

Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai di Dompot Dhuafa Waspada

The Influence of Leadership and Work Environment on Employee Loyalty in Dompot Dhuafa Waspada

Ananda Fitriani Dewi^{a,1}, Purwita Sari^{b,2}, Yuli Arnida Pohan^{c,3}

^{a,c}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama

^bProgram Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama
ananda_fitriani_dewi@yahoo.com¹, spurwitha@gmail.com², kotaksuratuli23@gmail.com³

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan di Dompot Dhuafa Waspada. Data dalam penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dengan metode pengumpulan data menggunakan observasional dan penelitian dokumenter. Teknik analisis korelasi digunakan dalam analisis data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh tersebut bersifat positif atau searah, artinya ketika kepemimpinan dan lingkungan kerja membaik maka komitmen karyawan juga meningkat. Walaupun penting atau nyata artinya kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan penentu atau prediktor loyalitas pegawai di Dompot Dhuafa Waspada. Jadi dapat dikatakan bahwa semakin baik manajemen dan kondisi kerja, semakin banyak karyawan yang akan berkomitmen pada pekerjaan mereka. Di sisi lain, semakin buruk lingkungan kerja dan manajemen, semakin rendah loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Loyalitas Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of leadership and work environment on employee loyalty at Dompot Dhuafa Waspada. The data in the study were taken through a questionnaire with data collection techniques using observation and documentation studies. While the data analysis technique used correlation analysis. The results of this study indicate that the effect is positive or unidirectional, meaning that if the leadership and work environment increase, the employee's work loyalty will also increase. While significant or real means that leadership and work environment are really determinants or predictors of Employee Loyalty at Dompot Dhuafa Waspada. So it can be said that the higher the leadership and work environment, the employee's work loyalty will also increase. On the other hand, the lower the leadership and work environment, the lower the work loyalty achieved by the company.

Keywords : Leadership, Work Environment, Work Loyalty

Info Artikel :

Disubmit: 28 November 2022

Direview: 20 Januari 2023

Diterima: 27 Januari 2023

Copyright © 2023 – Accumulated Journal. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan ingin memiliki sikap loyal terhadap karyawannya. Padahal, memahami loyalitas karyawan tidak jauh berbeda dengan memahami loyalitas kerja pada umumnya. Dalam hal loyalitas karyawan, loyalitas adalah poin terpenting yang dapat diberikan karyawan kepada perusahaan tempat mereka bekerja. Sayangnya, konsep loyalitas karyawan terkadang masih disalahpahami oleh sebagian orang, baik karyawan, manajer maupun direktur perusahaan.

Orang biasanya mengasosiasikan istilah loyalitas kerja dengan berapa banyak waktu dan energi yang dicurahkan seorang karyawan ke dalam pekerjaan mereka tanpa mengharapkan imbalan apapun dari perusahaan. Faktanya, banyak karyawan yang bertahan di perusahaan hanya untuk gaji atau bonus. Memahami loyalitas kerja identik dengan loyalitas yang harus dijalankan dalam berbagai keadaan tanpa pamrih atau mengharapkan imbalan apa pun. Loyalitas kerja merupakan suatu keadaan mental yang

mengikat karyawan dan perusahaannya, sehingga pengertian loyalitas karyawan tidak hanya loyalitas fisik yang tercermin dari kinerja individu dalam organisasi, tetapi dapat diukur dari seberapa besar pemikiran, perhatian, ide dan komitmen yang sepenuhnya dimiliki. Berdedikasi ke perusahaan.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Akan sangat sulit bagi perusahaan untuk berkembang jika tidak memiliki loyalitas karyawan yang tinggi. Perusahaan harus berusaha membangun loyalitas karyawan agar perusahaan dapat bertahan walaupun dalam masa-masa sulit. Tentu saja, jika pertumbuhan perusahaan tidak tinggi atau lambat, lebih sulit untuk membangun loyalitas karyawan. Karyawan mempertanyakan kemampuan membayar karyawan. Tidak yakin apakah perusahaan dapat dijadikan sebagai sarana penghidupan, karyawan yang tidak memiliki loyalitas kerja yang tinggi mencoba mencari pekerjaan lain yang menawarkan asuransi jiwa lebih banyak.

Menurut Poerwopoespito (2010: 530) sebagai berikut: "Perusahaan harus mengutamakan loyalitas bekerja di atas kepentingan pribadi". Persyaratan loyalitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan baru dapat terpenuhi jika karyawan menunjukkan karakteristik yang diharapkan dan perusahaan mampu memenuhi harapan karyawan. Dari sini dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja adalah: ketersediaan kondisi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja yang sesuai.

Seorang pionir dalam penguatan sumber daya manusia umumnya menghadapi banyak kendala untuk meningkatkan loyalitas karyawan, yang memerlukan pendekatan khusus terhadap struktur motivasi dan kemampuan kerja karyawan. Karyawan termotivasi untuk melakukan pekerjaan mereka ketika mereka diberi insentif dan keterampilan yang tepat yang membuat pekerjaan mereka lebih mudah. Pemimpin yang dapat memberdayakan karyawannya membuat karyawannya merasa dihargai, dibutuhkan, dan dipuaskan, sehingga meningkatkan loyalitas karyawan baik kepada manajemen maupun perusahaan.

Locke (2007: 9) menggambarkan kepemimpinan sebagai proses membujuk (persuasif) orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Menerapkan kepemimpinan yang tepat akan memotivasi karyawan yang memiliki potensi besar dalam pekerjaannya untuk berkomitmen, melakukan pekerjaan terbaik mereka dan membantu organisasi untuk mencapai tujuan dan kemajuan organisasi.

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik di perusahaan yang mempengaruhi karyawan ketika mereka melakukan tugasnya. Kehidupan manusia terkait erat dengan berbagai realitas lingkungan, dan terdapat hubungan yang sangat erat antara manusia dengan lingkungan. Dalam hal ini, seseorang selalu berusaha untuk beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang berbeda. Menurut Teguh (2003:34), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, yang meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Manfaat bekerja dengan karyawan yang termotivasi adalah pekerjaan diselesaikan dengan benar.

Dompot Dhuafa Waspada Medan adalah salah satu cabang Dompot Dhuafa di Sumatera Utara yang didedikasikan untuk mengangkat harkat dan martabat sosial kaum dhuafa melalui zakat, infaq, shadaqah, wakaf dan dana halal lainnya.

Berdasarkan uraian latar belakang selama ini, maka peneliti tertarik untuk membuat makalah penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai di Dompot Dhuafa Waspada Medan".

2. TINJAUAN PUSTAKA

1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada umumnya tidak sama dengan mengelola sumber daya manusia dalam bentuk materi atau finansial, yaitu dari kodrat manusia sebagai makhluk sosial, yaitu memiliki pikiran, emosi, kebutuhan dan diri. Hal ini menyebabkan perlunya pengetahuan khusus untuk pelatihan dan pengembangan orang, yaitu manajemen sumber daya manusia,

bidang manajemen dengan kegiatan yang ditujukan untuk memperlakukan orang sebagai sumber daya. Ketika sumber daya manusia suatu organisasi dikelola secara efektif dan efisien, organisasi menjadi lebih efektif. Organisasi harus fokus pada manajemen sumber daya untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi bisnis.

Orang merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena tanpa orang yang berkomitmen pada perusahaan tidak mungkin mencapai tujuan yang telah ditetapkan, meskipun ada sumber daya lain seperti bangunan, dana atau bahan baku. Manajemen sumber daya manusia di perusahaan merupakan fungsi dari manajemen personalia atau manajemen sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja, istilah manajemen SDM telah berubah menjadi manajemen sumber daya manusia sebagai nilai perusahaan. "Menurut Hasibuan (2007: 118), bahwa : "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur sikap dan peran tenaga kerja untuk secara efektif dan efisien mencapai tujuan organisasi, karyawan dan karyawan membantu masyarakat."

2) Teori Loyalitas Kerja

a) Pengertian Loyalitas Kerja

Kesetiaan adalah salah satu hal yang tidak bisa dibeli dengan uang. Kesetiaan hanya bisa didapat, bukan dibeli. Mendapatkan loyalitas dari seseorang bukanlah tugas yang mudah. Berbeda dengan sulitnya memperolehnya, sangat mudah kehilangan loyalitas terhadap pekerjaan Anda.

Menurut Hasibuan (2007: 95), "loyalitas adalah komitmen kerja yang tercermin dari kesediaan pegawai untuk memelihara dan memimpin organisasi baik di dalam maupun di luar pekerjaan di bawah pengaruh orang-orang yang tidak bertanggung jawab".

Dari pembahasan di atas, secara umum dapat dipahami bahwa komitmen kerja merupakan bentuk dedikasi/loyalitas seseorang terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, loyalitas kerja merupakan hal yang penting bagi seorang karyawan agar mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan tujuan perusahaan tercapai.

Loyalitas kerja harus terus dikembangkan dan dipelihara sehingga loyalitas kerja terhadap pekerjaan, rekan kerja dan loyalitas kerja terhadap perusahaan tercapai, sehingga menghasilkan tingkat kohesi sosial yang tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi perusahaan.

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja

Tentunya berbicara tentang loyalitas kerja dapat kita asumsikan bahwa karyawan yang loyal terhadap pekerjaan tentunya sangat diperlukan agar semua perusahaan dapat berfungsi secara maksimal dan untuk meningkatkan produksi perusahaan baik dari segi produk maupun keuntungan.

Menurut Widjaya (2009:39), ada faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas kerja, antara lain:

- i. Sistem pengupahan tidak menjamin pekerjaan.
- ii. Jam kerja yang kurang fleksibel.
- iii. Rendahnya motivasi karyawan.
- iv. Strukturnya tidak jelas, sehingga peran dan tanggung jawabnya tidak jelas.
- v. Kurangnya pelatihan untuk mendukung pemahaman pekerja.
- vi. Desain pekerjaan kurang baik, sehingga tidak terlalu sulit.
- vii. Tidak adanya peran manajerial dan supervisor.
- viii. tidak menghormati pemimpin.
- ix. Kurangnya kesempatan untuk pengembangan profesional.

Poin-poin yang disebutkan di atas memungkinkan dia untuk menentukan apakah faktor-faktor ini pasti berdampak signifikan terhadap munculnya loyalitas kerja, dan terkadang faktor-faktor ini diperlukan untuk munculnya loyalitas kerja.

c) Manfaat dan Tujuan Loyalitas kerja

Loyalitas kerja sebagai sikap atau perilaku yang sangat diperlukan dimiliki setiap pegawai perusahaan dalam menciptakan kinerja yang optimal. Sebagai acuan untuk melihat loyalitas kerja maka ada beberapa sikap setia atau loyalitas kerja. Menurut Poerwopoespito (2010 : 531) Ada beberapa ciri-ciri loyalitas kerja, yaitu:

- i. Kejujuran.
Kejujuran mempunyai banyak dimensi dan bidang. Dalam konteks sikap setia kepada perusahaan, ketidakjujuran di perusahaan akan merugikan banyak orang bukan hanya kepada perusahaan, tetapi pemilik, direksi, pegawai, keluarga pegawai, masyarakat, *supplier*, pedagang asongan, dan lain-lain. Pada akhirnya negara akan dirugikan.
- ii. Mempunyai Rasa memiliki Perusahaan.
Memberikan pengertian agar pegawai mempunyai rasa memiliki perusahaan adalah dengan memahami bahwa perusahaan adalah tubuh imajiner, dimana seluruh pribadi yang terlibat di dalamnya merupakan anggota-anggotanya. Pegawai diharapkan lebih mudah menumbuhkan rasa memiliki perusahaan dengan bersama-sama berusaha menjaga divisinya masing-masing. Bentuk konkretnya adalah dengan menjaga dan merawat aset perusahaan seperti merawat aset pribadi.
- iii. Mengerti Kesulitan Perusahaan.
Hal ini sepertinya sulit dilakukan sebab mengerjakan yang sudah ada dalam *job description* saja sulit apalagi mengerjakan yang lainnya. Bekerja lebih sulit dari yang diminta perusahaan merupakan konsep yang hebat dan dalam jangka panjang memberikan keuntungan yang besar pada individu pegawai itu sendiri. Perusahaan bisa saja bangkrut, tetapi manusia yang berkualitas dan kompetitif tidak mungkin bangkrut.
- iv. Bekerja lebih dari yang diminta perusahaan.
Memahami bahwa yang terbaik untuk perusahaan pada hakikatnya terbaik untuk pegawai dan yang terbaik untuk pegawai belum tentu terbaik untuk perusahaan. Tindakan bijak yang dilakukan oleh pegawai dalam memahami dan mengerti kesulitan perusahaan adalah dengan saling bahu membahu untuk membantu pulihnya perusahaan bukan dengan meninggalkannya dan segera pindah ke perusahaan lain.
- v. Menciptakan suasana yang menyenangkan di perusahaan.
Suasana yang tidak kondusif sangat mempengaruhi kinerja pegawai, yang berakibat pada produktivitas, orang yang paling menentukan suasana di perusahaan adalah pimpinannya. Semakin tinggi jabatan pemimpin tersebut maka semakin terpengaruh dalam menciptakan suasana di perusahaan karena merekalah yang mempunyai kekuasaan dan wewenang yang lebih serta mempunyai anak buah atau bawahan.
- vi. Menyimpan rapat rahasia perusahaan.
Disadari atau tidak pegawai membocorkan rahasi perusahaan, terungkap ketika sedang mengobrol dengan pihak atau orang lain di luar perusahaan. Rahasia adalah segala data atau informasi dari perusahaan yang dapat digunakan oleh pihak lain, terutama kompetitor untuk menghantam. Biasanya yang disebut rahasia perusahaan adalah:
 - a. *Data sales* atau *volume sales* dan tingkat pertumbuhannya.
 - b. Data pangsa pasar dan tingkat pertumbuhannya.
 - c. Data produksi dan tingkat peluncuran produk baru.
 - d. Informasi waktu dan jenis peluncuran produk baru.
 - e. Informasi rencana ekspansi perusahaan.
 - f. Informasi penelitian dan pengembangan perusahaan.
 - g. Komposisi produk.
 - h. Laporan Keuangan.
 - i. Kebijakan top manajemen.

j. Masalah internal perusahaan.

Dari ciri-ciri loyalitas kerja di atas maka tentunya akan memudahkan perusahaan dalam memberikan tanggung jawab dan tugasnya untuk dilaksanakan dengan baik.

d) Manfaat dan Tujuan Loyalitas kerja

Ketidak perdulian perusahaan terhadap kesejahteraan pegawai dapat menyebabkan hilangnya kepercayaan kepada perusahaan. Perusahaan akan kehilangan pegawai-pegawai yang unggul.

Menurut Hasibuan (2007:96) yaitu : manfaat dan tujuan loyalitas kerja adalah agar pegawai menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati tertulis atau tidak tertulis dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab. Hal ini dibuktikan dengan sikap dan perilaku serta perbuatan dalam melaksanakan tugas.

Menurut Nitisemito (2008:163) manfaat dan tujuan loyalitas kerja adalah: Menhindari turun/rendahnya produktivitas kerja. Menurunkan tingkat absensi yang naik. Mengurangi tingkat perpindahan (*turn over*) personel (pegawai) yang tinggi. Mengurangi timbulnya kegelisahan dan menghindari sering munculnya tuntutan dari personel (pegawai) pemogokan.

Dari apa yang disampaikan oleh para ahli tersebut berkaitan dengan manfaat dan tujuan loyalitas kerja adalah sangat berhubungan erat dengan mengurangnya terjadi tindakan-tindakan dari pegawai yang mampu mengurangi kerugian yang timbul dikarenakan turunnya loyalitas kerja.

e) Indikator Loyalitas Kerja

Ada 9 indikator yang dapat digunakan untuk menentukan loyalitas karyawan sebagaimana dikemukakan oleh Power (2009:78), diantaranya:

- i. Tetap bertahan pada organisasi.
- ii. Mempersiapkan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
- iii. Menjaga rahasia dagang perusahaan.
- iv. Presentasi perusahaan di antara pelanggan dan masyarakat.
- v. Ikuti aturan tanpa pengawasan ketat.
- vi. Kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi demi keuntungan. Organisasi
- vii. Jangan bergosip, jangan berbohong, jangan mencuri.
- viii. Membeli dan menggunakan produk perusahaan.
- ix. Berkontribusi pada kegiatan sosial perusahaan.

Dari indikator di atas, dapat disimpulkan bahwa dedikasi kerja sangat penting untuk mencapai hasil kerja, yang diperlukan untuk meningkatkan keuntungan perusahaan.

Dalam artikel ini, ketika kita berbicara tentang peran loyalitas kerja, kita harus secara jelas membahas apakah ada hal-hal yang berkaitan dengan loyalitas kerja yang termasuk indikator loyalitas kerja. Dan indikator ini menjadi salah satu elemen evaluasi atau parameter loyalitas tenaga kerja

3) Teori Kepemimpinan

a) Pengertian Kepemimpinan

Banyak literatur mengungkapkan pemahaman yang berbeda tentang kepemimpinan. Locke (2007: 9) menggambarkan kepemimpinan sebagai proses membujuk (persuading) orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Konsep tersebut mencakup tiga elemen berikut:

- i. Kepemimpinan adalah konsep hubungan. Kepemimpinan hanya ada dalam proses berhubungan dengan orang lain (pengikut). Jika tidak ada pengikut, tidak ada pemimpin. Termasuk dalam definisi ini adalah bahwa pemimpin

- yang efektif harus tahu bagaimana menginspirasi dan terhubung dengan pengikut mereka.
- ii. Kepemimpinan adalah sebuah proses. Untuk memimpin, pemimpin harus memahami bahwa kepemimpinan lebih dari sekedar memegang kekuasaan. Sementara posisi formal otoritas dapat sangat meningkatkan proses kepemimpinan, hanya memegang posisi itu tidak menandai seseorang sebagai pemimpin.
 - iii. Kepemimpinan harus membuat orang lain bertindak. Pemimpin meyakinkan pengikut mereka dengan cara yang berbeda, mis. \$B. menggunakan otoritas hukum, menciptakan panutan (menjadi panutan), menetapkan tujuan, memberi penghargaan dan hukuman, merestrukturisasi organisasi, dan mengomunikasikan visi.

Sementara itu, menurut Ivančević (2007:50), kepemimpinan terlihat seperti ini: "Kepemimpinan harus mengatur keterampilan, pengalaman, kepribadian dan niat individu. Pemimpin juga harus mempromosikan kerjasama dalam kelompok kerja."

Menurut Ivancevic, seorang pemimpin harus menggabungkan keterampilan, pengalaman, kepribadian dan motivasi yang berbeda dari setiap pemimpin. Selain itu, pemimpin harus memfasilitasi kerjasama antar kelompok dalam organisasi. Dari pemikiran tersebut disimpulkan bahwa manajer harus mampu mengelola seluruh potensi sumber daya manusianya.

b) Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin dapat melakukan berbagai cara dalam kegiatan mempengaruhi atau memberi motivasi orang lain/bawahan agar melakukan tindakan-tindakan yang mengarah terhadap pencapaian tujuan. Cara ini mencerminkan sikap dan pandangan pemimpin terhadap orang yang dipimpinnya dan merupakan gaya kepemimpinan. Dalam melaksanakan tugas tiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda. Secara umum gaya kepemimpinan dapat dibedakan menjadi tiga macam gaya:

- i. Otokratis, ciri-ciri :
 - a. Semua determinasi kebijakan dilakukan oleh pemimpin.
 - b. Teknik dari langkah-langkah aktivitas ditentukan oleh pejabat satu, persatu, hingga langkah mendatang senantiasa tidak pasti.
 - c. Pemimpin biasanya mendikte tugas pekerjaan khusus dan teman sekerja setiap anggota.
 - d. Dominator cenderung bersikap pribadi dalam pujian dan kritik pekerjaan setiap anggota, tidak turut serta dalam partisipasi kelompok secara aktif kecuali memberikan demonstrasi.
- ii. Demokratis, ciri-ciri :
 - a. Semua kebijakan merupakan pembahasan kelompok dan keputusan kelompok yang dirangsang dan dibantu pemimpin.
 - b. Perspektif aktivitas dicapai selama diskusi berlangsung, dilukiskan langkah-langkah umum kearah tujuan kelompok dan apabila diperlakukan nasehat teknis maka pemimpin menyarankan dua atau lebih banyak prosedur-prosedur.
 - c. Para anggota bebas untuk bekerja dengan siapa yang mereka kehendaki dan pembagian tugas terserah pada kelompok.
 - d. Pemimpin bersifat obyektif dalam pujian dan kritiknya dan dia berusaha untuk menjadi anggota kelompok secara mental.
- iii. Kendali bebas, ciri-ciri :
 - a. Kebebasan lengkap untuk keputusan kelompok atau individual dengan minimum partisipasi pemimpin.
 - b. Macam-macam bahan disediakan oleh pemimpin, dan dia akan menyediakan keterangan apabila diminta.

- c. Pemimpin tidak berpartisipasi sama sekali.
- d. Komentar spontan atas aktivitas-aktivitas anggota dan dia tidak berusaha sama sekali untuk menilai atau mengatur kejadian-kejadian.

c) Tujuan dan Manfaat Kepemimpinan

Menurut Fidler dan Charmer dalam pengantar bukunya “*Leadership and Effective Management*”, masalah utama kepemimpinan dapat dibagi menjadi tiga masalah utama, yaitu: bagaimana seseorang dapat menjadi seorang pemimpin, bagaimana seorang pemimpin berperilaku dan apa yang dilakukan seorang pemimpin yang berhasil. Berkaitan dengan permasalahan di atas, maka tujuan dari panduan ini adalah mencoba memberikan jawaban atau solusi dari permasalahan yang ada pada ketiga permasalahan tersebut. Hampir semua penelitian kepemimpinan jatuh ke dalam empat pendekatan yang berbeda, yaitu pengaruh otoritas, sifat, perilaku, dan pendekatan situasional.

Keempat pendekatan tersebut dijelaskan di bawah ini:

- i. Pendekatan kekuasaan yang mempengaruhi. Menurut pendekatan ini, keberhasilan seorang pemimpin dilihat dalam kaitannya dengan asal-usul dan asal-usul seperangkat kekuasaan di dalam pemimpin dan cara pemimpin menggunakannya atas bawahan.
- ii. Pendekatan Fitur
Pendekatan ini menekankan kualitas seorang pemimpin. Keberhasilan eksekutif dicirikan oleh keterampilan manajemen yang luar biasa seperti keuletan, intuisi yang tajam, visi untuk masa depan, dan kekuatan persuasi yang sangat mengesankan.
- iii. Pendekatan Perilaku
Pendekatan perilaku adalah pendekatan yang didasarkan pada kenyataan bahwa berhasil tidaknya seorang pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin dalam kegiatan sehari-hari yang berkaitan dengan pemberian bimbingan, pembagian tugas dan wewenang.
- iv. Pendekatan Situasional
Pendekatan situasional menekankan pada karakteristik pribadi pemimpin dan situasi, pendekatan ini mengusulkan dan mencoba mengukur atau mengevaluasi karakteristik pribadi dan membentuk pemimpin dengan instruksi perilaku yang berguna berdasarkan kombinasi dan peluang pribadi dan situasional.

d) Indikator Kepemimpinan

Tergantung pada peran manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan, indikator manajemen memainkan peran yang sangat penting. Adapun *leading indicator* menurut Ravianto (2007:74) adalah:

- i. Instruksi Kerja (Fungsi Instruksi).
Fungsi ini dilaksanakan dan merupakan komunikasi satu arah. Seorang pemimpin sebagai pengambil keputusan memiliki tugas untuk mengatur kinerja orang-orang yang dipimpinya. Seorang pemimpin sebagai komunikator adalah pihak yang menentukan apa (isi tugas), bagaimana (bagaimana akan dilakukan), kapan (waktu mulai, pelaksanaan dan hasil) dan di mana (di mana akan dilakukan). Sehingga keputusan benar-benar dilaksanakan. Tugas pemimpin (anggota kelompok/organisasi) adalah melaksanakan perintah. Mengambil inisiatif dalam segala hal yang berhubungan dengan tugas adalah tanggung jawab pemimpin. Fungsi ini juga berarti bahwa keputusan yang dibuat oleh manajemen tidak ada artinya tanpa kemampuan untuk mengimplementasikannya atau menerjemahkannya ke dalam arahan/perintah. Juga, perintah tidak ada artinya jika tidak dieksekusi. Menurut konsep kepemimpinan, ini adalah tentang kemampuan kepemimpinan untuk memaksa orang lain untuk mengikuti perintah yang menghasilkan keputusan yang telah ditentukan”.

- ii. Fungsi Penasehat (*Advisory function*).
Fungsi ini terjadi dan merupakan komunikasi dua arah, meskipun pelaksanaannya sangat tergantung pada pemimpin. Pada tahap awal pengambilan keputusan, para pemimpin seringkali harus berhati-hati, yang mengharuskan mereka untuk berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinya. Konsultasi hanya dapat dilakukan sampai batas tertentu dengan orang-orang tertentu yang harus memiliki berbagai bahan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Selain itu, konsultasi dapat diadakan untuk mendapatkan umpan balik ketika membuat keputusan perencanaan. Selain itu, konsultasi dapat dilakukan secara besar-besaran melalui pertemuan dengan sebagian besar atau seluruh anggota kelompok/organisasi. Konsultasi semacam itu terjadi ketika keputusan yang akan diambil sangat penting baik bagi kelompok/organisasi maupun bagi mayoritas/semua anggotanya.
- iii. Fungsi Partisipatif
Fungsi ini tidak hanya terjadi dan bersifat timbal balik, tetapi juga berbentuk pengorganisasian hubungan manusiawi yang efektif antara pemimpin dan pengikut. Ketika melakukan tugas ini, pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam berpartisipasi dalam pengambilan keputusan maupun dalam pelaksanaannya. Setiap anggota tim memiliki kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang dijelaskan dalam tugas utama sesuai dengan posisinya masing-masing. Partisipasi bukan berarti bebas, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah dalam bentuk kerjasama, tanpa mengganggu atau mengambil alih tugas pokok orang lain.
- iv. Fungsi Kewenangan (*Authority Function*).
Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan wewenang pengambilan keputusan dengan atau tanpa otorisasi administratif. Peran ini mengharuskan pemimpin untuk mengelola tanggung jawab utama organisasi dan menilai apa yang dapat dan tidak dapat didelegasikan kepada orang-orang yang mereka percayai. Fungsi wewenang pada dasarnya berarti kepercayaan. Pemimpin harus mau dan mampu mempercayai orang lain yang sesuai dengan posisi/statusnya ketika mendelegasikan/menerima wewenang. Penerima delegasi harus dapat menjaga kepercayaan ini dengan melaksanakannya secara bertanggung jawab.
- v. Fungsi pengendalian (*Control Function*)
Fungsi ini cenderung bersifat komunikasi satu arah, meskipun tidak mustahil untuk dilakukan dengan cara komunikasi dua arah. Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Sehubungan dengan itu berarti fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Dalam kegiatan tersebut pemimpin harus aktif, namun tidak mustahil untuk dilakukan dengan mengikut sertakan anggota kelompok/organisasinya.

4) Teori Lingkungan Kerja

a) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik di perusahaan yang mempengaruhi karyawan ketika mereka melakukan tugasnya. Kehidupan manusia terkait erat dengan berbagai realitas lingkungan, dan terdapat hubungan yang sangat erat antara manusia dengan lingkungan. Dalam hal ini, seseorang selalu berusaha untuk beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang berbeda. Demikian juga karyawan sebagai manusia di tempat kerja tidak dapat dipisahkan dari berbagai situasi tempat kerja mereka, termasuk lingkungan kerja. Selama bekerja, setiap karyawan berinteraksi dengan berbagai kondisi lingkungan kerja.

Selain itu, menurut Sedarmayanti (2011: 1), lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerja dan organisasi pekerjaannya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Menurut Sardiman (2007:122), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang kondusif untuk bekerja secara optimal akan berkinerja baik, sebaliknya jika karyawan bekerja di lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak kondusif untuk bekerja secara optimal, karyawan yang terkena dampak akan cepat menjadi malas, lelah, dan karenanya kinerjanya akan menurun.

Dari beberapa pertimbangan di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang melingkupi karyawan di tempat kerja, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik, secara langsung maupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaannya saat bekerja.

b) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerj

Berikut adalah beberapa metode yang dilaporkan oleh Sedarmayanti dalam Nela et al. (2014) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pembentukan lingkungan kerja yang berkaitan dengan keterampilan karyawan, antara lain :

i. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

ii. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

iii. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentasi. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

iv. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah

bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

- v. **Kebisingan di Tempat Kerja**
Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, maka akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.
- vi. **Bau-bauan di Tempat Kerja**
Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
- vii. **Tata Warna di Tempat Kerja**
Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
- viii. **Dekorasi di Tempat Kerja**
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- ix. **Musik di Tempat Kerja**
Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
- x. **Keamanan di Tempat Kerja**
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan keberadaan dari keamanan itu sendiri. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

c) **Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang dipasang dan di pergunakan di dalam pabrik tersebut. Tidak akan banyak berarti, apabila para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak

memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut Teguh (2003:34), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Dari uraian-uraian diatas mengenai manfaat dan tujuan lingkungan kerja, sangat jelas jika lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan dalam keberhasilan tugas-tugas pegawai.

d) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja erat kaitannya dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:46) adalah:

- i. Pencahayaan
- ii. Suhu udara
- iii. Kebisingan
- iv. Penggunaan warna
- v. Persyaratan ruang
- vi. Keamanan tenaga kerja
- vii. Hubungan tenaga kerja

3. METODE

1) Pendekatan Penelitian

Pendekatan kuantitatif, tipe deskriptif dan asosiasi dalam penelitian ini. Disebut pendekatan kuantitatif karena pendekatan ini terdiri dari penyajian penelitian, proses, hipotesis ke lapangan, menganalisis data dan meringkas data untuk menulis menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, formula, dan kepastian data numerik.

2) Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2006:72), "Populasi ialah Subjek atau Objek yang memiliki kualitas dan sifat tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk diselidiki dan ditarik suatu kesimpulan darinya pada suatu wilayah tertentu. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh pegawai Dompot Dhuafa Waspada Medan yang berjumlah 30 orang. Menurut Sugiyono (2006: 73), seleksi adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Dalam penelitian ini digunakan metode sampling, *fill sampling* adalah metode pengambilan sampel, jika semua anggota populasi dijadikan sampel Sugiyono (2006:78), maka sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang.

3) Teknik Pengumpulan Data

Saat mengumpulkan data, metode data primer dan kuesioner harus digunakan.

4) Uji Instrumen

Sebelum menyebarkan kuesioner, wawancara dan studi dokumen, peneliti melakukan pemeriksaan validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu.

5) Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data yaitu metode analisis data kuantitatif.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan model analisis data kuantitatif untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (loyalitas kerja). Berdasarkan pengujian SPSS Statistics 23.0 for Windows, dapat dilihat hasil penelitiannya. Data utama penelitian ini adalah informasi dari responden dan pernyataan-pernyataan yang memungkinkan untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk analisis masalah penelitian yang dikembangkan. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (kuesioner). Jumlah pertanyaan adalah 30 pertanyaan, terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan (X1), 12 pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) dan 8 pertanyaan untuk variable Loyalitas Kerja (Y). Seluruh analisis deskriptif penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden yang merupakan karyawan Dompot Dhuafa Waspada Medan. Kuesioner berisi tentang gambaran responden dan jawaban atas pertanyaan yang diajukan. Karakteristik dari responden adalah 20 (66,7%) laki-laki dan 0 (33,3%) wanita. Ternyata ada pekerja laki-laki lebih banyak daripada pekerja wanita, kecuali perbedaannya begitu besar sehingga pekerja laki-laki dan wanita saling melengkapi di tempat kerja. Karyawan laki-laki biasanya menanggung lebih banyak beban kerja dan lebih berat dari karyawan wanita, sedangkan karyawan wanita lebih sabar, sabar dan teliti dalam menjalankan tugasnya dibandingkan karyawan laki-laki.

Pengelompokan karakteristik responden berdasarkan umur, didapatkan mayoritas karyawan berusia 31-40 (40%) 12, yang menunjukkan bahwa rata-rata usia karyawan Dompot Dhuafa Waspada Medan adalah karyawan yang masih memiliki semangat untuk bekerja. untuk pekerja. Hal ini mungkin karena instansi ingin memaksimalkan pengalaman karyawannya untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Tabel 1. Koefisien Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.465	5.264		2.558	.016
	KEPEMIMPINAN	.135	.065	.343	2.092	.046
	LINGKUNGAN_KERJA	.247	.078	.519	3.162	.004

a. Dependent Variable: LOYALITAS_KERJA

Berdasarkan tabel 2, model persamaan regresi linier berganda pada persamaan ini adalah :

$$Y = 13.465 + 0.135X_1 + 0.247X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- Konstanta bernilai 13.465 menunjukkan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja (X1 dan X2) maka loyalitas kerja (Y) akan tetap ada sebesar 13.465.
- Koefisien Kepemimpinan (β_3) = 0.135, ini menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel kepemimpinan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0.135.
- Koefisien Lingkungan kerja (β_2) = 0.247, menunjukkan setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan loyalitas kerja sebesar 0.247.

Tabel 2. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.191	2	27.595	6.020	.007 ^a
	Residual	123.776	27	4.584		
	Total	178.967	29			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: LOYALITAS_KERJA

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Fhitung sebesar 6,020 dengan taraf signifikan (Sig.) sebesar 0.007^a. Jadi, Fhitung > Ftabel (6,020 > 2,98) berarti (Sig.) < 5% (0,007 < 0,05) yang berarti kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja.

Dari sini dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan demikian di Dompot Dhuafa Waspada Medan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap komitmen kerja karyawan.

Tabel 3. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.555 ^a	.308	.257	2.141

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KEPEMIMPINAN

Tabel di atas menunjukkan bahwa secara umum hasil analisis regresi menunjukkan nilai *adjusted R Square* sebesar 0,257, yang menunjukkan hubungan atau hubungan loyalitas kerja (variabel terikat) dengan tingkat kepemimpinan dan lingkungan kerja (variabel bebas). hubungan yang kuat antara lain:

$$D = R^2 \times 100\%$$

$$D = 0.257 \times 100\%$$

$$D = 25.7\%$$

Nilai *Adjusted R square* (R²) atau koefisien determinasi sebesar 0,257. Angka ini menunjukkan bahwa loyalitas kerja (variabel terikat) dijelaskan oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja (variabel bebas) sebesar 25,7% dan sisanya 74,3%. untuk alasan lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti rekrutmen, motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja. Standar error skor tersebut kemudian menjadi 2,141 atau 2,14, dimana semakin rendah angkanya, semakin akurat model regresi dalam memprediksi loyalitas karyawan.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap komitmen kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan pada perusahaan. Hal ini sesuai dengan masih ada beberapa masalah yang perlu diperbaiki pada pernyataan pertama “Instruksi pimpinan harus dijalankan oleh pegawai tanpa perlu memahaminya terlebih dahulu” sebanyak 40.0%, menjawab kurang setuju dan 13.3% menjawab tidak setuju. Kemudian pada pernyataan ketiga “Setiap pemimpin seharusnya menyiapkan waktu untuk berdiskusi terhadap pegawai, meskipun dilakukan sebentar” sebanyak 20.0%, menjawab kurang setuju dan 6.7% menjawab tidak setuju. Dan pada pernyataan ketujuh, “Fungsi wewenang manajer kepada karyawan harus dilakukan walaupun tidak sering”, 10,0% menjawab sepenuhnya tidak setuju. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lead secara keseluruhan di Dompot Dhuafa Waspada Medan sangat baik. Namun yang harus diperhatikan dalam kepemimpinan ini adalah pemimpin harus mengawasi setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar karyawan melakukannya dengan sungguh-sungguh. Hal ini diperkuat oleh penelitian Fajarani dan Surya (2015)

yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan loyalitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengelolaan Dompot Dhuafa Waspada Medan secara umum sudah baik.

Berdasarkan hasil analisis data terbukti bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sangat tinggi. Artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula komitmen karyawan terhadap perusahaan. Namun masih ada beberapa hal yang perlu dibenahi pada pernyataan pertama, "Lampu listrik di dalam ruangan sangat membantu penglihatan" 16,7% menjawab tidak setuju. Untuk pernyataan kedua, "Saya pikir pencahayaan di tempat kerja memainkan peran yang sangat penting dalam pekerjaan saya," sebanyak 26,7% karyawan menjawab bahwa mereka tidak setuju. Untuk pernyataan ketiga, "Suhu udara di tempat kerja saya tidak nyaman", 33,3% karyawan menjawab tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Untuk pernyataan keempat, "Saya merasa sirkulasi udara di dalam ruangan membuat saya betah saat bekerja lembur", 16,7% menjawab sepenuhnya tidak setuju. Hal ini sesuai dengan penelitian Maineldi et al. (2014) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Lingkungan kerja yang tidak sesuai dan komunikasi yang buruk menyebabkan loyalitas karyawan rendah. Dari sini dapat disimpulkan bahwa peningkatan lingkungan kerja yang lebih kondusif akan diikuti dengan peningkatan loyalitas karyawan di Dompot Dhuafa Waspada Medan.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara manajemen dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja karyawan. Artinya kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang baik meningkatkan loyalitas kerja karyawan di Dompot Dhuafa Waspada Medan. Dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel bebas yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja semuanya berpengaruh terhadap retensi pegawai di Dompot Dhuafa Waspada Medan. Namun, perubahan lingkungan kerja berdampak lebih besar terhadap peningkatan loyalitas karyawan, sehingga perlu untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan loyalitas karyawan. Selain itu, kepemimpinan juga perlu ditingkatkan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat diambil kesimpulan yaitu :

- 1) Di Dompot Dhuafa Waspada Medan, terdapat pengaruh kepemimpinan yang signifikan terhadap loyalitas karyawan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,092 > 2,051$).
- 2) Di Dompot Dhuafa Waspada Medan, terdapat pengaruh lingkungan kerja yang signifikan terhadap loyalitas karyawan dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,162 > 2,051$).
- 3) Di Dompot Dhuafa Waspada Medan, terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap komitmen kerja karyawan dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,020 > 2,98$).

Berdasarkan kesimpulan, saran yang dapat diberikan peneliti adalah :

- 1) Kepemimpinan di Dompot Dhuafa Waspada Medan sudah baik, kepemimpinan yang berorientasi tugas harus ditingkatkan, termasuk menciptakan komunikasi dan motivasi yang lebih baik dari manajer kepada karyawan.
- 2) Lingkungan kerja di Dompot Dhuafa Waspada Medan harus ditingkatkan dengan membuat lingkungan kerja yang lebih menyenangkan dan kondusif, menjalin hubungan yang baik antara manajer dan bawahan, dan memberikan kondisi penuh untuk mendukung karyawan dalam bekerja.
- 3) Memberikan kesempatan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti loyalitas kerja di Dompot Dhuafa Waspada Medan dengan menambahkan variabel lain seperti kompensasi, motivasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja.

REFERENSI

- [1] Arep Ishak dan Tanjung Hendrik, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Penerbit Universitas Trisakti.
- [2] Arikunto, Suharsimi, 2005, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas, Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Fajariani, N. P. Eka, dan I.B. Ketut Surya. 2015. “Pengaruh pengalaman kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap loyalitas karyawan” E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 4, 2015: 930-942. ISSN : 2302-8912. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud).
- [4] Gibson, L. James, John M Ivancevich, and James H. Donelly, 2007. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*, Edisi Sembilan (Terjemahan Agus Dharma). Jakarta : Erlangga.
- [5] Hasibuan, Malayu S.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- [6] Helmi, Syafrizal Situmorang dan Lufti, Muslich. 2011. *Analisis Data*. USU Press 2012. Medan.
- [7] Locke, 2007. *Manajemen Personalia*. Diterjemahkan oleh Kasim Edisi Keenam Jilid 2. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- [8] Andromike Maineldi, Susi Hendriani, Iwan Nauli Daulay, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Jatim Jaya Perkasa Kebun Banjar Balam Indragiri Hulu, JOM FEKON* Vol. 1, No. 2, 2014.
- [9] Nela, dkk, 2014, *Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8, No. 2.
- [10] Nitisemito, Alex. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar, Bali Universitas Udayana
- [11] Poerwopoespito, Oerip 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- [12] Power 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Nasution Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- [13] Ravianto, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi-UI.
- [14] Robbins, Stephen P, 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- [15] Sardiman, 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid I. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- [16] Sedarmayanti, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Bandung : PT. Refika Aditama.
- [17] Siagian. Sondang P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- [18] Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesebelas, Bandung: Alpha Beta
- [19] Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- [20] Widjaya,Budi . 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group. Jakarta.