

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN

Anak Agung Putri Mahayuni¹
A.A. Sagung Kartika Dewi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
email: aaputrimahayuni@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi terhadap loyalitas karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Mardika Griya Prasta yang berjumlah 105 orang dan tidak termasuk pemimpin perusahaan, karena membicarakan mengenai kepemimpinan sehingga pemimpin tidak dimasukkan kedalam populasi. Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin jumlah sampel yang didapat 51 responden. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan *proportionate random sampling*. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa apabila kepemimpinan transformasional yang diterapkan semakin baik maka tingkat loyalitas karyawan semakin tinggi, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan loyalitas karyawan, dan semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja maka loyalitas karyawan akan semakin tinggi.

Kata Kunci: kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, motivasi, loyalitas karyawan

ABSTRACT

The purpose of this study is to explain and analyze the effect of transformational leadership, work environment and motivation on employee loyalty partially and simultaneously. The purpose of this study is to explain the effect of transformational leadership, work environment and motivation on employee loyalty. The population of this study is all employees at PT. Mardika Griya Prasta, amounting to 105 people and not including company leaders, because it talks about leadership so that leaders are not included in the population. Based on calculations with the Slovin formula the number of samples obtained by 51 respondents. The method of determining the sample in this study was done by proportionate random sampling. The analysis technique used in this study is multiple linear regression test. The results showed that transformational leadership, work environment and motivation had a positive and significant effect on employee loyalty. The results of this study imply that if transformational leadership is applied the better the higher the level of employee loyalty, a good work environment can increase employee loyalty, and the higher the motivation of employees at work, the higher the employee loyalty will be.

Keywords: transformational leadership, work environment, motivation, employee loyalty

PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis masa kini telah membuat banyak perusahaan bersaing untuk mendapatkan hasil yang terbaik untuk mencapai tujuannya. Karyawan merupakan elemen penting dalam menunjang keberlangsungan suatu perusahaan didalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Era globalisasi seperti sekarang dengan pasar tenaga kerja yang dinamis, menjaga karyawan yang baik dan mengembangkan loyalitas karyawan menjadi semakin penting dan tantangan berkelanjutan. Pasar tenaga kerja yang ketat membuat perusahaan membutuhkan strategi untuk mempertahankan karyawan mereka yang terampil dan berkompentensi sehingga menerapkan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang baik akan memiliki efek positif pada loyalitas karyawan.

Loyalitas adalah perekat atau pengikatan hubungan antara perusahaan dan karyawan. Loyalitas karyawan dapat dicerminkan dalam tindakan dan perilaku spesifik dari karyawan dengan berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, bersedia bekerja hingga larut untuk menyelesaikan proyek atau tujuan organisasi, atau membantu rekan kerja (Abu-Tineh *et al.*, 2009). Loyalitas karyawan sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan karena merupakan sikap mental karyawan yang ditunjukkan oleh sikap setia terhadap perusahaan walaupun perusahaan dalam keadaan baik atau buruk (Ardana *et al.*, 2012).

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mardika Griya Prasta yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi, woodworking dan supplier. PT. Mardika Griya Prasta memiliki manajemen perusahaan yang baik. Hal ini juga tidak lepas dari peran Direktur sebagai pemimpin perusahaan. Gaya kepemimpinan yang digunakan pada PT. Mardika Griya Prasta antara lain gaya kepemimpinan transformasional. Ditunjukkan pada sikap pemimpin yang tetap mengontrol kerja karyawannya dan membantu ketika terjadi masalah di area kerja. Selain itu ditunjukkan ketika pemimpin setiap harinya memberikan motivasi dan evaluasi kepada karyawannya pada saat *briefing* harian.

Banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan salah satunya adalah perilaku pimpinan yang diharapkan dapat membuat karyawan loyal terhadap perusahaan. Kepemimpinan transformasional merupakan seorang pemimpin yang menjalankan kinerja kerja secara efektivitas dengan cara merangkup, membimbing dan memberi masukan yang positif kepada karyawan maka hal ini akan menyebabkan karyawan merasa nyaman dan ini akan berakibat positif terhadap kesetiaan kerja atau sering disebut loyalitas kerja karyawan akan meningkat (Ridito, 2016). Dengan penerapan kepemimpinan transformasional, maka bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Siagian & Karneli (2016) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa, jika kepemimpinan transformasional yang diterapkan semakin baik maka tingkat loyalitas karyawan akan semakin tinggi pada perusahaannya.

Loyalitas karyawan juga dapat disebabkan oleh lingkungan kerja. Kondisi dan fasilitas lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan perusahaan tempat mereka bekerja. Putra & Sriathi (2019), menyatakan bahwa

lingkungan kerja dapat mempengaruhi loyalitas tenaga kerja karyawan, dimana secara tersirat jika lingkungan kerja dari tenaga kerja tersebut baik, maka tenaga kerja tersebut akan lebih nyaman bekerja dan menghasilkan loyalitas yang lebih baik.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah motivasi. Motivasi pada dasarnya adalah dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada seseorang untuk memiliki semangat kerja yang tinggi, dan diharapkan selalu berupaya agar tujuan yang ingin dicapai dapat diraih Hasibuan, (2012). Aesah (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa, jika seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan mampu meningkatkan motivasi karyawan maka sikap loyalitas karyawan akan lebih meningkat. Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh perusahaan.

Menurut fenomena, berdasarkan pra survey hasil wawancara dengan Sekretaris PT. Mardika Griya Prasta didapatkan bahwa masih ada indikasi yang mengarah kepada rendahnya loyalitas yang ditunjukkan dari karyawan PT. Mardika Griya Prasta. Permasalahan yang terjadi pada PT. Mardika Griya Prasta adalah terdapat beberapa karyawan kurang taat terhadap aturan jam kerja seperti sering terlambat masuk kerja dan absen tanpa keterangan, karyawan cenderung kurang berhati-hati dalam mengerjakan tugas-tugasnya, kurangnya kepedulian karyawan terhadap rekan kerjanya di saat rekan kerjanya mendapatkan beban kerja yang lebih, kurang komunikatif dengan rekan kerja, kurang ada kerjasama yang baik antar rekan kerja, dan kurangnya tanggungjawab terhadap perusahaan. Berikut data mengenai absensi karyawan PT. Mardika Griya Prasta tahun 2014-2018 dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.
Absensi Karyawan PT. Mardika Griya Prasta Tahun 2014-2018

Tahun	Jumlah Pegawai	Absen Tanpa Keterangan		Keterlambatan	
		Frekuensi	%	Frekuensi	%
2014	62	8	12,9	9	14,5
2015	76	8	10,5	15	19,7
2016	86	7	8,1	14	16,3
2017	88	10	1,4	17	19,3
2018	103	9	8,7	21	20,4

Sumber: Human Resource Departement PT. Mardika Griya Prasta, 2019

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa pada tahun 2014-2018, karyawan cenderung sering terlambat masuk kerja dan absen tanpa keterangan, ini menunjukkan bahwa kurangnya motivasi pimpinan kepada karyawan sehingga karyawan kurang mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasil wawancara dengan pihak *Human Resources Departement* PT. Mardika Griya Prasta didapatkan bahwa karyawan yang terlambat dan absen setiap tahunnya yang terjadi di perusahaan ini disebabkan oleh rendahnya loyalitas karyawan di perusahaan dan sering merasa kurang nyaman terhadap lingkungan kerjanya sehingga karyawan tersebut cenderung sering terlambat bekerja dan absen tanpa keterangan. Hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Mardika Griya Prasta, menyebutkan bahwa karyawan tersebut sering merasa tidak nyaman

terhadap lingkungan kerja pada PT. Mardika Griya Prasta, kurangnya hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan dalam hal pekerjaan dan karyawan sering merasa tidak puas dengan pekerjaan sendiri.

Loyalitas karyawan mempengaruhi kemajuan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan sehingga perusahaan semakin unggul dalam bersaing. Adapun faktor yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika kepemimpinan transformasional yang diterapkan rendah maka loyalitas karyawan akan menurun (Fajariani, 2015). Lingkungan kerja adalah salah satu yang mempengaruhi loyalitas karyawan, sehingga semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Putra, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Simbolon (2015) memiliki hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Apabila motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan semakin tinggi maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan semakin tinggi, demikian pula sebaliknya semakin rendah motivasi karyawan, loyalitas karyawan juga semakin rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Fajariani & Surya (2015) pada karyawan LPD Desa Adat Kedonganan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika kepemimpinan transformasional yang diterapkan rendah maka loyalitas karyawan akan menurun. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Amanah (2015) yang menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap loyalitas karyawan. Ridito & Kasmiruddin (2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Pekanbaru.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Siagian dan Karneli (2016), juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. Menurut (Lukianingtyas *et al.* (2015), kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan administrasi Rumah Sakit Wijaya Kusuma Lumajang, karena loyalitas karyawan kepada pimpinan akan muncul jika seorang pemimpin mampu menjaga kenyamanan dan menghidupkan suasana di lingkungan kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Larastrini dan Adnyani (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh indikasi bahwa kondisi dan fasilitas lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan perusahaan tempat mereka bekerja.

Semakin baik lingkungan kerja maka tingkat loyalitas karyawan semakin tinggi. Namun Putra dan Sriathi (2019) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa lingkungan kerja mempengaruhi Loyalitas Karyawan secara signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amanah *et al.* (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Purba dan Andri (2017) dalam penelitiannya mengatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Menurut Ardiyanto dan Widiastuti (2016) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Karanganyar, Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baiknya lingkungan kerja maka akan meningkatkan loyalitas karyawan PD. BPR Bank Daerah Karanganyar. Sebaliknya, jika karyawan merasa lingkungan kerja belum baik, maka akan menurunkan loyalitas karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan Fitriyani (2018) juga menemukan bahwa ada peranan yang bersifat positif antara lingkungan kerja dengan loyalitas kerja karyawan pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja akan mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Seorang karyawan memiliki loyalitas kerja yang baik karena lingkungan pekerjaannya aman dan nyaman, begitu pula sebaliknya apabila karyawan kurang loyal dalam pekerjaannya dapat terjadi karena lingkungan kerja yang kurang aman dan nyaman. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian Amanah *et al.* (2015), menyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya loyalitas karyawan sebagai akibat dari tinggi rendahnya Motivasi yang diberikan dari pimpinan kepada karyawannya. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Simbolon & Kasmiruddin (2015), menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Aesah (2018), menemukan hasil terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village. Menurut Sinaga (2018) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Anasrulloh & Agatha (2018) juga menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan pada Pondok Usaha Aba Tulungagung adalah positif yang artinya semakin tinggi Motivasi di Pondok Usaha Aba Tulungagung maka akan berpengaruh terhadap tingginya Loyalitas Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Simbolon & Kasmiruddin (2015) mengemukakan loyalitas karyawan adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Rahmawati (2016) mengatakan bahwa loyalitas karyawan adalah

kepatuhan dan kesetiaan seseorang pada organisasi yang tercermin pada sikap dan perilaku mereka. Definisi lainnya dikemukakan oleh Wan (2014), dimana loyalitas karyawan merupakan kesetiaan karyawan dapat didefinisikan sebagai ikatan psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan berkembang sebagai hasil dari peningkatan kepuasan.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas adalah keterikatan emosional karyawan dengan organisasi yang ditunjukkan melalui sikap kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Loyalitas perlu ditumbuhkan dan dipelihara secara terus menerus, loyalitas dapat mencakup loyalitas terhadap pekerjaan, rekan kerja dan loyalitas terhadap perusahaan, dengan demikian akan timbul solidaritas sosial yang tinggi pada akhirnya akan meningkatkan efektivitas perusahaan.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan disatu atau beberapa bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain atau pengikut untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan (Kartono, 2011).

Hughes *et al.* (2012), mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya, sehingga mendorong tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin. Kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses dimana individu berinteraksi dengan individu lain dan menciptakan suatu hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin serta pengikutnya (Northouse, 2013). Dengan demikian, pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu gaya kepemimpinan yang lebih memotivasi atau menginspirasi karyawan untuk dapat mengubah dirinya sehingga dapat bekerja keras guna mencapai tujuan-tujuan bersama. Penerapan kepemimpinan transformasional akan membuat bawahan merasa loyal, *respect* kepada atasannya dan akhirnya bawahan akan termotivasi melakukan lebih dari yang diharapkan.

Maslichah dan Hidayat (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu atau keseluruhan dari komponen-komponen yang berhubungan dengan suatu lembaga, organisasi atau perusahaan yang memiliki suatu pola yang tidak lepas dari lingkungan dimana lembaga, organisasi, atau perusahaan itu berada. Nitisemito (2000) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Sedangkan Gehee (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja erat kaitannya dengan lingkungan (kondisi penerangan, suara, udara dan sebagainya). Terdukungnya lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik (Maslichah & Hidayat, 2017).

Berdasarkan beberapa definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dan kondisi dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka yang dapat mempengaruhi pengalaman kerja karyawan. Kondisi dan fasilitas lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap pekerjaan yang mereka miliki dan perusahaan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman diciptakan oleh karyawan perusahaan sehingga dapat mendorong efektivitas dari perusahaan tersebut dalam menjalankan kegiatan perusahaan, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi.

Loyalitas karyawan mempengaruhi kemajuan karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan sehingga perusahaan semakin unggul dalam bersaing. Adapun faktor yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diterapkan pemimpin maka loyalitas karyawan akan semakin meningkat, dan sebaliknya jika kepemimpinan transformasional yang diterapkan rendah maka loyalitas karyawan akan menurun (Fajariani, 2015). Lingkungan kerja adalah salah satu yang mempengaruhi loyalitas karyawan, sehingga semakin baik lingkungan kerja karyawan maka semakin tinggi loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Putra, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Simbolon dan Kasmiruddin (2015) memiliki hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Apabila motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan semakin tinggi maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan semakin tinggi, demikian pula sebaliknya semakin rendah motivasi karyawan, loyalitas karyawan juga semakin rendah.

Teori X dan teori Y merupakan salah satu model perilaku kepemimpinan yang didasari pada berbagai asumsi tentang para karyawan dan bagaimana memotivasi mereka. Teori X dan teori Y dari Douglas McGregor merupakan yang terbaik dalam menyajikan esensi dari gerakan hubungan manusia ini. Teori X dan teori Y merefleksikan dua keyakinan ekstrem yang membedakan manajer mengenai pekerja mereka.

Teori X merupakan suatu pandangan yang relative negative mengenai pekerja dan konsisten dengan pandangan manajemen ilmiah. Asumsi yang dikembangkan dalam teori ini pada dasarnya cenderung negative dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi adalah gaya kepemimpinan petunjuk (*directive leadership style*). Gaya kepemimpinan petunjuk sangat tepat digunakan pada karyawan yang cenderung pasif, seperti malas bekerja, tidak kreatif, dan tidak inovatif. Dalam teori ini komunikasi yang terjadi antara manajer dengan para karyawan cenderung satu arah yaitu komunikasi dari manajer ke karyawan. Sehingga karyawan lebih sering menuruti kata manajer tanpa punya inisiatif.

Sedangkan Teori Y merupakan kebalikan dari teori X yaitu suatu pandangan positif mengenai pekerja dan mencerminkan asumsi yang dibuat oleh pendukung hubungan manusia. Teori ini pada dasarnya cenderung positif dan gaya kepemimpinan yang digunakannya adalah gaya kepemimpinan partisipan. Dimana

karyawan pada dasarnya memiliki semangatkerja yang tinggi, rajin, dan memiliki komitmen yang tinggi dalam mencapai suatu organisasi. Sehingga gaya kepemimpinan partisipan cocok pada asumsi ini karena komunikasi yang dikembangkan adalah komunikasi dua arah antara manajer dan karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Mardika Griya Prasta yang beralamat di Jalan Sekarsari No. 30 Kesiman Kertalangu, Denpasar Timur, Bali merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi, woodworking dan supplier. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Mardika Griya Prasta yang berjumlah 105 orang dan tidak termasuk pemimpin perusahaan, karena membicarakan mengenai kepemimpinan sehingga pemimpin tidak dimasukkan kedalam populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yang dapat dijabarkan dengan menggunakan persamaan sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{N + N.e^2} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

- n = Ukuran sampel
- N = Ukuran populasi
- e = Kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditoleransi, misalnya 10%

Dengan menggunakan rumus slovin maka akan diperoleh jumlah sampel sebagai berikut.

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

$$n = \frac{105}{1 + 105 (0,1)^2}$$

$$n = 51,22$$

Berdasarkan perhitungan dengan rumus Slovin jumlah sampel yang didapat 51,22 dibulatkan menjadi 51 responden seperti yang tertera pada Tabel 3.1. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik *proportionate random sampling* dengan cara undian. Dalam random sampling setiap divisi dalam populasi memiliki kesempatan untuk menjadi sampel. Proporsional digunakan untuk menentukan jumlah sampel pada masing-masing divisi.

Teknik analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap loyalitas karyawan. Dimana variabel bebasnya adalah kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi sedangkan variabel terikatnya

adalah loyalitas karyawan. Persamaan regresi linier berganda dirumuskan secara matematis sebagai berikut.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots\dots\dots (2)$$

Keterangan :

- Y = Loyalitas karyawan
- X1 = Kepemimpinan transformasional
- X2 = Lingkungan kerja
- X3 = Motivasi
- α = Bilangan konstanta
- $b_1 - b_3$ = Koefisien regresi variabel X1 – X3
- e = Tingkat kesalahan (*error*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik responden adalah data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian. Karakteristik responden dalam penelitian ini merupakan profil dari 51 responden yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT. Mardika Griya Prasta dapat dijelaskan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Berdasarkan hasil analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, diperoleh hasil yang dijabarkan sebagai berikut.

Tabel 2. menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki – laki lebih mendominasi yakni 37 orang atau 72,5%. Sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang atau 27,5%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Mardika Griya Prasta lebih membutuhkan tenaga laki-laki dibandingkan tenaga perempuan. Hal ini dikarenakan laki-laki lebih mampu berperan dalam menjalankan tugas perusahaan yang berkaitan dengan fisik khususnya dibidang produksi, misalnya dalam hal memotong kayu, memindahkan barang ke gudang, dan terjun langsung kelapangan. Responden dengan usia dibawah dari 30 tahun yang paling mendominasi diantara usia lainnya yakni 18 orang atau 35,3%. Sedangkan responden dengan usia 36-40 tahun yang paling sedikit yakni 7 orang atau 13,7%. Hal ini dikarenakan karyawan PT. Mardika Griya Prasta sebagian besar menggunakan tenaga muda, sehingga sebagian besar umur responden masih muda yaitu kurang dari 30 tahun. Responden dengan pendidikan formal terakhir Sarjana yang paling mendominasi diantara pendidikan formal lainnya yakni 24 orang atau 47%. Sedangkan responden yang paling sedikit adalah responden dengan pendidikan formal terakhir sekolah dasar yakni 1 orang atau 2%. Hal ini menunjukan pekerjaan di PT. Mardika Griya Prasta pada bidang operasionalnya lebih diutamakan lulusan Sarjana karena lebih menjurus pada operasional perusahaan. Responden dengan lama masa kerja lebih dari 5 tahun yang paling mendominasi diantara lama masa kerja yang lainnya yakni 36 orang atau 70,5%. Sedangkan responden yang paling sedikit adalah responden dengan lama masa kerja 1 – 2 tahun yakni 6 orang atau 11,8%. Hal ini

dikarenakan responden dengan lama masa kerja lebih dari 5 tahun lebih siap menghadapi masalah dan lebih profesional dalam melakukan suatu pekerjaan.

Tabel 2.
Karakteristik Responden PT. Mardika Griya Prasta

No	Karakteristik Responden	Jumlah	
		Orang	Persen
1	Jenis Kelamin		
	Laki – Laki	37	73
	Perempuan	14	27
	Jumlah	51	100
2	Umur (Tahun)		
	< 30	18	35
	31 – 35	13	26
	36 – 40	7	14
	> 40	13	25
	Jumlah	51	100
3	Pendidikan Formal Terakhir		
	Sekolah Dasar	1	2
	Sekolah Menengah Pertama	3	6
	Sekolah Menengah Atas/Sekolah Menengah Kejuruan	23	45
	Sarjana	24	47
	Jumlah	51	100
4	Lama Masa Kerja		
	1 - 2 Tahun	3	6
	2 - 3 Tahun	6	12
	4 - 5 Tahun	6	12
	> 5 Tahun	36	70
	Jumlah	51	100

Sumber: Data primer, 2019

Uji normalitas bertujuan untuk meyakinkan apakah dalam model regresi terdapat variabel pengganggu atau residual terdistribusi normal. Uji normalitas terhadap residual dilakukan dengan menggunakan *Kolmogrov-Smirnov* Model dengan taraf signifikansi 5 persen, dimana data yang berdistribusi normal jika *Asymp Sig(2-tailed)* lebih besar dari 0,05 ($\alpha = 5$ persen).

Tabel 3.
Tabel Hasil Uji Normalitas dengan *One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test*

Kolmogorov-Smirnov Z	0,578
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,892

Sumber: Data primer, 2019

Tabel 3. menunjukkan bahwa koefisien *Asymp.sig (2-tailed)* yang diperoleh dari uji Kolmogorov Smimarnov sebesar (0,892) > 0,05. Ini berarti data model regresi yang digunakan berdistribusi normal. Oleh karena itu model yang dibuat dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Pada penelitian ini akan dilakukan uji multikolinearitas untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi antar sesama variabel eksogen dilihat dari nilai

tolerance dan nilai *inflation factor* (VIF), dan bila nilai *tolerance* lebih besar dari 10 persen atau 0,1 dan kurang dari 10, maka tidak ada multikolinieritas.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikoleniaritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
0,923	1,083
0,650	1,539
0,684	1,463

Sumber: Data primer, 2019

Tabel 4. dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi menunjukkan nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dinyatakan tidak akan, jika nilai signifikansi lebih besar dari alpha 0,05.

Berdasarkan hasil olahan data terlihat bahwa tidak ada pengaruh variabel bebas (kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi) terhadap absolut residual, baik secara serempak maupun parsial. Oleh karena nilai dari signifikan masing-masing variabel bebas melebihi nilai alpha ($\alpha = 0,05 \leq$ signifikan t). Hal ini berarti variabel bebas yang diteliti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap nilai absolut residual pada $\alpha = 5\%$. Dengan demikian model yang dibuat tidak mengandung gejala heterokedastisitas, sehingga layak untuk memprediksi.

Tabel 5.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig
Kepemimpinan Transformasional	0,194
Lingkungan Kerja	0,364
Motivasi	0,632

Sumber: Data primer, 2019

Untuk menguji signifikansi pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan atau serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu loyalitas karyawan digunakan Uji F, dengan tahapan pengujian sebagai berikut.

Dengan taraf nyata ($\alpha = 0,05$) atau tingkat keyakinan 95 %. F_{tabel} sebesar 2,79, $F_{hitung} = 24,410$, dengan demikian $F_{hitung} = 24,410 > F_{tabel}$ sebesar 2,79 ; dengan demikian maka dapat disimpulkan maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini didukung

pula dengan penelitian dilakukan oleh Fajriani dan Surya (2015) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Purba dan Andri (2017), menunjukkan bahwa loyalitas karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kitriawaty *et al.* (2014), mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Koefisien determinasi (*R Square*) berguna untuk mengukur besarnya kontribusi variabel bebas (kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat (loyalitas karyawan). Dengan menggunakan aplikasi *SPSS 25.0 for windows* diperoleh hasil yang ditunjukkan pada tabel 6.

Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,609 sehingga dapat dihitung persentase kontribusi kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi terhadap loyalitas karyawan sebesar $0,609 \times 100$ persen = 60,9 persen, sedangkan sisanya sebesar 39,1 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya di luar model penelitian.

Tabel 6.
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,722	0,609		-1,187	0,241
Kepemimpinan Transformasional)	0,261	0,097	0,255	2,689	0,010
Lingkungan Kerja	0,378	0,151	0,283	2,497	0,016
Motivasi	0,603	0,139	0,480	4,353	0,000
R ²					0,609
F Hitung					24,410
Sig. F					0,000

Sumber: Data primer, 2019

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lain dianggap konstan. Untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, dapat diketahui dari besarnya nilai koefisien regresi masing-masing variabel bebas. Pengujian terhadap t_{hitung} dengan t_{tabel} serta besarnya nilai signifikan dari masing-masing variabel bebas X (kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan motivasi) terhadap variabel terikat Y (loyalitas karyawan), akan dilakukan oleh masing-masing variabel bebas sebagai berikut.

Hasil uji menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,689$ dan $t_{tabel} = 1,675$. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi kesimpulannya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel loyalitas karyawan.

Hasil uji menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2,497$ dan $t_{tabel} = 1,675$. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi kesimpulannya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap variabel loyalitas karyawan.

Hasil uji menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 4,353$ dan $t_{tabel} = 1,675$. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi kesimpulannya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel loyalitas karyawan.

Variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap loyalitas karyawan dapat dilihat dari nilai absolut Standardized Coefficient Beta. Adapun nilai Standardized Coefficient Beta tertinggi ditunjukkan pada Tabel 7.

Tabel 7.
Hasil Uji Standardized Coefficient Beta

Model	Standardized Coefficient Beta
Kepemimpinan Transformasional	0,255
Lingkungan Kerja	0,283
Motivasi	0,480

Sumber: Data primer, 2019

Tabel 7. menunjukkan bahwa nilai Standardized Coefficient Beta tertinggi yaitu motivasi sebesar 0,480. Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel motivasi merupakan variabel dominan yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel kepemimpinan transformasional lebih kecil dari syarat signifikan yang ditemukan ini berarti variabel kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel kepemimpinan transformasional bahwa setiap peningkatan kepemimpinan transformasional, maka akan diikuti dengan kenaikan loyalitas karyawan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di atas menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan sejati, dimana seorang pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal agar tercapai tujuan perusahaan dan seorang pemimpin yang memberikan inspirasi serta inovasi terhadap perusahaan. Sedangkan loyalitas karyawan adalah penilaian dari seberapa jauh kesadaran diri karyawan yang ditunjukkan dengan kesetiiaannya terhadap perusahaan. Dengan adanya kepemimpinan transformasional yang mampu memotivasi karyawan hingga mampu bekerja maksimal maka loyalitas karyawan akan tinggi juga. Hal tersebut terjadi karena karyawan yang termotivasi oleh kepemimpinan tranformasional akan memiliki standar loyalitas karyawan yang tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajariani & Surya (2015); Wellyanto & Halim (2017); Ridito & Kasmiruddin (2016); Siagian & Karneli (2016); Lukianingtyas *et al.* (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan tranformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel lingkungan kerja lebih kecil dari syarat signifikan yang ditemukan ini berarti variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel lingkungan kerja bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja, maka akan diikuti dengan kenaikan loyalitas karyawan dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal tersebut disebabkan dengan lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan menjadi semangat dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kenyamanan dalam bekerja sehari-hari akan membuat karyawan enggan untuk berpindah pekerjaan dan memilih loyal untuk bekerja di suatu perusahaan. Maslichah & Hidayat (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu atau keseluruhan dari komponen-komponen yang berhubungan dengan suatu lembaga, organisasi atau perusahaan yang memiliki suatu pola yang tidak lepas dari lingkungan dimana lembaga, organisasi, atau perusahaan itu berada. Nitisemito (2000) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Sedangkan Gehee (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja erat kaitannya dengan lingkungan (kondisi penerangan, suara, udara dan sebagainya). Terdukungnya lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan baik (Maslichah dan Hidayat, 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Larastrini & Adnyani (2019); Putra & Sriathi (2019); Purba dan Andri (2017); Ardiyanto & Widiastuti (2016); Fitriyani (2018)) yang memperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas karyawan pada PT. Mardika Griya Prasta. Lingkungan kerja adalah suasana lingkungan tempat kerja dimana para karyawan melaksanakan pekerjaan sehari-hari. Sehingga semakin baik lingkungan kerja karyawan, semakin tinggi loyalitas karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel motivasi lebih kecil dari syarat signifikan yang ditemukan ini berarti variabel motivasi dalam penelitian ini signifikan terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel motivasi bahwa setiap peningkatan motivasi, maka akan diikuti dengan kenaikan loyalitas karyawan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja pasti akan memberikan yang terbaik demi kemajuan perusahaan dan mereka akan merasa menjadi bagian dalam perusahaan, sehingga tingkat loyalitas karyawan akan semakin meningkat. Pada penelitian terdahulu telah dipaparkan apabila karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi akan menghasilkan loyalitas yang tinggi pula. Simbolon (2015) mengemukakan loyalitas karyawan adalah kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Rahmawati (2016) mengatakan bahwa loyalitas karyawan adalah kepatuhan dan kesetiaan seseorang pada organisasi yang tercermin pada sikap dan perilaku mereka. Definisi lainnya dikemukakan oleh Wan (2014), bahwa loyalitas karyawan merupakan kesetiaan karyawan dapat didefinisikan sebagai ikatan psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan berkembang sebagai hasil dari peningkatan kepuasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simbolon & Kasmiruddin (2015); Aesah (2018); Sinaga (2018); Anasrulloh & Agatha

(2018); Ariyanti (2016); Sutarya (2017)) yang memperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Loyalitas karyawan pada PT. Mardika Griya Prasta. Hasil penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis. Secara teoritis penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris dan dapat dinyatakan memperkuat hasil-hasil studi terdahulu. Secara praktis dari penelitian ini diharapkan bagi pemimpin di PT. Mardika Griya Prasta dapat lebih memperhatikan loyalitas karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi ini yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 60,9 persen, namun diperhatikan juga faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi teoritis dan praktis. Secara teoritis penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan dukungan empiris dan dapat dinyatakan memperkuat hasil-hasil studi terdahulu. Secara praktis dari penelitian ini diharapkan bagi pemimpin di PT. Mardika Griya Prasta dapat lebih memperhatikan loyalitas karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan motivasi ini yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 60,9 persen, namun diperhatikan juga faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mardika Griya Prasta. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan transformasional yang diterapkan semakin baik maka tingkat loyalitas karyawan semakin tinggi pula pada perusahaannya begitu juga sebaliknya apabila kepemimpinan transformasional semakin buruk maka tingkat loyalitas karyawan semakin rendah. Sehingga, pemimpin yang mampu mengayomi dan memperlakukan bawahan dengan baik akan meningkatkan loyalitas karyawan dimana dengan tingginya tingkat loyalitas karyawan maka karyawan akan melakukan tindakan positif terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mardika Griya Prasta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin tinggi loyalitas karyawan. Sehingga, kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan semakin nyaman dan dapat bekerja secara kondusif yang nantinya akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mardika Griya Prasta. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja maka akan semakin tinggi loyalitas karyawan. Sehingga, karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan memberikan hasil kerja yang memuaskan perusahaannya. Kepemimpinan

transformatif, lingkungan kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mardika Griya Prasta.

Pemimpin PT. Mardika Griya Prasta diharapkan lebih mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dialami oleh karyawan. Selain itu, perilaku pemimpinnya harus menunjukkan kepedulian terhadap karyawannya salah satunya dengan pemberian nasehat demi pengembangan diri karyawannya. Pemimpin PT. Mardika Griya Prasta diharapkan lebih memperhatikan suasana lingkungan kerja karyawan. Pentingnya meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan loyalitas karyawan dalam hal keamanan dan perlu adanya pengawasan supaya setiap karyawan merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dan khawatir dalam menggunakan peralatan.

Pimpinan PT. Mardika Griya Prasta sebaiknya lebih memperhatikan bagaimana cara memberikan motivasi kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, salah satunya dengan memperhatikan upah yang diberikan kepada karyawan apabila ada pekerjaan tambahan. Apabila upah yang diberikan tidak sesuai dengan yang diharapkan karyawan maka akan mengakibatkan motivasi kerja karyawan menjadi turun, oleh karena itu sebaiknya perusahaan meninjau kembali program pemberian upah tambahan bila ada pekerjaan tambahan, sehingga para karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan di dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat memberikan motivasi bekerja yang baik di dalam perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Untuk meningkatkan loyalitas karyawan, maka Pimpinan PT. Mardika Griya Prasta sebaiknya lebih memperhatikan permasalahan yang dimiliki oleh karyawan dengan cara mendengarkan masalah yang dialami oleh karyawan, memberikan masukan dan saran, serta ikut langsung dalam mengambil keputusan guna membantu karyawan dalam memecahkan suatu masalah yang dihadapinya.

REFERENSI

- Abu-Tineh, A. M., Khasawneh, S. A., & Omary, A. A. (2009). Kouzes and Posner's Transformational Leadership Model in Practice: The Case of Jordanian Schools. *Leadership & Organization Development Journal*, 7(3), 648-660.
- Adekunle, A. (2014). Impact of Online Employee Training on Operational Risk Management. *Journal of The Business School University of Gloucestershire*, 14(1), 113-225.
- Aesah, S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. National Nobu Bank Cabang Kemang Village. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(3) November.
- Altinoz, M., Cakiroglu, D., & Cop, S. (2012). The Effect of Job Satisfaction of the Talented Employees on Organizational Commitment: A Field Research. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 322-330.

- Amanah, L., Fathoni, A., & M., M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. *Jurnal UNPAID*, 1(1), 1-8.
- Anasrulloh, M., & Agatha W.H., M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Pondok Usaha Aba Tulungagung). *Seminar Nasional Manajemen Ekonomi Akuntansi (SEN MEA)- UNPGRI KEDIRI*, 2(1), 381-390 September.
- Aprilia, N. (2010). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan Loyalitas Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 1-7.
- Ardana, I. K., Mujiati, W. N., & Utama, I. W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardiyanto, I., & Widiastuti, E. (2016). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PD. BPR Bank Daerah Karanganyar. *Jurnal Manajemen Universitas Surakarta*, 14(2), 2085-2215.
- Arifin, T., & Mutamimah. (2009). Model Peningkatan Loyalitas Dosen Melalui Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Siasat Bisnis*, 13(2), 185-201.
- Ariyanti, A. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT. Jasa Marga Persero Tbk. *E-Jurnal Stie Ipwija*, 18(3).
- Awolusi, O. D. (2013). Effects of Motivation on Employees Job Commitment in the Nigerian Banking Industry: an empirical analysis. *International Journal of Business and Innovation Research*, 1(3), 1-17.
- Aydogdu, S., & Asikgil, B. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43-53.
- Bushra, F., Usman, A., & Naveed, A. (2011). Effect of Transformational Leadership on Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), 261-267.
- EK, K., & Mukuru, E. (2013). Effect of Motivation on Employee Performance in Public Middle Level Technical Training Institutions In Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 2(4), 73-82.
- Fajariani, N. P., & Surya, I. K. (2015). Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(4), 930-942.

- Fendy. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jadin Pratama. *Jurnal Esa Unggul*, 1-8.
- Fitriyani, E. N. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Religiusitas terhadap Loyalitas Karyawan IAIN Salatiga. *MUQTASID Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah IAIN Salatiga*, ISSN: 2527-8304, 9(1).
- Gehee, S. (2015). *The Best Way to Train The New Employee*. Jakarta: PT. Java Books.
- Hasibuan, D. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hughes, R., Ginnett, R., & Curphy, G. (2012). *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman, Edisi Ketujuh*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Hwang, X. (2016). *Development of Hotel Management To Survive on Today Business*. Yogyakarta: CV. Tinta Bhuna.
- Imam, A., Raza, A., & Ahmed, M. (2014). Impact Of Job Satisfaction On Organizational Commitment in Banking Sector Employees Of Pakistan. *Sci.Int(Lahore)*, 26(1), 419-423.
- Kartono, D. K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kitriawaty, D., Setiawati, E. P., & Sumantri, S. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Loyalitas Perawat Rumah Sakit Swasta Tipe B di Kota Bandung. *Jurnal JSK*, 3(1) September.
- Kumar, R., Ramendran, C., & Yacob, P. (2012). A Study on Turnover Intention in Fast Food Industry: Employees' Fit to the Organizational Culture and the Important of their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2(5), 9-42.
- Larastrini, P. M., & Adnyani, I. A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Work-Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan . *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(6), 3674-3699.
- Long, C. (2014). The Impact of Transformational Leadership Style on Job Satisfaction. *World Applied Sciences Journal*. Retrieved : [ResearchGate](#).
- Lukaningtyas, C., Narhardjo, B., & Prasetyaningtyas, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap Loyalitas Karyawan Administrasi di Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.

- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh Work-life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60-68.
- Nitisemito, A. (2000). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Njoroge, D., Gachunga, H., & Kihoro, J. (2015). Transformational Leadership Style and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Employee Participation. *The Strategic Journal Of Business & Change Management*, 2(6), 94-107.
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik (Edisi Keenam)*. Jakarta: Indeks.
- Onsardi, Asmawi, M., & Abdullah, T. (2017). The Effect Of Compensation, Empowerment, And Job Satisfaction On Employee Loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*, 12(5), 7590-7599.
- Paratama, P. I., & Utama, I. W. (2013). Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(4), 398-403.
- Purba, B. K., & Andri, S. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *JOM FISIP*, 4(1).
- Putra, I. W., & Sriathi, A. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(2), 7746-7774.
- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Guru SMK Swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *JOM FISIP*, 1215-1224.
- Ridito, R., & Kasmiruddin. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Cabang Pekanbaru. *JOM FISIP*, 3(1) Februari.
- Risambessy, A., Swasto, B., & Astuti, E. S. (2012). The Influence of Transformational Leadership Style, Motivation, Burnout towards Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(9), 8833-8842.
- Saeed, I., Khan, M., & Ullah, A. (2015). Effect of Transformational Leadership on Employee Ogrnizational Commitment: Moderating Role of Emotional Intelligence. *British Journal of Economics, Management & Trade*, 6(4), 276-283.

- Salleh, S. M., Zahari, A. S., Said, N. S., & Ali, S. R. (2016). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*, 6(5), 139-143.
- Shaheen, A., & Farooqi, Y. A. (2014). Relationship among Employee Motivation, Employee Commitment, Job Involvement, Employee Engagement: A Case Study of University of Gujrat, Pakistan. *International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering*, 5(9), 12-18.
- Siagian, E. K., & Karneli, O. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru). *JOM FISIP*, 3(2).
- Simbolon, H. B., & Kasmiruddin. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Agung Automall Cabang Pekanbaru. *JOM FISIP*, 2(1), 1-10.
- Sinaga, A. (2018). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pada PT. Barokah Utama Karya. *Jurnal Ilmiah Simantek*, 2(1).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet.
- Sutanto, E. M., Stefanus, T., & Saputra, S. (2010). Analisis Permotivasi dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Abadi Sentosa di Palangka Raya. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 1(2), 176-193 Oktober.
- Sutarya. (2017). Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Pelita Cengkareng Paper. *E-Jurnal Stie Ipwija*, 12(2).
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-8*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Valentino, M., & Haryadi, B. (2016). Loyalitas Karyawan Pada CV. Trijaya Manunggal. *AGORA*, 4(2).
- Wan, H. (2014). Employee Loyalty at the Workplace. The Impact of Japanese Style of Human Resource Management. *International Journal of Applied HRM*, 3(1), 1-17.
- Wellyanto, S. C., & Halim, G. A. (2017). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali. *Jurnal Program Manajemen Perhotelan. Fakultas Ekonomi. Universitas Kristen Petra. Surabaya*, 4(3), 328-341.

Yuda, I., & Ardana, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319-5347.