

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan CV. Sun Purity Jepara

CV. Sun Purity berdiri pada tanggal 10 Januari 2016, merupakan perusahaan yang bergerak pembuatan arang briket. CV. Sun Purity Jepara didirikan oleh Bapak Faris Amin, perusahaan tersebut terletak di Kecamatan Batealit Desa Bantrung Kabupaten Jepara. Dulu ketika mau mendirikan perusahaan Bapak Faris Amin sempat mau mendirikan perusahaan yang memproduksi buah-buahan. Akan tetapi banyaknya limbah yang menjadikan masalah di beberapa tempat khususnya limbah kayu muncullah ide Bapak Faris Amin untuk memanfaatkan limbah kayu menjadi arang briket. Dan pada akhirnya Bapak Faris Amin lebih memilih arang briket. Selain itu yang menjadi alasan Bapak Faris Amin memilih produk briket, karena briket tidak ada expirednya. Tepat pada tanggal 10 Januari 2016 Bapak Faris Amin mendirikan perusahaan yang diberi nama CV. Sun Purity yang artinya kemurnian matahari.

b. Visi dan Misi CV. Sun Purity Jepara

Visi: Menjadi perusahaan yang kreatif dengan memanfaatkan limbah kayu menjadi produk yang ramah lingkungan.

Misi:

- Menciptakan produk yang ramah lingkungan.
- Meciptakan produk yang menghindari global worming.
- Mengganti sumber daya energi yang fosil ke tak terbarukan salah satunya biomassa.

c. Jam Operasional CV. Sun Purity Jepara

Tabel 4.1 Jam Operasional CV. Sun Purity Jepara

Hari Kerja	Jam Kerja		
	Masuk	Istirahat	Pulang
Senin-Sabtu	08.00	12.00-13.00	16.00
Khusus Jumat	08.00	11.30.13.00	16.00
Jika ada lembur	08.00	12.00-13.00	17.00

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

d. Pembagian tugas karyawan CV. Sun Purity Jepara.

Adapun pembagian tugas di CV. Sun Purity Jepara sebagai berikut:

1. Loader yaitu tugasnya mencampurkan serbuk basah, sedang dan kering lalu setelah itu serbuk tersebut dimasukkan kedalam mesin hopper menggunakan mobil sorok.
2. Killen yaitu tugasnya menyiapkan skop untuk menyerok sisa potongan briket, memastikan stok bensin untuk mesin gergaji tercukupi, menyiapkan selang air, menyiapkan besi pendorong. Mengeringkan serbuk bahan baku agar dapat digunakan dengan lancar, mengetahui kondisi serbuk setelah dikeringkan dengan melihat briket yang keluar dari mesin, dan mengecek langsung melalui kocoran pembuangan.
3. Oven yaitu tugasnya menyiapkan tungku sebelum pembakaran, Membersihkan abu sisa pembakaran kemarin, mengambil kayu yang ada di tempat penyimpanan kayu, memasukkan kayu bakar ke tempat pembakaran, menyalakan bara api diawal bersuhu 80° c sampai 83° c selalau mengecek suhu pembakaran, dan apabila suhu turun, maka segera diberi kayu bakar atau potongan briket.
4. Maintenanche yaitu tugasnya mengecek semua mesin sebelum produksi di mulai, jika menemukan kerusakan atau kendala dalam produksi segera diperbaiki. Apabila setelah produksi selesai terdapat mesin yang rusak dan tidak dapat bekerja, bagian maintenanche wajib memperbaikinya diwaktu itu juga (lembur).
5. Packing yaitu tugasnya menyortir briket yang keluar dari mesin produksi (briket yang kualitas bagus dari segi ukuran, kekerasan, bobot) briket yang tidak bagus (tidak keras, mudah patah) akan dikumpulkan kemudian di olah kembali, memasukkan briket kedalam karung, memindahkan hasil briket ke tempat penyimpanan briket, membersihkan area packing dari sisa potongan briket.
6. Dari hasil wawancara security di CV. Sun Purity Jepara dibagi 2 sift, sift pagi dan sift malam.

7. Staff kantor tugasnya yaitu menjadi admin dan bendahara.
8. Dari hasil wawancara tugas pekerja umum di CV. Sun Purity Jepara yaitu membeli peralatan mesin produksi jika ada mesin yang rusak atau tidak bekerja, ob, ikut produksi.¹

e. Tentang Produk CV. Sun Purity Jepara

Produk yang di produksi di CV. Sun Purity Jepara yaitu arang briket serbuk kayu, produk tersebut dibuat melalui proses pembakaran didalam suhu yang tinggi sehingga memiliki kalori 7500 kcal/kg dengan kepadatan tinggi yang memiliki durasi bakar 3-4 jam. Dengan minim oksigen dan proses karbonisasi yang sempurna dan menjadikannya tidak berasap, tidak berbau dan aman untuk makanan.

2. Gambaran Umum Responden

1) Jenis Kelamin Responden

Tabel 4. 1
Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Total	Presentase
1	Laki-Laki	45	97.8%
2	Perempuan	1	2.2%
Jumlah		46	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Sesuai keterangan tabel 4.2 diatas diketahui karyawan yang bekerja di CV. Sun Purity Jepara berjumlah 46 orang. Terdapat 45 orang karyawan yang bejenis kelamin laki-laki dengan presentase 97.8%. Lalu 1 orang karyawan yang berjenis kelamin perempuan dengan presentase 2.2%. Oleh karena itu dapat kita simpulkan bahwa seluruh karyawan CV. Sun Purity Jepara didominasi laki-laki.

2) Umur Responden

Tabel 4. 2
Karakteristik Umur Responden

No	Usia	Total	Presentase
1	16-20 Tahun	8	17.4%
2	21-25 Tahun	29	63%

¹ Hasil wawancara dengan karyawan CV. Sun Purity.

3	26-30 Tahun	8	17.4%
4	>30 Tahun	1	2.2%
Jumlah		46	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Dari tabel 4.3 diatas dapat diperoleh informasi bahwa karyawan yang bekerja di CV. Sun Purity Jepara berjumlah 46 orang. Karyawan yang berusia 16-20 tahun terdapat 8 karyawan dengan presentase 17.4%. Dan karyawan yang berusia 21-25 terdapat 29 karyawan dengan presentase 63%. Lalu karyawan yang berusia 26-30 terdapat 8 karyawan dengan presentase 17.4%. Sedangkan karyawan yang berusia >30 tahun hanya 1 orang dengan presentase 2.2%. Maka dari itu dapat di tarik kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan rata rata berusia 21-25 tahun.

3) Karakteristik pekerjaan karyawan CV. Sun Purity Jepara

Tabel 4.3
Karakteristik Pekerjaan Responden

No	Pekerjaan	Jumlah	Presentase
1	Killen	5	10.9%
2	Maintenance	5	10.9%
3	Operator	5	10.9%
4	Packing	11	23.9%
5	Security	2	4.3%
6	Umum	2	4.3%
7	Loader	4	8.7%
8	Staff Kantor	2	4.3%
9	Oven	10	21.7%
Jumlah		46	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Sesuai keterangan tabel 4.4 diatas diketahui pekerjaan bagian killen berjumlah 5 orang, maintenance 5 orang, operator 5 orang, packing 11 orang, security 2 orang, umum 2 orang, loader 4 orang, staff kantor 2 orang, oven 10 orang. Maka dapat disimpulkan bahwa pekerjaan di CV. Sun Purity didominasi bagian packing sebanyak 11 orang karyawan.

4) Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4. 4

Karakteristik Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SD	6	13%
2	SMP	4	8.7%
3	SMA	34	73.9%
4	SARJANA	2	4.3%
5	PASCASARJANA	0	0%
Jumlah		46	100%

Sumber: Data Diolah Peneliti (2023)

Sesuai keterangan tabel 4.5 diatas karyawan yang berpendidikan SD sebesar 6 karyawan, SMP sebesar 4 karyawan, SMA sebanyak 34 karyawan, SARJANA sebanyak 2 orang. Didalam penelitian ini tidak terdapat responden yang berpendidikan PASCASARJANA, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan CV. Sun Purity Jepara didominasi oleh karyawan yang berpendidikan SMA.

3. Deskripsi Data Variabel Penelitian

1) Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berikut merupakan hasil angket kuesioner yang sudah disebarakan kepada masing-masing responden tentang pengaruh lingkungan kerja (X1) yaitu:

Tabel 4. 5

Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	item	Total SS	%	Total S	%	Total RR	%	Total TS	%	Total STS	%
Lingkungan Kerja (X1)	1	18	39.1%	24	52.2%	3	6.5%	1	2.2%	0	0%
	2	22	47.8%	22	47.8%	2	4.3%	0	0%	0	0%
	3	29	63%	16	34.8%	1	2.2%	0	0%	0	0%
	4	17	37%	24	52.2%	4	8.7%	0	0%	1	2.2%
	5	29	63%	14	30.4%	2	4.3%	1	2.2%	0	0%
	6	27	58.7%	18	39.1%	1	2.2%	0	0%	0	0%
	7	24	52.2%	18	39.1%	2	4.3%	1	2.2%	1	2.2%

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Keterangan yang tercantum pada tabel 4.6 diatas yaitu memperoleh jawaban tentang pengaruh lingkungan kerja (X1) yaitu:

- a) Pada pernyataan 1 diketahui karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 orang responden dengan presentase 39.1%, Setuju sebanyak 24 orang responden dengan presentase 52.2%, ragu-ragu

- sebanyak 3 orang responden dengan presentase 6.5 %, tidak setuju sebanyak 1 orang responden dengan presentase 2.2%, sangat tidak setuju sebanyak 0 dengan presentase 0%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan sebagian besar karyawan menjawab setuju CV. Sun Purity Jepara memiliki bangunan yang bagus.
- b) Jawaban responden pada pernyataan 2 diketahui karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22, serta nilai presentase 47.8%, yang menjawab setuju berjumlah 22 karyawan serta nilai presentase 52.2%, karyawan yang menjawab ragu-ragu berjumlah 2 karyawan serta nilai presentase 4.3%, karyawan yang menjawab tidak setuju sebanyak 0 dengan presentase 0%, karyawan yang menjawab sangat tidak setuju 0 dengan presentase 0%. Dengan begitu jawaban pada pernyataan 2 sebagian besar karyawan menjawab sangat setuju dan setuju CV. Sun Purity Jepara memiliki peralatan yang memadai.
- c) Pada pernyataan 3 diketahui karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 karyawan serta nilai presentase 63%, karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 karyawan serta presentase 34.8%, karyawan yang menjawab ragu-ragu sebesar 1 karyawan serta nilai presentase 2.2%, karyawan yang menjawab tidak setuju sebesar 0 serta nilai presentase 0%, karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 serta nilai presentase 0%. Dengan begitu dapat diambil kesimpulan sebagian besar karyawan menjawab sangat setuju CV. Sun Purity Jepara memberikan fasilitas tempat ibadah yang layak.
- d) Pada pernyataan 4 diketahui karyawan yang menjawab sangat setuju sebesar 17 karyawan serta nilai presentase 37%, karyawan yang menjawab setuju sebesar 24 karyawan serta nilai presentase 52.2%, karyawan yang menjawab ragu-ragu sebesar 4 karyawan serta nilai presentase 8.7%, karyawan yang menjawab tidak setuju sebesar 0 serta nilai presentase 0%, karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 1 karyawan serta nilai presentase 2.2%. Dengan begitu rata rata karyawan menjawab setuju CV. Sun Purity Jepara memiliki sarana angkut barang lebih dari satu.

- e) Pada pernyataan 5 diketahui karyawan yang menjawab sangat setuju sebesar 29 karyawan serta nilai presentase 63%, karyawan yang menjawab setuju sebesar 14 karyawan serta nilai presentase 30.4%, karyawan yang menjawab ragu-ragu sebesar 2 karyawan serta nilai presentase 4.3%, karyawan yang menjawab tidak setuju sebesar 1 karyawan serta nilai presentase 2.2%, karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 serta nilai presentase 0%. Dengan begitu rata rata karyawan menjawab sangat setuju sesama karyawan setingkat CV. Sun Purity Jepara mempunyai hubungan yang baik.
- f) Pada pernyataan 6 diketahui karyawan yang menjawab sangat setuju sebesar 27 karyawan serta nilai presentase 57.8%, karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 karyawan serta nilai presentase 39.1%, karyawan yang menjawab ragu-ragu sebesar 1 karyawan serta nilai presentase 2.2%, karyawan yang menjawab tidak setuju sebesar 0 serta nilai presentase 0%, karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 serta nilai presentase 0%. Maka dapat diambil kesimpulan sebagian besar karyawan menjawab sangat setuju atasan menjalin hubungan baik dengan karyawan.
- g) Pada pernyataan 7 diketahui karyawan yang menjawab sangat setuju sebesar 24 karyawan serta nilai presentase 58.7%, karyawan yang menjawab setuju sebanyak 18 karyawan serta nilai presentase 39.1%, karyawan yang menjawab ragu-ragu sebesar 2 orang serta nilai presentase 4.3%, karyawan yang menjawab tidak setuju sebesar 1 karyawan serta nilai presentase 2.2%, karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 orang serta nilai presentase 2.2%. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagian besar karyawan menjawab sangat setuju karyawan CV. Sun Purity Jepara menjalin kerjasama yang solid.
- 2) Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)
Berikut merupakan hasil angket kuesioner yang sudah disebarakan kepada masing-masing responden tentang Gaya Kepemimpinan (X2)

Tabel 4. 6
Frekuensi Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	item	Total SS	%	Total S	%	Total RR	%	Total TS	%	Total STS	%
Gaya Kepemimpinan (X2)	1	30	65.2%	15	32.6%	1	2.2%	0	0%	0	0%
	2	29	63%	17	37%	0	0%	0	0%	0	0%
	3	29	63%	15	32.6%	1	2.2%	1	2.2%	0	0%
	4	29	63%	15	32.6%	2	4.3%	0	0%	0	0%
	5	28	60.9%	17	37%	1	2.2%	0	0%	0	0%

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Keterangan yang tercantum pada tabel 4.7 diatas yaitu memperoleh jawaban tentang pengaruh gaya kepemimpinan (X2) yaitu:

- a) pada pernyataan 1 diketahui karyawan yang menjawab sangat setuju sebesar 30 karyawan serta nilai presentase 65.2%, karyawan yang menjawab setuju sebesar 15 karyawan serta nilai presentase 32.6%, karyawan yang menjawab ragu-ragu sebesar 1 karyawan serta nilai presentase 2.2%, karyawan yang menjawab tidak setuju sebesar 0 serta nilai presentase 0%, karyawan menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 serta nilai presentase 0%. Dengan begitu sebagian besar jawaban karyawan sangat setuju pimpinan CV. Sun Purity Jepara memiliki sifat yang baik.
- b) Pada pernyataan 2 diketahui karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 29 karyawan serta nilai presentase 63%, karyawan yang menjawab setuju sebesar 17 karyawan serta nilai presentase 37%, karyawan yang menjawab ragu-ragu sebesar 0 serta nilai presentase 0%, karyawan yang menjawab tidak setuju sebesar 0 serta nilai presentase 0%, karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 0 serta nilai presentase 0%. Dengan demikian sebagian besar karyawan menjawab sangat setuju pimpinan CV. Sun Purity Jepara memiliki kebiasaan yang baik.
- c) Pada pernyataan 3 diketahui karyawan yang menjawab sangat setuju sebesar 29 karyawan serta nilai presentase 63%, karyawan yang menjawab setuju sebesar 15 karyawan serta nilai presentase 32.6%, karyawan yang menjawab ragu-ragu sebesar 1 karyawan serta nilai presentase 2.2%, karyawan yang menjawab tidak setuju sebesar 1 karyawan serta presentase 2.2%, karyawan yang

menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 serta nilai presentase 0%. Dengan begitu rata rata karyawan menjawab sangat setuju pimpinan CV. Sun Purity Jepara memiliki tempramen yang baik.

- d) Pada pernyataan 4 diketahui karyawan yang menjawab sangat setuju sebesar 29 karyawan serta nilai presentase 63%, karyawan yang menjawab setuju sebesar 15 karyawan serta nilai presentase 32.6%, karyawan yang menjawab ragu-ragu sebesar 2 orang serta nilai presentasi 4.3%, responden yang menjawab tidak setuju sebesar 0 serta nilai presentase 0%, responden yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 serta nilai presentase 0%. Maka dengan begitu rata rata karyawan menjawab sangat setuju pimpinan CV. Sun Purity Jepara mempunyai watak yang baik.
- e) Pada pernyataan 5 diketahui karyawan yang menjawab sangat setuju sebesar 28 karyawan serta nilai presentase 60.9%, karyawan yang menjawab setuju sebesar 17 karyawan serta nilai presentase 37%, karyawan yang menjawab ragu-ragu sebesar 1 karyawan serta nilai presentase 2.2%, karyawan yang menjawab tidak setuju sebesar 0 serta nilai presentase 0%, karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 serta nilai presentase 0%. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan sebagian besar karyawan menjawab sangat setuju pimpinan CV. Sun Purity Jepara mempunyai kepribadian yang baik.

3) Variabel Kompensasi (X3)

Berikut merupakan hasil angket kuesioner yang sudah disebarakan kepada masing-masing responden tentang kompensasi (X3)

Tabel 4. 7
Frekuensi Variabel Kompensasi

Variabel	item	Total SS	%	Total S	%	Total RR	%	Total TS	%	Total STS	%
Kompensasi (X3)	1	20	43.5%	21	45.7%	3	6.5%	1	2.2%	1	2.2%
	2	11	23.9%	34	73.9%	0	0%	0	0%	1	2.2%
	3	23	50%	20	43.5%	2	4.3%	0	0%	1	2.2%
	4	20	43.5%	23	50%	2	4.3%	1	2.2%	0	0%
	5	19	41.3%	22	47.8%	3	6.5%	2	4.3%	0	0%
	6	17	37%	24	52.2%	2	4.3%	3	6.5%	0	0%

	7	24	52.2%	19	41.3%	2	4.3%	1	2.2%	0	0%
--	---	----	-------	----	-------	---	------	---	------	---	----

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Keterangan yang tercantum pada tabel 4.8 diatas yaitu memperoleh jawaban tentang pengaruh kompensasi (X3) yaitu:

- a) Pernyataan 1 diketahui karyawan sangat setuju sebesar 20 orang karyawan dengan presentase 43.5%, setuju sebanyak 21 orang karyawan dengan presentase 45.7%, ragu-ragu sebanyak 3 orang karyawan dengan presentase 6.5%, tidak setuju sebanyak 1 orang karyawan dengan presentase 2.2%, sangat tidak setuju sebanyak 1 orang karyawan dengan presentase 2.2%. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan sebagian besar karyawan menjawab setuju CV. Sun Purity Jepara memberikan gaji yang sesuai pekerjaannya.
- b) Pernyataan 2 diketahui karyawan sangat setuju sebesar 11 orang karyawan dengan presentase 23.9%, setuju sebesar 34 orang karyawan dengan presentase 73.9%, ragu-ragu sebanyak 0 dengan presentase 0%, tidak setuju sebanyak 0 dengan presentase 0%, sangat tidak setuju sebanyak 1 orang karyawan dengan presentase 2.2%. Maka dapat diambil kesimpulan sebagian besar karyawan menjawab setuju CV. Sun Purity Jepara tepat waktu dalam memberikan gaji.
- c) Pernyataan 3 diketahui karyawan sangat setuju sebesar 23 orang karyawan dengan presentase 50%, setuju sebanyak 20 orang karyawan dengan presentase 43.5%, ragu-ragu sebanyak 2 orang karyawan dengan presentase 4.3%, tidak setuju sebanyak 0 dengan presentase 0%, sangat tidak setuju 1 orang karyawan sebanyak 2.2%. Dengan begitu dapat ditarik kesimpulan sebagian besar karyawan menjawab sangat setuju tunjangan hari raya yang diberikan memuaskan untuk karyawan.
- d) Pernyataan 4 diketahui karyawan sangat setuju sebesar 20 orang karyawan dengan presentase 43.5%, setuju sebanyak 23 orang karyawan dengan presentase 50%, ragu-ragu sebanyak 2 orang karyawan dengan presentasi 4.3%, tidak setuju sebanyak 1 orang karyawan dengan presentase

2.2%, sangat tidak setuju sebanyak 0 dengan presentase 0%. Maka dapat disimpulkan sebagian besar karyawan menjawab setuju bonus yang diberikan sesuai dengan kinerja karyawan.

- e) Pernyataan 5 diketahui karyaewan sangat setuju sebesar 19 orang karyawan dengan presentase 41.3%, setuju sebanyak 22 orang karyawan dengan presentase 47.8%, ragu-ragu sebanyak 3 orang karyawan dengan presentase 6.5%, tidak setuju sebanyak 2 orang karyawan dengan presentase 4.3%, sangat tidak setuju sebanyak 0 dengan presentase 0%. Maka dapat disimpulkan sebagian besar karyawan menjawab setuju karyawan uang lembur yang diberikan sesuai harapan karyawan.
- f) Pernyataan 6 diketahui karyawan yang menjawab sangat setuju sebesar 17 orang karyawan serta nilai presentase 37%, yang menjawab setuju sebesar 24 orang karyawan serta nilai presentase 52.2%, yang menjawab ragu-ragu sebesar 2 orang karyawan serta nilai presentase 4.3%, yang menjawab tidak setuju sebesar 3 orang karyawan serta nilai presentase 6.5%, sangat tidak setuju sebanyak 0 dengan presentase 0%. Dengan begitu sebagian besar karyawan menjawab setuju CV. Sun Purity Jepara memberikan BPJS kesehatan kepada karyawan.
- g) Pernyataan 7 diketahui karyawan yang menjawab sangat setuju sebesar 24 karyawan serta nilai presentase 52.2%, yang menjawab setuju sebesar 19 karyawan dengan presentase 41.3%, ragu-ragu sebanyak 2 orang karyawan, tidak setuju sebesar 1 karyawan, karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 serta nilai presentase 0%. Dengan begitu dapat diambil kesimpulan sebagian besar karyawan menjawab sangat setuju CV. Sun Purity Jepara memberikan cuti sesuai peraturan yang berlaku.
- 4) Loyalitas karyawan (Y)
Berikut merupakan hasil angket kuesioner yang sudah disebarakan kepada masing-masing responden tentang loyalitas karyawan (Y)

Tabel 4. 8
Frekuensi Variabel Loyalitas Karyawan

Variabel	item	Total SS	%	Total S	%	Total RR	%	Total TS	%	Total STS	%
Loyalitas Karyawan (Y)	1	22	47.8%	23	50%	0	0%	1	2.2%	0	0%
	2	15	32.6%	30	65.2%	0	0%	1	2.2%	0	0%
	3	21	45.7%	22	47.8%	3	6.5%	0	0%	0	0%
	4	18	39.1%	26	56.5%	2	4.3%	0	0%	0	0%

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti (2023)

Keterangan yang tercantum pada tabel 4.9 diatas yaitu diketahui jawaban tentang pengaruh loyalitas karyawan (Y) yaitu:

- a) Pernyataan 1 diketahui karyawan yang menjawab sangat setuju sebesar 22 orang karyawan serta nilai presentase 47.8%, karyawan yang menjawab setuju sebesar 23 orang karyawan serta nilai presentase 50%, karyawan yang menjawab ragu-ragu sebesar 0 serta nilai presentase 0%, karyawan yang menjawab tidak setuju sebesar 1 karyawan dengan presentase 2.2%, karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 serta nilai presentase 0%. Maka ditarik kesimpulan rata rata karyawan menjawab setuju karyawan CV. Sun Purity Jepara telah mematuhi aturan yang telah berlaku.
- b) Pernyataan 2 diketahui karyawan yang menjawab sangat setuju sebesar 15 orang karyawan serta nilai presentase 32.6%, karyawan yang menjawab setuju sebesar 30 orang karyawan serta nilai presentase 65%, karyawan yang menjawab ragu-ragu sebesar 0 serta nilai presentase 0%, karyawab yang menjawab tidak setuju sebesar 1 karyawan serta nilai presentase 2.2%, karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 serta nilai presentase 0%. Dengan begitu kesimpulannya rata rata karyawan menjawab setuju karyawan telah bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.
- c) Pernyataan 3 diketahui karyawan yang menjawab sangat setuju sebesar 21 orang karyawan serta nilai presentase 45.7%, karyawan yang menjawab setuju sebesar 22 orang karyawan serta nilai

presentase 47.8%, karyawan yang menjawab ragu-ragu sebesar 3 orang karyawan, karyawan yang menjawab tidak setuju sebesar 0 serta nilai presentase 0%, karyawan yang menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 serta nilai presentase 0%. Dengan begitu rata rata karyawan menjawab setuju bahwa karyawan CV. Sun Purity Jepara mempunyai dedikasi yang tinggi.

- d) Pernyataan 4 diketahui karyawan yang menjawab sangat setuju sebesar 18 orang karyawan serta nilai presentase 39.1%, karyawan yang menjawab setuju sebesar 26 orang karyawan serta nilai presentase 56.5%, karyawan yang menjawab ragu-ragu sebesar 2 orang serta nilai presentase 5.3%, karyawan yang menjawab tidak setuju sebesar 0 serta nilai presentase 0%, karyawan menjawab sangat tidak setuju sebesar 0 serta nilai presentasen 0%. Dengan begitu dapat diambil kesimpulan sebagian besar karyawan menjawab setuju karyawan CV. Sun Purity Jepara memiliki integritas yang tinggi.

4. Hasil Analisis Data

a) Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas bertujuan guna membuktikan valid atau tidaknya suatu item tersebut yaitu dengan membandingkan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, dengan rumus $(df)=n-2$, hal tersebut yaitu jumlah simple.² Pada penelitian ini dihitung nilai $(df)=45-2=44$ dengan signifikansi 0,05 dan r_{tabel} 0,2455. Adapun hasil yang didapat dalam pengujian ini yaitu:

- 1) Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X1)

Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X1)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,589	0,2455	Valid
X1.2	0,568	0,2455	Valid
X1.3	0,607	0,2455	Valid
X1.4	0,492	0,2455	Valid

² Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: Andi Offset, 2014, n.d.), 52.

X1.5	0,495	0,2455	Valid
X1.6	0,629	0,2455	Valid
X1.7	0,537	0,2455	Valid

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 20,2023.

Sesuai keterangan yang tercantum pada tabel 4.10 diatas dapat diambil kesimpulan variabel lingkungan kerja dianggap valid dan bisa diterima sebagai instrumen penelitian. Sebab nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,2455.

2) Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X2)

Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Instrumen Gaya Kepemimpinan (X2)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
X2.1	0,899	0,2455	Valid
X2.2	0,874	0,2455	Valid
X2.3	0,715	0,2455	Valid
X2.4	0,700	0,2455	Valid
X2.5	0,699	0,2455	Valid

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 20,2023

Sesuai keterangan 4.11 diatas bisa dilihat nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sejumlah 0,2455. Dengan begitu bisa ditarik kesimpulan variabel gaya kepemimpinan dianggap valid dan bisa diterima sebagai instrumen penelitian.

3) Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X3)

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X3)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.1	0,760	0,2455	Valid
X3.2	0,571	0,2455	Valid
X3.3	0,718	0,2455	Valid
X3.4	0,423	0,2455	Valid
X3.5	0,841	0,2455	Valid
X3.6	0,685	0,2455	Valid
X3.7	0,735	0,2455	Valid

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 20,2023

Dari tabel 4.12 yaitu variabel kompensasi dianggap valid dan diterima sebagai instrumen penelitian. Sebab nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,2455.

4) Uji Validitas Variabel Loyalitas Karyawan (Y)

Tabel 4. 12 Hasil Uji Instrumen Loyalitas Karyawan (Y)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,586	0,2455	Valid
Y2	0,674	0,2455	Valid
Y3	0,745	0,2455	Valid
Y4	0,757	0,2455	Valid

Sumber: Data yang diolah menggunakan SPSS 20,2023

Sesuai tabel 4.13 nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 02455 dan dapat disimpulkan bahwa variabel loyalitas karyawan dianggap valid dan diterima sebagai instrumen penelitian.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah hasil uji validitas yang sudah dikembangkan, item yang akan diuji realibilitas yaitu item yang sudah memenuhi syarat untuk dapat diuji realibilitas.³

Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengaruh Lingkungan Kerja (X1)	8	0,727	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	6	0,799	Reliabel
Kompensasi (X3)	8	0.767	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	5	0,773	Reliabel

Sumber: Data Diolah Peneliti IBM SPSS 20, 2023

³ Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis* (Yogyakarta: Andi Offset,2014, n.d.), 65.

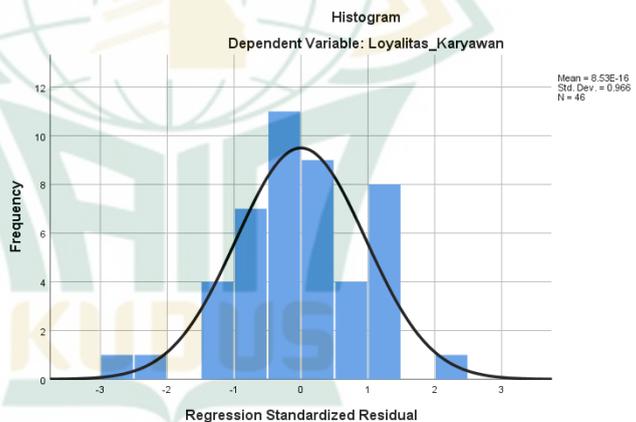
Sesuai keterangan tabel 4.14 yang sudah disajikan diatas menunjukkan angka cronbach's alpha instrumen variabel pengaruh lingkungan kerja (X1) yaitu 0,727, gaya kepemimpinan (X2) 0,799 dan variabel kompensasi (X3) 0,763, sedangkan variabel Loyalitas Karyawan (Y) 0,773. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan seluruh variabel dianggap reliabel.

c) **Uji Asumsi Klasik**

1) **Uji Normalitas**

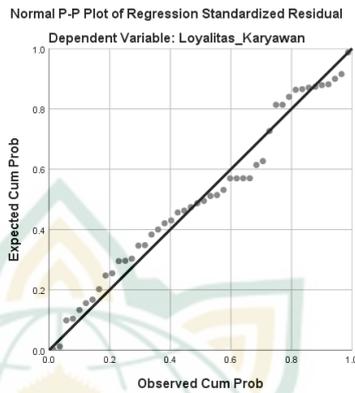
Uji normalitas adalah salah satu syarat guna dapat menganalisis data regresi, artinya sebelum analisis regresi dilakukan, terlebih dahulu data yang digunakan harus di uji kenormalannya. Data yang berdistribusi normal merupakan data yang bagus. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan spss disajikan gambar sebagai berikut:

Gambar 4.15
Hasil Uji Histogram



Sesuai gambar histogram diatas bisa diamati bahwa kurva mempunyai kemiringan yang cenderung seimbang antara kiri dan kanan seta garisnya menyerupai gunung. Maka dapat di ambil kesimpulan bahwa semua variabel berdistribusi normal.

Gambar 4.16
Hasil Uji P-plot



Sesuai gambar 4.16 menunjukkan bahwa sebaran titik-titik lurus mengikuti garis lurus dan melengkung disekitar garis lurus mengikuti garis lurus lalu melengkung lagi tidak jauh dari garis lurus dan mengikuti garis lurus. Maka dianggap sudah melengkapi syarat asumsi normalitas.

Selanjutnya peneliti melakukan pengujian kolmogorov smirnov. Hal tersebut dilakukan bertujuan untuk memahami kenormalan distribusi nilainya. Adapun hasil pengujiannya yaitu:

Gambar 4.17
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

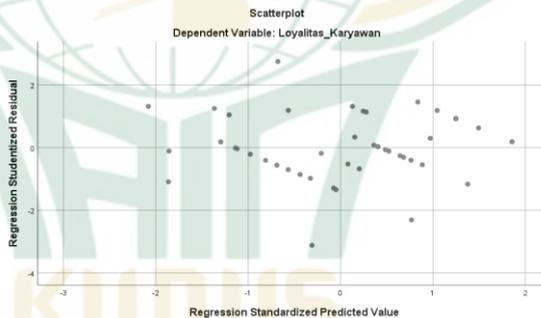
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,04396413
Most Extreme Differences	Absolute	0,102
	Positive	0,102
	Negative	-0,082
Test Statistic		0,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sesuai hasil pengujian kolmogrov smirnov diatas memperoleh nilai pada Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu 0,200 maka nilai diatas berarti lebih tinggi 0.05. Dengan begitu bisa ditarik kesimpulan semua variabel dianggap normal.

2) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan sebuah alat uji yang digunakan untuk mengetahui apakah ketidaksamaan antara variasi regresi dari seluruh pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini melakukan uji heteroskedastisitas yaitu dengan menggunakan scatterplot atau melihat pola titik-titik pada gambar scatterplot. Adapun hasil uji heteroskedastisitas yang peneliti lakukan sebagai berikut:

Gambar 4.18
Hasil Uji Scatterplot



Dari gambar 4.18 yang sudah disajikan diatas bahwa titik-titik tersebar diatas, dibawah dan disekitar nol. Titik-titik tersebar rata dan tidak berbentuk pola yang jelas. Dengan begitu bisa ditarik kesimpulan semua variabel dianggap tidak ada masalah heteroskedastisitas.

3) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah sebuah alat uji regresi biasanya dilakukan yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antar variabel bebas (independen). Model regresi yang bagus semestinya tidak ada masalah hubungan antar

variabel bebas (independen). Dalam pengujian ini bisa menggunakan pengujian regresi yang mengacu pada nilai *variance inflation* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Untuk bisa digunakan dalam menentukan multikolinieritas yaitu nilai *Tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai *Varian Inflation* (VIF) $> 0, 10$. Maka bisa dibilang ada masalah multikolinieritas. Dalam penelitian ini memperoleh hasil yang akan dijelaskan dibawah ini:

Tabel 4.19
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Torelerance	VIF	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,761	1,313	Tidak Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,995	1,005	Tidak Multikolinieritas
Kompensasi	0,765	1,308	Tidak Multikolinieritas

Sumber: *Data Diolah Peneliti IBM SPSS 20,2023*

Dari hasil tabel 4.19 yaitu nilai *tolerance* pada variabel lingkungan kerja memperoleh nilai berjumlah 0,761, nilai gaya kepemimpinan berjumlah 0,995 dan nilai pada variabel kompensasi berjumlah 0,765. Maka seluruh nilai *tolerance* $> 0,10$. Sedangkan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada variabel lingkungan kerja memperoleh nilai 1,313, nilai gaya kepemimpinan berjumlah 1,005 dan nilai kompensasi berjumlah 1,308. Maka seluruh nilai VIF < 10 . Maka dari itu bisa ditarik kesimpulan pervariabel tidak terjadi multikolonieritas.

5. Teknis Analisis Data

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan model regresi linier yang mengikutsertakan variabel independen yang berjumlah lebih dari satu. Pada penelitian ini digunakan bertujuan untuk memahami seberapa besar variabel bebas (independen) mempengaruhi variabel terikat (dependen) pada CV. Sun

Puritiy Jepara. Berikut ini tabel yang digunakan peneliti:

Gambar 4.20
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,185	2,549		-0,073	0,942
	Lingkungan_Kerja	0,257	0,071	0,408	3,630	0,001
	Gaya_Kepemimpinan	0,156	0,075	0,204	2,079	0,044
	Kompensasi	0,203	0,051	0,446	3,975	0,000

a. Dependent Variable: Loyalitas_Karyawan

Sumber: *Data Diolah Peneliti IBM SPSS 20, 2023*

Sesuai tabel 4.20 diatas bisa dilihat pada nilai constanta (nilai a) sebesar -0,185. Nilai pengaruh lingkungan kerja ($\beta_1 X_1$) sebesar 0.257, nilai gaya kepemimpinan ($\beta_2 X_2$) berjumlah 0.156, lalu nilai kompensasi ($\beta_3 X_3$) berjumlah 0.203. Maka dapat diperoleh analisis regresi berganda yaitu:

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = loyalitas karyawan

a = constant

B = koefisien regresi

X1 = lingkungan kerja

X2 = gaya kepemimpinan

X3 = kompensasi

e = Standar error.

- a) Nilai constanta sebesar -0.185 yang artinya tidak mengalami perubahan pada variabel pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi dengan nilai constanta sebesar -0.185. Dan ketika apabila variabel pengaruh lingkungan Kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan kompensasi (X3) mengalami perubahan nilai, maka nilai variabel loyalitas karyawan (Y) akan ikut berubah.
- b) Nilai koefisien regresi variabel pengaruh lingkungan kerja sebesar 0.257. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel pengaruh lingkungan kerja (X1) mempunyai arah yang

positif terhadap loyalitas karyawan (Y) yang artinya apabila variabel pengaruh lingkungan kerja (X1) terjadi peningkatan, maka variabel loyalitas karyawan akan terjadi peningkatan sebesar 0.257.

- c) Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0.151. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X2) mempunyai arah yang positif terhadap variabel loyalitas karyawan (Y) yang artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X2) terjadi peningkatan, maka variabel loyalitas karyawan (Y) akan terjadi peningkatan sebesar 0.151.
- d) Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X3) sebesar 0.203. Hal tersebut menunjukkan variabel kompensasi (X3) mempunyai arah yang positif terhadap loyalitas karyawan (Y). Yang artinya apabila variabel kompensasi (X3) mengalami peningkatan, maka variabel loyalitas karyawan (Y) akan terjadi peningkatan sebesar 0.208.

b. Uji Statistik T

Uji statistik T bertujuan guna membuktikan seberapa besar variabel bebas (independen) bervariasi mempengaruhi variabel terikat (dependen). Dalam pengujian ini menggunakan cara membandingkan antara T hitung dan T tabel. Untuk T tabel didapat dari rumus perbandingan T tabel = $(a/2; n-k-1)$ untuk a menggunakan titik 5% (0,05), sedangkan n yaitu total responden, k adalah jumlah variabel independen. Jadi rumusnya adalah $t (0,05 / 2; 46-3-1)$. Maka hasilnya yaitu (0,025; 42) maka T tabelnya adalah (2,018). Adapun uji statistik T dilakukan peneliti yaitu:

Gambar 4.21
Hasil Uji Statistik T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0,185	2,549		-0,073	0,942
	Lingkungan_Kerja	0,257	0,071	0,408	3,630	0,001

Gaya_Kepemimpinan	0,156	0,075	0,204	2,079	0,044
Kompensasi	0,203	0,051	0,446	3,975	0,000

a. Dependent Variable: Loyalitas_Karyawan

Sumber: *Data Diolah Peneliti IBM SPSS 20, 2023*

Adapun hasil pengujian uji statistik yang sudah tercantum pada tabel 4.21 akan dijelaskan dibawah ini:

- a. Dari penjelasan diatas diketahui variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV. Sun Purity Jepara. Karena hasil nilai yang diperoleh yaitu t_{hitung} sebanyak $3,630 > t_{tabel}$ $2,018$ Serta nilai signifikansi sebesar $0,001$ dibawah $0,05$. Maka dari itu H_1 diterima H_0 ditolak yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV. Sun Purity Jepara.
 - b. Sesuai penjelasan diatas diketahui variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi loyalitas karyawan pada CV. Sun Purity Jepara. Karena hasil nilai yang diperoleh yaitu t_{hitung} sebanyak $2,079 > t_{tabel}$ $2,018$, serta nilai signifikansi sebesar $0,44$ dibawah $0,05$. Maka dari itu H_2 diterima H_0 ditolak, sehingga dapat ditarik kesimpulan terdapat pengaruh dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Sun Purity Jepara.
 - c. Berdasarkan penjelasan diatas diketahui variabel kompensasi mempengaruhi variabel loyalitas karyawan pada CV. Sun Purity Jepara. Karena hasil nilai yang diperoleh yaitu t_{hitung} sebesar $3,975 > t_{tabel}$ $2,018$, serta nilai signifikansi sebesar $0,000$ dibawah $0,05$. Maka dari itu H_3 diterima H_0 ditolak yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada CV. Sun Purity Jepara.
- c. Uji Statistik F**

Umumnya uji statistik f adalah menjelaskan bahwa apakah variabel independen berhubungan linier dengan variabel dependen. Cara pengujian uji statistik f yaitu Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak H_a diterima maka bisa disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama sama dan signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima H_a ditolak maka disimpulkan tidak

ada pengaruh dengan kata lain menerima hipotesis alternatif.⁴ Dalam penelitian ini untuk mengetahui nilai f tabelnya yaitu menggunakan rumus f tabel = $(k : n - k)$ dengan taraf signifikansi 0,05, k merupakan jumlah variabel independen, dan n merupakan jumlah responden. Jadi untuk rumusnya adalah f tabel $(k : n - k) = (3 : 46 - 3)$ jadi hasil perbandingannya adalah $(3 : 43)$ maka f tabelnya adalah 2,82.

Gambar 4.22
Hasil Uji Statistik F

A N O V A ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72,369	3	24,123	20,658	.000 ^b
	Residual	49,044	42	1,168		
	Total	121,413	45			

- a) Dependent Variable: Loyalitas_Karyawan
 b) Predictors (Constan), Kompensasi (X3), Gaya Kepemimpinan (X2), Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: *Data diolah Peneliti IBM SPSS 20,2023*

Sesuai gambar 4.22 diatas menunjukkan bahwa nilai f_{hitung} berjumlah 20,658 serta nilai sig 0,000. $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $20,658 > 2,82$, serta nilai sig $< 0,05$ maka $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 diterima H_0 ditolak. Dengan demikian bisa diambil kesimpulan semua variabel bebas (Independen) bersama sama mempengaruhi loyalitas karyawan variabel terikat (dependen).

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) dasarnya untuk mengetahui seberapa besar kesanggupan variabel bebas (independen) untuk menjelaskan variabel terikat (dependen) selain itu digunakan untuk mengetahui keakuratan paling baik analisis regresi. Dalam hal ini dibuktikan pada besarnya koefisien determinasi (R^2) meliputi diantara angka nol dan angka satu. Jika angka tergolong

⁴ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9* (Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro 2018, n.d.), 98.

rendah maka kekuatan kesanggupan variabel terikat (independen) untuk menjelaskan pengaruh terhadap variabel terikat (dependen) terbatas. Jika yang mendekati angka satu maka variabel bebas (independen) membagikan hampir seluruh informasinya yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Pada penelitian ini memperoleh hasil uji determinasi (R^2) yang akan dijelaskan dibawah ini:

Gambar 4.23
Hasil Uji Determinasi

M o d e l S u m m a r y				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	0,596	0,567	1,081

- a) Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan, Lingkungan_Kerja
 b) Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: *Data Diolah Peneliti IBM SPSS 20,2023*

Sesuai penjabaran tabel 4.23 diatas bahwa nilai adjusted R square sebanyak 0,567 atau 56,7%. Jadi bisa diambil kesimpulan semua variabel bebas (independen) mempengaruhi variabel terikat (dependen) dengan memperoleh nilai sejumlah 56,7% dan mempunyai sisa 43,3% yang dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Sun Purity Jepara (Y)

Sesuai hasil yang didapat dalam pengujian yang dilakukan oleh peneliti membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebanyak 3,630 serta tingkat signifikansi 0,001, sehingga menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,630 > 2,018$ serta tingkat signifikansinya $0,001 < 0,05$. Oleh Karena itu bisa diambil kesimpulan H1 diterima dan H0 ditolak. Dengan begitu lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada CV. Sun Purity Jepara. Artinya hipotesis tersebut terbukti dan diterima.

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang terdapat di sekeliling lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung akan bisa memberi pengaruh pada karyawannya saat proses kerja.⁵ Lingkungan kerja yang bagus bisa diukur dengan melihat keadaan fisik bangunan ataupun kelayakan ruang kerja, fasilitas yang diberikan mendukung dalam proses pekerjaan berlangsung.⁶ Maka dari itu perusahaan perlu menjaganya agar karyawan semangat dan merasa nyaman dalam bekerja. Dari analisis lingkungan kerja dalam perspektif islam sangatlah penting untuk menjaga lingkungan kerja karena menjadi anjuran dan salah satu hal yang Allah senangi, dan sebaliknya Allah sangat tidak menyukai manusia yang membuat kerusakan. Selain menjadi perintah atau anjuran dari Allah.

Pada penelitian ini memperoleh hasil yang selaras dengan penelitian dari Siti Rohimah yaitu “pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja”. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djogja.⁷

2. Gaya kepemimpinan (X2) terhadap loyalitas karyawan CV. Sun Purity Jepara (Y)

Sesuai hasil yang didapat dalam pengujian yang dilakukan oleh peneliti dan hasilnya membuktikan variabel gaya kepemimpinan (X2) mempunyai nilai t_{hitung} sebanyak 2,079 dengan tingkat signifikansi 0,044, sehingga menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,079 > 2,018$ serta tingkat signifikansinya $0,044 < 0,05$. Sehingga bisa diambil kesimpulan H2 diterima dan H0 ditolak. Dengan begitu berarti variabel gaya kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh positif dan

⁵ Asriandi, Mursalim Umar Gani, and A.M. Hasbi, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Loyalitas Karyawan Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (Persero) Makassar", *Jemma* 1, no. 2 (2018) :9.

⁷ Siti Rohimah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aseli Dagadu Djogkdja", *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol 1 No 10 Oktober 2018:1, diakses 20 Januari 2023, <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/455>.

signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada CV. Sun Purity Jepara. Artinya hipotesis tersebut terbukti dan diterima.

Gaya kepemimpinan adalah suatu teknik yang dimiliki seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinan untuk mempengaruhi perilaku karyawan.⁸ Selain itu dari analisis gaya kepemimpinan dalam perspektif islam seorang pemimpin juga harus bisa menuntun, membimbing, memandu dan mengarahkan para karyawannya, dan membawa ke jalan yang diridhoi Allah SWT.

Pada penelitian ini memperoleh hasil yang selaras dengan penelitian dari Yusril Dinata, Nuraeni Gani dan Akhmad Jafar yaitu “gaya kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Cicial Solusi Mitra Teknologi Jakarta. Yang mrngutarakan pada penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.”⁹

3. Kompensasi (X3) Terhadap Loyalitas Karyawan CV. Sun Purity Jepara (Y)

Adapun hasil uji yang diperoleh membuktikan bahwa variabel kompensasi (X3) memiliki nilai t_{hitung} sebanyak 3,975 dengan tingkat signifikansi 0,000, maka menyatakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,975 > 2,018$, serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan begitu dapat diambil kesimpulan H3 diterima H0 ditolak. Dengan demikian variabel kompensasi (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan (Y) pada CV. Sun Purity. Artinya hipotesis tersebut terbukti dan diterima.

Kompensasi adalah imbalan atau timbal balik perusahaan bahwa para karyawan telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan sehingga tujuan perusahaan yang sudah di tetapkan bisa tercapai.¹⁰ Selain itu dari analisis

⁸ Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari & Zulkifli, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan,” *Dimensi*, vol 9 no 3 (2020):4, diakses 7 januari, 2023, <http://journal.unrika.ac.id/>.

⁹ Yusril Dinata, Nuraeni Gani & Akhmad Jafar, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Cicial Solusi Mitra Teknologi Jakarta,” *Jurnal Study and Behaviora Management*, vol 3 no 3 (2022)

¹⁰ Agung Surya Dwianto, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jael Indonesia,” *Junal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, vol 2,

kompensasi dalam perspektif islam dalam pemberian kompensasi harus tepat waktu dan sesuai pekerjaannya serta adil yang tidak menimbulkan kecemburuan sesama karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian dari Rahmadana Safitri dengan judul “pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda”. Bahwa penelitian tersebut mempunyai pengaruh dan signifikan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.¹¹



no 2 (2019):2, diakses 7 Januari, 2023, <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/74/56>.

¹¹ Rahmadana Safitri, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda,” *EJournal Administrasi Bisnis* 3, no. 3 (2015): 658, diakses 14 maret 2023, https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+kompensasi+terhadap+loyalitas+karyawan+&btnG=#d=gs_qabs&t=1678764351065&u=%23p%3Dq6rn18ASCRwJ.