

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. ASRINDO CITRASENI SATRIA DURI

Rahayu Putri Nst, Misral, Fitri Ayu Nofirda
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
[*e-mail: 210304093@studentumri.ac.id](mailto:210304093@studentumri.ac.id)

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT.Asrindo Citraseni Satria Duri. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Analisis data menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan loyalitas karyawan sebagai variabel dependen dan tiga variabel independen gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja. Sampel penelitian sebanyak 57 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan individu yang bekerja dalam suatu organisasi, baik perusahaan maupun instansi yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga perlu adanya pelatihan dan pengembangan untuk kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan tidak bisa dilepaskan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia juga menjadi salah satu kunci penentu berkembangnya suatu organisasi. Karena pada hakikatnya, sumber daya manusia dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai pemikir, penggerak dan perancang didalam perusahaan (Nurdin et al., 2023).

Agar tercapainya tujuan perusahaan, tentunya perusahaan membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Dengan baiknya kinerja dari karyawan, tentu karyawan akan mengalami kepuasan tersendiri sehingga karyawan menjadi loyal terhadap organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas karyawan sangat penting untuk perusahaan guna menunjang keberhasilan dalam melaksanakan tujuan Perusahaan, dengan rasa loyal karyawan maka perusahaan dapat terus berkembang dan maju. Menurut Waskito & Sari (2022), loyalitas karyawan merupakan rasa cinta, komitmen, kesetiaan serta kepatuhan seorang karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya yang telah diberikan oleh perusahaan.

PT. Asrindo Citraseni Satria atau dikenal sebagai PT.ACS berdiri pada tahun 1990 yang bergerak di bidang sektor Oil dan Gas, seperti pengeboran dan transportasi, industri pada sektor Oil dan Gas ini merupakan industri yang sangat kompetitif. Salah satu faktor penting dalam tercapainya keberhasilan perusahaan adalah loyalitas yang tinggi dari seorang karyawan. Adapun target penelitian ini difokuskan pada masalah sumber daya manusia yang berkaitan dengan loyalitas karyawan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja yang terjadi pada karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri. Dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, PT. Asrindo Citraseni Satria Duri menghadapi berbagai dinamika dan persoalan yang berkaitan dengan loyalitas kerja karyawan dapat dilihat dari perubahan jumlah karyawan yang terlihat signifikan pada tahun 2019 hingga akhir 2024 serta peningkatan absensi satu tahun terakhir. Dari hal tersebut dapat disimpulkan apakah loyalitas karyawan berpengaruh terhadap perubahan jumlah karyawan serta tingginya tingkat absensi karyawan tersebut.

Di dalam sebuah perusahaan atau organisasi, peran karyawan sangatlah penting, sehingga perlu diperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, adalah gaya kepemimpinan. Menurut Ganyang (2018), Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengarahkan, mengendalikan dan mempengaruhi tingkah laku orang lain melalui proses komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan individu, kelompok dan perusahaan. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu pemimpin dengan pemimpin yang lainnya, dan tidak ada keharusan bahwa satu gaya kepemimpinan lebih unggul atau lebih buruk dari pada gaya kepemimpinan lainnya (Azmy 2021).

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga memiliki peranan penting dalam mempengaruhi loyalitas karyawan. Hal ini diungkapkan oleh Fajarullaili (2018), mengatakan lingkungan kerja merupakan hal yang nyata yang turut mempengaruhi keputusan karyawan untuk menetap terhadap perusahaan atau organisasi. Nurdin *et al.*, (2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, yang ada ditempat karyawan bekerja, sehingga mereka merasa aman, nyaman, dan terpengaruh dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya. Semua hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan karyawan.

Faktor lain yang memengaruhi loyalitas karyawan adalah beban kerja. Setiap karyawan pastinya punya banyak tuntutan yang harus dipenuhi saat bekerja. Menurut Mahawati *et al.*, (2021) Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun sekelompok individu, selama periode waktu yang telah ditentukan. Ketika beban kerja berlebihan dan dapat mengakibatkan stress kerja, maka dapat berdampak pada loyalitas karyawan.

Dengan demikian, adanya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja yang baik dapat menimbulkan rasa komitmen pada karyawan dan pada akhirnya akan mempengaruhi timbulnya rasa loyalitas dalam bekerja seorang karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi,

maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri.”**

KAJIAN PUSTAKA

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan sikap setia dan positif seseorang yang timbul dari diri sendiri untuk kepentingannya dan kepentingan perusahaan. Loyalitas atau kesetiaan adalah salah satu komponen yang digunakan dalam mengevaluasi karyawan, termasuk kesetiaan pada pekerjaan, posisi, dan organisasi mereka. Ketika karyawan menunjukkan sikap positif saat bekerja maka dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut merasa loyal terhadap perusahaan tempat dia bekerja (Madiistriyatno & Tunnufus 2020). Karyawan yang menunjukkan kesetiaan dan dedikasi mereka terhadap perusahaan tempat mereka bekerja, memengaruhi produktivitas, retensi, dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dapat dikatakan karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Ganyang (2018), Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengarahkan, mengendalikan dan mempengaruhi tingkah laku orang lain melalui proses komunikasi yang efektif untuk mencapai tujuan individu, kelompok dan Perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok (Prasinta *et al.*, 2023). Setiap pemimpin cenderung memiliki gaya atau metode yang dianggap paling efektif untuk mengarahkan bawahannya. seorang pemimpin pastinya memiliki gaya atau cara yang dianggap terbaik dan efektif untuk mengarahkan bawahannya

Lingkungan Kerja

Menurut Nurdin *et al.*, (2022), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan, yang ada ditempat karyawan bekerja, sehingga mereka merasa aman, nyaman, dan terpengaruh dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya. Soelistya *et al.*, (2021) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja secara garis besar terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu hal yang secara sudah pasti ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Menurut Mahawati *et al.*, (2021), menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun sekelompok individu, selama periode waktu tertentu dalam kegiatan normal. Rambe (2024) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit yang ada di dalam perusahaan atau pemegang jabatan secara teratur dengan menggunakan analisis jabatan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi di PT. Asrindo Citraseni Satria Duri. Waktu penelitian adalah jangka waktu yang digunakan Waktu penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bulan November 2024 sampai dengan Januari 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri berjumlah 57 orang. Teknik pengambilan sampel yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode non probability sampling, yang digunakan karena jumlah populasi karyawan tetap kurang dari 100 orang. Dalam hal ini, sampel yang digunakan adalah terdiri dari 57 orang karyawan. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan google form dengan menggunakan skala likert. Uji yang digunakan yaitu uji statistik deskriptif, uji kualitas data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas serta uji analisis regresi linier berganda yang terdiri dari uji kelayakan model, uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Analisis Deskriptif

	N	Range	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation	Variance
Gaya Kepemimpinan	57	51	35	86	73.19	8.188	67.051
Lingkungan Kerja	57	18	27	45	38.89	3.368	11.346
Beban Kerja	57	29	16	45	38.21	5.624	31.633
Loyalitas Karyawan	57	18	27	45	40.54	3.516	12.360
Valid N (listwise)	57						

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 1 memperlihatkan deskripsi variabel – variabel dalam penelitian ini secara statistik sebagai berikut:

- 1) Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 35 dan nilai maksimum dari jawaban responden sebesar 86. Memiliki nilai mean dari jawaban responden sebesar 73.19 dan nilai Standar Deviasi sebesar 8.188. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel gaya kepemimpinan penyebaran nilainya merata.
- 2) Variabel lingkungan kerja memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 27 dan nilai maksimum dari jawaban responden sebesar 45. Memiliki nilai mean dari jawaban responden sebesar 38.89 dan nilai Standar Deviasi sebesar 3.368. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel lingkungan kerja penyebaran nilainya merata.
- 3) Variabel beban kerja memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 16 dan nilai maksimum dari jawaban responden sebesar 45. Memiliki nilai mean dari jawaban responden sebesar 38.21 dan nilai Standar Deviasi sebesar 5.624. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan data variabel beban kerja penyebaran nilainya merata.
- 4) Variabel loyalitas karyawan sebagai variabel dependen memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 27 dan nilai maksimum dari jawaban responden sebesar 45. Memiliki nilai mean dari jawaban responden sebesar 40.54 dan nilai Standar Deviasi sebesar 3.516. Hal ini menunjukkan bahwa variabel loyalitas karyawan memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata – rata dan mencerminkan penyebaran nilainya merata.

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan			
Pernyataan X1.1	0,574	0,260	Valid
Pernyataan X1.2	0,566	0,260	Valid
Pernyataan X1.3	0,624	0,260	Valid
Pernyataan X1.4	0,632	0,260	Valid
Pernyataan X1.5	0,613	0,260	Valid
Pernyataan X1.6	0,739	0,260	Valid
Pernyataan X1.7	0,714	0,260	Valid
Pernyataan X1.8	0,581	0,260	Valid
Pernyataan X1.9	0,596	0,260	Valid
Pernyataan X1.10	0,547	0,260	Valid
Pernyataan X1.11	0,613	0,260	Valid
Pernyataan X1.12	0,611	0,260	Valid
Pernyataan X1.13	0,653	0,260	Valid
Pernyataan X1.14	0,643	0,260	Valid
Pernyataan X1.15	0,519	0,260	Valid

Pernyataan X1.16	0,551	0,260	Valid
Pernyataan X1.17	0,538	0,260	Valid
Pernyataan X1.18	0,551	0,260	Valid
Lingkungan Kerja			
Pernyataan X2.1	0,529	0,260	Valid
Pernyataan X2.2	0,445	0,260	Valid
Pernyataan X2.3	0,638	0,260	Valid
Pernyataan X2.4	0,640	0,260	Valid
Pernyataan X2.5	0,537	0,260	Valid
Pernyataan X2.6	0,434	0,260	Valid
Pernyataan X2.7	0,513	0,260	Valid
Pernyataan X2.8	0,494	0,260	Valid
Pernyataan X2.9	0,665	0,260	Valid
Beban Kerja			
Pernyataan X3.1	0,801	0,260	Valid
Pernyataan X3.2	0,815	0,260	Valid
Pernyataan X3.3	0,815	0,260	Valid
Pernyataan X3.4	0,894	0,260	Valid
Pernyataan X3.5	0,815	0,260	Valid
Pernyataan X3.6	0,753	0,260	Valid
Pernyataan X3.7	0,769	0,260	Valid
Pernyataan X3.8	0,720	0,260	Valid
Pernyataan X3.9	0,762	0,260	Valid
Loyalitas Karyawan			
Pernyataan Y.1	0,732	0,260	Valid
Pernyataan Y.2	0,634	0,260	Valid
Pernyataan Y.3	0,617	0,260	Valid
Pernyataan Y.4	0,692	0,260	Valid
Pernyataan Y.5	0,718	0,260	Valid
Pernyataan Y.6	0,737	0,260	Valid
Pernyataan Y.7	0,762	0,260	Valid
Pernyataan Y.8	0,600	0,260	Valid
Pernyataan Y.9	0,651	0,260	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 2 hasil pengujian validitas diketahui nilai setiap pernyataan menghasilkan koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang berjumlah 45 pernyataan untuk variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan loyalitas karyawan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,892	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,701	Reliabel
Beban Kerja	0,924	Reliabel
Loyalitas Karyawan	0,856	Reliabel

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 3 hasil pengujian reliabilitas kuesioner menghasilkan nilai Cronbach's Alpha > 0,7. Sehingga dinyatakan bahwa semua pernyataan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, beban kerja dan loyalitas karyawan reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Uji Normalitas Data

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.96020085
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.081
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^d

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikansi sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05 yang artinya data berdistribusi normal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi bisa dilanjutkan.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	19.527	6.337		3.081	.003		
1 Gaya Kepemimpinan	.005	.050	.013	.108	.914	.988	1.012
	.597	.131	.572	4.571	.000	.855	1.170
	-.068	.078	-.109	-.866	.390	.851	1.175

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa data tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing – masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Nilai tolerance dari gaya kepemimpinan sebesar 0,988, budaya, lingkungan kerja 0,855 dan beban kerja sebesar 0,851. Karena data di atas menunjukkan bahwa masing – masing variabel memiliki nilai tolerance > 0,10 dan masing – masing nilai VIF < 0,10, maka dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinieritas dan dapat digunakan dalam melanjutkan penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.590	4.372		1.736	.088
1 Gaya Kepemimpinan	-.016	.034	-.063	-.472	.639
Lingkungan Kerja	-.024	.090	-.038	-.267	.791
Beban Kerja	-.089	.054	-.238	-1.651	.105

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai probabilitas sig > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model layak digunakan untuk kepuasan kerja berdasarkan masukan variabel independen yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19.527	6.337		3.081	.003
1 Gaya Kepemimpinan	.500	.050	.013	2.108	.009
Lingkungan Kerja	.597	.131	.572	4.571	.000
Beban Kerja	-.068	.078	-.109	-.866	.390

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan Tabel 8 maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

- Berdasarkan persamaan diatas maka diperoleh besarnya konstanta sebesar 19.527. Ini berarti jika semua variabel independen = 1, maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja sebesar 19.527.
- Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,500. Ini berarti jika kenaikan 1 satuan variabel gaya kepemimpinan, maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 0,500. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau konstan.

- c. Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,597. Ini berarti jika kenaikan 1 satuan variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi loyalitas karyawan sebesar 0,597. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau konstan.
- d. Berdasarkan persamaan regresi diperoleh nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar -0,068. Ini berarti setiap penurunan variabel beban kerja sebesar 1 satuan, maka akan menurunkan variabel loyalitas karyawan sebesar -0,068. Dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap atau konstan.

Uji Kelayakan Model

Tabel 9 Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	201.424	3	67.141	7.252	.000 ^b
Residual	490.716	53	9.259		
Total	692.140	56			

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 9 diketahui bahwa nilai f hitung > f tabel atau $7.252 > 2.78$ dan nilai signifikan yang dihasilkan $0.000 < 0,05$. Maka hal tersebut membuktikan bahwa penelitian ini layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.612	4.649

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 10 hasil uji koefisien determinasi (R^2), menunjukkan besarnya (R^2) (Adjusted R square) adalah 0,635. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai (R^2) mendekati angka 1 yaitu 0,635 atau (63,5%). Sehingga variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan *work life balance* berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 63,5% dimana nilai tersebut termasuk dalam kategori kuat. Sedangkan 36,5% lainnya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteiti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19.527	6.337		3.081	.003
Gaya Kepemimpinan	.500	.050	.013	2.108	.009
Lingkungan Kerja	.597	.131	.572	4.571	.000

Beban Kerja	-.068	.078	-.109	-.866	.090
-------------	-------	------	-------	-------	------

Sumber: Data diolah, SPSS

Berdasarkan tabel 11 dapat diuraikan mengenai hubungan masing - masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung $2.108 > t$ tabel 2.00575 dan nilai signifikan $0.009 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung $4.571 > t$ tabel 2.00575 dan nilai signifikan $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa nilai t hitung $-0.866 < t$ tabel 2.00575 dan nilai signifikan $0.390 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti variabel beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri. Hal ini menunjukkan semakin baik dan sesuai gaya kepemimpinan seorang atasan maka akan semakin meningkatnya loyalitas seorang karyawan, Budaya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri. Hal ini menunjukkan semakin mendukung lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula loyalitas yang dirasakan karyawan dan beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Asrindo Citraseni Satria Duri. Hal ini menunjukkan apabila beban kerja meningkat yang dapat mengakibatkan stress kerja maka loyalitas karyawan menurun dan sebaliknya apabila beban kerja dapat dikelola dengan baik maka loyalitas karyawan akan meningkat.

SARAN

Dari hasil simpulan yang telah dikemukakan, maka penulis akan memberikan saran – saran sebagai berikut: pada perusahaan diharapkan memperhatikan faktor – faktor untuk mencapai loyalitas karyawan karena dengan meningkatkan loyalitas karyawan tersebut akan membuat pekerjaan karyawan menjadi lebih efisien dan efektif serta bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneruskan atau mengembangkan penelitian ini dengan mencari faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan beban kerja. Misalnya dengan kompensasi, motivasi, budaya organisasi dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azmy, A. (2021). *Teori Dan Dasar Kepemimpinan*. Mitra Ilmu.
- Fajarullaili, N. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Unit Pelayanan Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Timur. In *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Realita. In *In Media*.
- Madiistriyatno, H., & Tunnufus, Z. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi Individu Dalam Perusahaan. In *Journal Geej* (Vol. 7, Issue 2).
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatnur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In *Yayasan Kita Menulis*.
- Nurdin, Muhammad Ali, Erislan, & Ramli, S. (2023). Manajemen Kinerja Karyawan. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1). Mitra Ilmu.
- Prasinta, D. J., Jarkawi, & Kase, E. B. S. (2023). *Strategi Kepemimpinan*.
- Rambe, Y. E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(3), 187–199.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). Stong Point Kinerja Karyawan. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. Nizamia Learning Center.
- Waskito, M., & Sari, N. K. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Jasa Penilai Publik (Kjpp) Agus, Firdaus & Rekan). *Kinerja*, 4(02), 123–136.