

## PERSPEKTIF GAYA KEPEMIMPINAN, STRESS KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN CV. SHUNDA SUMUT MEDAN

Khairunnisa Lubis<sup>1\*</sup>, Sinto<sup>2</sup>, Eka Umi Kalsum<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Al-Azhar, Jl. Pintu Air IV No. 214 Kwala Bekala, Padang Bulan, Kota Medan, Sumatera Utara 20142. (061) 8366679

Korespondensi: \*khairunnisalubis2207@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, stress Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Shunda Sumut Medan. Sampel penelitian ini merupakan seluruh karyawan CV. Shunda Sumut Medan sebesar 35 karyawan. dalam penelitian ini menggunakan data primer, sedangkan metode penelitian melibatkan dua variabel yaitu dependen (Gaya Kepemimpinan, stress Kerja, Lingkungan Kerja) dan variabel independen (Loyalitas Karyawan). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian Gaya Kepemimpinan, stress Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan, perusahaan CV. Shunda Sumut Medan. hasil penelitian menerangkan bahwa nilai thitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sebesar  $2,728 < t_{tabel} 2.013$  dengan nilai signifikansi  $0.020 < 0.05$ , variabel Stress Kerja (X2) adalah sebesar  $2,654 > t_{tabel} 2.013$  dengan nilai signifikansi  $0.017 < 0.05$ . Sedangkan variabel Lingkungan Kerja atau (X3) adalah sebesar  $2,575 > t_{tabel} 2.013$  dengan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$ . Sedangkan secara simultan baik itu Gaya Kepemimpinan (X1), Stress Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Loyalitas karyawan perusahaan CV. Shunda Sumut Medan

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

### ABSTRACT

This research aims to determine the influence of leadership style, work stress and work environment on employee loyalty at CV. Shunda North Sumatra Medan. The sample for this research is all CV employees. Shunda North Sumatra Medan has 35 employees. in this study used primary data, while the research method involved two variables, namely the dependent (Leadership Style, Work stress, Work Environment) and the independent variable (Employee Loyalty). The data analysis method used is descriptive, classical assumption testing and multiple linear regression analysis. The results of testing Leadership Style, Work Stress and Work Environment partially influence Employee Loyalty, CV company. Shunda North Sumatra Medan. The results of the study explain that the tcount for the Leadership Style variable (X1) is  $2.728 < t_{table} 2.013$  with a significance value of  $0.020 < 0.05$ , the Job Stress variable (X2) is  $2.654 > t_{table} 2.013$  with a significance value of  $0.017 < 0.05$ . Meanwhile, the Work Environment variable or (X3) is  $2.575 > t_{table} 2.013$  with a significance value of  $0.001 < 0.05$ . Meanwhile, simultaneously both Leadership Style (X1), Work Stress (X2) and Work Environment (X3) affect the loyalty of CV company employees. Shunda North Sumatra Medan.

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

**Diterima :** 13 Agustus 2024

**Direvisi :** 16 Agustus 2024

**Disetujui :** 19 Agustus 2024



### Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia itu sendiri. sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas agar dapat memajukan sebuah perusahaan. Setiap perusahaan mempunyai cara agar perusahaannya bisa bertahan ditengah-tengah persaingan yang ketat, salah satu bidang yang harus ditingkatkan adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia adalah pendukung utama organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, karena intinya manusia memiliki kecakapan, kecerdasan, kemauan, asa, pengetahuan, agama, serta kesetiaan. Karyawan ialah orang yang menjual jasa (pikiran serta energi) dan menerima kompensasi (balas jasa) yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu, dimana mereka wajib dan terikat buat mengerjakan pekerjaan yg diberikan dan berhak memperoleh honor sesuai menggunakan perjanjian.

### Kajian Pustaka

#### Loyalitas Karyawan

Loyalitas sangat diharapkan pada suatu sebab adalah perilaku mental karyawan yang ditunjukkan oleh perilaku setia terhadap organisasi dalam keadaan baik atau jelek [1]. Adapun sebagai faktor yang mengsuggesti loyalitas merupakan : Usia, msa kerja, jenis kelamin, taraf pendidikan, pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, dan perasaan *safety* [2]. Dan yang menjadi indicator loyalitas karyawan ialah : Taat di peraturan, Bertanggung Jawab, menyumbangkan pemikiran dan energi.

#### Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan ialah ialah pola menyeluruh berasal tindakan seseorang pemimpin baik yang tampak, pula tak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan bisa pula dikatakan perilaku yang dilakukan serta ditunjukkan yang membedakan dirinya menggunakan orang lain [3]. Adapun sebagai faktor yang mempengaruhi gaya

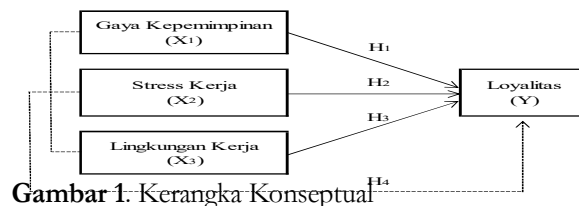
kepemimpinan merupakan kepribadian, kebutuhan, tugas asa, dan perilaku atasan, harapan dan perilaku rekan [4] Dan Adapun indikator gaya kepemimpinan yaitu kemampuan merogoh keputusan, kemampuan memotivasi, mempunyai seni manajemen yang jelas dan dikomunikasi.

#### Stress Kerja

Stress ialah suatu situasi dimana seseorang di melaksanakan pekerjaan dimana situasi tadi akan mempengaruhi emosi serta pola pikir pada bekerja [6]. Adapun yang menjadi faktor yg menghipnotis tertekan kerja artinya : 1. Faktor Intrinsik pada Pekerjaan, yang termasuk faktor-faktor yg bersifat intrinsik artinya kondisi fisik kerja mempunyai dampak terhadap kondisi fatal serta psikologis diri seseorang tenaga kerja. 2. Faktor Ekstrinsik, Kategori pembangkit tertekan potensial ini meliputi segala unsur kehidupan seseorang yg berinteraksi memakai insiden-insiden kehidupandan kerja pada suatu organisasi serta memakai demikian menyampaikan tekanan pada individu.

#### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja non fisik artinya lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan sesorang, yg membuat suatu hubungan antar unit kerja yg terdapat [7]. Adapun yang sebagai faktor yg dapat menghipnotis lingkungan kerja seseorang yaitu ; Supervise yang dilakukan secara kontinyu, suasana kerja yang mampu menyampaikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi, sistem hadiah yang tepat, perlakuan yang baik, manusiawi, tak disamakan memaikai robot atau mesin [8].



Gambar 1: Kerangka Konseptual

### Metode

#### 1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi di penelitian ini ialah karyawan CV. Shunda Sumut Medan menggunakan jumlah populasi 35 karyawan. Dikarenakan populasi berjumlah 35

karyawan, maka dari itu seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini.

## 2. Metode Analisis

Regresi linear berganda

## Hasil

### Uji Validitas

**Tabel 1** Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Gaya	X1.1	0.819	0.2787	Valid
	X1.2	0.738	0.2787	Valid
	X1.3	0.665	0.2787	Valid
	X1.4	0.793	0.2787	Valid
Kepemimpinan (X1)	X1.5	0.605	0.2787	Valid
	X1.6	0.654	0.2787	Valid
Stress	X2.1	0.755	0.2787	Valid
	X2.2	0.869	0.2787	Valid
Kerja	X2.3	0.734	0.2787	Valid
	X2.4	0.814	0.2787	Valid
Lingkungan	X3.1	0.893	0.2787	Valid
	X3.2	0.893	0.2787	Valid
	X3.3	0.542	0.2787	Valid
	X3.4	0.828	0.2787	Valid
Loyalitas	Y1	0.735	0.2787	Valid
	Y2	0.738	0.2787	Valid
Karyawan	Y3	0.784	0.2787	Valid
	Y4	0.789	0.2787	Valid
	Y5	0.811	0.2787	Valid

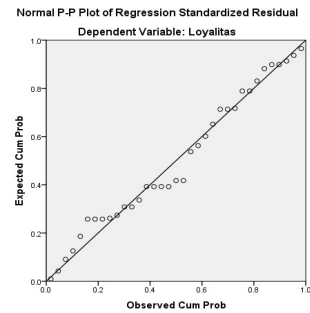
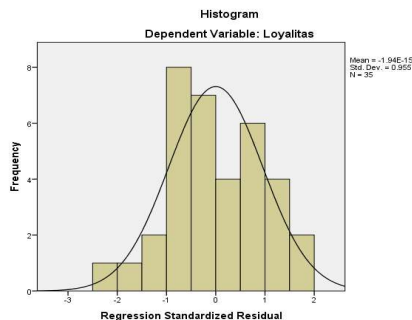
Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel yang menunjukkan validitas instrumen yang digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Hasil Reliabilitas

No.	Variabel Independen	Variabel Dependen	Uji Validitas	Uji Reliabilitas
1	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	Loyalitas (Y)	Valid	Reliabel
2	Stress Kerja (X <sub>2</sub> )	Loyalitas (Y)	Valid	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	Loyalitas (Y)	Valid	Reliabel

Data di atas menunjukkan bahwa semua instrumen dapat dikatakan reliabel karena Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 yang diperoleh dengan menghitung uji Reliabilitas.



**Gambar 2.**

### Uji Normalitas

Grafik histogram menunjukkan bahwa variabel terdistribusi secara teratur karena tidak ada distribusi data yg miring. Temuan Residual Standar Regresi P- Plot Normal menunjukkan bahwa titik-titik tersebut cukup dekat dengan diagonal. Model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.99314895
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.766
Asymp. Sig. (2-tailed)		.901

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

**Tabel 3** Hasil Uji Normalitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.609	1.971		.614	.014		
	Gaya_Kepemimpinan	.518	.156	.525	2.728	.002	.217	8.617
	Stress_Kerja	.437	.108	.157	2.654	.015	.711	6.406
	Lingkungan_Kerja	.493	.193	.162	2.575	.009	.240	4.162

a. Dependent Variable: Loyalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.99314895
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.766
Asymp. Sig. (2-tailed)		.901

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Tes Kolmogorov Simirnov digunakan lagi pada data residual untuk memverifikasi bahwa itu akan cukup untuk uji normalitas. Karena setiap variabel memiliki Asymp, Tabel 4 menunjukkan bahwa data terdistribusi secara teratur. Nilai sinyal (2- tailed) lebih besar dari 5%. (0,05). Atau, Asimp. Sig. (2-ekor) > 0,05.

### Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.609	1.971		.614	.014	
	Gaya_Kepemimpinan	.518	.156	.525	2.728	.002	.217
	Stress_Kerja	.437	.108	.157	2.654	.015	.711
	Lingkungan_Kerja	.493	.183	.162	2.575	.009	.240

a. Dependent Variable: Loyalitas

Bentuk persamaan dari regresi linier berganda ini yaitu:

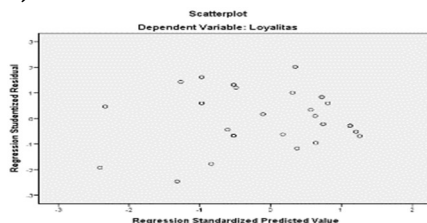
$$Y = 13,525 + -0,467 X_1 + 0,457 X_2 + 0,512 X_3 + e$$

### Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6 Uji Parsial

Dari keterangan pada tabel di atas terlihat bahwa semua variabel bebas yang digunakan saat ini memenuhi syarat untuk lolos uji multikolinieritas yaitu nilai tolerance tidak kurang dari 0,10 dan nilai VIF tidak lebih besar dari 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada korelasi antara salah satu variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini dan salah satu variabel bebas.

### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik data

tersebar sekitar nol dan tidak menumpuk di satu area. Selain itu, tidak ada pola distribusi titik data. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung unsur heteroskedastisitas sehingga asumsi model regresi tentang normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas dapat terpenuhi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.609	1.971		.614
	Gaya_Kepemimpinan	.518	.156	.525	2.728
	Stress_Kerja	.437	.108	.157	2.654
	Lingkungan_Kerja	.493	.183	.162	2.575

a. Dependent Variable: Loyalitas

### Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6 Uji Parsial

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.609	1.971		.614
	Gaya_Kepemimpinan	.518	.156	.525	2.728
	Stress_Kerja	.437	.108	.157	2.654
	Lingkungan_Kerja	.493	.183	.162	2.575

a. Dependent Variable: Loyalitas

### Uji F (Simultan)

Tabel 7 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166.750	3	38.917	12.193	.000 <sup>b</sup>
	Residual	33.536	31	1.082		
	Total	103.286	34			

a. Dependent Variable: Loyalitas

b. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Stress\_Kerja, Gaya\_Kepemimpinan

### Uji Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.802 <sup>a</sup>	.791	.788	1.040

a. Predictors: (Constant), Lingkungan\_Kerja, Stress\_Kerja, Gaya\_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Loyalitas

Dapat disimpulkan dari tabel bahwa R square adalah 0,788 (78,8%). Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen—motivasi



kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan gaya kepemimpinan—yang diteliti masing-masing dapat menyumbang 78,8% dari variabel dependen kinerja (Y). Masing-masing (X3) memiliki pengaruh 78,8%. Sedangkan dampak tambahan dari variabel bebas yang tidak dapat dijelaskan bertanggung jawab sebesar 78,8 %.

### **Pembahasan**

Hasil parsial uji statistik Sebagai hasil dari upaya pimpinan untuk memotivasi staf, kinerja (Y) di CV. Shunda Sumut Medan dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan (X1). padahal loyalitas karyawan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Hasil uji statistik secara parsial stress kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas (Y) pada CV. Shunda Sumut Medan Hal ini dikarenakan karyawan sudah memiliki tingkat lingkungan kerja yang cukup baik misalnya datang tepat.

### **Simpulan**

Hal ini secara parsial menunjukkan bahwa Loyalitas Karyawan (Y) pada CV. Shunda Sumut Medan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Stress Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Agar loyalitas dapat meningkat dan operasional bisnis dapat berjalan lancar, hal ini dimaksudkan agar seluruh karyawan lebih disiplin dan termotivasi dalam bekerja. Para pemimpin juga diharapkan tegas dalam menegakkan sanksi terhadap anggota staf yang melanggar standar perusahaan.

### **Daftar Pustaka**

- [1] Rivai, Veithzal dkk. 2018 : Rajawali Pers
- [2] Sedarmayanti. 2018. Manajemen asal Daya insan. Reformasi Birokrasi serta Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- [3] Sondang P. Siagian. 2017. Manajemen asal

Daya manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

[4] Hasibuan, Malayu SP. (2016). Manajemen sumber Daya insan, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara