

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. RIDHO MAKMUR SENTOSA

Dian Pratama Putra*¹

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Nusa Mandiri, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ridho Makmur Sentosa. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), menggunakan SmartPLS 4 sebagai alat bantu analisis. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 32 responden, seluruhnya merupakan karyawan perusahaan. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai koefisien sebesar 0.518 dan p-value 0.000. Sebaliknya, lingkungan kerja dan kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Temuan ini menekankan pentingnya peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas karyawan, serta perlunya evaluasi ulang terhadap strategi lingkungan kerja dan kompensasi. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengelola SDM dalam merancang kebijakan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kompensasi; Loyalitas Karyawan; PLS-SEM.

Abstract

employee loyalty at PT. Ridho Makmur Sentosa. The research method used is quantitative with a Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) approach, utilizing SmartPLS 4 as the analytical tool. Data were collected through questionnaires distributed to 32 respondents, all of whom are company employees. The analysis results show that leadership style has a positive and significant effect on employee loyalty, with a coefficient value of 0.518 and a p-value of 0.000. Conversely, work environment and compensation do not show significant effects on employee loyalty. These findings emphasize the importance of leadership style in enhancing employee loyalty and suggest the need for a reassessment of strategies related to the work environment and compensation. This research is expected to serve as a reference for human resource managers in designing more effective and sustainable policies.

Keyword: Leadership Style; Work Environment; Compensation; Employee Loyalty; PLS-SEM

Article History: Received: (...-2020); Revised: (...-2020); and Published: (...-2020)

Copyright © 2019 Penulis Pertama, Penulis Kedua, Penulis Ketiga

How to cite this article: Bone, H., dan Saputra, P. H. (2019). Faktor Individu, Persepsi Risiko, Dan Sikap Terhadap Risiko Dalam Keputusan Berinvestasi Di Pasar Modal. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*. 14(2), 108-121

PENDAHULUAN

Fenomena loyalitas karyawan di Indonesia menunjukkan tantangan yang cukup kompleks, terutama pada era dominasi generasi Z di dunia kerja. Berdasarkan data BPS (2023), generasi Z mencapai 27,94% dari total populasi Indonesia atau sekitar 74,93 juta jiwa. Karakteristik generasi ini menuntut fleksibilitas, keseimbangan kerja, dan kepemimpinan adaptif. Dalam sektor logistik, tingkat turnover cenderung tinggi (ResearchGate, 2024), menjadikan loyalitas karyawan sebagai isu penting. Riset Mercer Indonesia (2022) juga menemukan bahwa turnover karyawan di Indonesia mencapai 8–10% per tahun, dengan biaya rekrutmen mencapai 50–60% dari gaji tahunan. Selain itu, 74% karyawan meninggalkan pekerjaan karena kompensasi yang tidak kompetitif (Willis Towers Watson, 2022). Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT. Ridho Makmur Sentosa.

TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini berlandaskan pada teori kepemimpinan, teori lingkungan kerja, teori kompensasi, dan konsep loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai cara pemimpin memengaruhi bawahannya (Hasnawati et al., 2021). Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang mempengaruhi semangat kerja (Syahbudin & Sardiana, 2024). Kompensasi merupakan imbalan finansial maupun nonfinansial atas kinerja karyawan (Septiani et al., 2024). Loyalitas karyawan diartikan sebagai komitmen individu terhadap organisasi (Wijaya & Mardah, 2023). Berdasarkan penelitian terdahulu, gaya kepemimpinan dan kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas, sementara lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendukung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Ridho Makmur Sentosa dengan jumlah sampel 32 responden. Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 5 poin. Analisis dilakukan menggunakan SmartPLS 4 melalui tahapan uji validitas, reliabilitas, dan pengujian model struktural untuk menguji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Hasil pengujian model menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (koefisien 0.518; p-value 0.000). Lingkungan kerja dan kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas. Nilai R-square model sebesar 0.627, menunjukkan bahwa 62,7% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk loyalitas karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Suparji (2025) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang komunikatif meningkatkan keterikatan karyawan. Lingkungan kerja dan kompensasi yang tidak signifikan menunjukkan perlunya perusahaan meninjau kembali strategi motivasi nonfinansial dan keseimbangan beban kerja. Secara praktis, pimpinan perusahaan perlu memperkuat pola komunikasi dan pemberdayaan karyawan untuk menciptakan ikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi.

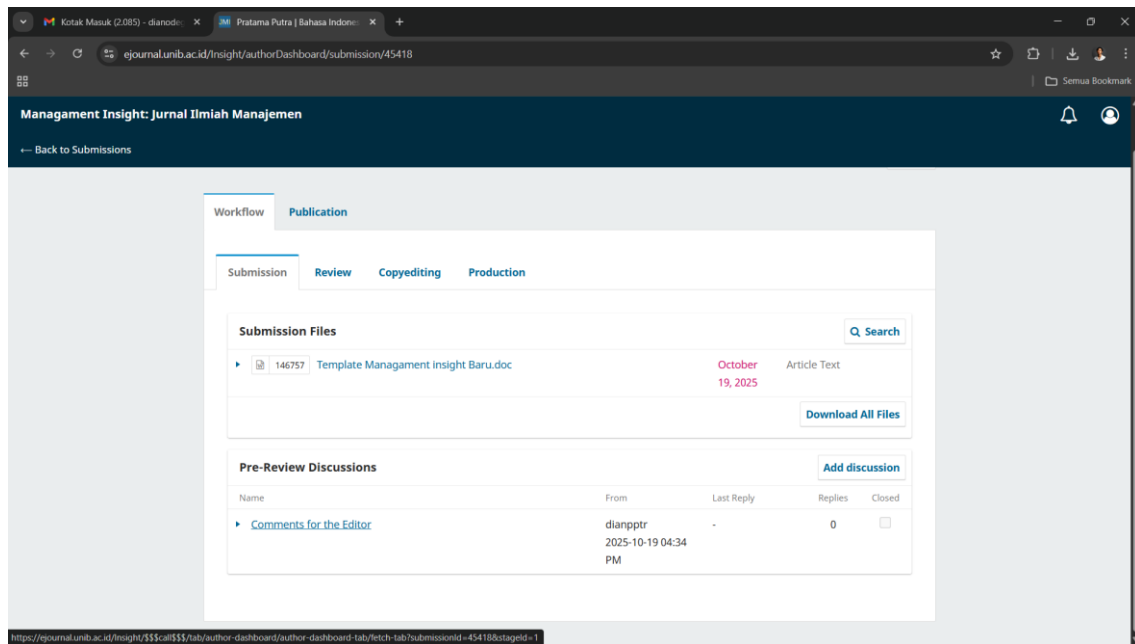
KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan. Perusahaan disarankan untuk memperkuat peran kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif serta meninjau ulang sistem kompensasi agar lebih kompetitif. Penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel dan memperluas variabel seperti motivasi dan budaya organisasi untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA (UPPERCASE, CENTER, BOLD, FONT CALIBRI 12)

- Balaka, M. Y. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: CV Alfabeta. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif*, 1, 130.
- Cahyani, E. (2024). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN ZAMZAM TIME PURWOKERTO. *Digilib.Uin-Suka.Ac.Id*, April 2020, 506812.
- Emisa, R., & Heru Susanto, A. (2023). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN TIDAK TETAP DI PT INDO HUSADA UTAMA. In *Agustus* (Vol. 2, Issue 3).
- Ghozali, I., & Kusumadewi, K. A. (2023). *Partial Least Squares - SmartPLS 4.0: Konsep, Teknik, dan Aplikasi untuk Penelitian Empiris* (Edisi Empi). Yoga Pratama.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., Hult, G. T. M., & Sarstedt, M. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research* (Issue October 2023). https://doi.org/10.1007/978-3-319-57413-4_15
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2021). *Gaya Kepemimpinan dan Peningkatan Kinerja*.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Nurhasanah, & Hermawa, C. (2024). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Literature Review)*.
- Nuryasin, & Qurbani, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tripledot Studios Indonesia Jakarta. *Visi Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*.
- Putra, J. M. (2021). *Analisis Strategi Mempertahankan Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Mandala Multifinance Cabang Bulukumba*.
- Putri, E. (2023). *SISTEM INFORMASI MONITORING EKSPEDISI PENGIRIMAN BARANG BERBASIS WEBSITE PADA PT. RIDHO MAKMUR SENTOSA*.
- Putri, G. A. M., Maharani, S. P., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>
- Rambe, Y. E. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP LOYALITAS KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS TJUT NYAK DHIEN MEDAN*.
- Septiani, S., Senoaji, F., Maghfirah, N., Martha, D., Agustina, A., Solihat, I., Chandra, F., Musdalifah, S, R. A. R., Gusnafitri, Awa, Baqi, M. P. A., Meliana, Sugina, Laila, N., Nurrokhim, I., Soleh, O., & Solihin, I. (2024). *Manajemen Kompensasi*.
- Setiabudhi, H., Suwono, Setiawan, Y. A., & Karim, S. (2025). Kuantitatif dengan smart pls. *Ebooks.Borneonovelty.Com*, 1–115.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kualitatif (Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif). *Metode Penelitian Kualitatif*, 1–274.
- Syahbudin, M. D., & Sardiana, A. (2024). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI BAGI HASIL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI CAFE TERAS RUMAH NENEK*.
- Veronica, A., Ernawati, Rasdiana, Abas, M., Yusriani, Hadawiah, Hidayah, N., Sabtohadhi, J., Marlina, H., Mulyani, W., & Zulkarnaini. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Pt. Global Eksekutif Teknologi*.
- Wijaya, H., & Mardah, S. (2023). *ANALISIS STRATEGI DALAM MEMPERTAHANKAN LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. TIRTA SUKSES PERKASA*.
- Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). *KOMPENSASI* (Vol. 3, Issue 1). UPT. Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya.



<https://ejournal.unib.ac.id/Insight/authorDashboard/submission/45418>