



SKRIPSI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV SEMANGAT BARU CABANG BUKITTINGGI

OLEH:

**NAMA : AKRI MULLAH
NIM : 20070021
PRODI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA BARAT
2024**

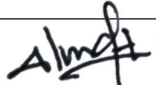
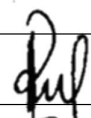
PENGESAHAN

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi pada tanggal 26

Februari 2024

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi
Nama : Akri Mullah
NIM : 20070021
Fakultas : Ekonomi
Program Studi: Manajemen

TIM PENGUJI

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1	Usmiar, S.E, M.Si	Ketua	
2	Nurhaida, S.E, M.M	Anggota	
3	Leli Suwita, S.E, M.M	Anggota	
4	Raftul Fedri, S.E, M.M	Anggota	

Disetujui Oleh:

Pembimbing 1



Usmiar, S.E, M.Si

Pembimbing 2



Nurhaida, S.E, M.M

Diketahui Oleh:

Dekan
Fakultas Ekonomi



Dr. Willy Nofranita, S.E, M.Si, Ak, CA

Ketua
Prodi Manajemen



Usmiar, S.E, M.Si

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Akri Mullah

NIM : 20070021

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajaemen

Menyatakan Bahwa:

Sesungguhnya skripsi yang saya susun merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain, telah saya tuliskan sumbernya dengan jelas, sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada pemakasaan dari pihak manapun.

Padang, 29 Februari 2024
Yang menyatakan



Akri Mullah
20070021

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas ridho-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada:

- (1) Ibu Usmiar, S.E,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Nurhaida, S.E,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan penulis arahan dalam pembuatan skripsi ini, dari segi waktu maupun segi pengetahuan. Yang telah sabar mendampingi penulis sampai ke tahap penyelesaian skripsi ini.
- (2) Teramat istimewa kepada kedua orang tua saya Ayah Fidel Ikram dan Ibu Haslina yang selalu memberikan kasih sayang,doa nasehat serta kesabaran yang luar biasa dalam setiap tahapan hidup penulis, yang merupakan anugerah terbesar dalam hidup ini. Penulis berharap dapat menjadi anak yang dapat membuat mereka Bahagia.
- (3) Ibuk Dr, Dra, Tri Irfa Indrayani, M.Pd selaku dosen penasehat akademik yang telah menjadi ibu bagi penulis selama menjalani perkuliahan ini, serta telah menampung berbagai macam curatan dan diskusi tentang perkuliahan ini.

- (4) Ibuk Dr. Willy Nofranita, S.E, M.Si., Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
- (5) Ibu Usmiar, S.E,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
- (6) Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah memberikan ilmu pengetahuan selama kuliah dan seluruh staf yang telah melayani dan membantu segala administrasi selama proses penelitian ini.

Semoga kebaikan dan pertolongan semuanya mendapat berkah dari Allah SWT, dan akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan ilmu yang penulis punya. Untuk itu penulis dengan kerendahan hati mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari segala pihak demi membangun laporan ini.

Solok, 12 Februari 2024
Penulis

Akri Mullah

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada CV Semangat Baru cabang Bukit Tinggi

Akri Mullah

NIM: 20070021

Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Email: akrigantengbanget@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Cv Semangat Baru cabang Bukit Tinggi. Data yang digunakan adalah data primer yang didapati melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan CV Semangat Baru cabang Bukit Tinggi. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah program SPSS versi 24. Hasil dari penelitian ini adalah (1) Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan hasil signifikansi $0,000 < \alpha 0,050$, maka hipotesis (H_1) diterima, (2) Tidak dapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas karyawan dengan nilai signifikansi, $0,061 > \alpha 0,050$ maka hipotesis (H_2) ditolak, (3) Terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,050$ maka hipotesis (H_3) diterima, (4) Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,011 < \alpha 0,050$, maka hipotesis (H_4) diterima, (5) Terdapat pengaruh antara Kepuasan kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai signifikansi $0,012 < \alpha 0,050$, maka hipotesis (H_5) diterima. (6) Tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dengan nilai hasil analisis jalur sebesar 0,159 lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung 0,490, $0,159 < 0,490$, maka hipotesis (H_6) ditolak, (7) Tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dengan nilai hasil analisis jalur sebesar 0,109 lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung 0,199, $0,109 < 0,199$, maka hipotesis (H_7) ditolak. Dan berdasarkan uji koefisien determinasi (R^2) dengan nilai 0,80. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya presentase kontribusi dependen terhadap independent sebesar 80%, sedangkan sisanya 0,20 atau 20% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research aims to determine the Influence of Work Environment and Leadership Style on Employee Loyalty through Job Satisfaction as an Intervening Variable at CV Semangat Baru branch in Bukit Tinggi. The data used in this study are primary data obtained by distributing questionnaires to employees of CV Semangat Baru branch in Bukit Tinggi. This research utilizes a quantitative associative method. The analysis techniques employed are multiple linear regression and path analysis. The research tool used is the SPSS program version 24. The results of this study are as follows: (1) There is an influence of the Work Environment on Employee Loyalty with a significance result of $0.000 < \alpha 0.050$, hence hypothesis (H_1) is accepted. (2) There is no influence of Leadership Style on Employee Loyalty with a significance value of $0.061 > \alpha 0.050$, therefore hypothesis (H_2) is rejected. (3) There is an influence of the Work Environment on job satisfaction with a significance value of $0.000 < \alpha 0.050$, hence hypothesis (H_3) is accepted. (4) There is an influence of Leadership Style on job satisfaction with a significance value of $0.011 < \alpha 0.050$, therefore hypothesis (H_4) is accepted. (5) There is an influence of job satisfaction on Employee Loyalty with a significance value of $0.012 < \alpha 0.050$, thus hypothesis (H_5) is accepted. (6) There is no influence of the Work Environment on Employee Loyalty through Job Satisfaction as an Intervening Variable with a path analysis result of 0.159, which is smaller than the direct influence of 0.490, $0.159 < 0.490$, thus hypothesis (H_6) is rejected. (7) There is no influence of Leadership Style on Employee Loyalty through Job Satisfaction as an Intervening Variable with a path analysis result of 0.109, smaller than the direct influence of 0.199, $0.109 < 0.199$, thus hypothesis (H_7) is rejected. And then based on the coefficient of determination (R^2) value of 0.80, this indicates that the percentage contribution of the dependent variable to the independent variable is 80%, while the remaining 20% is influenced by variables outside the scope of this study.

Keywords : Work Environment, Leadership Style, Employee Loyalty, and Job Satisfaction

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Konsep Teoritis	11
2.1.1 Loyalitas Karyawan	11
2.1.2 Lingkungan Kerja	13
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	17
2.1.4 Kepuasan Kerja	22
2.2 Penelitian Terdahulu	31
2.3 Kerangka Konseptual.....	40
2.4 Hipotesis.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.2 Jenis Penelitian.....	42
3.3 Populasi dan Sampel	42
3.4 Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	46
3.6 Skala Pengukuran.....	47
3.7 Teknik Analisis Data.....	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
4.1 Hasil Penelitian	58
4.1.1 Profil CV Semangat Baru	58
4.1.2 Lokasi Perusahaan.....	58
4.1.3 Visi dan Misi Perusahaan.....	60
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	60
4.2 Analisis Data dan Pengujian Hipotesis	62
4.2.1 Gambaran Umum Responden Penelitian	62
4.2.2 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	62
4.2.3 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
4.3 Uji Validitas	63

4.4 Uji Realibilitas	67
4.5 Tingkat Capaian Responden	67
4.6 Uji Asumsi Klasik	73
4.6.1 Uji Normalitas	73
4.6.2 Uji Multikolinieritas	75
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas	77
4.7 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	78
4.8 Analisis Regresi Linier Berganda	80
4.9 Uji Hipotesis	83
4.9.1 Uji Parsial (Uji t)	83
4.9.2 Uji Simultan (Uji f)	85
4.10 Analisis Jalur	88
4.11 Pembahasan	90
BAB V PENUTUP	95
5.1 Kesimpulan	95
5.2 Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	99
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	31
Tabel 3.1 Defenisi Operasional	45
Tabel 3.2 Skala Pengukuran	47
Tabel 4.1 Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4.2 Berdasarkan Lama Bekerja.....	62
Tabel 4.3 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X1)	63
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X2).....	64
Tabel 4.5 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	65
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y).....	66
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas.....	67
Tabel 4.8 Tabulasi Data Responden Variabel Lingkungan Kerja (X1)	68
Tabel 4.9 Tabulasi Data Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)	69
Tabel 4.10 Tabulasi Data Responden Variabel Kepuasan Kerja (Z)	71
Tabel 4.11 Tabulasi Data Responden Variabel Loyalitas Karyawan (Y)	72
Tabel 4.12 Uji Normalitas	75
Tabel 4.13 Uji Multikolinieritas	76
Tabel 4.14 Uji Heteroskedastisitas	78
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Jalur 1	79
Tabel 4.16 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Jalur 2	79
Tabel 4.17 Analisis Regresi Linier Berganda Model Jalur 1	80
Tabel 4.18 Analisis Regresi Linier Berganda Model Jalur 2	81
Tabel 4.19 Uji Parsial (Uji t)	83
Tabel 4.20 Uji Parsial (Uji t)	84
Tabel 4.21 Uji Simultan (Uji F)	86
Tabel 4.22 Uji Simultan (Uji F)	86
Tabel 4.23 Hasil Pengujian Hipotesis	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	40
Gambar 3.1 Analisis Jalur	54
Gambar 3.2 Analisis Jalur	55
Gambar 4.1 Lokasi CV Semangat Baru Cabang Bukit Tinggi.....	59
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	60
Gambar 4.3 Normal P-Plot	74
Gambar 4.4 Normal P-Plot	74
Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas	77
Gambar 4.6 Diagram Jalur.....	88

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Keberlangsungan suatu bisnis di era globalisasi tidak terlepas dari pentingnya unsur sumber daya manusia di dalam perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia adalah suatu faktor penentu kemajuan perusahaan, terutama dalam berhadapan dengan kompleksnya persaingan di dunia bisnis. Untuk dapat melawan tantangan persaingan bisnis yang semakin ketat tersebut, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dapat diinstruksikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Perlu penekanan kepada karyawan bahwa sumber daya yang potensial harus memiliki semangat dan gairah dalam melaksanakan semua kegiatan.

Tujuan perusahaan dapat tercapai tergantung pada peranan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut, tidak hanya tergantung oleh peralatan modern dan prasarana yang lengkap. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaan dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, hal ini dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Pada umumnya untuk melihat peranan dari sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, dapat dilihat dari kepuasan kerja seorang karyawan di perusahaan tersebut.

Salah satu faktor internal yang berperan penting dalam mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuan adalah sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan tersebut. Menurut Daryanto Bintoro dalam Hidayat (2021) Keberhasilan perusahaan dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor penting



adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi atau perusahaan. Adanya kerja sama yang baik antara pihak manajemen perusahaan dengan karyawan akan meningkatkan produktivitas yang dimiliki perusahaan.

Loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai ketertarikan psikologis atau komitmen pada organisasi dan berkembang sebagai hasil kepuasan kerja yang meningkat. Loyalitas karyawan dinilai dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Jika seorang karyawan loyal terhadap pekerjaan dan perusahaan maka ia akan merasa senang untuk melakukan pekerjaan. Seorang karyawan dikatakan memiliki loyalitas yang tinggi, jika beban kerja dan kepuasan kerja yang diberikan tercapai dan jika realisasi hasil kerja lebih tinggi daripada yang diharapkan perusahaan. Banyaknya tuntutan yang tidak mampu dikendalikan setiap karyawan akan menimbulkan ketegangan dalam diri karyawan dan jika hal tersebut tidak dapat teratasi karyawan akan mengalami penurunan semangat kerja dan disiplin kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk mencapai target penjualan yang tinggi pimpinan perusahaan harus memperhatikan semangat kerja dan disiplin kerja dalam melakukan penjualan di perusahaan. Untuk menghasilkan karyawan yang loyal maka harus dibutuhkan pemimpin yang mampu dan mempunyai jiwa kepemimpinan dan dapat menciptakan disiplin dalam lingkungan kerja sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

Houseware atau peralatan rumah tangga selalu dibutuhkan oleh masyarakat Indonesia. Kemajuan teknologi banyak mengubah pola pikir manusia, pembelian

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, mengandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.



peralatan rumah tangga tidak hanya berdasarkan fungsinya saja namun kemudahan dalam menggunakannya juga diperhatikan. Terlebih persaingan harga dan kemudahan dalam mendapatkan barang tidak dapat dipungkiri hal ini menjadi polemik oleh pelaku bisnis.

CV Semangat Baru merupakan perusahaan swasta ritel yang beroperasi di Padang, Bengkulu, Bukittinggi dan Payakumbuh. Perusahaan ini menjual peralatan rumah tangga seperti: Piring, gelas, penanak nasi, kompor, ember, lemari, kursi dan berbagai macam peralatan rumah tangga lainnya. CV Semangat Baru cabang Bukittinggi yang berlokasi di tiga titik di Bukittinggi, Pasar Aur Kuning, Jl. By Pass, Aur Kuning, Kec. Aur Birugo Tigo Baleh dan di Kapau. Penulis melakukan observasi dan wawancara disalah satu *outlet* CV Semangat Baru cabang Bukittinggi dengan pemilik dan beberapa karyawan, Pada kenyataanya CV Semangat Baru cabang Bukittinggi menemui loyalitas yang kurang memuaskan. Perusahaan menemui loyalitas dari karyawan yang kurang memuaskan. Akibat loyalitas yang rendah berdampak produktivitas sangat menurun dan tidak dapat memenuhi kebutuhan konsumen, sehingga perusahaan mengalami kerugian dan hambatan dalam perkembangannya. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki loyalitas yang rendah akan menghambat efektifitas dan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan. Alasannya, banyak barang yang tersimpan di *outlet* maupun gudang yang cacat. Selain barang yang mengalami kerusakan, pelanggan di CV Semangat Baru cabang Bukittinggi juga mengungkapkan keluhannya terhadap pemilik dari usaha pecah belah ini. Keluhan yang ditemui di lapangan adalah pelayanan dari karyawan yang kurang maksimal menurut beberapa pelanggan yang mengatakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

kepada pemilik usaha tersebut. Dengan adanya kejadian tersebut, pihak perusahaan mengurangi karyawan dan mengejar target untuk memenuhi permintaan konsumen. Meskipun perusahaan mengurangi jumlah karyawan, CV Semangat Baru cabang Bukittinggi tetap mengharapkan loyalitas karyawan untuk dapat lebih ditingkatkan. Berdasarkan hal tersebut, penulis menduga bahwa loyalitas karyawan di CV Semangat Baru Bukittinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan suasana yang positif, hal ini berdampak baik pada kinerja karyawan sehingga membuat kepuasan kerja meningkat. Begitu juga dengan gaya kepemimpinan, seorang pimpinan yang memberikan energi positif di lingkungan perusahaan berdampak baik bagi perusahaan dan karyawan. Dalam observasi yang penulis lakukan, ada beberapa pertanyaan yang dilontarka kepada beberapa karyawan. Penulis menanyakan seberapa pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Ternyata, beberapa karyawan mengungkapkan bahawa mereka merasa senang jika aura positif dari lingkungan kerja dan pemimpin yang mengarahkan karyawan dengan baik berpengaruh terhadap kondisi hati karyawan tersebut. Dengan kondisi hati yang senang maka kepuasan akan muncul dan kinerja akan membaik serta loyalitas terhadap pekerjaan dan perusahaan akan meningkat. CV Semangat Baru cabang Bukittinggi memiliki sebanyak 40 karyawan, terdiri dari laki-laki dan perempuan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, mengandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggariskan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Tabel 1.1
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	30	75%
Perempuan	10	25%
Jumlah	40	100%

Sumber: Data diolah 2023

Untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja serta perhatian dari pimpinan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik, dengan terciptanya lingkungan kerja yang positif maka kepuasan kerja akan berdampak baik terhadap kinerja dan produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara efektif, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain (Susyonto dalam Nitisemito dalam Siagian dan Khair 2018).

Gaya kepemimpinan dapat dikatakan sebagai seni dalam memimpin, membimbing, mengarahkan, ataupun mempengaruhi pikiran dan tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin dari sebuah organisasi atau perusahaan adalah pusat dari segala keputusan yang akan diambil. Penglihatan dan pengamatan dari seorang pimpinan terhadap karyawan akan berdampak juga bagi karyawan. Perlakuan dari seorang pimpinan akan mendapatkan efek positif terhadap karyawan, begitupun sebaliknya perlakuan negatif juga akan berdampak negatif. Menurut Dharma 1992:114 dalam Fitri dkk (2013) mengatakan bahwa gaya



Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggambar, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

kepemimpinan seseorang adalah pola perilaku yang diperlihatkan seseorang pada waktu berupaya mempengaruhi aktifitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang tersebut. Menurut Cepi Triana dalam Rohimah (2018) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional seorang terhadap pekerjaannya, apakah ia menyenangi pekerjaan atau tidak. Berdasarkan definisi diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu pandangan karyawan terhadap individu, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Semakin banyak hal yang sesuai dalam pekerjaannya bagi individu tersebut maka semakin menyenangkan juga pekerjaannya, sebaliknya jika semakin sedikit hal yang sesuai dengan keinginannya maka individu akan menganggap pekerjaannya kurang menyenangkan. Masalah kepuasan kerja tidak muncul begitu saja atau muncul secara sembarangan. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan diantaranya memberikan motivasi antara atasan dan karyawan, maupun sesama karyawan.

Loyalitas dinilai dapat mempengaruhi kepuasan kerja, kinerja, dan produktivitas seorang karyawan. Seorang karyawan dikatakan loyal jika kinerja yang diberikan memuaskan. Hal ini terjadi bila lingkungan kerja dan pimpinan yang bersifat positif di perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti masih adanya kesenjangan atau ketidak konsistenan. Penelitian ini bertujuan untuk membandingkan hasil antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan melalui**

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, mengganggakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
7. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
8. Apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggariskan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

9. Apakah lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
7. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi.
8. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi

9. Untuk mengerahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada CV Semangat Baru cabang Bukittinggi,

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan terhadap penilaian loyalitas karyawan. Berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja Variabel Intervening agar dapat meningkatkan Loyalitas Karyawan dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat mencapai target yang diinginkan.

2. Manfaat Bagi Penulis

Diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dan sebagai bahan perbandingan antara teori dan praktik. Serta penerapan tri dharma perguruan tinggi bagi penulis.

3. Manfaat Bagi Akademik

Manfaat bagi akedemisi yang diharapkan adalah bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu pengetahuan dan berguna untuk refrensi mahasiswa yang melakukan kajian atau penelitian.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai referensi yang dapat memberikan informasi teoritis dan empiris pada pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang

Seluruh isi karya tulis ini, baik berupa teks, gambar, tabel, grafik, maupun informasi lainnya, dilindungi oleh Undang-undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta. Dilarang mengutip, menggandakan, mendistribusikan, menerbitkan dan menyebarkan sebagian atau seluruh isi karya ini dalam bentuk apapun dandengan cara apapun, baik secara elektronik maupun secara mekanik, tanpa izin tertulis dari penulis, kecuali untuk keperluan akademik dan referensi dengan menyebutkan sumber secara tepat dan benar.

