

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT INDOMARCO PRISMATAMA PEKANBARU

Bella Gusnella 1^{1*}, Hammam Zaki 2², Rahayu Setianingsih 3³

Faculty Economics and business Study Program of Management Muhammadiyah University of Riau:
190304177@studentumri.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan PT Indomarco Primatama Cabang Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PTIndomarco Primatama Cabang Pekanbaru yang berjumlah 150 orang. Dengan menggunakan rumus slovin didapat sampel sebanyak 60 responden.. Data yang didapatkan dari penyebaran kuesioner dianalisis dengan analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesisnya. Hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Indomarco Primatama Cabang Pekanbaru, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Indomarco Primatama Cabang Pekanbaru.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Beban Kerja dan Loyalitas Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menurut Tjitrabudi, (2019) manusia merupakan sumber daya yang paling tinggi dari sebuah organisasi, manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber daya yang berkualitas adalah SDM yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas karyawan, karyawan diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan loyalitas karyawan dalam organisasi tersebut.

Tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah dapat ditingkatkannya loyalitas, kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga

lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program atau tujuan organisasi. Dengan demikian sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset utama melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik (sinambella, 2016).

Secara umum banyak perusahaan yang hanya memikirkan bagaimana cara memajukan perusahaannya, namun kurang memberikan perhatian terhadap karyawan. Jadi selayaknya yang harus diperhatikan oleh perusahaan adalah bagaimana cara meningkatkan loyalitas karyawan pada suatu perusahaan. Menurut Siagian (2019) loyalitas karyawan merupakan kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan. Loyalitas merupakan salah satu bentuk peran serta karyawan dalam menggunakan tenaga dan pikiran serta waktunya dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi ditandai dengan ketaatan, adanya rasa tanggung jawab, pengabdian dan kejujuran. Namun, pada kenyataannya yang ada tidak semua karyawan dalam suatu organisasi memiliki tingkat loyalitas yang sama. Hal ini dikarenakan adanya berbagai faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas seperti gaya kepemimpinan dan beban kerja.

Selain itu perusahaan perlu mengetahui apa yang menimbulkan dorongan dan kebutuhan para karyawan dalam bekerja agar kedepannya karyawan betah dalam bekerja. Hal yang perlu diberi dalam pengembangan karyawan adalah dengan memberikan daya perangsang kepada mereka, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan kerja kepada karyawan. Loyalitas karyawan sangat penting dalam perusahaan yang dikarenakan loyalitas karyawan dapat menentukan betah atau tidaknya karyawan tersebut bekerja di sebuah perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi akan bertahan lama bekerja di sebuah perusahaan. Namun, karyawan yang loyalitasnya rendah akan lebih sering berpindah-pindah kerja, semakin banyak karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi, maka akan semakin produktif perusahaan tersebut Siagian (2019).

PT Indomarco Prismatama merupakan perusahaan swasta nasional pengelola jaringan mini market Indomaret yang menyediakan kebutuhan pokok dan sehari-hari dengan luas area penjualan kurang dari 200 m². PT Indomarco Prismatama Pekanbaru beralamat di Jl. Raya Teratak Buluh No.88, Teluk Kuantan, Kec. Siak Hulu, Kab. Kampar, Riau 28293, Indonesia. Visinya menjadi aset nasional dalam bentuk jaringan ritel waralaba yang unggul dalam persaingan global dan misinya meningkatkan pelayanan terbaik sehingga kepuasan pelanggan menjadi sasaran utama yang harus dapat dipenuhi. Untuk dapat mencapai visi dan misi tersebut peran SDM sangat dibutuhkan mengingat manusia merupakan salah satu unsur-unsur manajemen untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan tentunya PT Indomarco Prismatama cabang Pekanbaru harus memiliki SDM yang berorientasi pada loyalitas maksimal.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil observasi menunjukkan persentase tingkat *turnover rate* karyawan PT Indomarco Prsimatama cabang Pekanbaru mengalami penurunan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2023. Berdasarkan teori

dari Robbins & Judge (2017) *turnover* karyawan sebaiknya tidak melebihi 10%. *Turnover* dipandang buruk jika memiliki persentase >10%. Sehingga berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama 2020-2023 persentase *turnover rate* karyawan di PT Indomarco Prismaatama berada di atas 10%. Hal ini mengindikasikan bahwa kurangnya loyalitas karyawan PT Indomarco Prismaatama cabang Pekanbaru.

Salah satu faktor yang menyebabkan turunnya loyalitas karyawan adalah gaya kepemimpinan. Menurut Usman, (2019) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai. Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Kartika, 2014).

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah beban kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurung waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan yang kemudian turunnya loyalitas karyawan tersebut kedepannya.

KAJIAN PUSTAKA

Loyalitas Karyawan

Loyalitas merupakan sikap positif pegawai terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, loyalitas berasal dari kata dasar loyal, yang mempunyai arti setia atau patuh, loyalitas berarti mengikuti dengan patuh dan setia terhadap seseorang atau peraturan. Menurut Siswanto, (2018) adalah tekad dan kesanggupan individu untuk mentaati, melaksanakan, mengamalkan peraturan-peraturan dengan penuh kesadaran dan sikap tanggung jawab hal ini dibuktikan dengan sikap dan tingkah laku kerja yang positif. Menurut Soegandhi, (2018) loyalitas merupakan sikap kesetiaan yang ditunjukkan oleh seseorang melalui pelayanan maupun tanggung jawab dengan perilaku terbaik.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Tjiptono, (2017) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman, 2017). Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2017). Sedangkan menurut Nawawi, (2017) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam

mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Sedangkan menurut Nawawi, (2017) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Beban Kerja

Pengertian beban kerja menurut Siswanto, (2018) merupakan beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit yang ada di dalam perusahaan atau pemegang jabatan secara teratur dengan menggunakan analisis jabatan, Teknik manajemen, analisis beban kerja dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi-informasi terkait keefektifitasan dan efisiensi kerja suatu perusahaan. Beban kerja yang dibebankan kepada para karyawan dapat dikategorikan dalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), beban kerja sesuai standar, dan beban kerja yang rendah (*under capacity*). Dengan adanya pengukuran beban kerja juga dapat memberikan beberapa keuntungan bagi perusahaan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di Kota Pekanbaru dengan subjek penelitian karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan peneliti untuk melakukan penelitian, mulai dari penyusunan proposal penelitian sampai pada pelaporan hasil penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan kantor PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru yang berjumlah 150 orang. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel penelitian ini adalah dengan rumus slovin. Berdasarkan perhitungan rumus slovin dengan persentase kelonggaran 10% didapat hasil responden sebanyak 60 orang dari 9 divisi yang ada di PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dengan menggunakan skala *likert*. Uji yang akan digunakan yaitu uji instrument yang terdiri dari uji reliabilitas dan validitas; Uji asumsi klasik yang terdiri atas uji multikolinearitas, uji normalitas dan uji heteroskedastisitas; Serta uji analisis regresi linear berganda yang terdiri atas uji t dan koefisien determinasi. Peneliti menggunakan program aplikasi SPSS *statistic 22*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

No	Kriteria	Klasifikasi	Jumlah (orang)
1	Gender	Laki-laki	18
		Perempuan	42
Jumlah			60
2	Usia	17-25 Tahun	47
		26-35 Tahun	13

		>35 Tahun	-
Jumlah			60
3	Pendidikan terakhir	SMA	11
		D3	22
		S1	27
		S2	-
Jumlah			60
4	Lama kerja	< 1 Tahun	8
	PT Indomarco Prismatama	1- 3 Tahun	30
	Cabang Pekanbaru	4-5 Tahun	17
		> 5 tahun	5
Jumlah			60
5	Divisi PT Indomarco	Finance	5
	Prismatama Cabang	Virtual	6
	Pekanbaru	HRD	9
		Trainer	6
		General Affair	8
		Inventory Control	6
		EDP	8
		Licence	6
		ADM Area	6
Jumlah			60

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Dari hasil pengolahan hasil kuesioner didapatkan karakteristik responden karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru.

1. Berdasarkan jenis kelamin sebanyak 18 orang (39,0%) responden berjenis kelamin laki-laki dan 42 orang (70,0%) responden berjenis kelamin perempuan, dikarenakan pekerjaan lebih membutuhkan tenaga perempuan lebih banyak ketimbang tenaga laki-laki.
2. Berdasarkan usia responden terdapat 47 orang (78,4%) berumur 17-25 tahun, 13 orang (21,6%) berumur 26-35 tahun, hasil menunjukkan lebih banyak usia 17-25 tahun dikarenakan PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru membutuhkan generasi muda yang dapat memanfaatkan teknologi dalam menjalankan pekerjaan mereka
3. Berdasarkan pendidikan terakhir responden terdapat 11 orang (18,3%) responden SMA, 22 orang (36,7%) responden D3 dan 27 orang (45%) responden S1. Hasil menunjukkan lebih banyak responden yang mempunyai pendidikan terakhir D3 dan S1.
4. Berdasarkan lama kerja di PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru terdapat 8 orang (13,4%) responden yang telah bekerja selama <1tahun, 30 orang (50%) responden yang telah bekerja 1-3 tahun, 17 orang (28,4%) responden yang telah bekerja 4-5 tahun, 5 orang (8,2%) responden yang telah bekerja >5tahun. Hasil menunjukkan lebih banyak responden yang telah bekerja 1-3 tahun.

5. Berdasarkan Divisi di PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru terdapat Sembilan divisi yang masing-masing di ambil untuk dijadikan sebagai sampel penelitian.

Uji Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

Tabel 2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Tanggapan Responden

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	60	12	30	22.20	4.535
Lingkungan Kerja	60	15	30	22.15	3.768
Kinerja	60	22	40	33.57	4.010
Valid N (listwise)	60				

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

1. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 12, nilai maximum 30 dan nilai rata rata (mean) sebesar 22,20 dengan standar deviasi 4.535. Nilai rata-rata dan standar deviasi gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi..

2. Beban Kerja

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 15, nilai maximum 30 dan nilai rata rata (mean) sebesar 22.15 dengan standar deviasi 3.768. Nilai rata-rata dan standar deviasi beban kerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

3. Loyalitas Karyawan

Berdasarkan pengujian statistik di atas, diketahui bahwa nilai minimum sebesar 22, nilai maximum 40 dan nilai rata rata (mean) sebesar 33,57 dengan standar deviasi 4.10. Nilai rata-rata dan standar deviasi kinerja menunjukkan bahwa terdapat penyebab data yang baik karena nilai rata-rata lebih besar dari nilai standar deviasi.

Uji Kualitas Data

Tabel 3 Uji Validitas

Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,836	0,2542	Valid
X1.2	0,799	0,2542	Valid
X1.3	0,689	0,2542	Valid
X1.4	0,754	0,2542	Valid
X1.5	0,810	0,2542	Valid
X1.6	0,676	0,2542	Valid
Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
X2.1	0,736	0,2542	Valid
X2.2	0,805	0,2542	Valid

X2.3	0,768	0,2542	Valid
X2.4	0,734	0,2542	Valid
X2.5	0,766	0,2542	Valid
X2.6	0,690	0,2542	Valid
Item Pertanyaan	R hitung	R Tabel	Keterangan
Y1	0,739	0,2542	Valid
Y2	0,661	0,2542	Valid
Y3	0,637	0,2542	Valid
Y4	0,821	0,2542	Valid
Y5	0,852	0,2542	Valid
Y6	0,798	0,2542	Valid
Y7	0,768	0,2542	Valid
Y8	0,837	0,2542	Valid

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

1. Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan memiliki R Tabel 0,2542. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.
2. Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel beban kerja memiliki R Tabel 0,2542. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan valid dan layak untuk digunakan data penelitian.
3. Dari Tabel di atas menunjukkan bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel loyalitas karyawan memiliki R Tabel 0,2542. Dapat disimpulkan bahwa secara statistik masing-masing indikator pernyataan yang digunakan *valid* dan layak untuk digunakan data penelitian.

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,849	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,842	0,6	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	0.898	0,6	Reliabel

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat hasil pengujian reliabilitas untuk setiap variabel, diperoleh data lebih besar 0,6 yaitu dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,849, beban kerja sebesar 0,842 dan loyalitas karyawan 0,898 yang berarti data tersebut reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 5 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	60

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.55686180
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.071
	Negative	-.062
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan Tabel diatas hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* pada Tabel diperoleh nilai signifikan $0,200 > 0,05$ dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas

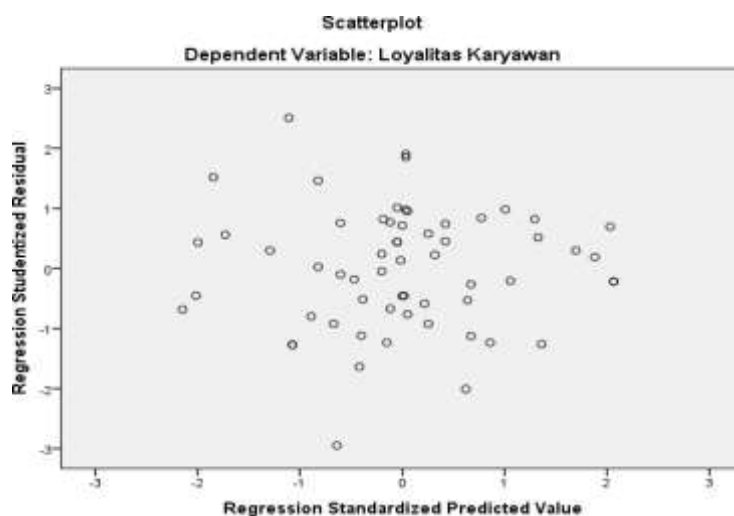
Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.887	1.128
Beban Kerja	.887	1.128

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan Tabel diatas Hasil uji multikolinearitas terlihat bahwa nilai *tolerance* tidak ada yang lebih kecil dari 0,10. Sedangkan nilai VIF tidak ada yang lebih besar dari 10. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan gambar 1 diatas, dapat dilihat tidak terdapat pola yang jelas dan titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	32.040	3.086	
	Gaya Kepemimpinan	.439	.108	.497
	Beban Kerja	-.371	.129	-.349

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan Tabel diatas dapat dijabarkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 32.040 + 0,439X_1 + 0,371X_2 + e$$

Angka – angka dalam persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta (a)

Persamaan diatas menunjukkan nilai konstanta sebesar 32,040. Hal ini berarti jika variabel independen diasumsikan bernilai nol (0), maka variabel dependen sebesar 32,040. Maka gaya kepemimpinan dan beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan sebesar 32,040.

2. Gaya Kepemimpinan X_1 terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Koefisien regresi gaya kepemimpinan X_1 adalah 0,439 dan bertanda positif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel gaya kepemimpinan sebesar satuan, maka akan menaikkan variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,439 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

3. Beban Kerja X_2 terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Koefisien regresi beban kerja X_2 adalah -0,371 dan bertanda negatif. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel beban kerja sebesar satuan, maka akan menurunkan variabel loyalitas karyawan (Y) sebesar -0,371 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain tetap.

Tabel 8 Uji t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.040	3.086		10.382	.000
	Motivasi	.439	.108	.497	4.085	.000
	Lingkungan Kerja	-.371	.129	-.349	-2.689	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan pada Tabel diatas diketahui nilai t Tabel pada persamaan regresi sebagai berikut

$$T \text{ Tabel} = n - k - 1$$

$$= 60 - 2 - 1$$

57 dimana t Tabel di peroleh dengan nilai signifikansi 0,05 adalah 1,672

Keterangan.

N= jumlah data

K= jumlah variabel bebas

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien gaya kepemimpinan adalah $4,085 > t$ Tabel $1,672$. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan (H_1 diterima H_0 di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan
2. Pengaruh beban kerja terhadap loyalitas karyawan terlihat bahwa t hitung untuk koefisien beban kerja adalah $-2,689 > t$ Tabel $1,672$. Sehingga hipotesis dari penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap loyalitas karyawan (H_2 diterima H_0 di tolak). Jadi secara parsial terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap loyalitas karyawan.

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.226	3.528
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja				

Sumber: Olahan Data Spss (2024)

Berdasarkan Tabel 9 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) ialah sebesar $0,226$ atau $22,6\%$. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin besar angka dari *R square* maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Maka $22,6\%$ variabel loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan dan beban kerja, sedangkan sisanya, yaitu $77,4\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti stres kerja, komitmen, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji t, variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai t hitung sebesar $4,085 > 1,672$ t Tabel. Maka berarti H_0 di tolak dan H_1 diterima. Nilai t bertanda positif dan signifikan yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dari hasil uji hipotesis H_1 diperoleh bahwa gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan adalah dimana semakin baik gaya kepemimpinan, maka semakin meningkat loyalitas seorang karyawan karena pekerjaan yang telah dilakukannya sudah menjadi efektif dan efisien. Jadi, peran gaya kepemimpinan dalam peningkatan loyalitas cukup besar. Semakin baik dan sesuai gaya kepemimpinan seorang atasan akan sejalan dengan meningkatnya loyalitas

karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Azizi (2023) gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan hasil uji t, variabel Beban kerja diperoleh nilai t hitung sebesar $-2,689 > 1,672$ t Tabel. Maka berarti H_0 di tolak dan H_2 diterima. Nilai t bertanda negatif dan signifikan yang berarti beban kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Dari hasil uji hipotesis H_1 diperoleh bahwa beban kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y). Hal ini disebabkan karena tujuan pekerjaan yang terlalu tinggi, kondisi kerja yang memaksa karyawan untuk bekerja lembur, dan waktu untuk menyelesaikan tugas yang sangat terbatas. Artinya, beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu berat. Loyalitas karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, oleh karena perusahaan harus melakukan upaya agar loyalitas karyawan semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2020) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan karyawan.

Saran

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti atau melanjutkan penelitian ini, disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan selain gaya kepemimpinan dan beban kerja misalnya dengan motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan lain sebagainya. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode lain dalam meneliti loyalitas karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden sehingga informasi yang diperoleh lebih bervariasi dari pada angket.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam Wildan Azizi. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 2.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries*. 9(1), 74–86.
- Baihaqi. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Yudhistira Ghalia Indonesia Area Yogyakarta)*. 2, 33–35.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Handoko. (2017). *Manajemen*. bumi aksara.
- Hariyati, M. (2011). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta. In *Universitas Sebelas Maret*.

- hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. bumi aksara. Pekanbaru
- Hersey. (2017). *Pola Kepemimpinan Dasar*. Rajawali Pers. Jakarta
- Husaini Usman. (2019). *Teori Kepemimpinan*. bumi aksara. Pekanbaru
- Indrasari, A. dan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*.
- Nawawi. (2017). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press.
- Ahyaruddin, M. and Akbar, R. (2016) 'the Relationship Between the Use of a Performance Measurement System, Organizational Factors, Accountability, and the Performance of Public Sector Organizations', *Journal of Indonesian Economy and Business*, 31(1), pp. 1–21. Available at: <https://doi.org/10.22146/jieb.10317>.
- Azmi, Z. and Aprayuda, R. (2021) 'Apakah Kompensasi Eksekutif Bank dapat Mempengaruhi Manajemen Laba?', *Jurnal Kajian Akuntansi*, 5(2), pp. 193–211. Available at: <https://doi.org/10.33603/jka.v5i2.4871>.
- Darwin, R., Sari, D.W. and Heriqbaldi, U. (2022) 'Dynamic Linkages between Energy Consumption, Foreign Direct Investment, and Economic Growth: A New Insight from Developing Countries in Asia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(6), pp. 30–36. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.13552>.
- Fikri, K. et al. (2021) 'Mediation and moderation models on the effect of empowering leadership and professionalism toward lecturer performance', *Quality - Access to Success*, 22(184), pp. 192–202. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.25>.
- Fikri, K. et al. (2023) 'The Influence Of Empowering Leadership And Professionalism On Lecturer Performance With Motivation As A Moderating Variables', *Quality - Access to Success*, 24(196), pp. 175–182. Available at: <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.23>.
- Hadi, M.F. et al. (2021) 'The role of electricity and energy consumption influences industrial development between regions in Indonesia', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 11(3), pp. 403–408.
- Hardilawati, W.L., Farhanidhya, N. and Hinggo, H.T. (2023) 'The Effect of Market Orientation, E-Commerce, and Product Innovation on Marketing Performance in MSMEs Culinary Sector', *Jurnal Manajemen Teknologi*, 22(2), pp. 168–181.
- Haris, A. and Amalia, A. (2018) 'MAKNA DAN SIMBOL DALAM PROSES INTERAKSI SOSIAL (Sebuah Tinjauan Komunikasi)', *Jurnal Dakwah Risalah*, 29(1), pp. 16–19. Available at: <https://doi.org/10.24014/jdr.v29i1.5777>.
- Hidayat, M. et al. (2022) 'Does Investment and Energy Infrastructure InfluencConvergence in Sumatra Island, Indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 12(4), pp. 274–281. Available at:

<https://doi.org/10.32479/ijeep.13214>.

- Hidayat, M. et al. (2023) 'The Influence of Investment, Energy Infrastructure, and Human Capital Towards Convergence of Regional Disparities in Sumatra Island, Indonesia; Using Oil and Gas Data and Without Oil and Gas', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 13(4), pp. 139–149.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2018) 'Inequality of Interregional Development in Riau Indonesia; Panel Data Regression Approach', *International Journal of Economics and Financial Issues*, 8(5), pp. 184–189.
- Hidayat, M., Darwin, R. and Hadi, M.F. (2020) 'Does energy infrastructure reduce inequality inter-regional in riau province, indonesia?', *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(1), pp. 160–164. Available at: <https://doi.org/10.32479/ijeep.8658>.
- Marlina, E., Tjahjadi, B. and Ningsih, S. (2021) 'Factors Affecting Student Performance in E-Learning: A Case Study of Higher Educational Institutions in Indonesia', *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(4), pp. 993–1001. Available at: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no4.0993>.
- Rangkuty, D.M. and Hidayat, M. (2021) 'Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?', *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), p. 85.
- Samsiah, S., Marlina, E. and Ardi, H.A. (2018) 'The Influence of Knowledge Management and Information Technology on Competitive Advantage and University Performance', *Jurnal Manajemen*, 22(2), pp. 154–167.
- Siregar, D.I. and Binangkit, I.D. (2021) 'Business Value-Added Within the Circular Business Model: a Multiple Case Analysis', *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 7(1), pp. 231–239. Available at: <https://doi.org/10.17358/jabm.7.1.231>.
- Siregar, D.I., Binangkit, I.D. and Wibowo, A.P. (2021) 'Exploring the internationalisation strategy of higher education: A case of Muhammadiyah Higher Institution', *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), pp. 55–63. Available at: <https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17436>.
- Widiarsih, D., Darwin, R. and Murdy, K. (2021) 'Efektivitas Fiskal - Moneter: Strategi Pemulihan Ekonomi Provinsi Riau Dalam Menghadapi Era New Normal', *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (JIPE)*, 11(1), p. 67. Available at: <https://doi.org/10.24036/011122490>.
- Yulisman et al. (2022) 'Implementation of lot-Based Hydroponics for Slb Pembina Pekanbaru Students', *Journal of Applied Engineering and Technological Science*, 4(1), pp. 312–317. Available at: <https://doi.org/10.37385/jaets.v4i1.1074>.