

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT Uangme Fintek Indonesia

The Influence Of Leadership Style, Work Environment, And Compensation On Employee Loyalty At PT Uangme Fintek Indonesia

Mohammad Adrian Dunda¹ Rinaldi² Endri Sentosa³ Mahmud⁴

Email : ¹mohammad.2114290009@upi-yai.ac.id, ²rinaldi@upi-yai.ac.id, ³endri.sentosa@upi-yai.ac.id, ⁴mahmud@upi-yai.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. UangMe Fintek Indonesia. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada 128 responden. Hasil analisis menggunakan *Partial Least Square (PLS)* berbasis *SmartPLS 3*. menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memiliki pengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,007 dan *p-value* 0,045. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai *t-statistic* 5,601 dan *p value* 0,000. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai *t-statistic* 2,618 dan *p-value* 0,009. Hasil ini menegaskan bahwa sistem kompensasi yang adil dan transparan berkontribusi besar pada peningkatan loyalitas. Secara keseluruhan, temuan ini menggarisbawahi bahwa peningkatan dalam gaya kepemimpinan yang efektif, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pemberian kompensasi yang adil dan layak merupakan kunci untuk meningkatkan loyalitas karyawan secara signifikan di PT. UangMe Fintek Indonesia.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Loyalitas Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of leadership style, work environment, and compensation on employee loyalty at PT. UangMe Fintek Indonesia. The method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to 128 respondents. The results of the analysis using Partial Least Square (PLS) based on SmartPLS 3. show that the three independent variables have a significant positive influence on employee loyalty. Leadership style had a positive and significant effect with a t-statistic value of 2.007 and a p-value of 0.045. The work environment has a positive and significant effect on employee loyalty with a t-statistic value of 5.601 and a p value of 0.000. Compensation has a positive and significant influence on employee loyalty with a t-statistic value of 2.618 and a p-value of 0.009. These results confirm that a fair and transparent compensation system contributes greatly to increased loyalty. Overall, these findings underscore that improvements in effective leadership styles, the creation of a conducive work environment, and the provision of fair and decent compensation are key to significantly increasing employee loyalty at PT. UangMe Fintek Indonesia.

Keywords : Leadership Style, Work Environment, Compensation, Employee Loyalty.

PENDAHULUAN

Loyalitas Karyawan adalah ikatan emosional dan komitmen seseorang

terhadap perusahaan mereka. Semangat untuk menjalankan tugas, kesetiaan terhadap visi perusahaan, dan keinginan untuk bertahan dan

berkembang bersama organisasi adalah semua tanda loyalitas ini. Karyawan yang setia cenderung menunjukkan produktivitas yang stabil, sikap positif saat menghadapi tantangan, dan tidak mudah terpengaruh oleh tawaran dari luar. Oleh karena itu loyalitas karyawan merupakan elemen penting yang harus dijaga dan ditingkatkan secara konsisten.

Dalam manajemen sumber daya manusia, loyalitas karyawan merupakan salah satu faktor kunci yang menentukan keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan dalam jangka panjang. Loyalitas ini tidak hanya menggambarkan seberapa besar komitmen seorang karyawan terhadap perusahaannya, tetapi juga berkaitan erat dengan tingkat produktivitas, efisiensi kerja, dan stabilitas organisasi secara menyeluruh (Pardede, 2023). Oleh karena itu, mempertahankan loyalitas karyawan menjadi prioritas penting bagi manajemen sumber daya manusia.

Salah satu bentuk kepemimpinan yang paling efektif untuk meningkatkan loyalitas karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional, yang pertama kali diusulkan oleh James MacGregor Burns dan kemudian dikembangkan oleh Bernard M. Bass. Pemimpin transformasional tidak hanya mengelola, tetapi juga menginspirasi dan mentransformasi bawahannya. Metode ini dapat membangun hubungan emosional yang kuat antara pemimpin dan pekerja, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, dan menumbuhkan rasa percaya diri dan kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Pratama et al., 2019), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Maspuatun et al., 2022), mendapatkan hasil bahwa gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh

signifikan terhadap loyalitas kerja pada pegawai Kantor. Dan menurut (Tanuwijaya & Jakaria, 2022), meskipun kepemimpinan transformasional secara umum cenderung memengaruhi retensi secara positif, bila dengan perilaku pemimpin yang toksik, efeknya bisa membalik-mendorong karyawan untuk hengkang karena menurunnya kepuasan kerja yang mengakibatkan loyalitas karyawan pun turun.

PT. UangMe Fintek Indonesia adalah Platform pembiayaan *fintech* yang diizinkan dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK) sejak tahun 2021. UangMe dipilih karena merupakan perusahaan teknologi finansial yang berkomitmen untuk membantu orang Indonesia mendapatkan pinjaman online dengan cara yang cepat dan mudah. dengan karakteristik organisasi yang khas fleksibel, cepat berubah, dan berorientasi target. Tingginya dinamika dan tuntutan kerja di perusahaan fintech menjadikan loyalitas karyawan sebagai isu penting yang perlu dikaji secara mendalam.

Pada penelitian ini dilakukan pra-survei kepada 25 karyawan tetap perusahaan tersebut,

Hasil survei menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan menunjukkan bahwa karyawan belum menunjukkan kecenderungan yang kuat untuk tetap atau meninggalkan perusahaan. Variabel bebas dapat memengaruhi komitmen karyawan.

Hasil survei juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan netral, Ini menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki persepsi yang kuat, baik positif maupun negatif, tentang gaya kepemimpinan yang ada di perusahaan.

Dengan kata lain, netralitas ini dapat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang ada belum cukup berdampak atau relevan bagi karyawan untuk mempertahankan komitmen mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, manajemen harus

mengevaluasi kembali pendekatan kepemimpinan yang ada dan meningkatkan komunikasi dan kehadiran kepemimpinan yang lebih signifikan.

Pengaruh lingkungan kerja non-fisik (seperti hubungan rekan, komunikasi, budaya kerja, suasana emosional, dan tekanan psikologis) terhadap kesetiaan karyawan di perusahaan ditunjukkan oleh mayoritas responden dalam survei dengan jawaban netral dengan nilai sebesar 25%. Ini menunjukkan bahwa karyawan belum memiliki pemahaman yang jelas tentang apakah elemen-elemen ini berkontribusi langsung atau tidak terhadap keinginan mereka untuk terus bekerja di perusahaan.

Oleh karena itu, netralitas menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik perusahaan mungkin belum dikelola dengan baik untuk menciptakan ikatan emosional atau kenyamanan psikologis yang dapat meningkatkan loyalitas. Walaupun Pra-Survey adalah nilai hasil dari sebagian kecil karyawan perusahaan yang besar. Ini tetap menjadi catatan penting bagi manajemen untuk memperhatikan elemen budaya kerja, hubungan sosial, dan komunikasi yang dapat meningkatkan perasaan memiliki dan keterlibatan karyawan.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. UangMe Fintek Indonesia cabang Jakarta?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. UangMe Fintek Indonesia cabang Jakarta?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. UangMe Fintek Indonesia cabang Jakarta?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di PT. UangMe Fintek Indonesia cabang Jakarta.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di PT. UangMe Fintek Indonesia cabang Jakarta.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan di PT. UangMe Fintek Indonesia cabang Jakarta.

TINJAUAN TEORI

1. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan merupakan suatu bentuk komitmen dan keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Menurut (Dessler, 2017), loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai kesediaan individu untuk tetap bertahan di dalam organisasi dan berkontribusi secara maksimal dalam rangka mencapai tujuan bersama. Loyalitas ini tidak hanya tercermin dalam masa kerja yang panjang, tetapi juga dalam sikap positif terhadap pekerjaan, atasan, serta nilai dan budaya organisasi. Loyalitas menjadi aspek penting karena berkaitan erat dengan produktivitas, efisiensi, dan stabilitas sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Loyalitas karyawan tidak hanya tercermin dari jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja, tetapi juga dari keinginan karyawan untuk mendukung visi organisasi, mengantisipasi perubahan, dan mempertahankan citra perusahaan. Beberapa faktor, seperti keadilan organisasi, kepercayaan terhadap pemimpin, kepuasan kerja, dan hubungan sosial di tempat kerja, dapat memengaruhi loyalitas. Karena mereka merasa dihargai dan menemukan makna dalam pekerjaan mereka, karyawan yang setia biasanya tetap setia bahkan ketika ada tantangan dari luar. Loyalitas ini sangat penting untuk mengurangi tingkat *turnover*, meningkatkan stabilitas tim kerja, dan

mempertahankan budaya organisasi yang konsisten (Sopiah & Sangadji, 2020).

a. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu elemen paling krusial dalam pengelolaan organisasi, karena secara langsung memengaruhi perilaku, motivasi, dan produktivitas karyawan. Dalam konteks organisasi modern, gaya kepemimpinan tidak hanya dilihat dari bagaimana seorang pemimpin memberikan instruksi, tetapi lebih dari itu, bagaimana ia mampu membentuk hubungan interpersonal yang efektif, menciptakan visi bersama, dan mengarahkan tim menuju pencapaian tujuan yang berkelanjutan. Menurut (Robbins & Judge, 2017a), gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola perilaku yang konsisten dan khas dari seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Gaya ini mencerminkan cara seorang pemimpin memanfaatkan kekuasaan, mengambil keputusan, dan berinteraksi dengan bawahannya.

Lebih lanjut, (Yuki, 2016) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai perilaku yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi persepsi, sikap, dan perilaku orang lain dalam organisasi. Ia menekankan bahwa gaya kepemimpinan bukanlah sesuatu yang statis, melainkan fleksibel dan kontekstual tergantung pada situasi, karakteristik bawahan, serta tujuan organisasi. Senada dengan itu, (Northouse, 2016) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah kombinasi dari karakteristik dan pendekatan interpersonal yang digunakan seorang pemimpin untuk memfasilitasi proses kelompok dan mencapai tujuan kolektif. Ketiga definisi ini menekankan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cerminan dari pola tindakan yang berulang dalam hubungan antara pemimpin dan timnya.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen penting dalam organisasi yang secara langsung memengaruhi kenyamanan, produktivitas, dan kesejahteraan karyawan. Para ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai ruang dan suasana di mana aktivitas kerja berlangsung, yang mencakup unsur fisik, sosial, dan psikologis. (Robbins & Judge, 2017a) mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai kondisi internal dan eksternal yang membentuk perilaku karyawan dan menentukan sejauh mana individu merasa puas, termotivasi, dan terlibat dalam pekerjaannya. Dalam perspektif ini, lingkungan kerja mencakup tidak hanya sarana fisik, tetapi juga atmosfer sosial dan budaya yang membentuk pengalaman kerja seseorang.

(Northouse, 2016), meskipun fokus pada kepemimpinan, menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah ruang interaksi antara pemimpin dan anggota tim yang dapat mendorong atau menghambat kolaborasi, kreativitas, dan inovasi. Jika pemimpin menciptakan lingkungan yang terbuka, suportif, dan penuh kepercayaan, maka karyawan lebih mudah berkembang secara profesional dan emosional. Lebih lanjut, menurut (Armstrong Michael & Stephen Taylor, 2020), lingkungan kerja adalah kombinasi dari faktor fisik, sosial, organisasi, dan psikologis yang membentuk tempat kerja secara keseluruhan. Mereka menekankan bahwa organisasi yang ingin mempertahankan talentanya harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan mendorong partisipasi aktif dari setiap individu.

3. Kompensasi

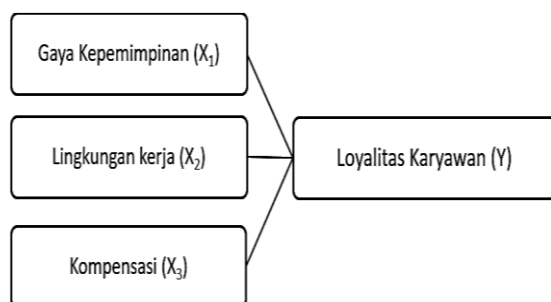
(Robbins & Judge, 2017) mendefinisikan kompensasi sebagai semua bentuk imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai

balas jasa atas pekerjaan mereka. Definisi ini menempatkan kompensasi sebagai faktor strategis yang tidak hanya memengaruhi kepuasan dan motivasi kerja, tetapi juga keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi.

Senada dengan itu, (Mathis & Jackson, 2017) menjelaskan bahwa kompensasi mencakup semua bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja, termasuk gaji pokok, insentif, tunjangan, serta imbalan non-finansial seperti pengakuan dan kesempatan pengembangan karier. Menurut mereka, sistem kompensasi yang adil, kompetitif, dan transparan menjadi kunci untuk mempertahankan dan menarik karyawan berkinerja tinggi. Dalam pendekatan yang lebih menyeluruh, (Armstrong Michael & Stephen Taylor, 2020) memaknai kompensasi sebagai keseluruhan paket finansial, non-finansial, dan psikologis yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari hubungan kerja, yang tidak hanya dirancang untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga untuk menciptakan makna dalam pekerjaan yang dilakukan. Ini menandakan bahwa kompensasi memiliki peran ganda: sebagai alat manajerial sekaligus simbol penghargaan organisasi terhadap individu.

KERANGKA BERFIKIR

Gambar 1. Kerangka Berfikir



Sumber : Diolah oleh penulis

HIPOTESIS

- H1:** Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
- H2:** Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.
- H3:** Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif asosiatif adalah metode yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Pendekatan ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh, hubungan atau keterkaitan antara variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) (Sugiyono, (2023)

variabel bebas (independen) yang terdiri dari gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap variabel terikat (dependen), yaitu loyalitas karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena dapat memberikan data numerik yang dapat diukur secara statistik, sehingga memungkinkan peneliti untuk menguji hipotesis dan menarik kesimpulan secara objektif.

Populasi dan sampel

a. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2023), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja di PT. Uangme Fintek Indonesia pada tahun 2025, yaitu sebanyak 190 orang.

b. Sampel

Untuk menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 5%.

Hasil yang didapat setelah menggunakan rumus slovin adalah 128,81. Sehingga Total responden dalam penelitian ini adalah 128

karyawan tetap PT
Indonesia.

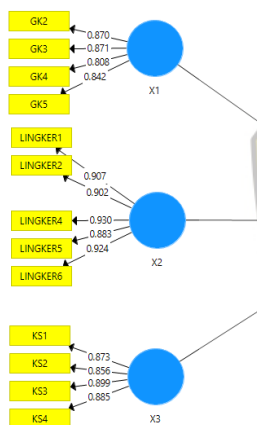
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Outer Model

Outer model merupakan model SEM berbasis pengukuran bagian dari model SEM untuk menspesifikasi hubungan antar variabel laten dan indikatornya.

Tujuan utama dari pengujian outer model adalah untuk memastikan bahwa alat ukur atau instrumen penelitian yang digunakan benar-benar valid dan reliabel dalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Gambar 2. Outer Model Tahap 5



Sumber : SmartPLS 3

Tabel 1. Loading Factor

	X1	X2	X3	Y
	0.870			KS1
	0.871			KS2
	0.808			KS3
	0.842			KS4
			0.873	LINGKER1
			0.856	LINGKER2
			0.899	LINGKER4
			0.885	LINGKER5
		0.907		LINGKER6
		0.902		

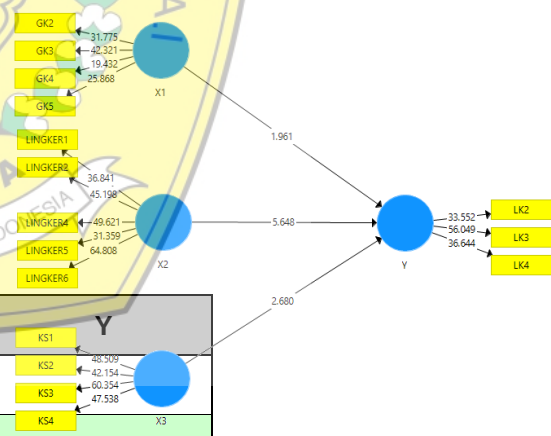
	X1	X2	X3
LINGKER4		0.930	
LINGKER5		0.883	
LINGKER6		0.924	
LK2			
LK3			
LK4			

Sumber : SmartPLS 3

Setelah dilakukan pengujian tahap 5, dinyatakan bahwa seluruh indikator dari seluruh variabel laten yang ada pada model mendapatkan nilai >0,7. Maka dapat dikatakan bahwa seluruh indikator sudah memenuhi persyaratan dan pengujian convergent validity dikatakan valid.

2. Inner Model

Gambar 3. Inner Model



a. Path Coefficients

Path Coefficient dalam PLS-SEM menggambarkan arah dan kekuatan hubungan antar konstruk. Jika koefisien jalur bernilai positif menunjukkan hubungan searah, koefisien jalur bernilai negatif menunjukkan hubungan terbalik. (Ghozali, 2021) menekankan bahwa interpretasi path coefficient harus dilakukan bersamaan dengan uji signifikansi, karena nilai koefisien yang besar belum tentu signifikan.

secara statistik. Koefisien ini menunjukkan pengaruh langsung antar konstruk, dan menjadi dasar utama dalam menjawab hipotesis penelitian. Berikut adalah hasil *Path Coefficients* pada penelitian ini :

Tabel 2. Nilai Path Coeficient

	Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Kompensasi	Loyalitas Karyawan
an				
an				

Sumber : SmartPLS 3

b. Uji hipotesis

Uji Hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi statistik dari path coefficient. Dalam PLS-SEM, pendekatan yang digunakan adalah bootstrapping, yaitu metode resampling data secara acak untuk menghitung nilai T-statistik dan P-value. Hipotesis dianggap signifikan jika nilai T-statistik lebih besar dari 1,96 (pada level signifikansi 5%) atau nilai P-value kurang dari 0,05. (Ghozali, 2021) menekankan pentingnya uji ini dalam menentukan apakah hubungan antar konstruk yang diajukan secara teoritis benar-benar didukung oleh data empiris.

Tabel 3. Nilai Uji Hipotesis

Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
0.144	0.138	0.072	2.007	0.045
0.640	0.635	0.114	5.601	0.000
0.283	0.287	0.108	2.618	0.009

tabel) dan P Values dengan syarat < 0,05, berdasarkan tabel 4.15 maka :

- 1) H1 Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai t-statistik $2.007 > 1,96$ dan nilai p values sebesar $0,045 < 0,05$ maka, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa

- 2) H2 Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai t-statistik sebesar $5,601 > 1,96$ dan nilai p values sebesar $0,000 < 0,05$ maka, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

- 3) H3 Kompensasi berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan dengan nilai t-statistik sebesar $2,618 > 1,96$ dan nilai p values sebesar $0,009 < 0,05$ maka, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

c. Goodness Of Fit

Nilai GoF terbentang antara 0 sd 1 dengan interpretasi nilai 0,00 – 0,24 (GoF kecil), 0,25 – 0,37 (GoF moderat), dan 0,38 – 1 (GoF besar). Perhitungan nilai GoF dapat dilihat dibawah ini:

$$GoF = \sqrt{AVE} \text{Rata} - \text{rata} \times R^2 \text{Rata} - \text{rata}$$

1. AVE Rata-rata

$$0,719 + 0,821 + 0,771 + 0,753$$

$$4$$

$$= 3.070 / 4$$

$$= 0,7675$$

2. R² Rata-rata

$$R^2 = 0,606$$

3. Perhitungan GoF

$$\sqrt{0,7675 \times 0.606}$$

Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T- Statistik dengan syarat >1,96 (t-

$$= \sqrt{0,4652} = 0,6819$$

Hasil yang di dapatkan pada Goodness Of Fit adalah 0,6819. Termasuk kategori besar. (0,38 - 1 GoF besar), yang dapat diartikan model yang digunakan cocok dengan data yang diamati. Dengan kata lain, model dapat di terima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan metode bootstrapping pada data tabel 4.14 diatas dalam software SmartPLS, diperoleh nilai *t-statistics* sebesar 2,007 (>1,96) dan *p-value* sebesar 0,045 (<0,05) pada jalur Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y), yang menunjukkan bahwa pengaruh tersebut signifikan. Dengan nilai *original sample* positif yang sebesar 0,144, nilai koefisien yang positif menandakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan metode bootstrapping pada data tabel 4.14 diatas dalam software SmartPLS, Hasil uji menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai *t-statistik* sebesar 5,601 (>1,96) dan *p-value* sebesar 0,000 (<0,05) serta koefisien jalur positif sebesar 0,640. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas mereka terhadap perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan kenyamanan kerja dan berdampak

langsung pada loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung seperti hubungan harmonis antar rekan, komunikasi yang terbuka, serta budaya kerja yang kolaboratif menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Loyalitas karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan metode bootstrapping pada data tabel 4.14 diatas dalam software SmartPLS, Hubungan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan menghasilkan nilai *original sample* sebesar 0,283, *t-statistic* sebesar 2,618 (>1,96), dan *p-value* sebesar 0,009 (<0,05). Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan, karena memenuhi syarat uji hipotesis (*t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05).

KESIMPULAN

- 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Artinya, gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan UangMe sudah sesuai dengan harapan karyawan, sehingga menimbulkan kenaikan loyalitas. Hal ini menunjukkan bahwa penyesuaian dalam pendekatan kepemimpinan berjalan dengan baik.
- 2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Lingkungan kerja yang baik, baik secara fisik maupun non-fisik, mampu menciptakan kenyamanan dan keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, sehingga meningkatkan loyalitas.
- 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan layak, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, terbukti dapat memperkuat

loyalitas karyawan terhadap organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, J. S. (1963). Toward an Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5).
- Agustin, S. (2024). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi pada PT. Idea Publika Grup)*.
- Armstrong Michael, & Stephen Taylor. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bagus Nur Cahyo W, Iing Sri Hardiningrum, & Anita Sumelvia Dewi. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rejeki Makmur Kediri. *Journal of Management and Creative Business*, 1(4), 353–363. <https://doi.org/https://doi.org/10.30640/jmcbus.v1i4.1660>
- Bernard M. Bass, & Bruce J. Avolio. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications.
- Carr, S. C., McLoughlin, D., Hodgson, M. R., & MacLachlan, M. (1996). *Effects of unreasonable pay discrepancies for under and overpayment on double demotivation*.
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Pearson Education.
- Farla, W., Diah, Y. M., & Bakri, S. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 7. <http://palembang>.
- Ghozali, I. (2021). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan PLS (dilengkapi software SmartPLS, XLstat, WarpPLS, dll.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, & Malayu S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Studi Empiris*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jichan Zairah M. Nur Karim, Abdullah W. Jaid, & Ruslam A. Kamis. (2023). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL. *JMS*, 11(1).
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2016). *Organizational Behavior* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2016). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). Information Age Publishing.
- Maspuatun, Adriani, Z., & Wediawati, B. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Keterlibatan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Tabir Ulu Kabupaten Merangin*. 4. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jimt.v4i1>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). *A threecomponent conceptualization of organizational commitment*. (1st ed.). Human Resource Management Review.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2017). *Compensation* (12th ed.). McGraw-Hill Education.
- Muchtar Sapiri, Muchlis Ruslan, & Hasnawati. (2021). *GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENINGKATAN KINERJA*.
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice* (7th ed.). Sage Publications.
- Pardede, L. N. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. United Rope. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 2(1), 126–134. <https://doi.org/10.47709/jebidi.v2i1.177>
- Pertiwi, A. V. B., & Adi, A. N. (2023). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *Jurnal*

Management Risiko Dan Keuangan, 2(1).
<https://doi.org/10.21776/jmrk.2023.02.1.03>

Pratama, I. R., Utami, H., & Inayah. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN HAZOTEL SEMARANG. *Jurnal JOBS*, 5(1), 2467–8790.
<https://jurnal.polines.ac.id/index.php/jobs>
Putu Meidita Larastri, & I Gusti Ayu Dewi Adnyani. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN WORK – LIFE BALANCE TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6).

<https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJ>
MUNUD.2019.v08.i06.p14

R Wayne Mondy, & Joseph Martocchio. (2019). *Human Resource Mangement* (14th ed.). Pearson.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017a). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017b). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.

Robert L. Mathis, John H. Jackson, Sean R. Valentine, & Patricia Meglich. (2016). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.

Sedarmayanti. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Sipil* (Revisi). Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (9th ed.). Bandung: PT. Refika Aditama.

Sopiah, & Sangadji, E. A. (2020). *Perilaku Organisasi*. Andi.

Sugiyono. (2019). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D* (II). BANDUNG : ALFABETA.

Sugiyono. (2023a). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. ALFABETA.

Sugiyono. (2023b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.

Tanuwijaya, J., & Jakaria, J. (2022). The transformational and toxic leadership effect on employee retention. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*, 15(1).
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.25105/jmpj.v15i1.13348>

Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter, W. L., & Tripoli, A. Y. (1997). Model dari employee-organization exchange relationships dan implementasi HRM: pendekatan mutual investment dan quasi spot contact. *Academy of Management Journal*, 40(4).

Yuki, G. (2016). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Pearson.

