

# **SKRIPSI**

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA  
KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
PADA PABRIK GULA BONE ARASOE**

**WAHYUNUR**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

# **SKRIPSI**

## **ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PABRIK GULA BONE ARASOE**

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh

**WAHYUNUR**

**A021181028**



Kepada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2022**

# SKRIPSI

## ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PABRIK GULA BONE ARASOE

disusun dan diajukan oleh

**WAHYUNUR**

**A021181028**

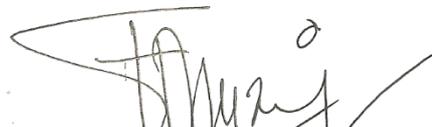
Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji

Makassar, 3 Agustus 2022

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

  
**Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE.,MSi**  
**NIP.1962061619870220001**

  
**Dr. Fauziah Umar, SE, MS**  
**NIP.1961071319870220001**

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



**Prof. Dra. Hj. Dian Anggaradee Sigit Parawansa, M.Si.,Ph.D.,CWM**  
**NIP. 19620405 198702 2 001**

# SKRIPSI

## ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PABRIK GULA BONE ARASOE

disusun dan diajukan oleh

**WAHYUNUR**

**A021181028**

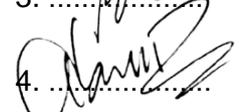
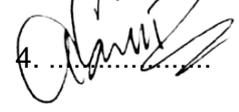
Telah dipertahankan dalam siding ujian skripsi

Pada tanggal 31 Agustus 2022

dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Panitia Penguji

No. Nama Penguji	Jabatan	Tanda tangan
1. Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, S.E.,M.Si	Ketua	1. .... 
2. Dr. Fauziah Umar, S.E., MS	Sekretaris	2. .... 
3. Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E., M.Agr	Anggota	3. .... 
4. Prof. Dr. Abdul Razak Munir, S.E., M.Si., M.Mktg., C.MP	Anggota	4. .... 

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



**Prof. Dra. Hj. Dian Anggraeni Sigit Parawansa, M.Si., Ph.D., CWM**  
**NIP. 19620405 198702 2 001**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Wahyunur

NIM : A021181028

Jurusan : Manajemen/S1

Dengan ini menyatakan dengan sebenar- benarnya bahwa skripsi yang berjudul

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN  
TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PABRIK GULA BONE ARASOE**

Adalah hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur- unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan di proses sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku (UU N0.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 31 Agustus 2022

Yang membuat pernyataan



Wahyunur

## PRAKATA

Segala puja dan puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Kuasa. Karena atas berkat, rahmat dan karunia-Nya penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PABRIK GULA BONE ARASOE” yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Sebagai manusia yang jauh dari kesempurnaan, tentu dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna baik materi maupun dalam penulisannya. Untuk itu saran dan kritik yang berifat membangun sangat diharapkan oleh penulis. Dalam penyusunan skripsi ini amat banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi, namun pada akhirnya dapat dilalui berkat adanya bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik secara moral maupun spiritual.

Untuk itu pada kesempatan ini dengan penuh rasa hormat penulis menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya serta ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, utamanya kepada

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa., M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta staf dan jajarannya;
2. Bapak Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin;
3. Bapak Dr. Mursalim Nohong, SE., M.Si., CRA., CRP., CWM. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Bapak

Prof. Dr. Arifuddin, SE. AK., M.Si., CA., CRA., CRP., CWM. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas v Hasanuddin, Bapak Dr. Anas Iswanto Anwar, SE., MA., CWM. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin;

4. Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE.,MSi. selaku pembimbing I dan Ibu Dr. Fauziah Umar, SE., MS selaku pembimbing II. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala waktu, bimbingan, arahan, dan saran yang telah diberikan kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini;
5. Ibu Prof. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E.,MS. dan Bapak Prof. Dr. Abdul Razak Munir,S.E.,M.Si.,M.Mktg.,C.MP. selaku tim penguji. Terima kasih atas segala waktu, arahan dan saran yang telah diberikan kepada penulis demi terselesaikannya skripsi ini;
6. Ibu Prof. Dr. Dian A.S Parawansyah, M.Si., Ph.D., CWM. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin;
7. Bapak Prof. Otto Randa Payangan, S.E.,M.Si selaku Pembimbing akademik
8. Bapak dan Ibu Dosen, serta seluruh pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin yang telah banyak memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi dengan baik;
9. Kepada Orang tua Tercinta Bapak Burhanuddin dan Ibu Marwati yang tiada hentinya memberikan kasih sayang, doa, semangat dan dukungan penuh sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini.
10. Kedua saudaraku tersayang Anugrawati dan Sriwahyuni yang juga tiada henti memberikan doa dan dukungannya.

11. Sahabat cendekia yang paling kusayang Putri Zakina dan Ananda Rachimna yang menemani perjalanan kuliah sampai saat ini
12. Sobat kicik- kicik Inna, Fira, Imma, Dinda dan Ana yang sudah menemani hingga saat ini
13. Teman- teman INCRED18BLE, sobat GenBI 2020-2021, Sobat IMMAJ dan semua teman- teman yang tidak bisa disebutkan satu per satu.

Semoga segala doa, dukungan, bantuan, dan bimbingan dari semua pihak yang telah diberikan kepada penulis dibalas dengan kebaikan dan pahala dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan apabila terdapat kesalahan-kesalahan dalam skripsi ini dapat diberikan kritik dan saran dari pembaca demi perbaikan penelitian selanjutnya. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca.

Makassar, 3 Agustus 2022



Wahyunur

## **ABSTRAK**

### **Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pabrik Gula Bone Arasoe**

**Wahyunur**

**Hj. Siti Haerani**

**Fauziah Umar**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Pabrik Gula Bone Arasoe. Responden penelitian ini adalah sebanyak 113 karyawan tetap pada Pabrik Gula Bone Arasoe yang dilakukan dengan metode *purposive sampling* dan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

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

## **ABSTRACT**

### ***Analysis of the Effect of Work Environment and Leadership Style on Employee Loyalty of Bone Arasoe Sugar Factory***

**Wahyunur**

**Hj. Siti Haerani**

**Fauziah Umar**

*This study aims to determine and analyze the influence of the work environment and leadership style on employee loyalty at the Bone Arasoe Sugar Factory. The respondents to this study were 113 permanent employees at the Bone Arasoe Sugar Factory which was carried out using the purposive sampling method and hypothesis testing was carried out using multiple linear regression. The results of this study show that the work environment and leadership style simultaneously have a positive and significant effect on employee loyalty.*

**Keywords: Work Environment, Leadership Style, Employee Loyalty**

## DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xiv
BAB 1.....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat penelitian.....	8
1.5 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	10
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	15
2.1.3 Gaya Kepemimpinan .....	19
2.1.4 Loyalitas Karyawan .....	22
2.2 Penelitian Terdahulu .....	32
2.3 Kerangka Pikir.....	37
2.4 Hipotesis.....	37
BAB III.....	39
METODE PENELITIAN .....	39
3.1 Rancangan Penelitian .....	39
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
3.3 Populasi dan Sampel .....	40
3.3.1 Populasi .....	40
3.3.2 Sampel.....	40
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	41
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	42
3.5.1 Penelitian Lapangan .....	42
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasioal .....	43

3.6.1 Variabel Penelitian .....	43
3.6.2 Variabel Independen .....	43
3.6.3 Variabel Dependen .....	44
3.6.4 Definisi Operasional .....	44
3.7 Instrumen Penelitian .....	45
3.8 Uji Kualitas Data .....	46
3.8.1 Uji Validitas .....	46
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	47
3.9 Analisis Data .....	47
3.9.1 Analisis Kualitatif Deskriptif .....	48
3.9.2 Analisis Kuantitatif .....	48
3.9.3 Penentuan Range .....	49
3.9.4 Uji Hipotesis .....	50
BAB IV .....	53
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	53
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	53
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	53
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	55
4.2 Analisis Statistik Deskriptif .....	55
4.2.1 Karakteristik Responden .....	55
4.2.2 Deskripsi Data Penelitian .....	58
4.3 Hasil Uji Kualitas Data .....	62
4.3.1 Pengujian Validitas .....	62
4.3.2 Pengujian Reliabilitas .....	64
4.4 Hasil Pengujian Hipotesis .....	65
4.4.1 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	65
4.4.2 Uji Simultan (Uji Statistik F) .....	65
4.4.3 Uji Parsial (Uji Statistik t) .....	66
4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	67
4.6 Pembahasan .....	68
4.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan .....	68
4.6.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan .....	69
4.6.3 Pengaruh Simultan Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan .....	70

BAB V .....	71
PENUTUP.....	71
5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran .....	72
DAFTAR PUSTAKA .....	73

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pikir.....	37
--------------------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Persentase Turnover Karyawan.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel 3.1 Daftar Karyawan Tetap Pabrik Gula Bone Arasoe.....	40
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	44
Tabel 4.1 Umur Responden.....	56
Tabel 4.2 Jenis Kelamin.....	56
Tabel 4.3 Lama Kerja.....	57
Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir.....	58
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X.1).....	59
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan (X.2).....	60
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas Karyawan (Y).....	61
Tabel 4.8 Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja (X.1).....	62
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Validitas Gaya Kepemimpinan (X.2).....	63
Tabel 4.10 Hasil Pengujian Validitas Loyalitas Karyawan (Y).....	64
Tabel 4.11 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	64
Tabel 4.12 Koefisien Determinasi.....	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan.....	65
Tabel 4.14 Hasil Uji Parsial.....	66
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	67

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya merupakan segala sesuatu yang merupakan aset perusahaan untuk mencapai tujuannya. MSDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Dessler, 2008) *“Human resource management is the policies and practices involved in carrying out the people or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising”* yang artinya manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara - cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.

SDM adalah aset paling berharga dalam organisasi atau perusahaan. Tanpa manusia, sumber daya perusahaan tidak dapat menghasilkan laba atau

menambah nilai (value) perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya dengan baik agar dapat merekrut, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja demi kelancaran mencapai tujuan perusahaan. Tenaga kerja yang dimaksud bukan hanya ditujukan pada karyawan, tetapi juga buruh yang ada dalam perusahaan.

Pengelolaan Sumber daya manusia yang baik oleh perusahaan dapat dilihat salah satunya dengan loyalitas karyawan, maka tak jarang ditemukan perusahaan berlomba- lomba untuk meningkatkan loyalitas karyawan dengan bermacam- macam cara seperti membuat lingkungan kerja nyaman mungkin sehingga membuat karyawan nyaman untuk bekerja dan akhirnya meningkatkan loyalitas.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Loyalitas berarti taat, patuh, dan setia. Secara umum loyalitas adalah kesetiaan. Dan kesetiaan adalah kualitas yang menyebabkan seseorang memberikan dukungan dan pembelaan pada sesuatu. Loyalitas lebih banyak bersifat emosional. Loyalitas adalah kualitas perasaan, dan perasaan tak selalu membutuhkan rasional.

(Sahban, 2009) Loyalitas menjadi salah satu kualitas penentu hubungan antara perusahaan dengan karyawan. Meski hampir tidak ada perusahaan atau pimpinan yang berterus terang meminta loyalitas dari karyawannya, namun diam-diam banyak dari mereka yang mengharapkannya. Dengan mendapatkan loyalitas dari karyawannya, sebuah perusahaan merasa benar- benar memiliki karyawan yang siap bertempur demi kepentingan usahanya, atau seorang pimpinan tidak ragu lagi perintahnya tak terlaksanakan. Demikian pula, bila seorang karyawan yakin telah memberikan loyalitasnya, ia tak perlu khawatir kehilangan pekerjaannya, lebih dari itu kebutuhan- kebutuhan akan mudah terpenuhi.

(Putra & Sriathi, 2019) Pentingnya loyalitas karyawan bagi perusahaan adalah mempermudah operasional perusahaan dengan meminimalisir ongkos perekrutan baru bila banyak karyawan yang mengundurkan diri akibat kurang loyal kepada perusahaan. Selain itu pentingnya loyalitas tenaga kerja juga dikarenakan jika pekerja sudah loyal terhadap perusahaan, maka operasional perusahaan akan lebih stabil. Jika loyalitas pekerja di perusahaan rendah, maka akan banyak pekerja yang mengundurkan diri sehingga kegiatan operasional pekerja menjadi terhambat.

Salah satu cara meningkatkan loyalitas kerja adalah dengan meningkatkan kualitas dari lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat berpengaruh baik terhadap 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.

Selain Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada suatu perusahaan. Seiring dengan bergulirnya waktu yang menuntut banyak perubahan, banyak organisasi saat ini merasa perlu untuk mengubah gaya dan pola hidup seorang karyawan guna menjamin kelangsungan hidupnya atau untuk memperoleh manfaat yang lebih kompetitif. Hal ini sering didorong oleh kenyataan bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja seorang karyawan. Menurut Rivai dalam (Wahyudi, 2017) gaya kepemimpinan adalah gaya menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun tidak tampak oleh bawahannya, sesuai dengan Thoha dalam (Wahyudi, 2017) Gaya kepemimpinan merupakan norma

perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Pemimpin berfungsi dalam mengawasi kinerja karyawan. Jika Hubungan antara karyawan dengan pemimpin terjalin baik maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin pada karyawan maka semakin baik pula loyalitas karyawan pada sebuah perusahaan (Triyanti, 2018)

Seperti halnya di Pabrik Gula Bone Arasoe yang merupakan unit usaha gula dari PT Perkebunan Nusantara XIV (PTPN XIV) yang berlokasi di Desa Arasoe, Kecamatan Cina, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan. Pabrik ini merupakan salah satu dari beberapa Pabrik Gula yang ada di Sulawesi Selatan (XIV, 2018).

Produksi gula pada Pabrik Gula Bone di tahun 2019 mengalami ketidak stabilan produksi, hal tersebut disebabkan oleh beberapa factor, salah satu factor yang dapat mempengaruhi produktivitas Pabrik Gula Bone yang tidak stabil tersebut dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusianya.

Menurut Bapak Panji Sulaiman selaku Direktur SDM Pabrik Gula Bone Arasoe telah dilakukannya mutasi karyawan yang mengakibatkan beberapa karyawan harus beradaptasi dengan pekerjaan dan tanggung jawab baru ditengah masa panen sehingga sangat berdampak bagi produktivitas pabrik pada saat itu, Namun sebelum dilakukannya mutasi karyawan banyak sekali pertimbangan yang dilakukan diantaranya banyak karyawan yang sudah memasuki masa purna bakti sehingga harus segera dilakukannya mutasi karyawan untuk mengisi beberapa posisi.

Tabel 2.1 Persentase Turnover Karyawan

Pabrik Gula Bone Arasoe  
 Priode 2019 s/d 2021

Tahun	Jumlah karyawan	Persentase turnover karyawan	Keterangan
2019	199	2,5%	5
2020	202	0,99%	2
2021	199	0,49%	1

Sumber: Pabrik Gula Bone Arasoe, 2022

Berdasarkan data *Turnover* pada Pabrik Gula Bone Arasoe di tahun 2019 sampai dengan 2021 dijelaskan bahwa di tahun 2019 juga *turnover* perusahaan mencapai 2,5% dimana tercatat ada 5 orang karyawan yang resign dengan beberapa alasan seperti harus ikut suami kerja keluar kota serta kondisi kesehatan yang tidak memungkinkan lagi untuk lanjut bekerja. Hal tersebut juga menjadi salah satu alasan produktivitas pabrik Gula Bone Arasoe menurun di tahun 2019.

Guna meningkatkan loyalitas karyawan pimpinan pada pabrik Gula Bone Arasoe senantiasa memperhatikan lingkungan kerja, baik itu infrastruktur yang menunjang kepuasan kerja serta keterbukaan komunikasi antara atasan dan bawahan, mengingat pentingnya peran pemimpin dalam meningkatkan loyalitas karyawan. Adapun Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pada Pabrik Gula Bone Arasoe adalah *The Participative Leader*. Dimana para pemimpin selalu memberikan arahan dan pengawasan kepada bawahannya, serta berdiskusi dalam setiap penyelesaian masalah, namun setelah berdiskusi wewenang untuk membuat keputusan tetap ada pada atasan. tak lupa agenda apel pagi setiap tanggal 17 rutin dilakukan guna mengevaluasi kinerja karyawan serta laporan aktivitas mingguan.

Kondisi ini menuntut perusahaan untuk dapat lebih memperhatikan lingkungan kerja yang baik untuk dapat mempertahankan karyawan sehingga meningkatkan loyalitas karyawan. Begitu pula dengan gaya kepemimpinan yang sangat berpengaruh dalam menciptakan loyalitas karyawan, sehingga karyawan dapat mencapai peningkatan produktivitas secara kualitas dan kuantitas, sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lain bahkan mampu berada di atas perusahaan lain (Alimuddin, 2015). Berdasarkan hal tersebut, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian mengenai **“ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PABRIK GULA BONE ARASOE”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka diajukan rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Pabrik Gula Bone Arasoe?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Pabrik Gula Bone Arasoe?
3. Apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Pabrik Gula Bone Arasoe?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Pabrik Gula Bone Arasoe.
2. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Pabrik Gula Bone Arasoe.
3. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama- sama berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Pabrik Gula Bone Arasoe.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat

1. Bagi perusahaan, diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan yang baik.
2. Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menyajikan informasi mengenai lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.
3. Bagi penulis, diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan penulis bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan terutama yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Penulisan dalam penelitian ini disusun berdasarkan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka piker dan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional, dan instrument penelitian.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan mengenai gambaran umum objek penelitian, analisis statistik deskriptif, hasil uji kualitas data, hasil pengujian hipotesis, hasil analisis regresi linear berganda dan pembahasan.

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan, saran dan keterbatasan penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

###### **2.1.1.1 Pengertian MSDM**

Manajemen merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui kegiatan perencanaan, pengelolaan, pengendalian, pengawasan, dan pengorganisasian. Menurut (Robbins & Coulter, 2009), "manajemen adalah aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif".

Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat dapat diselesaikan secara efisien dan efektif".

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tenaga kerja, termasuk karyawan yang bekerja pada level manajemen ataupun karyawan biasa, yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Pengelolaan SDM harus dilakukan dengan manajemen yang profesional, artinya harus dilakukan dengan menerapkan fungsi-fungsi manajemen. Dengan pengelolaan SDM yang benar maka aktivitas perusahaan berjalan sebagaimana mestinya sehingga mampu mencapai tujuan organisasi (Taufiqurokhman, 2009).

“MSDM merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berarti suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berpikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi” (Taufiqurokhman, 2009). Sedangkan Menurut (Handoko, 2018) “MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Sedangkan defenisi menurut (T. Yuniarsi, 2016) “MSDM merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi”.

Jadi, MSDM dapat diartikan proses perencanaan, pengelolaan dan pengendalian MSDM organisasi dengan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada dalam sebuah organisasi. Organisasi atau perusahaan yang maju tentu dihasilkan oleh pekerja yang dapat mengelola organisasi atau perusahaan ke arah kemajuan yang diinginkan.

#### **2.1.1.2 Fungsi MSDM**

(Marnis, 2008) menjelaskan bahwa terdapat beberapa lima fungsi utama MSDM, yaitu:

##### **1. Perencanaan untuk kebutuhan SDM**

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi dua kegiatan utama, yaitu:

- a) Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun panjang;
- b) Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan. Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

2. *Staffing* sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

- a) Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan;
- b) Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai paling memenuhi syarat. Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal)

3. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi juga harus menganalisis jika terjadi kinerja negatif dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

- a) Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja;
- b) Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja. Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai. Kegiatan ini rawan dengan munculnya konflik.

4. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja

Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu:

- a) Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan;

- b) Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
- c) Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Salah satu *outcome* yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

#### 5. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian mempekerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi juga harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- a) Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja;
- b) Melakukan tawar-menawar (bargaining) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan
- c) Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

#### **2.1.1.3 Tujuan MSDM**

(Marnis, 2008) Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pentahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway, tujuan MSDM meliputi:

- a) Memberi pertimbangan rasional dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap

- mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pemekerjaan secara legal;
- b) Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya;
  - c) Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM;
  - d) Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya;
  - e) Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya;
  - f) Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi;
  - g) Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu menurut Schuler et al setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama yaitu:

- a) Memperbaiki tingkat produktifitas
- b) Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
- c) Meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Produktifitas merupakan sasaran organisasi yang sangat penting. Dalam hal ini MSDM dapat berperan dalam meningkatkan produktifitas organisasi. Organisasi yang telah mencapai tingkat produktifitas tinggi di dalamnya terdapat praktek MSDM yang unik. Keunikan tersebut menunjuk secara khusus pada suatu keadaan dimana:

- a) Organisasi membatasi peran SDM menurut tingkat partisipasinya di dalam pembuatan keputusan bisnis yang mengimplementasikan strategi bisnis;
- b) Organisasi memfokuskan penggunaan sumber daya yang tersedia dicurahkan pada fungsi-fungsi SDM dalam merigatasi setiap masalah sebelum menambah program baru atau mencari sumber daya tambahan;
- c) *Staff* SDM organisasi berinisiatif untuk membuat program dan berkomunikasi dengan manajemen lini;
- d) Manajemen lini berbagi tanggung jawab untuk seluruh program SDM;
- e) Staf perusahaan berbagi tanggung jawab untuk perumusan kebijakan SDM dan administrasi program pada seluruh tingkatan organisasional.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemito dalam (Dr. Mahmudah Enny W, 2019) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan, (Ahyari, 2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi di mana

karyawan tersebut bekerja. (Ahyari, 2015) mengemukakan lingkungan kerja adalah kondisi atau keadaan tempat kerja yang perlu di atur hingga tidak mengganggu pekerjaan para karyawan dan agar di peroleh kenaikan produktifitas dan berkurangnya biaya produksi tiap tahun.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

#### **2.1.2.2 Manfaat Lingkungan Kerja**

(Dr. Mahmudah Enny W, 2019) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar karyawan dalam arti

para karyawan merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta. Hal di atas inilah yang nantinya akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi setiap karyawannya, dan akhirnya kontribusi dari setiap karyawan semakin mudah didapatkan.

Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun yang pasti antara atasan atau pimpinan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap orang yang berada di dalamnya. Perusahaan peduli dan memperhatikan para karyawannya, demikian juga sebaliknya. Yang akhirnya bisa menimbulkan motivasi kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

### **2.1.2.3 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

(Dr. Mahmudah Enny W, 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah :

1. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.

5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

#### **2.1.2.4 Jenis- jenis Lingkungan Kerja**

(Dr. Mahmudah Enny W, 2019) Jenis- jenis Lingkungan Kerja dibagi menjadi dua, yaitu:

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :

- a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

##### **2. Lingkungan Kerja Non-Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi

yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu :

- a) Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
- b) Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

### **2.1.3 Gaya Kepemimpinan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan**

(Dra. Umi Farida & Sri Hartono, 2016) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pimpinan untuk mempengaruhi bawahannya. Elefirusi gaya kepemimpinan adalah sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan orang dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Nawawi, 2011 dalam buku (Dra. Umi Farida & Sri Hartono, 2016) Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para

anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan.

### **2.1.3.2 Jenis- Jenis Gaya Kepemimpinan**

(Dra. Umi Farida & Sri Hartono, 2016) Menurut teori ini ada 4 tipe gaya kepemimpinan yaitu:

1. kepemimpinan direktif (*Directive Leadership*) Atau pemimpin yang otokratis, yaitu segala keputusan beradaditangannya dan tidak ada partisipasi dari bawahan (dalam pengambilan keputusan).
2. kepemimpinan suportif (*Supportive Leadership*) Demokrasi yaitu pemimpin yang selalu bersedia menjelaskan segala sesuatu, ia menganggap sebagai teman, mudah didekati dan menunjukkan diri sebagai seorang sejati bagi bawahannya.
3. kepemimpinan partisipatif (*Participative Leadership*) Pimpinan menerima dan mengemukakan sarana – sarana bawahan (bawahan ikut berpartisipasi dalam segala hal tetapi keputusan akhir tetap berada pada pimpinan).
4. Kepemimpinan orientasi prestasi (*Achievement Oriented Leadership*) Pemimpin mengajukan tantangan – tantangan dengan tujuan menarik bagi bawahan dan merangsang bawahan untuk mencapai tujuan tersebut serta melaksanakannya dengan baik.

Sedangkan menurut Harris dan Reddin dalam buku (Dra. Umi Farida & Sri Hartono, 2016) menyebutkan beberapa tipe gaya kepemimpinan diantaranya:

### 1. *The Autocratic Leader*

Seorang pimpinan yang otokratik menganggap bahwa semua kewajiban untuk mengambil keputusan untuk menjalankan tindakan untuk mengarahkan, member dorongan dan mengawasi bawahannya terpusat ditanggannya. Ia beranggapan bahwa bawahannya tidak mampu untuk mengarahkan diri mereka sendiri.

### 2. *The Participative Leader*

Apabila seorang pimpinan menggunakan gaya partisipatif ini menjalankan kepemimpinannya dengan konsultasi. Ia mendelegasikan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan untuk memberikan pengarahan tertentu kepada bawahannya, tetapi ia mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari bawahan mengenai keputusan yang akan diambil. Pimpinan dengan gaya partisipatif akan mendorong kemampuan mengambil keputusan dari para bawahannya sehingga pikiran – pikiran mereka akan selalu mengikat dan makin matang. Dengan demikian pimpinan akan menjadi supportive dengan bawahannya dan bukan menjadi bersikap dictator. Dan tentu saja wewenang terakhir dalam pengambilan keputusan terletak pada pimpinan.

### 3. *The free Rain Leader*

Dalam gaya ini pimpinan mendelegasikan wewenang untuk mengambil keputusan kepada bawahan dengan lengkap. Pada prinsipnya pimpinan akan mengatakan inilah pekerjaan yang harus saudara lakukan. Saya tidak peduli bagaimana cara mengerjakannya, asalkan pekerjaan tersebut bisa diselesaikan dengan baik. Disini pimpinan mengarahkan tanggung jawab atas pelaksanaan kerja tersebut kepada para bawahan, dalam arti pimpinan menginginkan agar para bawahan bisa

mengendalikan diri mereka sendiri didalam menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pimpinan tidak membuat peraturan –peraturan tentang pelaksana pekerjaan tersebut, dan hanya sedikit melakukan kontak dengan para bawahan. Dengan demikian para bawahan dituntut untuk memiliki kemampuan atau keahlian yang tinggi

## **2.1.4 Loyalitas Karyawan**

### **2.1.4.1 Pengertian Loyalitas**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Loyalitas berarti taat, patuh, dan setia. Secara umum loyalitas adalah kesetiaan. Dan kesetiaan adalah kualitas yang menyebabkan seseorang memberikan dukungan dan pembelaan pada sesuatu. Loyalitas lebih banyak bersifat emosional. Loyalitas adalah kualitas perasaan, dan perasaan tak selalu membutuhkan rasional.

Menurut Blau dan Boal Dalam buku (Dr. Hardani Wadhiastuti, 2012)(2012:21) Loyalitas merupakan ukuran untuk melihat apakah seorang karyawan memiliki komitmen yang kuat atau tidak terhadap organisasi perusahaan. Komitmen adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi yang berarti setuju dengan aturan yang telah ditetapkan, nilai-nilai, tujuantujuan serta kepentingan organisasi, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

(Sahban, 2009) Loyalitas menjadi salah satu kualitas penentu hubungan antara perusahaan dengan karyawan. Meski hampir tidak ada perusahaan atau pimpinan yang berterus terang meminta loyalitas dari karyawannya, namun diam-diam banyak dari mereka yang mengharapkannya. Dengan mendapatkan loyalitas dari karyawannya, sebuah perusahaan merasa benar-benar memiliki karyawan yang siap bertempur demi kepentingan usahanya, atau seorang pimpinan tidak ragu lagi perintahnya tak terlaksanakan. Demikian pula, bila seorang karyawan

yakin telah memberikan loyalitasnya, ia tak perlu khawatir kehilangan pekerjaannya, lebih dari itu kebutuhan-kebutuhan akan mudah terpenuhi.

#### **2.1.4.2 Teori Loyalitas Dan Kepuasan Kerja**

(Dr. Hardani Wadhiastuti, 2012) menjelaskan ada tiga teori loyalitas dan kepuasan kerja yaitu:

##### **1. Teori Kesenjangan (*Discrepancy Theory*)**

Locke (1969) menyebutkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan terhadap aspek pekerjaan tergantung pada kesenjangan antara persepsi karyawan mengenai apa yang ia peroleh dengan apa yang ia inginkan. Seorang karyawan akan merasa puas jika merasakan tidak adanya kesenjangan antara kondisi kerja yang dia inginkan dengan kondisi kerja yang senyatanya. Ketidakpuasan akan terjadi manakala karyawan merasa kondisi kerja yang ada, jumlah karakteristik kerja yang ada, adalah kurang atau tidak seperti yang diharapkan.

##### **2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)**

Teori ini menunjukkan kondisi-kondisi semacam apa yang dipersepsikan karyawan sebagai adil atau tidak adil dan masuk akal atau tidak masuk akal. Komponen dari teori ini adalah masukan (inputs), perolehan (outcomes), orang pembanding (comparison person). Input adalah apa saja yang bernilai yang dipersepsi oleh karyawan sebagai kontribusi terhadap pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman, keterampilan, jumlah usaha yang telah ia kerahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan serta bahan-bahan milik pribadi yang telah digunakan dalam bekerja. Outcomes adalah apa saja yang bernilai yang dipersepsi karyawan sebagai sesuatu yang diperoleh seperti upah atau gaji, manfaat, simbol-simbol status, pengakuan, dan peluang untuk berprestasi atau

berekspresi diri. Sedangkan orang pembanding adalah seseorang atau sejumlah orang yang bekerja di perusahaan yang sama dengan dirinya, atau bekerja di perusahaan lain, atau ketika berada pada posisi sebelumnya, yang dijadikan dasar perbandingan. Menurut teori ini, seorang karyawan menilai keadilan dengan cara membandingkan rasio pendapatan:pengeluaran dirinya dengan satu atau sejumlah karyawan. Jika perbandingan kedua rasio tersebut dinilai seimbang, maka karyawan akan mempersepsi adanya keadilan atau ketidakadilan.

### 3. Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*)

Menurut teori ini, karakteristik kerja dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu dissatisfiers atau hygiene factor dan kelompok kedua disebut satisfier atau motivator factor (Gibson et.al., 1996). Beberapa unsur yang termasuk hygiene factors antara lain gaji, supervise, hubungan interpersonal, kondisi kerja, keamanan kerja, dan status. Jika dalam pekerjaan ternyata kadar hygiene factor ternyata tidak seperti yang diharapkan, maka akan terjadi ketidakpuasan kerja, begitu pula sebaliknya. Secara umum, hygiene factor dan motivator factors.

#### **2.1.4.3 Indikator Loyalitas Karyawan**

(Putra, 2021) menjelaskan bahwa ada beberapa poin indikator loyalitas karyawan, yaitu:

##### 1. Taat pada peraturan

Perwakilan yang setia jelas akan secara konsisten berusaha untuk tunduk pada setiap pedoman saat ini. Sesuai dengan ide kesetiaan, konsistensi ini juga muncul dari perhatian setiap pekerja jika pedoman yang dibuat oleh organisasi secara eksklusif diatur untuk bekerja dengan pelaksanaan pekerjaan organisasi. Perhatian ini membuat setiap pekerja

akan secara konsisten mematuhi tanpa rasa terkekang atau takut dengan wewenang yang akan dia dapatkan jika dia menyalahgunakan pedoman ini.

2. Tanggung jawab pada perusahaan/ organisasi

Ketika seorang agen memiliki pola pikir yang sesuai dengan konsep komitmen, maka pada saat itu biasanya dia akan selalu merasa memiliki komitmen besar terhadap asosiasinya. Buruh akan lebih berhati-hati dalam perjalanan untuk menyelesaikan komitmen mereka, tetapi juga dapat berani secara bersamaan untuk mendorong berbagai perbaikan untuk melayani serikat pekerja yang sebenarnya.

3. Kemauan untuk bekerjasama

Buruh yang memiliki sikap tersendiri yang ditunjukkan oleh kualitas penalaran yang teguh, tidak mulai membantu berbagai agen. Bekerja sama dengan orang lain dalam sebuah pertemuan dapat melibatkan seorang spesialis untuk memiliki pilihan untuk memahami sebuah asosiasi untuk mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai oleh seorang delegasi.

4. Rasa Memiliki

Sensasi mendapat tempat dalam pergaulan akan membuat agen memiliki pola pikir untuk berhati-hati dan bertanggung jawab terhadap persekutuan sehingga pada akhirnya akan menimbulkan disposisi yang sesuai dengan pemahaman keyakinan untuk mencapai tujuan yang berwibawa

5. Hubungan Antar Pribadi

Perwakilan yang memiliki dedikasi kerja yang tinggi akan memiliki asosiasi relasional yang baik dengan pekerja yang berbeda dan lebih jauh lagi dengan atasan mereka. Sesuai gagasan ketabahan, hubungan

relasional ini dapat mengingat hubungan sosial untuk asosiasi sehari-hari, baik yang termasuk koneksi pekerjaan maupun kehidupan individu.

#### 6. Kesukaan Terhadap Pekerjaan

Sebagai manusia, pekerja akan menghadapi saat-saat lelah dengan setiap pekerjaan yang mereka lakukan setiap hari. Seorang pekerja yang memiliki mentalitas ini sesuai pemikiran keandalan akan mengelola masalah ini dengan hati-hati. representatif ini harus dilakukan jika seorang pekerja mencintai pekerjaan.

#### **2.1.4.4 Indikasi-indikasi Turunnya Loyalitas sumber daya manusia**

(Putra, 2021) menjelaskan indikasi- indikasi turunnya loyalitas sumber daya manusia

##### 1. Efisiensi Kerja Rendah

Masalah utama yang menyebabkan turunnya tingkat keandalan kerja sesuai pengaturan saat ini adalah karena berkurangnya kemanfaatan pekerja. Penurunan ini dapat mengukur kemanfaatan kerja saat ini dengan efisiensi masa lalu. Penyebabnya adalah sikap apatis atau perilaku pekerja yang sering menunda-nunda pekerjaan.

##### 2. Tingkat Absensi yang Baik

Tingkat ketidakhadiran yang meningkat di sini ketika pengabdian pekerja bekerja berkurang sesuai dengan pemahaman tentang keteguhan yang representatif. Untuk situasi ini, perwakilan apatis untuk bekerja di lingkungan kerja mereka. Hal itu dibedakan dari laporan pembolosan pekerja yang berkembang kontras dengan sebelumnya.

##### 3. Perpindahan Buruh yang Tinggi

Meningkatnya perpindahan buruh yang tinggi atau keluar masuk karyawan dapat terindikasi terjadinya sebuah masalah dalam perusahaan.

Dalam hal ini yang menjadi penyebab adalah ketidakcocokan kerja karyawan dalam perusahaan. Hal tersebut dapat dicegah dengan cara perusahaan harus lebih selektif dan harus memperkerjakan seorang individu atau karyawan sesuai dengan kemampuannya.

#### 4. Muncul Kegelisahan

Sesuai dengan konsep pengabdian perwakilan yang berkurang, itu dapat menimbulkan kegugupan bagi setiap individu atau pekerja. Cara mengatasi ketegangan ini adalah inisiatif dalam organisasi atau kantor, mengetahui kegelisahan perwakilan atau orang dapat mencegah pengurangan dalam pengabdian kerja sesuai dengan pemahaman kesetiaan pekerja dalam organisasi atau kantor.

#### 5. Tuntutan Yang Sering Terjadi

Dalam sebuah organisasi, permintaan yang sering terjadi pada setiap individu atau pekerja merupakan bentuk kekecewaan yang representatif terhadap organisasi. Pada tahap ini, jelas kekecewaan muncul ketika persyaratan tidak terpenuhi. Kemudian, pada saat itu perwakilan berani menuntut organisasi the.

#### 6. Pemogokan kerja

Dalam sebuah perusahaan atau instansi yang paling mengerikan dari penurunan loyalitas yakni adalah pemogokan kerja, apabila ada karyawan yang sudah merasa dirinya tidak didengarkan atau aspirasi karyawan tidak didengarkan maka tentunya akan ada pemogokan kerja dalam perusahaan.

#### **2.1.4.5 Faktor- faktor yang mempengaruhi Loyalitas**

Steers & Porter dalam (Kusumo, 2006) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi loyalitas, yaitu:

1. karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi meliputi : usia, masa kerja, jenis kelamin, tingkat pendidikan, prestasi yang dimiliki, ras, dan sifat kepribadian;

2. Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan meliputi : tantangan kerja, stres kerja, kesempatan untuk berinteraksi sosial, job enrichment, identifikasi tugas, umpan balik tugas, dan kecocokan tugas;

3. Karakteristik desain perusahaan/organisasi,

Karakteristik desain perusahaan yang dapat dilihat dari sentralisasi, tingkat formalitas, tingkat keikutsertaan dalam pengambilan keputusan, paling tidak telah menunjukkan berbagai tingkat asosiasi dengan tanggung jawab perusahaan, ketergantungan fungsional maupun fungsi kontrol perusahaan;

4. Pengalaman yang diperoleh dalam perusahaan/organisasi,

Adalah yaitu internalisasi individu terhadap perusahaan setelah melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan tersebut meliputi sikap positif terhadap perusahaan, rasa percaya terhadap perusahaan sehingga menimbulkan rasa aman, merasakan adanya kepuasan pribadi yang dapat dipenuhi oleh perusahaan.

Sedangkan menurut (Triyanti, 2018) menjelaskan adanya dua faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada sebuah perusahaan, yakni

## 1. Lingkungan Kerja

Menurut Agly pada (Triyanti, 2018) Lingkungan kerja merupakan faktor yang menyebabkan karyawan bersikap loyal terhadap perusahaan. Semakin baik lingkungan kerja maka Karyawan akan bertahan di perusahaan jika karyawan puas dengan lingkungan kerja tetapi sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai maka karyawan akan cenderung untuk meninggalkan perusahaan.

## 2. Gaya Kepemimpinan

Pemimpin berfungsi dalam mengawasi kinerja karyawan. Jika Hubungan antara karyawan dengan pemimpin terjalin baik maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin pada karyawan maka semakin baik pula loyalitas karyawan (Triyanti, 2018).

### **2.1.4.6 Penyebab Turunya Loyalitas Karyawan**

Putra (2021:23-24) menjelaskan beberapa penyebab turunya loyalitas karyawan, yaitu:

#### 1. Faktor rasional

Faktor cerdas untuk mengurangi komitmen spesialis mengacu pada hal-hal yang dapat dijelaskan secara andal. Komponen praktis yang menyebabkan pengurangan ketergantungan pekerja sesuai dengan pentingnya administrasi mencakup tingkat upah, hibah, strategi profesional, dan posisi yang diberikan oleh asosiasi kepada agen.

#### 2. Faktor Emosional

Faktor kegembiraan dari berkurangnya loyalitas perwakilan menyiratkan masalah membedakan bukti dengan gagasan atau penjelasan diri. Komponen-komponen tenaga yang menyebabkan

menurunnya rasa percaya diri pekerja sesuai dengan pentingnya ketergantungan antara lain pekerjaan yang dianggap kurang menguji, lingkungan kerja yang tidak bermanfaat, perasaan tertekan dengan kekuatan otoritas, perjuangan antara agen dan pionir, pekerjaan yang dipandang sebagai tidak terhormat, dan tidak adanya penghargaan. asosiasi pada pelaksanaan delegasi.

### 3. Faktor Kepribadian

Faktor karakter sebagai penyebab menurunnya ketabahan pekerja menyinggung hal-hal yang dekat dengan perwakilan. Faktor karakter yang menyebabkan turunnya kehandalan representatif sesuai dengan gagasan pengabdian antara lain gagasan kelelahan secara efektif dan pertentangan pekerja dengan budaya kerja dalam suatu organisasi.

#### **2.1.4.7 Strategi Mempertahankan Loyalitas**

Putra (2021:24-26) menjelaskan beberapa strategi dalam mempertahankan loyalitas karyawan yaitu:

##### 1. Komunikasi

Korespondensi dimanfaatkan dalam setiap penyampaian data dan komunikator kepada komunikan. Kapasitas komunikan untuk pendidikan, instruktif, mempengaruhi, dan evaluatif. Korespondensi adalah suatu cara untuk memindahkan data dari komunikator kepada komunikan sehingga terjadi kerjasama di antara mereka. Kolaborasi ini dapat terjadi jika korespondensi itu layak dan dapat dipertanggungjawabkan.

##### 2. Insentif

Motivasi adalah motivator yang diberikan kepada delegasi tertentu berdasarkan presentasi pekerjaan mereka sehingga agen didorong untuk mengumpulkan keterampilan mereka. Dengan memberikan kekuatan

inspirasi, para pekerja merasa bahwa mereka berdiri cukup terpisah untuk dilihat dan dirasakan atas pencapaian mereka sehingga keyakinan dan watak mereka yang tak tergoyahkan akan menjadi lebih baik. Penolong semacam itu bisa berupa penghargaan yang bergantung pada pelaksanaan pekerjaan, penghiburan ini disebut inspirasi ngawur. Bantuan juga dapat berupa kantor dan kesempatan untuk mengembangkan kapasitas mereka seperti kemajuan, studi, perjalanan, yang disebut kekuatan inspirasi sosial dan bantuan materi, lebih tepatnya sebagai uang atau barang.

### 3. Program Kesejahteraan

Program bantuan pemerintah merupakan kompensasi integral (materi dan nonmateri) yang diberikan tergantung pada strategi. Bentuk bantuan pemerintah yang diberikan berupa moneter dan nonmoneter yang bersifat konservatif, seperti penataan kantor dan administrasi. Penataan bantuan pemerintah harus diubah sebaikbaiknya dengan tujuan agar bermanfaat dalam mendukung tujuan organisasi, pekerja, dan masyarakat. Program bantuan pemerintah harus didasarkan pada kewajaran dan kesesuaian, sama seperti bergantung pada kemampuan organisasi.

### 4. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (KKK)

Kata-kata yang diidentikkan dengan kemakmuran dan kemakmuran akan menjadi penegasan dukungan delegasi yang baik. KKK harus diberikan pada setiap delegasi individu. Dengan arahan dan arah yang besar sehingga mereka memahami pentingnya stabilitas profesional untuk diri mereka sendiri dan asosiasi.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun yang menjadi pedoman atau acuan bagi penulis dalam penulisan penelitian dengan Judul “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pabrik Gula Bone Arasoe” adalah sebagaimana yang pernah dilakukan penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metedologi Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Wayan Sentana Putra, Anak Agung Ayu Sriathi (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan	1. Lingkungan Kerja 2. Stres Kerja 3. Kompensasi 4. Loyalitas Karyawan	1. Populasi 70 karyawan 2. Sampel 70 karyawan 3. analisa regresi linear berganda	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel 2. Stres kerja berpengaruh negaitf dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada Inna Bali Heritage Hotel
2.	Kadek Suhendra Wina Dwipayoga, I.G.A. Dewi	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan, dan	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Kepemimpinan 3. Kompensasi	1. Populasi 78 orang 2. Sampel 78 orang	1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

	Adnyani (2013)	Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Gino Valentino Bali	4. Loyalitas Karyawan	3. Analisis Regresi Berganda	<p>terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali</p> <p>2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali</p> <p>3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Gino Valentino Bali.</p>
3.	Eduwin Kurniawan Siagian (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Syafira Pekanbaru)	<p>1. Gaya Kepemimpinan Transformasional</p> <p>2. Lingkungan Kerja</p> <p>3. Loyalitas Karyawan</p>	<p>1. Populasi 447 Karyawan</p> <p>2. Sampel 82</p> <p>3. Regresi linear berganda</p>	<p>1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh negative terhadap loyalitas karyawan</p> <p>2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan</p> <p>3. Pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap</p>

					loyalitas karyawan
4.	Rahmawati Dewi Putriningsih (2019)	Pengaruh Etika Kerja Islam, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan di KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etika kerja islam</li> <li>2. Lingkungan kerja</li> <li>3. Kompensasi</li> <li>4. Gaya Kepemimpinan</li> <li>5. Loyalitas karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Populasi 35 karyawan</li> <li>7. Sampel 35 karyawan</li> <li>8. Analisis regresi linear berganda</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Etika kerja islam berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami</li> <li>2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami</li> <li>3. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami</li> <li>4. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas KSPPS BMT Al-Fataa Ulujami</li> </ol>
5.	Nurul Asfiah	Pengaruh beban kerja dan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Beban Kerja</li> <li>2. Lingkungan Kerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Populasi 126 karyawan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh secara parsial</li> </ol>

	Fajarullaili (2018)	lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur	3. Loyalitas Karyawan	2. Sampel 100 3. Analisis Regresi Linear berganda	variabel beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur 2. Tidak terdapat pengaruh secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur 3. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada unit pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur
6.	Nani Mutmainna Alimuddin (2015)	Hubungan Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Dengan Tingkat Kinerja	1. Pelatihan kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kompensasi 4. Kinerja Karyawan	1. Populasi 101 karyawan 2. Sampel 40 3. Analisis korelasi dengan metode	1. Pelatihan memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan Pabrik Gula Bone.

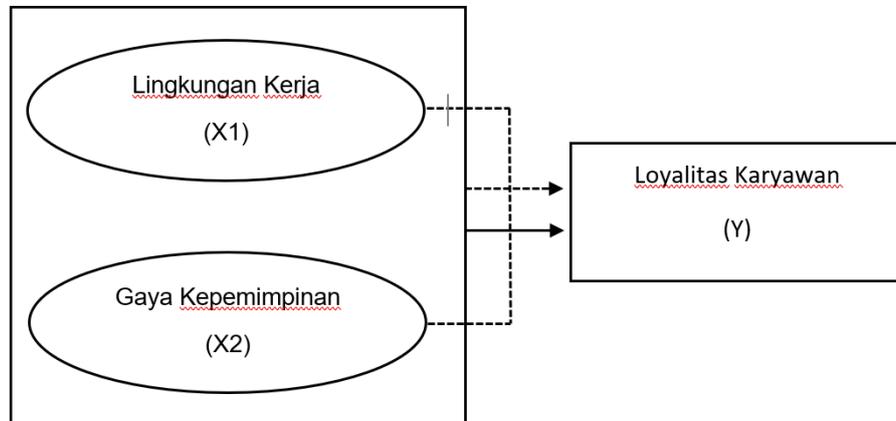
		Karyawan Pada Pabrik Gula Bone (Studi Kasus Karyawan Pada Bidang Produksi Pabrik Gula Desa Arasoe, Kecamatan Cina, Kabupaten Bone)		rank spearman	2. lingkungan kerja dan kompensasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan Pabrik Gula Bone
--	--	--	--	---------------	---

*Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2021*

Berdasarkan tabel 2.1, terdapat perbedaan antara penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Pertama, perbedaan terletak pada objek penelitian, objek penelitian ini Pabrik Gula Bone Arasoe. Kedua, perbedaan terletak pada variabel penelitian, penelitian Wayan Sentana Putra, dkk (2019) terdapat stress kerja dan kompensasi pada variabel; peneliti Rahmawati Dewi (2019) terdapat etika kerja islam pada variabel, dan peneliti Nurul Asfiah Fajarullaili (2018) terdapat beban kerja sebagai variabel. Serta terakhir perbedaan terletak pada metode penelitian, peneliti Nani Mutmainna Alimuddin (2015) menggunakan metode penelitian Analisis korelasi dengan metode rank spearman,

### 2.3 Kerangka Pikir

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini, maka kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.



*Data diolah oleh peneliti, 2021*

Gambar 2.1 Kerangka pikir

Keterangan:

- > : Pengujian Parsial
- > : Pengujian Simultan

### 2.4 Hipotesis

Mendasar pada teori- teori dan hasil penelitian maka diperoleh hipotesis terhadap penelitian “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas karyawan Pada Pabrik Gula Bone Arasoe” sebagai berikut:

**H1** : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan Pada Pabrik Gula Bone Arasoe

**H2** : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan Pada Pabrik Gula Bone Arasoe

**H3** : Diduga lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan secara Bersama- sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan Pada Pabrik Gula Bone Arasoe