



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN  
KERJA, PENGHARGAAN, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
PADA PT. LIGHTING MANGGA DUA**

**SKRIPSI**

Oleh:

**FRANS WILLIAM**

**20210500077**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

**2025**



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN  
KERJA, PENGHARGAAN, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN  
PADA PT. LIGHTING MANGGA DUA**

**SKRIPSI**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar  
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Buddhi Dharma Tangerang  
Jenjang Pendidikan Starta I**

**Oleh:**

**FRANS WILLIAM**

**20210500077**

**FAKULTAS BISNIS  
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG  
2025**

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Frans William  
NIM : 20210500077  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja,  
Penghargaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas  
Karyawan Pada PT. Lighting Mangga Dua.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Menyetujui,  
Pembimbing,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NUPTK: 8942754655130172

Tangerang, 17 Juli 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NUPTK: 8942754655130172

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING**

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja,  
Penghargaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas  
Karyawan Pada PT. Lighting Mangga Dua.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Frans William  
NIM : 20210500077  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk di pertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

Menyetujui,  
Pembimbing,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NUPTK: 8942754655130172

Tangerang, 17 Juli 2025

Mengetahui,  
Ketua Program Studi,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NUPTK: 8942754655130172

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**  
**TANGERANG**  
**REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eso Hernawan, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Frans William

NIM : 20210500077

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Lighting Mangga Dua.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,

Pembimbing,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NUPTK: 8942754655130172

Tangerang, 17 Juli 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



**Eso Hernawan, S.E., M.M.**  
NUPTK: 8942754655130172

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA**

**TANGERANG**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Nama Mahasiswa : FRANS WILLIAM

NIM : 20210500077

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Lighting Mangga Dua.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**SANGAT MEMUASKAN**” oleh Tim Penguji pada hari Rabu, tanggal 20 Agustus 2025.

**Nama Penguji**

**Tanda Tangan**

Ketua Penguji : **Pujiarti, S.E., M.M.**  
NUPTK : 8251744645230083



Penguji I : **Fx. Pudjo Wibowo, S.E., M.M.**  
NUPTK : 4962750651130102



Penguji II : **Lianah, S.E., MCom., Ph.D.**  
NUPTK : 1740747650230112



Dekan Fakultas Bisnis,



**Rr Dian Anggraeni, S.E., M.Si.**  
NUPTK : 9759751652230072



## SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat kebohongan pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan, dosen atau Ketua Program Studi atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 17 Juli 2025

Yang membuat pertanyaan,



Frans William

20210500077

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA  
TANGERANG**

**LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat Oleh,

Nama Mahasiswa : FRANS WILLIAM  
NIM : 20210500077  
Jenjang Studi : Strata 1 (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Lighting Mangga Dua”, beserta perangkat yang diperlukan.

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama mencantumkan nama saya sebagai Penulis atau Pencipta Karya Ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 1 September 2025

Yang membuat pernyataan,



Frans William

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA,  
PENGHARGAAN, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. LIGHTING MANGGA DUA**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Lighting Mangga Dua. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik deskriptif. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 105 responden dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda serta metode stepwise regression dengan bantuan SPSS versi 27.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Secara simultan, keempat variabel independen berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 48%, yang berarti bahwa 48% variasi loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang strategi peningkatan loyalitas karyawan melalui sistem penghargaan yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Penghargaan, Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan

**THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK DISCIPLINE,  
RECOGNITION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE LOYALTY  
AT PT. LIGHTING MANGGA DUA**

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze the influence of leadership style, work discipline, rewards, and work environment on employee loyalty at PT. Lighting Mangga Dua. The method used is a quantitative approach with descriptive techniques. Primary data was obtained through the distribution of questionnaires to 105 respondents and analyzed using multiple linear regression and stepwise regression methods with the help of SPSS version 27.*

*The results of the study indicate that, partially, the variables of leadership style, work discipline, rewards, and work environment have a positive and significant effect on employee loyalty. Simultaneously, the four independent variables significantly influence employee loyalty with a coefficient of determination ( $R^2$ ) of 48%, meaning that 48% of the variation in employee loyalty can be explained by leadership style, work discipline, rewards, and work environment. These findings have practical implications for companies in designing strategies to enhance employee loyalty through a fair reward system and a conducive work environment.*

**Keywords:** *Leadership Style, Work Discipline, Rewards, Work Environment, Employee Loyalty*

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, karena atas kasih dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Penghargaan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Lighting Mangga Dua” tepat pada waktu yang diharapkan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi salah satu syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Buddhi Dharma.

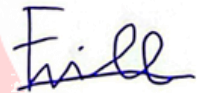
Pembuatan skripsi ini dilakukan oleh penulis dengan melakukan riset ke PT. Lighting Mangga Dua. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini penulis mengalami beberapa kendala dan skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan dan bimbingan dari pihak lain. Penulis sangat bersyukur karena menerima banyak bantuan dan dorongan secara moril dari berbagai pihak. Untuk, itu pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga skripsi ini dapat terselesaikan, terutama kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Limajantini, S.E., M.M., B.K.P, CTC., Selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si., Selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Buddhi Dharma, serta Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, memberi masukan dan arahan, serta meluangkan waktu dan pikirannya demi terwujudnya skripsi ini
4. Seluruh Dosen Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis.
5. Kepada seluruh karyawan PT. Lighting Mangga Dua yang sudah berpartisipasi dalam memberikan bantuan dan dukungan dalam pengisian

kuesioner sebagai bentuk data yang diperlukan oleh penulis dalam penyusunan.

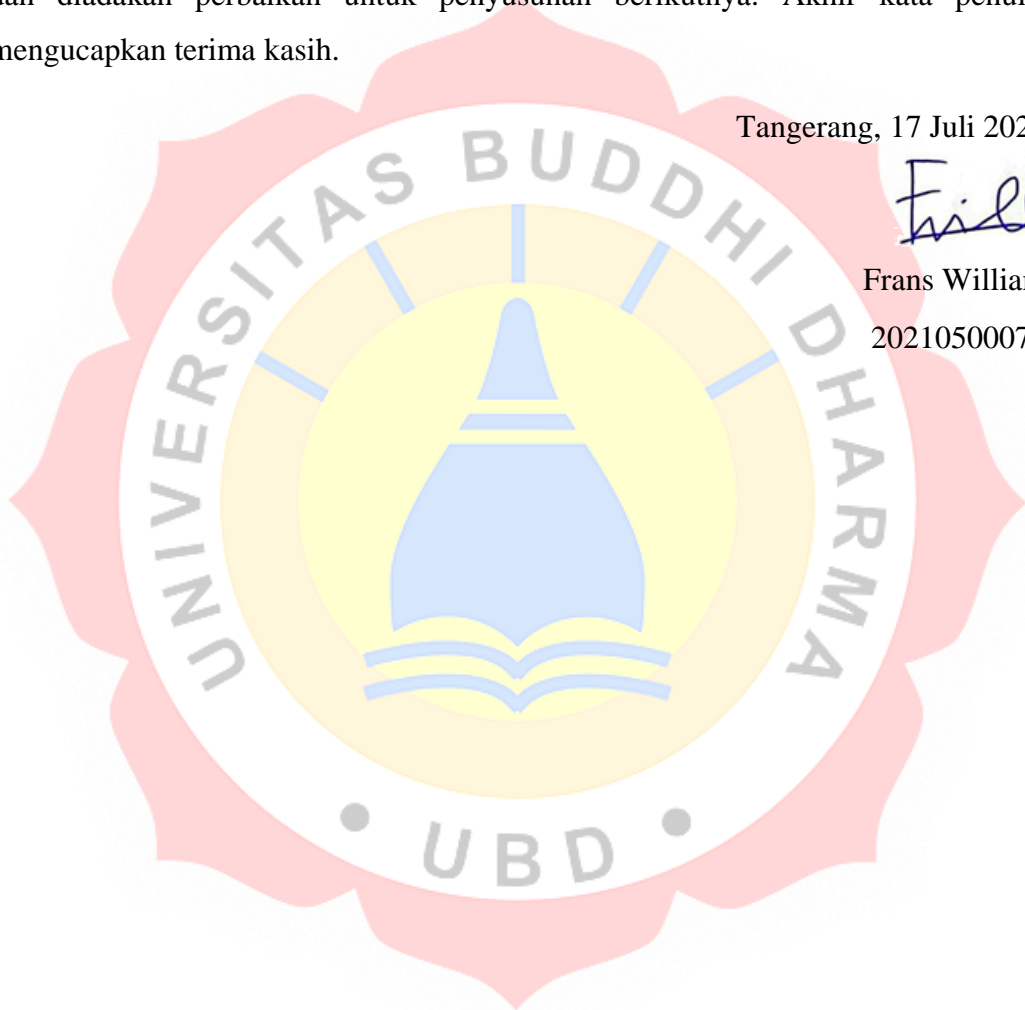
Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporan penelitian ini jauh dari kata sempurna baik dari bentuk penyusunan maupun materinya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kepada pembaca agar dapat menuangkan kritik dan saran yang membangun guna memberikan arahan yang baik pada laporan penelitian ini dan diadakan perbaikan untuk penyusunan berikutnya. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 17 Juli 2025



Frans William

20210500077



## DAFTAR ISI

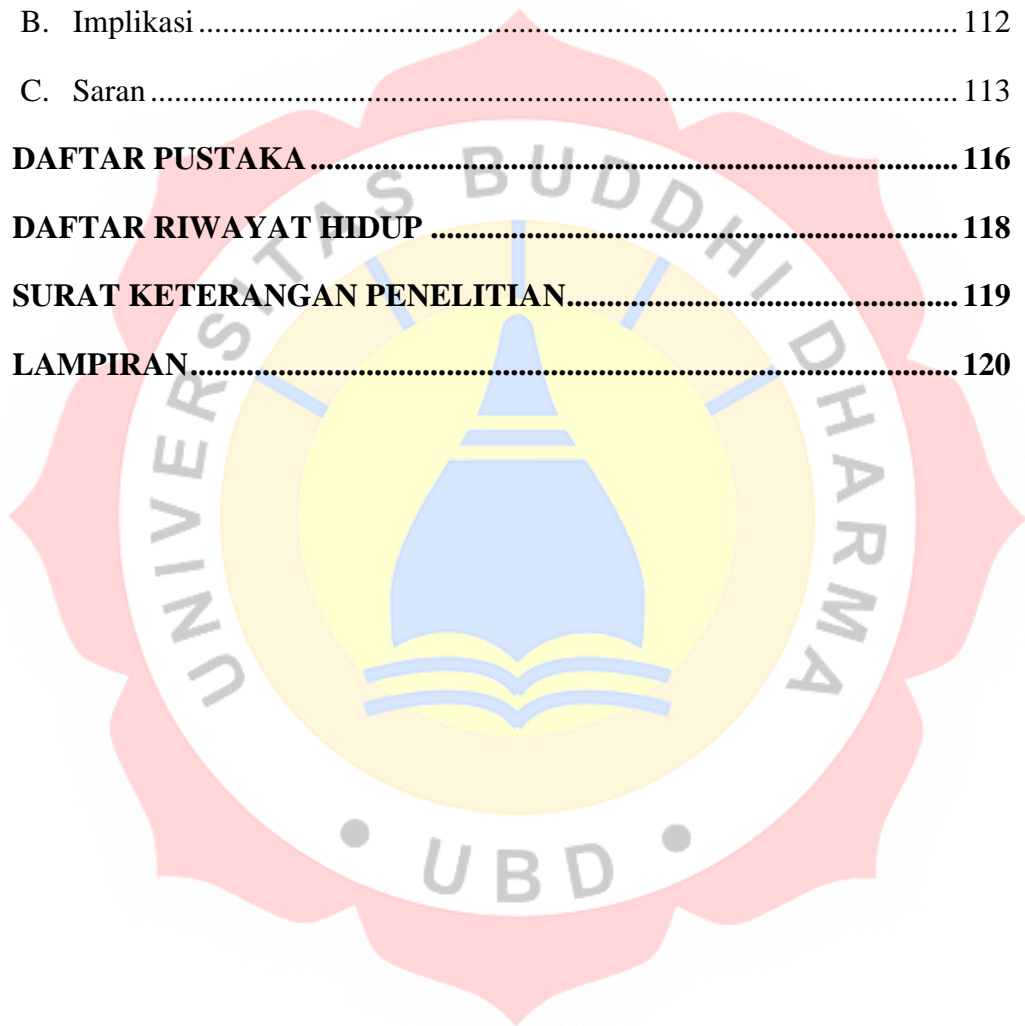
Halaman

<b>HALAMAN JUDUL LUAR</b>	
<b>HALAMAN JUDUL DALAM</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING</b>	
<b>REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN</b>	
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH</b>	
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah.....	7
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis .....	9
2. Manfaat Praktis.....	9
F. Sistematika Penulisan Skripsi.....	10

<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
A. Gambaran Umum Teori.....	11
1. Manajemen .....	11
2. Gaya Kepemimpinan .....	12
3. Disiplin Kerja .....	14
4. Penghargaan.....	16
5. Lingkungan Kerja.....	18
6. Loyalitas Karyawan.....	21
B. Hasil Penelitian Terdahulu .....	24
C. Kerangka Pemikiran .....	27
D. Perumusan Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Jenis Penelitian .....	29
B. Objek Penelitian .....	29
1. Sejarah Singkat PT Lighting Mangga Dua.....	29
2. Visi dan Misi PT Lighting Mangga Dua .....	31
3. Struktur Organisasi PT Lighting Mangga Dua.....	32
4. Uraian Tugas dan wewenang PT Lighting Mangga Dua .....	33
C. Jenis dan Sumber Data .....	35
1. Jenis Data.....	35
2. Sumber Data .....	36
D. Populasi dan Sampel.....	36
1. Populasi .....	36
2. Sampel .....	37
E. Teknik Pengumpulan Data .....	38

1. Teknik Pengumpulan data Primer .....	38
2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder .....	39
3. Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	40
F. Teknik Analisis Data .....	42
1. Uji Statistik Deskriptif.....	42
2. Uji Instrumen Penelitian.....	42
3. Uji Asumsi Klasik .....	45
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
5. Uji Hipotesis.....	48
6. Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	51
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>52</b>
A. Deskripsi Data .....	52
1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
2. Data Responden Berdasarkan Usia.....	53
3. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	54
B. Analisis Hasil Penelitian.....	55
1. Analisis Variabel Bebas.....	55
C. Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	88
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	88
2. Uji Asumsi Klasik .....	94
3. Analisis Regresi Linear Berganda .....	97
4. Koefisien Determinasi .....	99
5. Hasil Uji Hipotesis.....	102
D. Pembahasan .....	106
1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan.....	106

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan.....	107
3. Pengaruh Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan.....	108
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan .....	109
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>111</b>
A. Kesimpulan.....	111
B. Implikasi.....	112
C. Saran.....	113
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>116</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>118</b>
<b>SURAT KETERANGAN PENELITIAN.....</b>	<b>119</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>120</b>



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Daftar Absensi Kerja Tahun 2024 .....	5
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	24
Tabel III.1 Skala Likert .....	39
Tabel III.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	40
Tabel IV.1. Tabel Berdasarkan Jenis Kelamin.....	52
Tabel IV.2. Data Tabel Berdasarkan Usia .....	53
Tabel IV.3. Data Tabel Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	54
Tabel IV.4. Kemampuan Mengambil Keputusan .....	55
Tabel IV.5. Keterbukaan Terhadap Masukan Bawahan .....	55
Tabel IV.6. Kemampuan Memotivasi.....	56
Tabel IV.7. Kejelasan Instruksi Kerja.....	57
Tabel IV.8. Kemampuan Komunikasi .....	57
Tabel IV.9. Empati Terhadap Kebutuhan Bawahan .....	58
Tabel IV.10. Kemampuan Mengendalikan Bawahan .....	59
Tabel IV.11. Tanggung Jawab .....	59
Tabel IV.12. Kemampuan Mengendalikan Emosi.....	60
Tabel IV.13. Pengakuan Atas Capaian Prestasi .....	61
Tabel IV.14. Kehadiran Dan Ketepatan.....	61
Tabel IV.15. Kepatuhan Terhadap Aturan dan Prosedur.....	62
Tabel IV.16. Produktivitas Kerja .....	63
Tabel IV.17. Kualitas Kerja .....	63
Tabel IV.18. Perilaku dan Sikap .....	64
Tabel IV.19. Manajemen Waktu.....	65
Tabel IV.20. Konsistensi Perilaku .....	65
Tabel IV.21. Kesetaraan Perlakuan.....	66
Tabel IV.22. Inisiatif Pelaporan Dan Pelanggaran.....	67
Tabel IV.23. Tanggung Jawab Kosekuensi.....	67
Tabel IV.24. Gaji dan Bonus.....	68
Tabel IV.25. Tunjangan .....	69

Tabel IV.26. Bonus dan Insentif .....	69
Tabel IV.27. Profit Sharing.....	70
Tabel IV.28. Jaminan Masa Depan .....	71
Tabel IV.29. Pengembangan Potensi .....	71
Tabel IV.30. Peluang Karir .....	72
Tabel IV.31. Pengakuan Publik .....	73
Tabel IV.32. Lingkungan Kerja Fleksibel.....	73
Tabel IV.33. Pelatihan Berkualitas .....	74
Tabel IV.34. Penerangan.....	75
Tabel IV.35. Suhu Udara .....	75
Tabel IV.36. Kebisingan .....	76
Tabel IV.37. Penggunaan Warna .....	77
Tabel IV.38. Ruang Yang Dibutuhkan .....	77
Tabel IV.39. Kemampuan Untuk Bekerja.....	78
Tabel IV.40. Hubungan Pegawai Dengan Pegawai Lain.....	79
Tabel IV.41. Kebersihan dan Sanitasi.....	79
Tabel IV.42. Dukungan Atasan.....	80
Tabel IV.43. Kebijakan Inklusif.....	80
Tabel IV.44. Menaati Peraturan .....	81
Tabel IV.45. Mampu Bekerja dengan Baik .....	82
Tabel IV.46. Tepat Waktu.....	82
Tabel IV.47. Berani Mengambil Risiko .....	83
Tabel IV.48. Memiliki Ide Kreatif Tanpa Paksaan .....	84
Tabel IV.49. Melaksanakan Tugas Tanpa Paksaan .....	84
Tabel IV.50. Tidak Menyalahgunakan Wewenang.....	85
Tabel IV.51. Melaporkan Hasil Kerja Pada Atasan.....	86
Tabel IV.52. Kontribusi pada Efisiensi Biaya .....	86
Tabel IV.53. Kesiediaan Membela Reputasi Perusahaan .....	87
Tabel IV.54. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan.....	89
Tabel IV.55. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja.....	90
Tabel IV.56. Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan .....	91

Tabel IV.57. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....	92
Tabel IV.58. Hasil Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan .....	93
Tabel IV.59. Hasil Uji Reliabilitas.....	94
Tabel IV.60. Hasil Uji Normalitas .....	95
Tabel IV.61. Hasil Uji Multikolinearitas .....	97
Tabel IV.62. Hasil Regresi Linear Berganda .....	98
Tabel IV.63. Hasil Koefisien Determinasi.....	100
Tabel IV.64. Hasil Uji Statistik T (Uji Parsial).....	103
Tabel IV.65. Hasil Uji Statistik F (Uji Simultan).....	106



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran .....	27
Gambar IV.1. Hasil Uji Heteroskedastisitas ( <i>Scatterplot</i> ).....	96



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bukanlah sesuatu yang baru di lingkungan suatu perusahaan, khususnya di bidang organisasi Perusahaan. Persaingan antar Perusahaan semakin meningkat sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia saat ini harus menjadi manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi yang dimilikinya semakin berkembang. Diera persaingan saat ini, pemberdayaan sumber daya manusia yang maksimal akan memungkinkan suatu perusahaan mampu bersaing, oleh sebab itu setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara maksimal dengan efektif dan efisiensi.

Sikap bekerja secara maksimal secara efektif dan efisien tanpa adanya paksaan dapat diartikan sebagai bentuk loyalitas terhadap perusahaan. Loyalitas pegawai tercermin dari ketaatan, tanggung jawab, kedisiplinan pegawai. Loyalitas karyawan merujuk pada tingkat dedikasi, komitmen, dan keberlanjutan yang ditunjukkan oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan Perusahaan tempat mereka bekerja. Loyalitas karyawan melibatkan sikap positif, keterikatan emosional, dan kesetiaan terhadap Perusahaan, yang tercermin dalam upaya karyawan untuk memberikan kontribusi yang maksimal agar mencapai kinerja yang baik. Loyalitas

merupakan kepercayaan, pengabdian, dan kesetiaan karyawan yang ditunjukkan melalui rasa cinta serta tanggung jawab terhadap Perusahaan. Maka dari itu, loyalitas karyawan dapat dilihat dari salah satu unsur yakni kesetiaan terhadap pekerjaan dan jabatan yang dimiliki. Berdasarkan hasil pra survey di PT. Lighting Mangga Dua menunjukkan bahwa loyalitas para karyawan menurun tiap tahunnya, hal ini dikarenakan jumlah karyawan semakin berkurang dari tahun ke tahun, menurunnya loyalitas para karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja

Gaya kepemimpinan merupakan sikap pemimpin atau atasan di perusahaan dalam memberikan arahan maupun masukan kepada para karyawan. Masalah kepemimpinan sekarang ini, semakin sulit mencari pemimpin yang baik. Pemimpin yang baik sebenarnya pemimpin yang mau berkorban dan peduli untuk orang lain atau karyawannya serta bersifat melayani. Tetapi, kenyataannya berbeda, bila melihat sikap para pemimpin saat ini mencerminkan sosok pemimpin yang jauh dari harapan karyawan. Tidak peduli dengan nasib para karyawan, dan hampir tidak pernah berpikir untuk mengayomi karyawan.

Kepemimpinan yang tidak tegas atau jelas dalam menyampaikan pekerjaan menyebabkan tidak mengertinya jobdesk yang diberikan. Karyawan yang tidak disiplin seperti, terlambat datang bekerja, kepatuhan terhadap aturan, dan bahkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Selain itu, karyawan merasa kurangnya penghargaan yang diberikan perusahaan

menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam bekerja. Permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja adalah perbedaan pendapat atau perselisihan antar karyawan yang merusak hubungan kerja dan mengganggu produktivitas. Selain itu, terdapat karyawan yang memiliki waktu kosong tetapi tidak ikut membantu karyawan yang lainnya, sehingga pekerjaan menjadi berat jika dikerjakan sendiri.

Faktor kedua yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam organisasi. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seorang mentaati semua peraturan organisasi. Disiplin kerja dibedakan menjadi beberapa jenis, diantaranya adalah disiplin preventif merupakan cara manajemen untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Disiplin kerja positif ialah pembinaan mental karyawan yang kinerjanya tidak memuaskan organisasi sebelum karyawan diberi sanksi atau diberhentikan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu Penghargaan. Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh Perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai

keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya.

Terakhir untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja dari perusahaan. Lingkungan kerja yang baik, dengan terciptanya lingkungan kerja yang positif maka akan berdampak baik terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara efektif, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, penerangan dan lain lain (Shinta & Widi (2025).

PT. Lighting Mangga Dua merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang impotir lampu hias. Dalam menjalankan bisnisnya PT. Lighting Mangga Dua juga memperhatikan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, penghargaan dan lingkungan kerja yang diberikan kepada karyawan agar dapat menumbuhkan loyalitas karyawan yang optimal. Namun berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan peneliti masih ditemukan beberapa karyawan yang tidak fokus dalam bekerja yang diduga disebabkan kurangnya kepemimpinan, disiplin kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja dalam lingkup perusahaan. Hal ini dapat menjadi masalah yang besar jika terus dibiarkan dan tidak diatasi karena akan mempengaruhi loyalitas karyawan dan juga kinerja perusahaan dalam menjalankan bisnisnya.

Berdasarkan persentase absensi karyawan pada PT. Lighting Mangga Dua menunjukkan beberapa karyawan sering absen kerja sehingga hal ini dapat menghambat proses kerja pada perusahaan. Tingkat absensinya, meskipun cenderung menurun tetapi untuk gudang yang proses perakitan dibutuhkan karyawan lengkap supaya bisa tetap berjalan jumlah ini sangat mengganggu. Berikut disajikan tingkat absensi dari PT. Lighting Mangga Dua:

**Tabel I.1**  
**Daftar Absensi Kerja Tahun 2024**

No	Bulan	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan	Jumlah Karyawan Tidak Masuk
1	Januari	1	2	1	4
2	Februari	3	-	2	5
3	Maret	-	-	-	0
4	April	1	1	1	3
5	Mei	4	3	1	8
6	Juni	2	1	1	4
7	Juli	1	1	2	4
8	Agustus	1	2	-	3
9	September	1	1	2	4
10	Oktober	1	3	-	4
11	November	-	1	3	4
12	Desember	1	-	1	2

Sumber: PT. Lighting Mangga Dua (2025)

Berdasarkan tabel absensi karyawan di atas, diketahui absensi terbanyak pada bulan Mei sebanyak 8 orang karyawan tidak masuk, kemudian pada bulan Februari sebanyak 5 karyawan tidak masuk. Tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan kinerja karyawan kurang maksimal dan berpotensi memberikan kerugian pada perusahaan. Kurangnya kepemimpinan, disiplin

kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja dapat menyebabkan karyawan enggan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Gusnella et al. (2024) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Wiyono et al. (2024) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rafli (2022) mengatakan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Namun hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Ma'ruf & Firdaus (2021) yang mengatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap terhadap loyalitas karyawan.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al. (2025) mengatakan bahwa penghargaan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan penelitian Pertiwi & Adi (2023a) mengatakan tidak terdapat pengaruh penghargaan kerja terhadap loyalitas karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Syevira & Arif (2024) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Shinta & Widi (2025) mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Berdasarkan *research gap* yang menyangkut faktor faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, penulis masih menemukan perbedaan pengukuran penelitian sebelumnya sehingga penelitian ini mencoba mengkaji

lebih dalam topik tersebut. Dari penjelasan yang telah dipaparkan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Lighting Mangga Dua”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pemimpin yang tidak tegas dalam memberikan tugas pekerjaan sehingga karyawan tidak mengerti dengan jelas pekerjaan yang dikerjakannya.
2. Kurangnya kedisiplinan yang dilakukan karyawan dalam Perusahaan sehingga pekerjaan tidak selesai dengan tepat waktu.
3. Kurangnya penghargaan dari perusahaan untuk menghargai karyawan yang berprestasi sehingga karyawan kurang semangat dalam bekerja
4. Lingkungan kerja yang tidak harmonis antar karyawan menyebabkan rusaknya hubungan kerja dan mengganggu produktivitas.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Lighting Mangga Dua?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Lighting Mangga Dua?

3. Apakah terdapat pengaruh Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Lighting Mangga Dua?
4. Apakah terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Lighting Mangga Dua?
5. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Lighting Mangga Dua?

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Lighting Mangga Dua.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Lighting Mangga Dua.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Penghargaan terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Lighting Mangga Dua.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Lighting Mangga Dua.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Lighting Mangga Dua.

## **E. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian tujuan penelitian diatas, maka manfaat penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan faktor-faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan masukan bagi perusahaan agar mampu menjadi pemimpin yang tegas dalam lingkup kerja, menerapkan kedisiplinan karyawan agar lebih disiplin, memberikan penghargaan kepada karyawan sehingga kesan karyawan menjadi positif pada perusahaan serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis demi tercapainya tujuan perusahaan pada masa kini dan masa mendatang.

#### **b. Bagi Pembaca**

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya sehingga dapat menambah ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan loyalitas karyawan.

## **F. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penulis membuat sistematika penulisan agar memudahkan untuk memahami isi skripsi secara praktis dan menyeluruh. Sistematika penulisan skripsi sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab pertama penulis membahas topik latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Pada bab kedua penulis membahas topik gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ketiga penulis membahas topik jenis penelitian, objek penelitian, jenis, dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, dan teknik analisa data.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab keempat penulis membahas topik deskripsi data hasil penelitian variabel independen, dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab kelima penulis membahas topik kesimpulan, implikasi, dan saran.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Gambaran Umum Teori

##### 1. Manajemen

Manajemen merupakan serangkaian kegiatan yang mencakup perencanaan, pengambilan keputusan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian yang diarahkan pada sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif Griffin (2021).

Berikut pengertian beberapa ahli mengenai manajemen:

Menurut Nadapdap (2022) mengatakan bahwa :

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut James A.F. Stoner (2021) mengatakan bahwa :

Manajemen adalah tindakan pengorganisasian, perencanaan, kepemimpinan, dan pemantauan bagaimana anggota organisasi memanfaatkan sumber daya mereka untuk mencapai tujuan mereka.

Menurut George R. Terry (2020) mengatakan bahwa :

Manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan dan sumber lainnya.

Menurut Pangesthi (2022) mengatakan bahwa :

Manajemen adalah menggunakan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.

Menurut Jannah & Mufidah (2023) mengatakan bahwa :

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan menggunakan sumber daya organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat di simpulkan bahwa pengertian Manajemen adalah suatu bidang yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja sebagai sumber daya di suatu organisasi agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

## **2. Gaya Kepemimpinan**

### **a. Definisi Gaya Kepemimpinan**

Berikut pengertian mengenai gaya kepemimpinan dari beberapa ahli :

Menurut Rakhma, (2022:43) mengatakan bahwa:

Gaya Kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan potensi mereka dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Setiana dan Dewi (2022:6) mengatakan bahwa:

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri-ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai. pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan seorang pemimpin.

Menurut Ramadhanti & Iskandar (2023) mengatakan bahwa:

Gaya Kepemimpinan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang-orang di dalam maupun di luar organisasi untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan teori diatas maka disimpulkan Gaya Kepemimpinan adalah pola perilaku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai.

#### **b. Dimensi Gaya Kepemimpinan**

Dimensi gaya kepemimpinan merujuk pada aspek-aspek atau karakteristik yang menentukan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan dan mempengaruhi bawahan mereka. Ini bisa termasuk berbagai pendekatan, seperti gaya partisipatif, direktif, suportif, dan berorientasi prestasi. Menurut Bagas et al. (2024) dimensi gaya kepemimpinan dalam kehidupan organisasi terbagi menjadi 4 yaitu :

##### 1) Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin yang mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan.

##### 2) Gaya Kepemimpinan Direktif

Pemimpin yang memusatkan kekuasaan dan pengambilan keputusan untuk dirinya sendiri, pemimpin mengatur situasi kerja yang rumit bagi karyawannya, yang melakukan apapun yang diperintahkan kepadanya.

##### 3) Gaya Kepemimpinan Suportif

Kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan kepada bawahan, mudah didekati dan memuaskan karyawan.

##### 4) Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

pemimpin yang menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahannya bekerja semaksimal mungkin serta terus mengupayakan pengembangan prestasi dalam proses pencapaiannya.

### **c. Indikator Gaya Kepemimpinan**

Mengetahui gaya kepemimpinan lebih dalam, maka perlu memahami yang termasuk indikator kepemimpinan guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Ike & Sunardi (2024) indikator gaya kepemimpinan diantaranya yaitu:

- 1) Kemampuan Mengambil Keputusan.
- 2) Keterbukaan Terhadap Masukan Bawahan
- 3) Kemampuan Memotivasi.
- 4) Kejelasan Instruksi Kerja
- 5) Kemampuan Komunikasi.
- 6) Empati Terhadap Kebutuhan Bawahan
- 7) Kemampuan Mengendalikan Bawahan.
- 8) Tanggung Jawab.
- 9) Kemampuan Mengendalikan Emosi
- 10) Pengakuan atas Capaian Prestasi

## **3. Disiplin Kerja**

### **a. Definisi Disiplin Kerja**

Perusahaan dituntut dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi lebih baik dalam bekerja secara berkelanjutan yang

dapat dilakukan dengan menerapkan disiplin kerja yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.

Menurut Rusyana et al. (2023) mengatakan bahwa:

Disiplin Kerja merupakan tindakan seseorang yang sejalan dengan peraturan dan tata cara kerja yang ada, serta dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan regulasi institusi, baik secara lisan maupun tertulis.

Menurut Fadillah & Nasution (2022) mengatakan bahwa:

Disiplin Kerja adalah suatu cara yang dapat dimanfaatkan oleh para direktur untuk berinteraksi dengan pegawai, agar perilaku mereka sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Menurut Wardianti (2020) mengatakan bahwa:

Disiplin Kerja merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mentaati peraturan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Muridha et al. (2024) mengatakan bahwa:

Disiplin Kerja merupakan bentuk dari rasa hormat seseorang kepada organisasi dan taat terhadap peraturan yang berlaku.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap dan perilaku taat dan patuh terhadap peraturan, norma, dan instruksi ditempat kerja.

## **b. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Muhammad et al. (2024) mengatakan indikator disiplin kerja terdiri dari beberapa komponen yaitu sebagai berikut:

1) Kehadiran dan Ketepatan Waktu

- 2) Kepatuhan Terhadap Aturan dan Prosedur.
- 3) Produktivitas Kerja.
- 4) Kualitas Kerja.
- 5) Perilaku dan Sikap
- 6) Manajemen Waktu
- 7) Konsistensi Perilaku
- 8) Kesetaraan Perlakuan
- 9) Inisiatif Pelaporan Pelanggaran
- 10) Tanggung Jawab Konsekuensi

#### **4. Penghargaan**

##### **a. Definisi Penghargaan**

Mencapai sebuah tujuan akan lebih mudah jika dikerjakan secara bersama-sama, melalui kerjasama tim prosesnya akan cepat dan terasa ringan. Hasil yang dikerjakan juga dapat maksimal karena dikerjakan oleh beberapa orang. Menyadari bahwa persaingan semakin ketat, untuk dapat bersaing perusahaan bergantung pada kerja tim. Dengan begitu, perusahaan harus memiliki kerjasama tim yang baik agar membantu bertahan dari tekanan persaingan dari perusahaan lain.

Menurut Lestari & Muslihat (2023) mengatakan bahwa:

Penghargaan kerja adalah bentuk apresiasi atas prestasi yang dicapai oleh tenaga kerja, sebagai imbalan atas tenaga dan pikiran yang mereka curahkan untuk kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Bagas et al. (2024) mengatakan bahwa:

Penghargaan kerja merupakan ganjaran, hadiah, atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Negeri Sambas & Artikel (2024) mengatakan bahwa:

Penghargaan kerja mencakup kombinasi antara penghargaan finansial dan pengakuan yang dipersonalisasi serta teratur, yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan motivasi ekstrinsik dan intrinsik karyawan.

Menurut Febrianti et al. (2023) mengatakan bahwa:

Penghargaan kerja adalah bentuk apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi mereka, yang dapat berupa insentif finansial maupun non-finansial, dengan tujuan meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan penghargaan kerja merupakan bentuk pengakuan, apresiasi, atau imbalan yang diberikan kepada karyawan atas kinerja, kontribusi, dan dedikasi mereka dalam pekerjaan.

#### **b. Dimensi Penghargaan**

Menurut M.Trihudiyatmanto (2023) dimensi terdiri dari beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penghargaan yaitu sebagai berikut:

##### *1) Financial Rewards*

Rewards atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk uang atau finansial seperti gaji, bonus, dan tunjangan.

##### *2) Inherent Rewards*

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk kebanggaan dan rasa empati dari pihak perusahaan.

### 3) *Non-Financial Rewards*

*Rewards* atau tunjangan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk bukan uang seperti wewenang, apresiasi, dan penunjukan pegawai sebagai perwakilan perusahaan.

### c. Indikator Penghargaan

Menurut Hasyim (2022) indikator terdiri dari beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi penghargaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Gaji dan Bonus
- 2) Tunjangan.
- 3) Bonus atau Insentif
- 4) Profit-Sharing
- 5) Jaminan Masa Depan
- 6) Pengembangan Potensi
- 7) Peluang Karir
- 8) Pengakuan Publik
- 9) Lingkungan Kerja Fleksibel
- 10) Pelatihan Berkualitas

## 5. Lingkungan Kerja

### a. Definisi Lingkungan Kerja

Berikut ini terdapat pengertian mengenai lingkungan kerja dari beberapa ahli :

Menurut Ardhana et al. (2024) mengatakan bahwa:

Lingkungan kerja adalah suatu keadaan di mana tempat kerja yang baik mencakup aspek fisik dan nonfisik yang dapat memberikan Kesan nyaman, aman, tenteram, dan perasaan betah bagi karyawan.

Menurut Firli & Kuswinarno (2024) mengatakan bahwa:

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan kecukupan alat-alat kerja.

Menurut Surya et al. (2023) mengatakan bahwa:

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang baik, dan fasilitas lainnya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan semua aspek fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugas mereka.

## **b. Dimensi Lingkungan Kerja**

Menurut Sarip & Mustangin (2023) adapun dimensi-dimensi yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Adapun

indikatornya adalah penerangan, suhu udara, suara bising, dan keamanan kerja.

## 2) Lingkungan kerja nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja nonfisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Adapun indikatornya adalah hubungan antara karyawan dengan atasan dan hubungan karyawan dengan karyawan.

### c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2021) ada beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu :

- 1) Penerangan
- 2) Suhu Udara
- 3) Kebisingan
- 4) Penggunaan Warna
- 5) Ruang yang dibutuhkan
- 6) Kemampuan untuk bekerja
- 7) Hubungan Pegawai dengan pegawai lainnya
- 8) Kebersihan & Sanitasi
- 9) Dukungan Atasan
- 10) Kebijakan Inklusif

## 6. Loyalitas Karyawan

### a. Definisi Loyalitas Karyawan

Berikut pengertian mengenai loyalitas karyawan dari beberapa ahli :

Menurut Hasibuan dalam (Citra & Fahmi, 2019) mengatakan bahwa:

Loyalitas karyawan adalah salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggungjawab.

Menurut (Wahyudi & Odi Jarodi, 2025) mengatakan bahwa:

Loyalitas karyawan merupakan bentuk keterikatan psikologis yang mendorong karyawan untuk tetap bekerja dalam jangka Panjang, bersedia memberikan kontribusi lebih, dan memiliki kebanggaan menjadi bagian dari organisasi

Menurut (Muhammad Azim, 2024) mengatakan bahwa:

Loyalitas karyawan adalah dorongan internal untuk tetap berkontribusi kepada organisasi berdasarkan kepuasan, kepercayaan, dan kesesuaian nilai antara karyawan dan perusahaan.

Menurut (Ma'ruf & Firdaus, 2021) mengatakan bahwa:

Loyalitas karyawan adalah kesediaan individu untuk terus bekerja di perusahaan dalam jangka waktu panjang, serta menunjukkan perilaku positif seperti tidak mudah berpindah kerja dan berkomitmen terhadap tugas-tugas organisasi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan loyalitas karyawan merupakan sebuah keterikatan yang diidentifikasi dari psikologi

individu terhadap pekerjaannya dan mengukur hubungan karyawan antara pekerjaan dan perusahaan.

## **b. Dimensi Loyalitas Karyawan**

Berdasarkan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan, Menurut Almasdi dalam (Ma'ruf & Firdaus, 2021) ada faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan, yaitu:

### **1. Faktor Rasional**

Faktor rasional merupakan komponen krusial dalam manajemen sumber daya manusia. Perusahaan yang ingin mempertahankan karyawan berkualitas perlu secara konsisten mengevaluasi dan meningkatkan kompensasi, insentif, jalur karier, serta fasilitas penunjang. Ketika faktor-faktor ini terpenuhi, karyawan cenderung merasa dihargai, aman, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya bagi organisasi.

### **2. Faktor Emosional**

Menyangkut perasaan atau ekspresi diri seperti: pekerjaan yang menantang, lingkungan kerja yang mendukung, perasaan aman karena perusahaan merupakan tempat bekerja dalam jangka panjang, pemimpin yang berkarisma, pekerjaan yang membanggakan, penghargaan-penghargaan yang diberikan perusahaan dan budaya kerja.

#### **1) Faktor Kepribadian**

Faktor kepribadian mencakup sikap, karakter, dan temperamen dimana hal ini merupakan elemen penting dalam menentukan

kecocokan individu dengan pekerjaan dan organisasi, serta dalam memengaruhi tingkat loyalitas karyawan. Perusahaan yang mampu memahami dan mengelola faktor ini dengan baik akan lebih berhasil dalam membangun tim yang solid, produktif, dan berkomitmen jangka panjang.

**c. Indikator Loyalitas Karyawan**

Berikut indikator loyalitas karyawan menurut (Ma'ruf & Firdaus, 2021) yaitu:

- 1) Menaati Peraturan
- 2) Mampu Bekerja dengan Baik
- 3) Tepat Waktu
- 4) Berani Mengambil Resiko
- 5) Memiliki Ide Kreatif Tanpa Paksaan
- 6) Melaksanakan Tugas Tanpa Paksaan
- 7) Tidak Menyalahgunakan Wewenang
- 8) Melaporkan Hasil Kerja Pada Atasan
- 9) Kontribusi pada Efisiensi Biaya
- 10) Kesiediaan Membela Reputasi Perusahaan

## B. Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel II.1**  
**Penelitian Terdahulu**

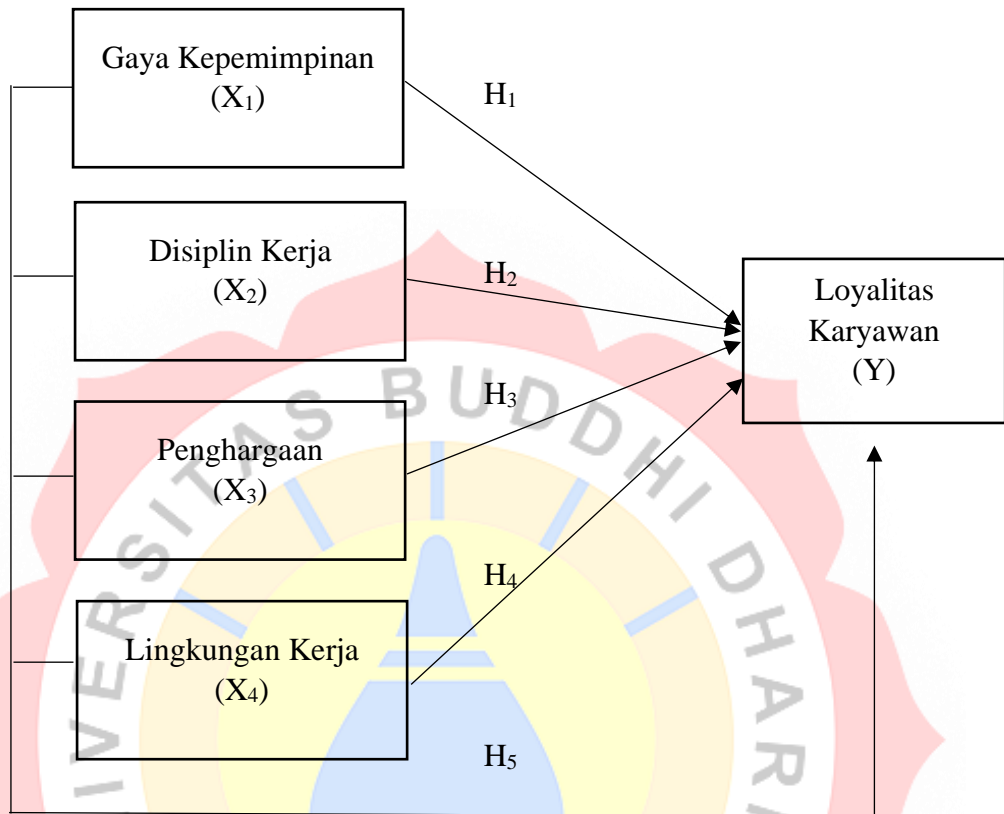
No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	M. Rafli, A, S., Dewi, S., & Agung, W, H (2022)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Jamkrindo Kantor Pusat	Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. (3) pengembangan karir dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap loyalitas karyawan.
2	Asep, S, M., M. Azis, F., & Rachmatullaily, T, R (2021)	Pengaruh Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan	Insentif, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Terdapat pengaruh signifikan Insentif terhadap Loyalitas Karyawan. 2. Terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan.
3	Bella, G., Hammam, Z., & Rahayu, S (2024)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Indomarco Prismatama Pekanbaru	Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, dan Loyalitas Karyawan	Hasil penelitian gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT Indomarco Prismatama Cabang Pekanbaru.
4	Shinta, A, D., & Widi, W (2025)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas (Studi pada Relawan Mengajar Komunitas Jendela Jakarta)	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Loyalitas	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas, sedangkan Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Loyalitas.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
5	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.	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Bagi Hasil, Loyalitas Karyawan	Hasil kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. 2) Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. 3) Variabel kompensasi pembagian keuntungan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan
6	Syevira, P, G, A., & Arif, A (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi di The Axana Hotel Padang	Lingkungan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan Kepuasan Kerja	Hasil analisis data menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan sebagai variabel mediasi pada The Axana Hotel.
7	Marwanto, A.E., & Hasyim, W. (2022).	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex).	Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan	Berdasarkan semua pengujian yang telah dilakukan diatas Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT. Penjalindo Nusantara(Metaflex). Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT.Penjalindo Nusantara (Metaflex). Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Loyalitas karyawan PT.

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
				Penjalindo Nusantara (Metaflex).
8	Munkhdemberel, Y., Altanchimeg, Z., & Enkhtuya, B (2023)	<i>The Impact of Leadership Styles on Employee Loyalty and Engagement</i>	Gaya kepemimpinan, Loyalitas Karyawan, dan Engagement	Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwa di antara peserta studi, gaya kepemimpinan transformasional menunjukkan dampak yang kuat dan positif terhadap loyalitas dan keterlibatan karyawan. Demikian pula, gaya kepemimpinan transaksional menunjukkan pengaruh yang moderat namun positif terhadap loyalitas dan keterlibatan karyawan. Selain itu, hubungan yang kuat dan positif teridentifikasi antara loyalitas dan keterlibatan karyawan, menunjukkan bahwa tingkat loyalitas yang lebih tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan keterlibatan karyawan.
9	Algi, A., & Endang, I (2024)	<i>The Effect Of Work Discipline and Work Environment On Employee Loyalty Of The Post Office Operations Division Main Branch Surabaya 60000</i>	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan	Berdasarkan temuan penelitian, loyalitas karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja
10	Riyadi, N (2023)	<i>The Relationship Between Leadership Style And Work Environment On Employee Loyalty</i>	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa jika terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan loyalitas karyawan, maka terdapat pula hubungan antara lingkungan kerja dengan loyalitas karyawan, dan kedua faktor tersebut berkorelasi positif satu sama lain.

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

### C. Kerangka Pemikiran



**Gambar II.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

### D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas dapat disimpulkan hipotesis penelitian sebagai berikut :

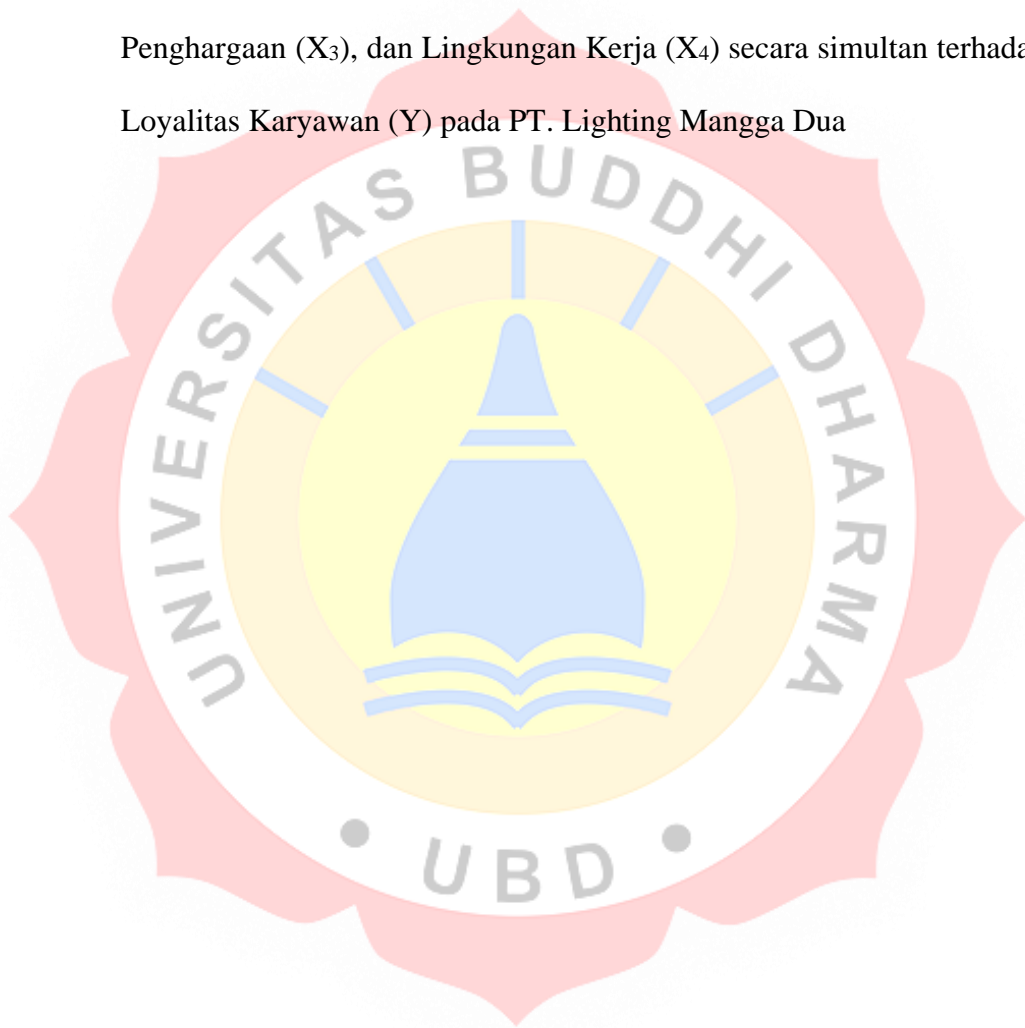
H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Lighting Mangga Dua

H<sub>2</sub> : Diduga ada pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y) PT. Lighting Mangga Dua

H<sub>3</sub> : Diduga ada pengaruh Penghargaan (X<sub>3</sub>) secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Lighting Mangga Dua

H<sub>4</sub> : Diduga ada pengaruh Lingkungan Kerja (X<sub>4</sub>) secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Lighting Mangga Dua

H<sub>5</sub> : Diduga ada pengaruh Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>), Penghargaan (X<sub>3</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>4</sub>) secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Lighting Mangga Dua



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, melalui banyaknya fenomena yang terjadi di perusahaan khususnya mengenai Pemasaran maka penelitian ini dianalisa menggunakan teori yang relevan.

Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa :

Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode yang berlandaskan data konkrit dan diterapkan dalam melakukan penelitian sampel dan populasi. Data penelitiannya berbentuk angka yang dapat dihitung dengan analisis statistik untuk alat uji perhitungan yang bertujuan dalam melakukan pengujian hipotesisnya.

Sedangkan pendekatan deskriptif menurut Sugiyono (2018) yaitu:

Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Artinya penelitian ini hanya ingin mengetahui bagaimana keadaan variabel itu sendiri tanpa ada pengaruh atau hubungan terhadap variabel lain seperti penelitian eksperimen atau korelasi.

#### **B. Objek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat PT Lighting Mangga Dua**

Didirikan di tengah hiruk-pikuk pusat perdagangan Mangga Dua, Jakarta, PT Lighting Mangga Dua tumbuh sebagai pelaku penting dalam dunia ritel furnitur dan pencahayaan rumah tangga. Berawal dari sebuah toko sederhana yang berlokasi di Mangga Dua Mall, perusahaan ini mengembangkan identitasnya sebagai penyedia solusi pencahayaan berkualitas yang menggabungkan estetika dan fungsionalitas.

Dengan fokus pada penjualan lampu, perlengkapan elektronik rumah tangga, dan furnitur taman, PT Lighting Mangga Dua menempatkan diri sebagai mitra terpercaya bagi konsumen yang mencari keindahan dan kenyamanan dalam ruang hunian maupun komersial. Keberadaannya di Mangga Dua sebuah kawasan yang dikenal sebagai pusat belanja elektronik dan furnitur di Jakarta memberikan nilai strategis dalam menjangkau pasar yang luas dan beragam.

Seiring berjalannya waktu, reputasi perusahaan semakin menguat sebagai toko ritel dengan variasi produk yang kompetitif dan pelayanan yang ramah. Meskipun informasi tentang fase ekspansi atau struktur kepemilikan belum dipublikasikan secara menyeluruh, PT Lighting Mangga Dua tercatat aktif dan beroperasi secara konsisten, sebagaimana tercermin dalam profil bisnisnya di berbagai platform informasi korporat.

Melalui pendekatan yang mengedepankan kualitas, efisiensi, dan kepuasan pelanggan, PT Lighting Mangga Dua terus berinovasi dalam memperluas lini produk serta menyesuaikan diri dengan tren interior modern. Di tengah dinamika dunia ritel, perusahaan ini tetap memegang komitmen sebagai penyedia solusi pencahayaan yang mempercantik dan menerangi ruang hidup masyarakat urban Indonesia.

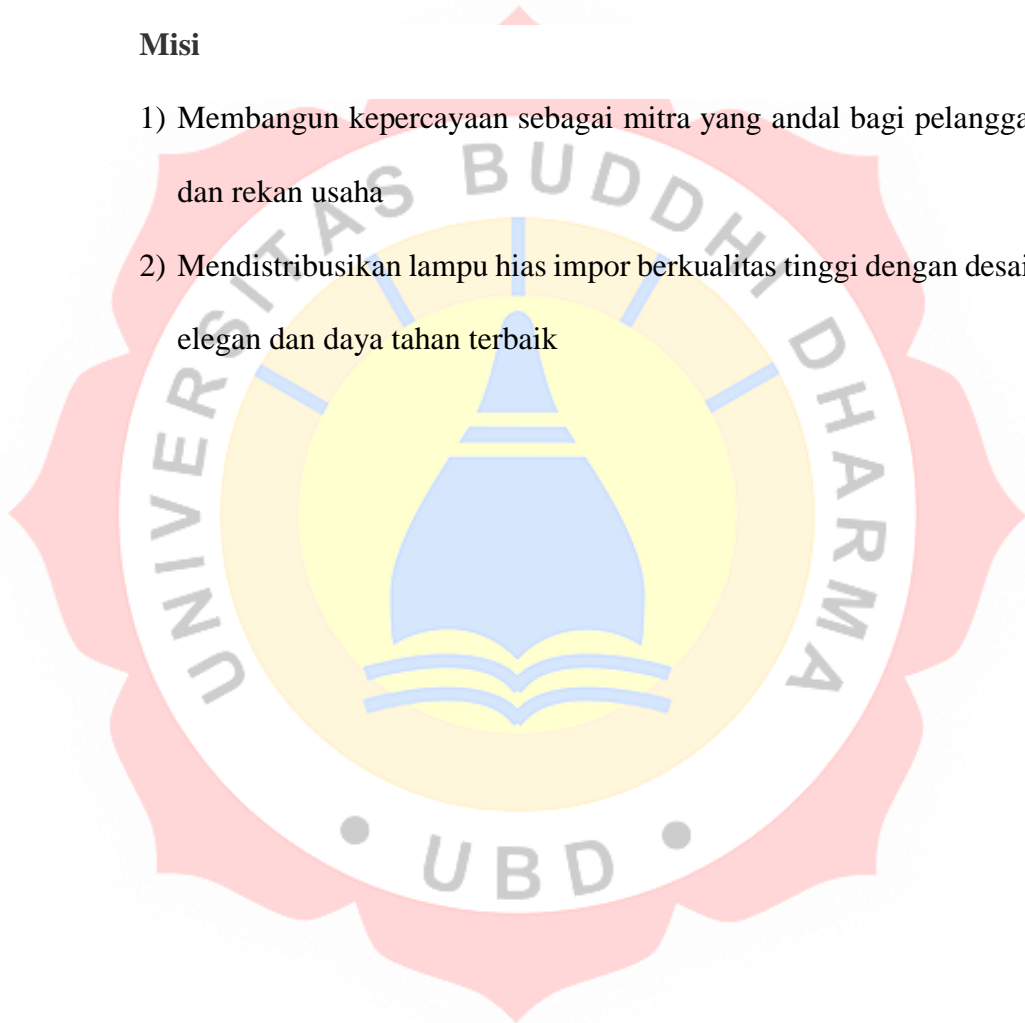
## 2. Visi dan Misi PT Lighting Mangga Dua

### a. Visi

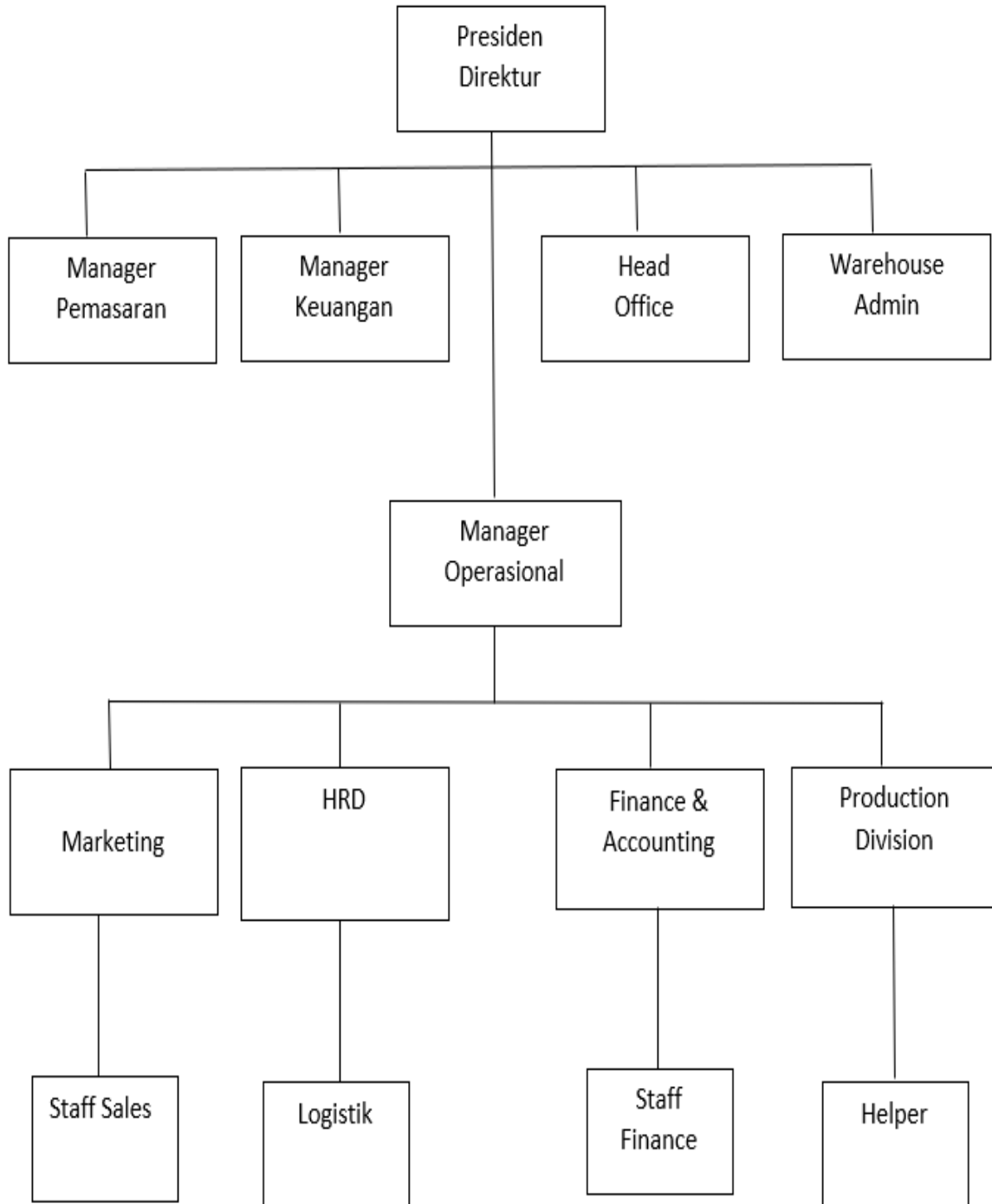
Visi dari perusahaan PT Lighting Mangga Dua adalah Menjadi distributor lampu hias impor terdepan di Indonesia yang dikenal akan kualitas produk dan pelayanan prima

### Misi

- 1) Membangun kepercayaan sebagai mitra yang andal bagi pelanggan dan rekan usaha
- 2) Mendistribusikan lampu hias impor berkualitas tinggi dengan desain elegan dan daya tahan terbaik



### 3. Struktur Organisasi PT Lighting Mangga Dua



**Gambar III. 1**  
**Struktur Organisasi PT Lighting Mangga Dua**  
Sumber: PT Lighting Mangga Dua

#### **4. Uraian Tugas dan wewenang PT Lighting Mangga Dua**

##### **a. Direktur Utama**

- 1) Menyusun strategi untuk mengarahkan bisnis menjadi lebih maju.
- 2) Mengorganisasi visi dan misi perusahaan secara menyeluruh.
- 3) Mengadakan dan memimpin *meeting* rutin dengan para manajer perusahaan.
- 4) Menunjuk orang untuk menjadi pemimpin suatu divisi dan mengawasi pekerjaannya
- 5) Mengevaluasi kesuksesan dan kinerja perusahaan

##### **b. Human Resource Development (HRD)**

- 1) Mengadakan perekrutan dan reequipment terhadap calon karyawan
- 2) Menyeleksi calon karyawan
- 3) Melakukan penerima calon karyawan
- 4) Mengkoordinir dan mengawasi kinerja para pegawai
- 5) Menangani isu-isu ketenagakerjaan, seperti memediasi pertikaian, dan mengarahkan prosedur kedisiplinan

##### **c. Manager Pemasaran**

- 1) Meningkatkan efektivitas marketing
- 2) Mengembangkan marketing agar berjalan dengan baik.
- 3) Mengawasi marketing
- 4) Menjalankan penjualan produk secara baik sesuai dengan SOP perusahaan

**d. Manager Accounting**

- 1) Mengelolan pencatatan transaksi di perusahaan.
- 2) Menganalisis data keuangan dan memantau pengeluaran keuangan perusahaan
- 3) Membuat dan menyiapkan laporan keuangan.
- 4) Mengelola kas perusahaan
- 5) Melakukan pemeliharaan sistem akuntansi yang memadai.
- 6) Melakukan pengawasan kegiatan operasional harian seperti faktur, manajemen kredit, pembayaran pemasokan, penggajian, inventaris dan transaksi lainnya

**e. Head Office**

- 1) Mengawasi tim manajemen kepatuhan.
- 2) melakukan audit secara berkala.
- 3) Berkoordinasi dengan bagian operasional, logistik, dan sales terkait ketersediaan dan pengiriman barang. Mengembangkan pelatihan kepatuhan untuk karyawan
- 4) Menyusun visi, misi, dan strategi jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan.

**f. Warehouse Admin**

- 1) Mencatat dan mendokumentasikan seluruh transaksi barang masuk dan keluar dari gudang. Mengoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan sistem dan prosedur berkaitan dengan produksi dan distribusi.

- 2) Memastikan data stok barang selalu akurat dan terupdate dalam sistem (manual maupun software).
- 3) Berkoordinasi dengan bagian operasional, logistic, dan sales terkait ketersediaan dan pengiriman barang
- 4) Membantu proses pengecekan fisik barang masuk dan keluar Bersama tim gudang

**g. *Manager Operasional***

- 1) Mengelola seluruh kegiatan operasional perusahaan
- 2) Memantau dan mengevaluasi efektivitas operasional, termasuk pengiriman barang, stok gudang, dan layanan pelanggan
- 3) Memimpin, mengarahkan, dan mengawasi tim operasional untuk mencapai target kerja
- 4) Menyusun laporan kinerja operasional mingguan/bulanan dan menyampaikan hasilnya ke direksi atau pimpinan perusahaan
- 5) Memberikan masukan strategis untuk meningkatkan kinerja Perusahaan

**C. Jenis dan Sumber Data**

**1. Jenis Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja,

Penghargaan, dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas (independent) dan Loyalitas Karyawan sebagai variabel terikat (dependent).

## **2. Sumber Data**

Sumber dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber data yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. berikut penjelasan masing-masing sumber data penelitian menurut Sugiyono (2022:137) yaitu:

### **a. Sumber data Primer**

Data primer yaitu data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Pengumpulan data primer atau data utama dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada karyawan PT. Lighting Mangga Dua

### **b. Sumber Data Sekunder, yaitu :**

Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian ini.

## **D. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi penelitian adalah keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi fokus dalam suatu studi

ilmiah. Populasi ini bisa berupa individu, kelompok, benda, institusi, peristiwa, atau fenomena lain yang relevan dengan tujuan penelitian.

Menurut Sugiyono (2020:81) mengatakan bahwa :

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini untuk populasi adalah seluruh Karyawan PT.

Lighting Mangga Dua yang berjumlah sekitar 136 orang.

## 2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Lighting Mangga Dua. Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa :

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel adalah jumlah subjek atau unit analisis yang dipilih dari populasi untuk diteliti

Penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2018) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode *simple random sampling* yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Besarnya sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin :

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

n = jumlah elemen / anggota sampel

$N$  = jumlah elemen / anggota populasi

$e$  = error level

Populasi yang terdapat pada penelitian ini berjumlah total 136 karyawan dengan tingkat error yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05. Oleh karena itu, jumlah minimal sampel yang dibutuhkan pada penelitian ini adalah :

$$n = 136 / 1 + 136 (0.05)^2 = 104,6 \text{ dibulatkan menjadi } 105 \text{ Responden}$$

Berdasarkan perhitungan diatas peneliti memperoleh sebanyak 105 responden yang dijadikan sampel

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Teknik Pengumpulan data Primer**

Data primer dikumpulkan peneliti langsung dari sumber data sehingga memperoleh data yang relevan dengan penelitian ini. Berikut penjelasan metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer yaitu:

#### **a. Kuesioner**

Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa :

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat Pernyataan ata pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

#### **b. Observasi**

Menurut Sugiyono (2018) mengatakan bahwa :

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yang

dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung pada lokasi tempat objek berada.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner yang didalamnya berisikan seperangkat pernyataan terkait masing-masing variabel penelitian, kemudian diberikan kepada karyawan PT Lighting Mangga Dua untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian ini. Adapun skala yang digunakan adalah skala likert 1-5 dengan penjelasan bobot penilaian pada tabel berikut:

**Tabel III.1**  
**Skala Likert**

<b>Pernyataan</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral/Cukup	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018)

## **2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder**

Data Sekunder dikumpulkan peneliti dari sumber lain yang telah dipublikasikan untuk kepentingan tertentu. Data sekunder digunakan untuk mendukung penelitian, data sekunder yang dikumpulkan meliputi: buku-buku, jurnal, artikel, internet research dan dokumen.

### 3. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III.2

Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1)	1) Gaya Kepemimpinan Partisipatif	3) Kemampuan Mengambil Keputusan. 4) Keterbukaan Terhadap Masukan Bawahan	Likert
	2) Gaya Kepemimpinan Direktif	5) Kemampuan Memotivasi. 6) Kejelasan Instruksi Kerja	
	3) Gaya Kepemimpinan Suportif	7) Kemampuan Komunikasi. 8) Empati Terhadap Kebutuhan Bawahan 9) Kemampuan Mengendalikan Bawahan.	
	4) Gaya Kepemimpinan Berorientasi Prestasi	10) Tanggung Jawab. 11) Kemampuan Mengendalikan Emosi 12) Pengakuan atas Capaian Prestasi	
Sumber : Agustin, (2024) “Pengaruh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. Penta Power Indonesia)”			
Disiplin Kerja (X2)	1) Tujuan & Kemampuan	1) Kehadiran dan Ketepatan. 2) Kepatuhan Terhadap Aturan dan Prosedur.	Likert
	2) Teladan Pemimpin	3) Produktivitas Kerja. 4) Kualitas Kerja. 5) Perilaku dan Sikap	
	3) Keadilan	6) Manajemen Waktu 7) Konsistensi Perilaku 8) Kesetaraan Perlakuan	
	4) Ketegasan	9) Inisiatif Pelaporan Pelanggaran 10) Tanggung Jawab Konsekuensi	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Sumber : Agustin, (2023) “Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada PT. Berkahjaya Tehnik Sentosa”			
Penghargaan (X3)	1) <i>Financial Rewards</i>	1) Gaji dan Bonus. 2) Tunjangan. 3) Bonus atau Insentif	Likert
	2) <i>Inherent Rewards</i>	4) Profit-Sharing 5) Jaminan Masa Depan 6) Pengembangan Potensi 7) Peluang Karir	
	3) <i>Non-Financial Rewards</i>	8) Pengakuan Publik 9) Lingkungan Kerja Fleksibel 10) Pelatihan Berkualitas	
Sumber : Angela, (2024) “Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang”			
Lingkungan Kerja (X4)	1) Lingkungan Kerja Fisik	1) Penerangan 2) Suhu Udara 3) Kebisingan 4) Penggunaan Warna 5) Ruang yang dibutuhkan	Likert
	2) Lingkungan Kerja Non Fisik	6) Kemampuan untuk bekerja 7) Hubungan Pegawai dengan pegawai lainnya 8) Kebersihan & Sanitasi 9) Dukungan Atasan 10) Kebijakan Inklusif	
Sumber : Angela, (2024) “Pengaruh Motivasi, Insentif, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Kebayoran Pharma Cabang Tangerang”			
Loyalitas Karyawan (Y)	1) Faktor Rasional	1) Menaati Peraturan 2) Mampu Bekerja dengan Baik 3) Tepat Waktu	Likert
	2) Faktor Emosional	4) Berani Mengambil Resiko 5) Memiliki Ide Kreatif Tanpa Paksaan 6) Melaksanakan Tugas Tanpa Paksaan 7) Tidak Menyalahgunakan Wewenang	

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	3) Faktor Kepribadian	8) Melaporkan Hasil Kerja Pada Atasan 9) Kontribusi pada Efisiensi Biaya 10) Kesiapan Membela Reputasi Perusahaan	

Sumber : Halim, (2023) “Pengaruh Pengembangan Karir, Profesionalisme, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan, Studi Kasus Pada PT Chemco Prima Mandiri”

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Statistik Deskriptif

#### a. Frekuensi Data

Data hasil penelitian disajikan dalam bentuk tabel karena lebih efisien dan cukup komunikatif. Tabel terdiri dari dua macam yaitu tabel biasa dan tabel distribusi frekuensi. Penelitian ini menggunakan tabel distribusi frekuensi karena data yang akan disajikan cukup banyak. Hal ini sependapat dengan Sugiyono (2018), tabel distribusi frekuensi disusun bila jumlah data yang akan disajikan cukup banyak, sehingga kalau disajikan dalam tabel biasa menjadi tidak efisien dan kurang komunikatif. Pengujian distribusi frekuensi menggunakan aplikasi SPSS.

### 2. Uji Instrumen Penelitian

#### b. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrument. Butir-butir pertanyaan dalam kuesioner merupakan instrumen (alat) ukur yang harus

mengukur apa yang menjadi tujuan peneliti sehingga tiap butir pertanyaan dalam kuesioner harus diukur validitasnya (Sugiyono, 2018). Suatu instrumen penelitian dikatakan valid, bila:

- a) Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
- b) Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel (df = n – k) n = jumlah sampel, dan k = banyaknya variabel bebas.

Peneliti menggunakan uji validitas dengan menggunakan rumus *Product Moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2018:54)

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

N : Jumlah sampel

X : Jumlah skor butir (item)

Y : Jumlah skor total (seluruh item)

$\sum X$  : Skor total X

$\sum Y$  : Skor total Y

$\sum X^2$ : Skor total X kuadrat

$\sum Y^2$ : Skor total Y kuadrat

Ketentuan:

1. Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner tersebut dapat dinyatakan *valid*.

2. Jika  $r$  hitung  $< r$  tabel maka pertanyaan atau pernyataan dari kuesioner tersebut dapat dinyatakan tidak *valid*.

Bisa juga dihitung menggunakan taraf nilai signifikansi dengan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 sebagai berikut:

1. Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka dinyatakan valid.
2. Jika  $\text{sig} \geq 0,05$  maka dinyatakan tidak valid.

### c. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah menguji kekonsistenan jawaban responden. Reliabilitas dinyatakan dalam bentuk angka, biasanya sebagai koefisien, semakin tinggi koefisien maka reliabilitas atau konsistensi jawaban responden tinggi Sugiyono (2018). Metode yang digunakan untuk melihat data sudah reliabilitas ialah dengan *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) yang digunakan dalam penelitian ini ialah ( $\alpha$ ) 0,6. Rumus koefisien alfa ( $\alpha$ ) dari *Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

Sumber : Sugiyono (2018:56)

Keterangan:

$r_{11}$	: Reliabilitas instrumen
K	: Banyaknya butir soal
$\sum S_i^2$	: Jumlah varians butir
$S^2$	: Varians total

Kriteria pengujian dalam uji reliabilitas ialah:

- a) Jika nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0.6$  maka pernyataan dinyatakan reliabel.
- b) Jika nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ )  $< 0.6$  maka pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan data. Uji asumsi klasik adalah sebuah model regresi yang akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model. Model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik (Sugiyono, 2018).

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak Sugiyono (2018). Model regresi yang baik seharusnya memiliki analisis grafik dan uji statistik, dengan keentuan sebagai berikut :

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  maka, hipotesis diterima karena data tersebut terdistribusi secara normal.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $\leq 0,05$  maka, hipotesis ditolak karena data tidak terdistribusi secara normal

#### b. Uji Multiolinearitas

Uji Multikolinearitas ialah terdapat korelasi yang mendekati sempurna. Multikolinearitas ada atau tidaknya antar variabel dengan

caranya melihat nilai dari *variance inflation factor* (VIF) disetiap variabel independen terhadap variabel dependen, dengan ketentuan uji multikolinieritas sebagai berikut (Sugiyono, 2018):

1. Jika nilai  $VIF \leq 10$  atau nilai *Tolerance*  $> 0,01$ , maka dinyatakan tidak terjadi multikoniearitas.
2. Jika nilai  $VIF \geq 10$  atau nilai *Tolerance*  $< 0,01$ , maka dinyatakan terjadi multikoniearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varianve* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu ke residual yang lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas (Sugiyono, 2018). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metedo grafik *Scatter Plot*. Dasar analisis :

1. Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi Heterokdastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Adapun menurut Sugiyono (2018) dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu untuk melihat dari angka probabilitas dengan ketentuan – ketentuan yaitu sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  maka, hipotesis diterima karena data tersebut tidak ada heterokedastisitas.
2. Apabila nilai signifikansi atau nilai probabilitas  $\leq 0,05$  maka, hipotesis ditolak karena data ada heterokedastisitas.

#### 4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda (*multivariate*) ialah pengaruh antara lebih dari 2 (dua) variabel independen. Analisis regresi bertujuan untuk mendirikan persamaan dalam menggunakan persamaan tersebut dalam membuat perkiraan atau peramalan (Sugiyono, 2018). Rumus sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Sumber : Sugiyono (2018:62)

Keterangan :

Y = Loyalitas Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan

b2 = Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja

b3 = Koefisien Regresi Variabel Penghargaan

b4 = Koefisien Regresi Variabel Lingkungan Kerja

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

X<sub>3</sub> = Penghargaan

X<sub>4</sub> = Lingkungan Kerja

$e$  = Standar *error*

## 5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah penarikan kesimpulan yang berakhir pada penerimaan atau penolakan hipotesis yang diawali oleh pengujian hipotesis. Jadi, hasil akhirnya adalah dua pilihan berupa diterima atau ditolaknya suatu hipotesis ( $H$ ) didamping pernyataan lain yang berlawanan sehingga diperoleh hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) seperti yang sudah dipaparkan sebelumnya (Sugiyono, 2018).

Selain menggunakan regresi linear berganda, penelitian ini juga menerapkan metode *stepwise regression* sebagai teknik tambahan untuk menguji hipotesis secara lebih selektif. Metode *stepwise* digunakan untuk mengidentifikasi variabel independen yang paling berkontribusi terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan), dengan cara memasukkan dan mengeluarkan variabel secara bertahap berdasarkan nilai signifikansi statistik.

Menurut Ghozali (2018), *stepwise regression* adalah metode kombinasi dari teknik *forward* dan *backward*, di mana:

- Variabel dimasukkan satu per satu berdasarkan nilai signifikansi tertinggi (*forward selection*)
- Variabel yang tidak signifikan akan dikeluarkan dari model (*backward elimination*)

Langkah-langkah dalam analisis *stepwise*:

1. Menentukan semua variabel independen yang akan diuji (X1: Gaya Kepemimpinan, X2: Disiplin Kerja, X3: Penghargaan, X4: Lingkungan Kerja)
2. Menjalankan proses seleksi otomatis menggunakan software SPSS versi 27
3. Menilai model akhir berdasarkan nilai Adjusted R<sup>2</sup> dan signifikansi F-test

Tujuan penggunaan metode ini adalah untuk:

- Menyaring variabel yang paling relevan terhadap loyalitas karyawan
- Menyederhanakan model regresi tanpa mengurangi kekuatan prediktif
- Menjawab hipotesis secara lebih akurat dan efisien

Dengan demikian, metode stepwise regression melengkapi analisis regresi berganda dan memberikan validasi tambahan terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut uji hipotesis pada penelitian ini :

**a. Uji t (uji parsial)**

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikan secara parsial atau masing masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2018). Ketentuan:

- a. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka berpengaruh signifikan
- b. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka tidak berpengaruh signifikan
- c. Jika  $signifikan > 0,05$  maka tidak berpengaruh signifikan

d. Jika signifikan  $< 0,05$  maka berpengaruh signifikan

**b. Uji f (uji simultan)**

Menurut Sugiyono (2018) uji F dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar atau seberapa dalam variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan. Pembuktian dicoba dengan metode menyamakan angka  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  pada tingkat kepercayaan 5% dan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  di mana  $n$  adalah jumlah responden dan  $k$  adalah jumlah variabel. Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah  $f_{tabel}$  diketahui sebagaimana berikut:

$H_0$  : Variabel-variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

$H_a$  : Variabel-variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Pengujian koefisien uji statistik  $f$  dengan membandingkan  $f_{hitung}$  dengan  $f_{tabel}$  yaitu:

a) Menentukan nilai  $f_{tabel}$

Menentukan nilai  $f_{tabel}$  dengan melihat derajat bebas.  $df_{n1} = k-1$ , dimana  $k$  merupakan banyaknya variabel bebas,  $df_{n2} = n-k$ , merupakan jumlah sampel.

b) Menghitung nilai  $f_{hitung}$

Nilai  $f_{hitung}$  dapat dicari menggunakan rumus uji statistik  $f$  sebagai berikut:

$$f_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/n-k-1}$$

Sumber : Sugiyono (2018:64)

Keterangan :

$R^2$  = Koefisien determinasi berganda

K = Banyaknya variabel Variabel

n = Jumlah anggota responden

Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak) dan jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak ( $H_a$  diterima).

#### 6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan  $R^2$  pada prinsipnya untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila angka koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol berarti semakin kecil, dan jika pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat atau nilai  $R^2$  semakin mendekati 100% berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap terikat Sugiyono (2018). Rumus koefisien determinasi sebagai berikut :

$$KD = (R^2 \times 100\%)$$

Sumber : Sugiyono (2018:65)

Keterangan:

KD : koefisien determinasi

R : nilai korelasi yang didapat