



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Vania Dominique Telaumbanua^{1*}

Universitas Dian Nusantara

11119024@mahasiswa.undira.ac.id

Ryani Dhyan Parashakti

Universitas Dian Nusantara

Ryani.dhyan.parashakti@undira.ac.id

Diterima : 21 Juli 2023

Direvisi : 08 Agustus 2023

Dipublikasikan : 31 Agustus 2023

Abstrak

Berdasarkan Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja yang begitu penting dalam perusahaan. Karena Gaya Kepemimpinan mengatur seluruh proses internal maupun eksternal perusahaan dari segi perilaku memimpin. Sebagai contoh kepemimpinan yang baik berasal dari jiwa kepemimpinan yang mempunyai pola perilaku yang menunjukkan ketegasan, kebijaksanaan, dan lain-lain. Karena Komunikasi mengatur proses menyampaikan informasi supaya informasi yang disampaikan dapat diterima dengan baik, baik untuk satu arah maupun untuk dua arah atau lebih, baik secara langsung maupun tidak langsung. Karena Lingkungan Kerja mengatur pola perilaku dalam perusahaan secara menyeluruh dalam lingkungan tempat karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) bekerja. Maka dari itu Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja salah satu yang sangat dibutuhkan dan salah satu yang mempengaruhi keseluruhan aspek dalam perusahaan. Metode yang peneliti gunakan adalah menggunakan kuantitatif, asosiatif dan kausal. Sehingga tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja yang cocok di setiap perusahaan seperti apa dan bagaimana cara mengaplikasikannya untuk setiap perusahaan dan tentunya untuk membagi ilmu yang peneliti dapatkan berdasarkan hasil penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Karyawan

Abstract

Based on Leadership Style, Communication and Work Environment which are so important in the company. Because Leadership Style governs all internal and external processes of the company in terms of leading behavior. For example, good leadership comes from a leadership spirit that has a pattern of behavior that shows firmness, wisdom, and so on. Because Communication regulates the process of conveying information so that the information conveyed can be well received, both for one direction and for two directions or more, either directly or indirectly. Because the Work Environment regulates patterns of behavior in the company as a whole in the environment where employees or Human Resources (HR) work. Therefore the Leadership Style, Communication and Work Environment is one that is really needed and one that influences all aspects of the company. The method that researchers use is to use quantitative, associative and causal. So the purpose of this study is to find out what Leadership Style, Communication and Work Environment are suitable for each company and how to apply it to each company and of course to share the knowledge that researchers have obtained based on the results of this research.

Keywords: Leadership Style, Communication, Work Environment and Employee Loyalty



Pendahuluan

Gaya Kepemimpinan adalah pola perilaku yang dimana seorang pimpinan mampu mengatur segala aspek dan segala ruang lingkup dalam perusahaan. Komunikasi adalah proses penyampaian informasi antara dua orang atau lebih untuk bisa terciptanya komunikasi yang selaras dan tersampainya informasi secara jelas dan terperinci. Lingkungan Kerja adalah tempat dimana karyawan bekerja dan menjalani aktivitas bekerja di dalam perusahaan. Maka dari itu tidak semua karyawan atau Sumber Daya Manusia (SDM) sangat diperlukan dalam perusahaan untuk mengatur semua secara kompleks sehingga bisa menghasilkan Loyalitas Karyawan. Karena Loyalitas Karyawan adalah suatu sikap dimana seorang karyawan loyal atau bersikap siap sedia dalam melakukan pekerjaan tanpa mengharapkan imbalan atau balas jasa apapun. Sehingga peran dan sikap loyal seorang karyawan sangat penting dalam perusahaan. Maka banyak perusahaan yang tidak menginginkan kehilangan karyawan yang terbaik. Tetapi semakin luas dan semakin terbukanya kesempatan berkarir maka sangat mempengaruhi karyawan mengejar karir yang lebih baik. Apalagi tidak terpenuhinya rasa puas dalam diri karyawan maka bukan tidak mungkin karyawan tersebut akan meninggalkan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja. Maka oleh karena itu perusahaan perlu menerapkan strategi yang tepat agar karyawannya bisa mempunyai loyalitas terhadap perusahaan (Kepemimpinan et al., 2020). Karena tanpa adanya sikap loyalitas dari karyawan, maka sebuah perusahaan bisa saja tidak berjalan dengan baik atau bahkan bisa sampai penutupan (Membangun & Karyawan, 2016). Dengan itu maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja yang cocok di setiap perusahaan seperti apa dan bagaimana cara mengaplikasikannya untuk setiap perusahaan dan tentunya untuk membagi ilmu yang peneliti dapatkan berdasarkan hasil penelitian ini.

Berdasarkan permasalahan penelitian di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI) tersebut ada fenomena bahwa karyawan yang paling loyal adalah mereka yang paling banyak menghabiskan waktu di perusahaan dan sering bekerja lembur. Karena dalam beberapa kasus, evaluasi loyalitas karyawan didasarkan pada waktu kerja karyawan. Seseorang yang telah bekerja untuk perusahaan selama bertahun-tahun dianggap sebagai karyawan yang paling setia. (Blog.Gamatechno.com, 2019).

Untuk mengetahui masalah yang berkaitan dengan pengaruh Loyalitas Karyawan, penulis melakukan Pra-Survey terhadap indikator pengaruh Loyalitas Karyawan yang dibagikan kepada 59 responden. merupakan hasil dari rekapitulasi kuisisioner yang diberikan pada 59 orang karyawan di Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI).

Metode

Berdasarkan hasil meneliti hasil jurnal, maka jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis kuantitatif, asosiatif dan kausal. Menurut Sugiyono (2017:37), Strategi penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang memiliki bertujuan untuk menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Lokasi penelitian yang peneliti ambil adalah berasal dari Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI). Waktu yang peneliti ambil selama kurang lebih 1 bulan lebih 3 hari. Populasi adalah 59 responden dan sampel yang peneliti gunakan adalah menggunakan 59 responden. Teknik sampling yang peneliti gunakan adalah teknik sampling sistematis. Teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah menggunakan penyebaran angket atau kuisisioner secara langsung ke Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI). Analisis data yang peneliti gunakan adalah menggunakan analisis statistik inferensial.



Hasil dan Pembahasan

Statistik Deskriptif

Analisis data ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah, hipotesis dan tujuan dilakukan penelitian ini. Analisis untuk mengetahui tingkat pengaruh tidaknya Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja ini menggunakan aplikasi olah data SPSS for laptop atau SPSS 23for Windows.

Tabel 1. Statistik deskriptif

	Gaya Kepemimpinan		Komunikasi		Lingkungan Kerja		Loyalitas Karyawan	
	Valid	Missing	Valid	Missing	Valid	Missing	Valid	Missing
N	59	4	59	4	59	4	58	5
Mean	46.7797		32.5932		14.8644		20.2931	
Median	47.0000		31.0000		15.0000		18.0000	
Std. Deviation	4.73457		5.16994		2.58282		5.34760	
Variance	22.416		26.728		6.671		28.597	
Range	18.00		21.00		12.00		20.00	
Minimum	37.00		24.00		8.00		10.00	
Maximum	55.00		45.00		20.00		30.00	

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 1.0 dapat diketahui bahwa nilai analisis statistik deskriptif frekuensi:

Mean

Untuk pernyataan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan diperoleh mean sebesar 46.7797 artinya rata-rata Gaya Kepemimpinan lebih besar dari rata-rata Loyalitas Karyawan yaitu 20.2931 yang berarti valid atau signifikan. Untuk pernyataan Komunikasi terhadap Loyalitas Karyawan diperoleh mean sebesar 32.5932 artinya rata-rata Komunikasi lebih besar dari rata-rata Loyalitas Karyawan yaitu 20.2931 yang berarti valid atau signifikan. Untuk pernyataan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan diperoleh mean sebesar 14.8644 artinya rata-rata Lingkungan Kerja lebih kecil dari rata-rata Loyalitas Karyawan yaitu 20.2931 yang berarti tidak valid atau tidak signifikan.

Median

Untuk pernyataan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan diperoleh median sebesar 47.0000 artinya rata-rata Gaya Kepemimpinan lebih besar dari rata-rata Loyalitas Karyawan yaitu 18.0000 yang berarti valid atau signifikan. Untuk pernyataan Komunikasi terhadap Loyalitas Karyawan diperoleh median sebesar 31.0000 artinya rata-rata Komunikasi lebih besar dari rata-rata Loyalitas Karyawan yaitu 18.0000 yang berarti valid atau signifikan. Untuk pernyataan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan diperoleh median sebesar 15.0000 artinya rata-rata Lingkungan Kerja lebih besar dari rata-rata Loyalitas Karyawan yaitu 18.0000 yang berarti tidak valid atau tidak signifikan.

Maksimum

Untuk pernyataan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan diperoleh maksimum sebesar 55.00 artinya rata-rata Gaya Kepemimpinan lebih besar dari rata-rata Loyalitas Karyawan yaitu 30.00 yang berarti valid atau signifikan. Untuk pernyataan



Komunikasi terhadap Loyalitas Karyawan diperoleh maksimum sebesar 45.00 artinya rata-rata Komunikasi lebih besar dari rata-rata Loyalitas Karyawan yaitu 30.00 yang berarti valid atau signifikan. Untuk pernyataan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan diperoleh maksimum sebesar 20.00 artinya rata-rata Lingkungan Kerja lebih besar dari rata-rata Loyalitas Karyawan yaitu 30.00 yang berarti tidak valid atau tidak signifikan.

Minimum

Untuk pernyataan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan diperoleh minimum sebesar 37.00 artinya rata-rata Gaya Kepemimpinan lebih besar dari rata-rata Loyalitas Karyawan yaitu 10.00 yang berarti valid atau signifikan. Untuk pernyataan Komunikasi terhadap Loyalitas Karyawan diperoleh minimum sebesar 24.00 artinya rata-rata Komunikasi lebih besar dari rata-rata Loyalitas Karyawan yaitu 10.00 yang berarti valid atau signifikan. Untuk pernyataan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan diperoleh minimum sebesar 8.00 artinya rata-rata Lingkungan Kerja lebih besar dari rata-rata Loyalitas Karyawan yaitu 10.00 yang berarti tidak valid atau tidak signifikan.

Standard deviation

Untuk pernyataan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan diperoleh standard deviation sebesar 4.73457 artinya rata-rata Gaya Kepemimpinan lebih besar dari rata-rata Loyalitas Karyawan yaitu 5.34760 yang berarti valid atau signifikan. Untuk pernyataan Komunikasi terhadap Loyalitas Karyawan diperoleh standard deviation sebesar 24.00 artinya rata-rata Komunikasi lebih besar dari rata-rata Loyalitas Karyawan yaitu 10.00 yang berarti valid atau signifikan. Untuk pernyataan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan diperoleh standard deviation sebesar 8.00 artinya rata-rata Lingkungan Kerja lebih besar dari rata-rata Loyalitas Karyawan yaitu 10.00 yang berarti tidak valid atau tidak signifikan.

Uji Kualitas Data

Kualitas Data mengacu pada pengembangan dan implementasi kegiatan yang menerapkan teknik manajemen kualitas pada data. Tujuannya adalah memastikan agar data sesuai untuk melayani kebutuhan spesifik perusahaan dalam konteks tertentu. Hasil pengukuran dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya ada pada objek yang diukur, ada kesamaan antara hasil tes dengan kondisi yang sesungguhnya dari orang yang diukur.

Uji Kualitas Data terdiri dari:

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

		Correlations			
		Gaya Kepemimpin an	Komunika si	Lingkunga n Kerja	Loyalitas Karyawan
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.274*	.714**	-.285*



	Sig. (2-tailed)		.036	.000	.030
	N	59	59	59	58
Komunikasi	Pearson Correlation	.274*	1	.273*	.305*
	Sig. (2-tailed)	.036		.036	.020
	N	59	59	59	58
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.714**	.273*	1	-.461**
	Sig. (2-tailed)	.000	.036		.000
	N	59	59	59	58

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 2.0 dapat diketahui bahwa nilai analisis statistik deskriptif frekuensi:

1. Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)
Untuk pernyataan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) diperoleh signifikansi kosong, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen diatas dikatakan tidak valid karena signifikansi Gaya Kepemimpinan lebih kecil dari 0.030
2. Komunikasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)
Untuk pernyataan Komunikasi (X2) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) dengan signifikansi 0.036, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen diatas dikatakan valid karena signifikansi Komunikasi lebih besar dari 0.020
3. Lingkungan Kerja (X3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y)
Untuk pernyataan Lingkungan Kerja dengan signifikansi 0.000, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen diatas dikatakan valid karena signifikansi Komunikasi sama besarnya dari 0.000

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

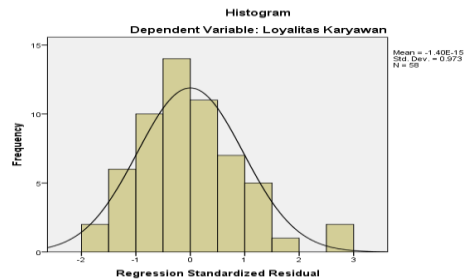
Tabel 3. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.341	4

Berdasarkan data pada tabel 3.0, hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliable yang berarti kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau layak untuk digunakan.

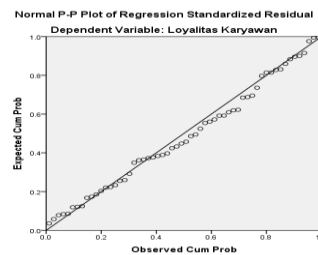


Uji Asumsi Klasik
 Uji Normalitas



Gambar 1

Uji P-Plot



Gambar 2

Uji Kolmogorov

Tabel 4. Uji Kolmogorov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.07347388
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.038
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan gambar 1,2 dan tabel 4.0 maka dapat dilihat bahwa data regresi tidak melanggar asumsi klasik karena data berdistribusi normal. Hal ini dapat dilihat dimana titik nilai residual dan observasi mengikuti trend linier dimana titik-titik data mengikuti garis



diagonal lurus dari bawah ke atas secara linier. Sedangkan apabila dilihat dari Histogram tampak bahwa gambar secara jelas menunjukkan data menyebar normal dengan posisi gambar seperti genta (lonceng). Jadi dapat disimpulkan bahwa data yang dianalisis dengan regresi, residual terdistribusi normal. Dan juga apabila kalau dilihat $0,200 > 0,05$ bahwa variabel-variabel atau data berdistribusi tersebut normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	20.427	6.193			3.298	.002		
Gaya Kepemimpinan	.089	.180	.078		.495	.622	.430	2.328
Komunikasi	.478	.111	.466		4.294	.000	.913	1.095
Lingkungan Kerja	-1.343	.327	-.650		-4.102	.000	.427	2.340

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5.0 diketahui bahwa nilai VIF adalah:

1. Untuk nilai VIF variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar 2.328
2. Untuk nilai VIF variabel Komunikasi adalah sebesar 1.095
3. Untuk nilai VIF variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 2.340

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh pada tabel 5.0, maka dapat dinyatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan dan dapat dikatakan terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas, karena hasil VIF yang diperoleh adalah lebih besar dari 10 yang merupakan nilai penentu dan dengan nilai Tolerance mendekati 1 (satu). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI) memiliki persamaan regresi linear yang baik.

Uji Heteroskedestisitas

Tabel 6. Uji Heteroskedestisitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	6.475	3.801			1.703	.094		



Gaya Kepemimpinan	-.086	.111	-.160	-.778	.440	.430	2.328
Komunikasi	-.008	.068	-.017	-.122	.903	.913	1.095
Lingkungan Kerja	.068	.201	.070	.339	.736	.427	2.340

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan hasil yang tertera pada tabel 6.0, maka dapat dinyatakan bahwa nilai Sig. dari masing-masing variabel adalah sebesar 0,440 untuk variabel Gaya Kepemimpinan, 0,903 untuk variabel Komunikasi, 0,736 untuk variabel Lingkungan Kerja. Oleh karena nilai signifikansi untuk nilai residualnya > 0.05, jadi dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.427	6.193		3.298	.002
Gaya Kepemimpinan	.089	.180	.078	.495	.622
Komunikasi	.478	.111	.466	4.294	.000
Lingkungan Kerja	-1.343	.327	-.650	-4.102	.000

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS, 2023

$$Y = a + b1.x1 + b2.x2 + b3.x3$$

$$Y = 20.427 + 0,089 + 0,478 + (-1,343)$$

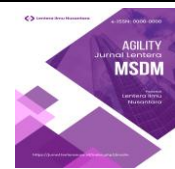
$$Y = 20.426,224$$

Berdasarkan perhitungan SPSS dari data tabel 7.0 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 20.427 + 0,089X1 + 0,478X2 + -1,343X3 + e$$

Dimana persamaan berikut sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 20.427. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), Lingkungan Kerja sama dengan nol, maka Loyalitas Karyawan (Y) adalah 20.427.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.089. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap peningkatan 1 nilai atau 1% variabel lingkungan kerja akan meningkatkan nilai disiplin kerja sebesar 0.089. Artinya semakin meningkat nilai Gaya Kepemimpinan (X1) maka akan meningkatkan Loyalitas Karyawan (Y).
3. Variabel Komunikasi (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.478. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap peningkatan 1 nilai atau 1% variabel disiplin kerja akan meningkatkan nilai kinerja



- karyawan sebesar 0.478. Artinya semakin meningkat nilai Komunikasi (X2) maka akan meningkatkan Loyalitas Karyawan (Y).
- Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar -1.343. Hal ini menyatakan bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap peningkatan 1 nilai atau 1% variabel disiplin kerja akan meningkatkan nilai kinerja karyawan sebesar -1.343. Artinya semakin melemahnya nilai Lingkungan Kerja (X3) maka akan melemahkan Loyalitas Karyawan (Y).

Uji Hipotesis

Tabel 8. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.420	.388	4.18510

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Dari perhitungan data pada tabel 8.0 telah diperoleh nilai R² (R-squared) yaitu sebesar 0.420. Angka ini memiliki arti bahwa secara keseluruhan, besarnya variabilitas nilai yang mampu dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan adalah 42,0%. Sementara itu sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model.

Uji t (Parsial)

Tabel 9. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.427	6.193		3.298	.002
	Gaya Kepemimpinan	.089	.180	.078	.495	.622
	Komunikasi	.478	.111	.466	4.294	.000
	Lingkungan Kerja	-1.343	.327	-.650	-4.102	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 9.0 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel:

- Variabel terikat adalah Loyalitas Karyawan dan variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan, sehingga dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan T hitung sebesar 0.495 dan Sig sebesar 0.622 > 0,05.
- Variabel terikat adalah Loyalitas Karyawan dan variabel bebas adalah Komunikasi, sehingga dinyatakan bahwa Komunikasi berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan T hitung sebesar 4.294 dan Sig sebesar 0.000 < 0,05.
- Variabel terikat adalah Loyalitas Karyawan dan variabel bebas adalah Lingkungan Kerja, sehingga dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan dengan T hitung sebesar -4.102 dan Sig sebesar 0.000 < 0,05.

Uji F

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	684.205	3	228.068	13.021	.000 ^b
	Residual	945.812	54	17.515		
	Total	1630.017	57			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan

Dari tabel 10.0 maka hasilnya sebagai berikut :

- Jika nilai Sig. < 0,05, maka hipotesis diterima. Maka artinya Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y).
- Jika nilai Sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak. Maka artinya Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y).

Berdasarkan perbandingan nilai f-hitung dengan f-tabel

- Jika nilai f-hitung > f-tabel, maka hipotesis diterima. Maka artinya Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y).
- Jika nilai f-hitung < f-tabel, maka hipotesis ditolak. Maka artinya Gaya Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y)

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (TVRI). Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan PT. TVRI secara simultan berpengaruh positif dikarenakan pernyataan seluruh hasil penghitungan diketahui bahwa nilai Sig. < 0,05 (yaitu 0.000), maka hipotesis diterima. Komunikasi terhadap Loyalitas Karyawan PT. TVRI secara simultan berpengaruh positif dikarenakan pernyataan seluruh hasil penghitungan diketahui bahwa nilai Sig. < 0,05 (yaitu 0.000), maka hipotesis diterima. Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan PT. TVRI secara simultan berpengaruh positif dikarenakan pernyataan seluruh hasil penghitungan diketahui bahwa nilai Sig. < 0,05 (yaitu 0.000), maka hipotesis diterima.

Daftar Pustaka

- Alyani, N., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 6(2), 1–10.
- Asnawi, S., & Indonesia, U. P. (1999). Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan. *Jurnal*



- Psikologi*, 2(2), 86–92.
- Ayu Praga Kartini, A. Y. (2020). Jurnal 19 Vania Dominique Telaumbanua.Pdf. *Holistik Manajemen Jurnal Manajemen*, 1, 8–23.
- Badrianto, Y., Ekhsan, M., & Mulyati, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 401-410.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206.
- Citra, L. M., & Fahmi, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 214–225.
- Endah Nur Fitriyani. (2018). The Influence Of Transformational Leadership, Work Environment, And Religiosity Toward Employee Loyalty Of Iain Salatiga. *Muqtasid*, 9(1), 29–39.
- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan islami, budaya organisasi islami dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265-275.
- Fahmi Kamal, Widi Winarso, Dan E. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Pt Agung Citra Tranformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen*, 15(2), 38–49.
- Ghalia Ammari, Barween Al Kurdi, Muhhammad Alshurideh, Bader Obeidat, A.-H. A. H. Dan A. A. (2017). Investigating The Impact Of Communication Satisfaction On Organizational Commitment: A Practical Approach To Increase Employees Loyalty. *International Journal Of Marketing Studies*, 9(2), 113–133. <https://doi.org/10.5539/ijms.v9n2p113>
- Hendry Wilianto. (2019). *Pemetaan Loyalitas Karyawan Pt Mitra Tritunggal Sakti*. 7(1).
- I Wayan Sentana Putra Dan Anak Agung Ayu Sriathi. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalita Karyawan*. 8(2), 7746–7774.
- Iii, B. A. B., & Penelitian, M. (2013). *Bab Iii*. 29–38.
- Karyawan, L., Cv, P., & Komputer, A. (2018). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Cv Andalas Komputer Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Keusahaan*, 18, 421–428.
- Keluarga, P., & Sus, P. T. (2013). Peranan Gaya Kepemimpinan Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan Di Perusahaan Keluarga Pt. Sus Surabaya Ayu Purnama. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitaa Surabaya*, 2(2), 1–17.
- Kepemimpinan, P., Kecerdasan, D. A. N., Perwakilan, D., Daerah, R., & Kabupaten, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Loyalitas Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Dprd) Kabupaten Donggala. *Jurnal Imu Manajemen*, 8(1), 1–13.
- Mahayuni, A. A. P., & A.A. Sagung Kartika Dewi. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1696–1716.
- Membangun, D., & Karyawan, L. (2016). Implementasi Komunikasi Internal Dalam Membangun Loyalitas Karyawan. *Jurnal Wacana*, Xv(1), 22–44.
- Muhammad Abbas. (2017). The Effect Of Organizational Culture And Leadership Style Towards Employee Engagement And Their Impact Towards Employee Loyalty. *Asiaan Journal Of Technology And Management Research (Ajtmr)*, 07(02), 1–11.



- Nasan Faris Naufal. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anugerah Pharmindo Lestari Cabang Bandung*. 17–69.
- Ngatman, I. & D. (2018). Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, 18(3), 313–332.
- Novi Erlina Dwi Lestari. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk Cabang Surabaya*. 2005, 11–27.
- Nur Aini Dewi, Basyarul Ulya, S. A. S. J. M. H. (2020). Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada Pt Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 65(81), 65–81.
- Palm, L., Mill, O. I. L., & Astuti, N. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Loyalitas Pegawai Pt. Gunung Maras Lestari – Palm Oil Mill Kabupaten Bangka. *Jurnal Ilmiah Progresif Manajemen Bisnis (Jipmb)*, 23(November), 25–34.
- Purnamie Titisari1 Dan Arnis Budi Susanto, Y. Indah P. (2021). The Role Of Internal Communication, Work Discipline, And Employee Loyalty On Employee Performance. *Jurnal Muqtasid*, 22(184), 166–170. <https://doi.org/10.47750/Qas/22.184.21>
- Putu Meidita Larastrini, & Adnyan, I. G. A. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja Danwork – Life Balance Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3674–3699.
- Rahmadana Safitri. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pt. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. *Ejournal Administrasi Bisnis*, 3(3), 650–660.
- Rizal Nabawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Sintya Fajar Hidayah. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Kepemimpinan, Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd . Pasar Surya Surabaya*.
- Sugiyarto, S.E, M. M. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt Purnamajaya Bhakti Utama*. 4(2), 1–13.
- Susanti, Dan N. H. M. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk*.
- Syafiq Faruk Mahri. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Noor Ayla Restaurant. *Jurnal Ilmu Dan Riset Akuntansi*, 10.
- Vivian Purba. (2019). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada Pt. Mitra Niaga Sejati Jaya Langkat*.
- Wellyanto, S. C., & Halim, G. A. (N.D.). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali*.
- Yuliana Fransiska. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara*. <http://Repository.Umsu.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/5277/Tesis> Yuli
.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y