.
- Tumanggor Dan Girsang. 2021. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Jurnal Ekonomi USI Vol.3 No.1*.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Widiastuti, Ika. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah WIDYA Vol.4 No.2*.
- Widodo, Tri. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga).. *Among Makarti Vo.3 No.5*.
- Winanti, Marlina Budhiningtias. 2011. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Pada PT.Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). *Majalah Ilmiah Unikom Vol.7 No,2*.