

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Objek Penelitian

a. Profil Konveksi Yolanda Collection

Nama Perusahaan : Yolanda Collection
Nama Pemilik : Hj. Mas'anah
Tanggal Berdiri : 25 Oktober 2011
Alamat : Desa Kedungdowo Rt 02 Rw 02
Kecamatan : Kaliwungu
Kabupaten Kudus
Jenis Usaha : Home Industry
Produk : Pakaian Muslim Wanita

b. Sejarah Berdirinya Konveksi Yolanda Collection

Yolanda Collection adalah salah satu jenis usaha *home industry* yang berfokus pada bidang fashion muslim wanita. Produk yang dihasilkan meliputi pakaian muslim remaja sampai dewasa. Sebelumnya, Yolanda mempunyai nama Viqta yaitu usaha gabungan yang didirikan pada tanggal 2 Juni 1991 oleh Bapak Taufiq dan Bapak Khumaidi. Seiring berkembangnya usaha konveksi tersebut akhirnya Bapak Taufiq memilih merintis usaha konveksi sendiri pada tanggal 25 Oktober 2011 yang akhirnya diberi nama Yolanda. Usaha konveksi ini bertempat di Desa Kedungdowo Rt. 02 Rw. 02 Kecamatan Kaliwungu Kabupaten Kudus. Konveksi Yolanda kini sudah mempunyai beberapa relasi kerja di beberapa daerah seperti: Jakarta, Solo, Surabaya, Madura, dan Semarang. Semenjak Bapak Taufiq meninggal Yolanda Collection beralih menjadi milik istrinya dan dijalankan oleh putra dari Bapak Taufiq. Kini Yolanda Collection sudah mengembangkan usahanya dengan membuka butik sendiri yang diberi nama Yolanda Fashion, dan juga memasarkan produknya secara online.

c. **Visi**

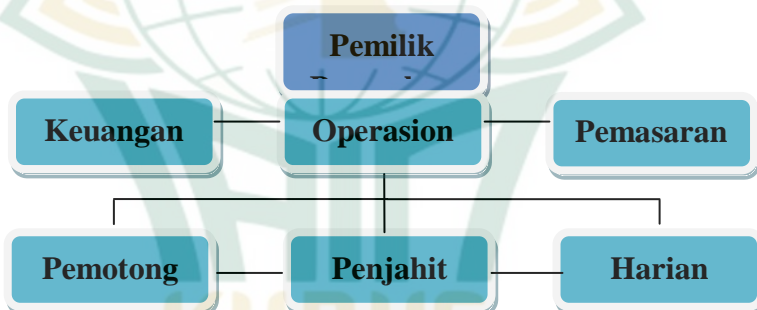
Dengan berlandaskan keimanan dan ketakwaan Yolanda Collection bisa menjadi perusahaan konveksi yang maju, produktif, dan berkompetitif di Kota Kudus.

d. **Misi**

- Menciptakan tenaga kerja yang ahli dan kompeten dan dapat menjunjung tinggi nilai kejujuran.
- Memenuhi kebutuhan dan keinginan konsumen.
- Memakmurkan dan melancarkan perekonomian di desa Kedungdowo.
- Membuka dan memperluas lapangan kerja bagi masyarakat sekitar tempat usaha yang belum mempunyai pekerjaan.

e. **Struktur Organisasi**

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Konveksi Yolanda Collection



Berdasarkan gambar di atas, dapat dilihat bahwa posisi tertinggi yaitu pemilik perusahaan Ibu Hj. Mas'anah yang merupakan istri dari alm. Bapak Taufiq. Bagian operasional dipegang oleh Mas Abi yang merupakan putra dari Ibu Hj. Mas'anah. Bagian keuangan dipegang oleh Mbak Nina yang merupakan karyawan Yolanda Collection, dan bagian pemasaran dipegang oleh Mas Fariq yang merupakan karyawan Yolanda Collection. Pekerja terdiri dari pemotong kain, penjahit, dan harian dengan total keseluruhan 53

orang. Pemotong kain berjumlah 5 orang, penjahit berjumlah 37 orang, dan harian berjumlah 11 orang.

2. Gambaran Umum Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1

Data Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	8	15,1 %
2.	Perempuan	45	84,9 %
Total		53	100 %

Berdasarkan informasi di atas, untuk jenis kelamin para karyawan Konveksi Yolanda Collection yang dijadikan responden mayoritas adalah perempuan dengan jumlah 45 orang dengan presentase 84,9 %. Sedangkan responden laki-laki berjumlah 8 orang dengan presentase 15,1 %. Dengan demikian, dapat dijelaskan apabila karyawan di Konveksi Yolanda Collection kebanyakan perempuan. Hal ini dikarenakan mayoritas wanita pada umumnya memiliki kelebihan dalam bidang produksi pakaian daripada laki-laki, seperti lebih teliti, lebih sabar, dan lebih rapi dalam menjahit pakaian.

b. Usia Responden

Tabel 4.2

Data Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1.	Usia 20-30 tahun	11	20,8 %
2.	Usia 31-40 tahun	17	32,1 %
3.	Usia 41-50 tahun	19	35,8 %
4.	Usia 51-60 tahun	6	11,3 %
Total		53	100 %

Dari tabel di atas, dilihat bahwa dari segi usia para karyawan Konveksi Yolanda Collection yang dijadikan responden kebanyakan berusia antara 41-50

tahun dengan jumlah 19 orang dan presentase 35,8 %. Untuk usia 31-40 tahun berjumlah 17 orang dengan presentase 32,1 %. Untuk usia 20-30 tahun berjumlah 11 orang dengan presentase 20,8 %. Terakhir untuk usia 51-60 tahun berjumlah 6 orang dengan presentase 11,3 %. Dengan demikian, bisa diambil kesimpulan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di Konveksi Yolanda Collection berusia antara 31-50 tahun. Dari jumlah tersebut kebanyakan adalah karyawan wanita yang juga sebagai ibu rumah tangga. Hal ini menegaskan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja mempunyai sikap loyalitas yang tinggi, sehingga membuatnya mau bertahan dan bekerja dalam jangka waktu yang lama sebagai karyawan di Yolanda Collection.

3. Deskripsi Data Penelitian

Tabel 4.3
Hasil dari Jawaban Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Item	ST S	%	T S	%	N	%	S	%	S S	%
Disiplin Kerja	X1.1	0	0%	2	3,8 %	1 7	32, 1%	2 2	41, 5%	1 2	22, 6%
	X1.2	2	3,8 %	3	5,7 %	1 2	22, 6%	2 7	50, 9%	9	17, 0%
	X1.3	1	1,9 %	4	7,5 %	2 0	37, 7%	1 6	30, 2%	1 2	22, 6%
	X1.4	1	1,9 %	4	7,5 %	1 8	34, 0%	2 2	41, 5%	8	15, 1%
	X1.5	2	3,8 %	4	7,5 %	1 5	28, 3%	2 4	45, 3%	8	15, 1%
	X1.6	2	3,8 %	5	9,4 %	1 0	18, 9%	2 3	43, 4%	1 3	24, 5%
	X1.7	1	1,9 %	7	13,2 %	1 1	20, 8%	2 2	41, 5%	1 2	22, 6%
	X1.8	2	3,8 %	2	3,8 %	1 6	30, 2%	1 6	30, 2%	1 7	32, 1%

Dari tabel di atas, bisa dilihat pada item pertama 12 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 22,6%, 22 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 41,5%, 17 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 32,1%, dan 2 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 3,8%, serta 0 responden yang menjawab sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban tersebut menyatakan bahwa responden atau karyawan merasa pekerjaan yang diberikan perusahaan memang sudah selaras dengan kemampuan yang mereka miliki.

Item kedua 9 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 17,0%, 27 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 50,9%, 12 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 22,6%, 3 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 5,7%, serta 2 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan persentase 3,8%. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa teladan pemimpin memang sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan seorang karyawan.

Item ketiga 12 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 22,6%, 16 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 30,2%, 20 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 37,7%, 4 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 7,5%, serta 1 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan persentase 1,9%. Hal tersebut menunjukkan bahwa gaji yang diberikan Yolanda Collection sudah sesuai dan membuat karyawan semakin rajin dalam bekerja.

Item keempat 8 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 15,1%, 22 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 41,5%, 18 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 34,0%, 4 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 7,5%, serta 1 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan persentase 1,9%. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa

pemimpin Yolanda Collection mampu bersikap adil kepada semua karyawannya.

Item kelima 8 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 15,1%, 24 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 45,3%, 15 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 28,3%, 4 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 7,5%, serta 2 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan persentase 3,8%. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa pemimpin Yolanda Collection sudah melakukan pengawasan terhadap pekerjaan karyawannya sehingga karyawan akan semakin disiplin dalam bekerja.

Item keenam 13 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 24,5%, 23 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 43,4%, 10 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 18,9%, 5 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 9,4%, serta 2 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan persentase 3,8%. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa adanya sanksi yang akan diberikan kepada pelanggar peraturan membuat karyawan merasa khawatir dan membuatnya disiplin dalam bekerja.

Item ketujuh 12 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 22,6%, 22 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 41,5%, 11 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 20,8%, 7 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 13,2%, serta 1 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan persentase 1,9%. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa ketegasan pemimpin sangat dibutuhkan agar karyawan tidak sembarangan melanggar peraturan perusahaan.

Item kedelapan 17 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 32,1%, 16 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 30,2%, 16 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 30,2%, 2 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 3,8%, serta 2 responden memberikan

jawaban sangat tidak setuju dengan persentase 3,8%. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa hubungan yang baik antar karyawan dan pemimpinnya sangat berpengaruh dalam disiplin kerja.

Tabel 4.4
Hasil dari Jawaban Kuesioner Variabel
Kepemimpinan

Variabel	Item	S T S	%	T S	%	N	%	S	%	S S	%
Kepemimpinan	X2.1	1	1,9 %	5	9,4 %	8	15, 1%	1	35, 8%	2	37, 7%
	X2.2	1	1,9 %	3	5,7 %	1	18, 0%	1	34, 0%	2	39, 6%
	X2.3	0	0%	6	11, 3%	9	17, 0%	1	24, 5%	2	47, 2%
	X2.4	3	5,7 %	3	5,7 %	7	13, 2%	1	26, 4%	2	49, 1%
	X2.5	2	3,8 %	6	11, 3%	6	11, 3%	1	28, 3%	2	45, 3%
	X2.6	0	0%	1	18, 0%	4	7,5 %	2	37, 0%	1	35, 8%
	X2.7	0	0%	4	7,5 %	1	24, 3%	1	34, 0%	1	34, 0%

Dari tabel di atas, bisa dilihat pada item pertama 20 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 37,7%, 19 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 35,8%, 8 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 15,1%, dan 5 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 9,4%, dan 1 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan persentase 1,9%. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan responden menyetujui jika pemimpin Yolanda Collection mampu mengambil keputusan yang tepat dalam penyelesaian masalah.

Item kedua 21 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 39,6%, 18 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 34,0%, 10

responden memberikan jawaban netral dengan persentase 19,8%, 3 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 5,7%, serta 1 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan persentase 1,9%. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa pemimpin Yolanda Collection mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk rajin dalam bekerja.

Item ketiga 25 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 47,2%, 13 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 24,5%, 9 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 17,0%, 6 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 11,3%, serta 0 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa pemimpin Yolanda Collection mampu menyampaikan perintahnya dengan baik.

Item keempat 26 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 49,1%, 14 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 26,4%, 7 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 13,2%, 3 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 5,7%, serta 3 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan persentase 5,7%. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa pemimpin Yolanda Collection mau menerima kritik dan saran dari karyawannya demi kebaikan perusahaan.

Item kelima 24 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 45,3%, 15 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 28,3%, 6 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 11,3%, 6 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 11,3%, serta 2 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan persentase 3,8%. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa pemimpin Yolanda Collection mampu mengendalikan karyawannya dan mengatur kinerja karyawan.

Item keenam 19 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 35,8%, 20 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 37,7%, 4

responden memberikan jawaban netral dengan persentase 7,5%, 10 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 18,9%, serta 0 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa pemimpin Yolanda Collection mampu mengendalikan emosinya dalam menghadapi permasalahan yang muncul dalam perusahaan.

Item ketujuh 18 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 34,0%, 18 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 34,0%, 13 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 24,5%, 4 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 7,5%, serta 0 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa pemimpin Yolanda Collection sudah bertanggung jawab terhadap kesejahteraan karyawannya, termasuk dalam pemberian gaji dan fasilitas yang mendukung pekerjaan.

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item	S	%	TS	%	N	%	S	%	S	%
Lingkungan Kerja	X3.1	0	0%	1	1,9%	8	15,1%	2	43,4%	2	39,6%
	X3.2	0	0%	1	1,9%	7	13,2%	2	49,6%	1	35,8%
	X3.3	0	0%	0	0%	1	24,3%	2	39,1%	1	35,8%
	X3.4	0	0%	2	3,8%	1	20,1%	1	35,9%	2	39,6%
	X3.5	0	0%	5	9,4%	5	9,4%	2	41,2%	2	39,6%
	X3.6	0	0%	0	0%	1	20,1%	1	24,3%	2	54,7%

Dari tabel di atas, bisa dilihat pada item pertama 21 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan

persentase 39,6%, 23 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 43,3%, 8 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 15,1%, dan 1 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 1,9%, dan 0 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan responden setuju jika perlengkapan yang disediakan di Konveksi Yolanda Collection sudah lengkap.

Item kedua 19 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 35,8%, 26 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 49,1%, 7 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 13,2%, 1 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 1,9%, serta 0 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa responden setuju jika fasilitas yang berada di Konveksi Yolanda Collection sudah memadai dan mendorong semangat kerja karyawan.

Item ketiga 19 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 35,8%, 21 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 39,6%, 13 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 24,5%, 0 responden memberikan jawaban tidak setuju, dan 0 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan responden setuju jika penataan ruangan pada Konveksi Yolanda Collection sudah sesuai dan memudahkan proses pekerjaan.

Item keempat 21 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 35,6%, 19 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 35,8%, 11 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 20,8%, 2 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 3,8%, dan 0 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa responden setuju jika suhu udara dan cahaya yang masuk tidak menghambat proses pekerjaan.

Item kelima 21 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 39,6%, 22 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 41,5%, 5 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 9,4%, 5 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 9,4%, dan 0 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa suasana kerja yang rukun dan damai membuat karyawan nyaman bekerja.

Item keenam 29 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 54,7%, 13 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 24,5%, 11 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 20,8%, 0 responden memberikan jawaban tidak setuju, serta 0 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa sistem organisasi Yolanda Collection berjalan dengan baik sehingga pembagian *jobdesk* dapat dilaksanakan dengan baik.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Kuesioner Variabel Loyalitas
Karyawan

Variabel	Item	S T S	%	T S	%	N	%	S	%	S S	%
Loyalitas Karyawan	Y.1	0	0%	2	3,8 %	1 4	26, 4%	2 4	45, 3%	1 3	24, 5%
	Y.2	0	0%	0	0%	1 3	24, 5%	2 6	49, 1%	1 4	26, 4%
	Y.3	0	0%	4	7,5 %	1 0	18, 9%	1 9	35, 8%	2 0	37, 7%
	Y.4	1	1,9 %	0	0%	1 5	28, 3%	1 7	32, 1%	2 0	37, 7%
	Y.5	0	0%	2	3,8 %	1 4	26, 4%	1 9	35, 8%	1 8	34, 0%
	Y.6	0	0%	2	3,8 %	1 4	26, 4%	1 4	26, 4%	2 3	43, 4%

Dari tabel di atas, bisa dilihat pada item pertama 13 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan

persentase 24,5%, 24 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 45,3%, 14 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 26,4%, dan 2 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 3,8%, dan 0 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan responden sudah menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di Konveksi Yolanda Collection.

Item kedua 14 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 26,4%, 26 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 49,1%, 13 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 24,5%, 0 responden memberikan jawaban tidak setuju, dan 0 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan selalu datang dan pulang kerja tepat waktu.

Item ketiga 20 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 37,7%, 19 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 35,8%, 10 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 18,9%, 4 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 7,5%, dan 0 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa karyawan telah melaksanakan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

Item keempat 20 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 37,7%, 17 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 32,1%, 15 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 28,3%, 0 responden memberikan jawaban tidak setuju, dan 1 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju dengan persentase 1,9%. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa karyawan mau bekerja sama demi kemajuan Konveksi Yolanda Collection.

Item kelima 18 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 34,0%, 19 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 35,8%, 14

responden memberikan jawaban netral dengan persentase 26,4%, 2 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 3,8%, dan 0 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa karyawan setuju untuk ikut membantu Konveksi Yolanda Collection agar semakin sukses.

Item keenam 23 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 43,4%, 14 responden memberikan jawaban setuju dengan persentase 26,4%, 14 responden memberikan jawaban netral dengan persentase 26,4%, 2 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan persentase 3,8%, serta 0 responden memberikan jawaban sangat tidak setuju. Berdasarkan jawaban tersebut menunjukkan bahwa hubungan antar karyawan dan dengan pemimpin Yolanda Collection sudah terjalin dengan baik.

4. Analisis Data Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dipakai guna melihat seberapa valid dan tidak validnya suatu item pada kuesioner penelitian. Untuk mengetahui hasil dari uji validitas ini dapat menggunakan SPSS dengan melihat hasil outputnya. Suatu item dinyatakan “valid” apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Begitu juga sebaliknya, suatu item dikatakan “tidak valid” apabila nilai r hitung lebih kecil dari nilai r tabel.¹ Pada penelitian ini, didapatkan nilai r tabel yaitu 0,2706 dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

¹ Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolah Data Terpraktis*, hal. 51.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	X1.1	0,733	0,2706	Valid
	X1.2	0,752	0,2706	Valid
	X1.3	0,695	0,2706	Valid
	X1.4	0,762	0,2706	Valid
	X1.5	0,814	0,2706	Valid
	X1.6	0,788	0,2706	Valid
	X1.7	0,804	0,2706	Valid
	X1.8	0,764	0,2706	Valid
Kepemimpinan	X2.1	0,871	0,2706	Valid
	X2.2	0,805	0,2706	Valid
	X2.3	0,828	0,2706	Valid
	X2.4	0,860	0,2706	Valid
	X2.5	0,786	0,2706	Valid
	X2.6	0,896	0,2706	Valid
	X2.7	0,819	0,2706	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,589	0,2706	Valid
	X3.2	0,560	0,2706	Valid
	X3.3	0,656	0,2706	Valid
	X3.4	0,653	0,2706	Valid
	X3.5	0,730	0,2706	Valid
	X3.6	0,756	0,2706	Valid
Loyalitas Karyawan	Y.1	0,702	0,2706	Valid
	Y.2	0,741	0,2706	Valid
	Y.3	0,773	0,2706	Valid
	Y.4	0,674	0,2706	Valid
	Y.5	0,743	0,2706	Valid
	Y.6	0,729	0,2706	Valid

Dari informasi tabel di atas, bisa dilihat bahwa semua item memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabelnya. Maka dari itu, seluruh pernyataan item tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dipakai guna menilai konsistensi dari alat ukur yang memakai kuesioner. Untuk melihat hasil dari uji reliabilitas ini bisa menggunakan SPSS dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* yang dijadikan sebagai patokan. Apabila nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 maka item tersebut dapat dinyatakan

reliabel. Dan apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,60 maka item tersebut dinyatakan tidak reliabel.² Hasil uji reliabilitas bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Total Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	8	0,897	Reliabel
Kepemimpinan	7	0,928	Reliabel
Lingkungan Kerja	6	0,739	Reliabel
Loyalitas Karyawan	6	0,819	Reliabel

Berdasarkan pada tabel di atas, semua variabel mulai dari Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Loyalitas Karyawan menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hal tersebut memperlihatkan bahwa seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dipakai guna mengetahui apakah antar variabel bebas pada suatu model regresi memiliki korelasi atau tidak. Model regresi yang bagus sepatutnya tidak memiliki korelasi antar variabel bebasnya. Untuk mengetahui hasil dari uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. Jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* melebihi 0,1 maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.³ Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

² Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolah Data Terpraktis*, hal. 64.

³ Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolah Data Terpraktis*, hal. 99.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,304	1,621		2,038	,047		
	Disiplin Kerja	,168	,074	,264	2,258	,028	,188	5,311
	Kepemimpinan	,266	,077	,442	3,470	,001	,159	6,307
	Lingkungan Kerja	,333	,101	,285	3,304	,002	,346	2,886

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

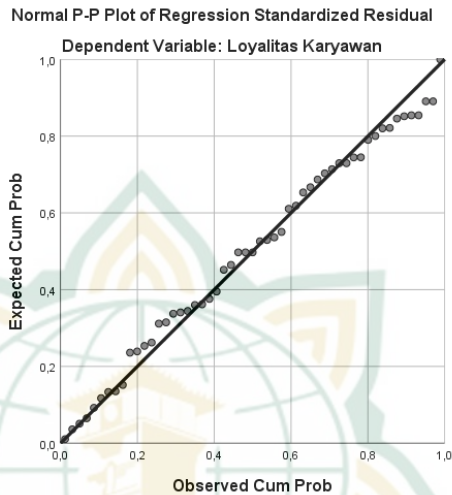
Dari tabel di atas, diperoleh hasil nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja sebesar 0,188 dan nilai VIF sebesar 5,311. Variabel Kepemimpinan nilai *tolerance* sebesar 0,159 dan nilai VIF sebesar 6,307. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja nilai *tolerance* sebesar 0,346 dan nilai VIF sebesar 2,886. Melihat hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa dari semua variabel memiliki nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Yang berarti pada penelitian ini tidak didapati adanya multikolinieritas.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai guna melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data termasuk ketentuan yang harus ada pada analisis parametrik. Sebab apabila data yang diperoleh itu terdistribusi normal, maka data tersebut dianggap sudah mewakili populasi.⁴ Dalam uji normalitas ini, peneliti menggunakan *Normal P-Plot* dan *Kolmogorov-Smirnov Test*.

⁴ Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolah Data Terpraktis*, hal. 69.

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas P-Plot



Melihat dari gambar tersebut, titik-titik yang ada di dalamnya menyebar di sekitaran garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonalnya. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi telah memenuhi syarat normalitas, dan dinyatakan bahwa data terdistribusi normal.

Gambar 4.3
Hasil Pengujian Kolmogorov-Smirnov

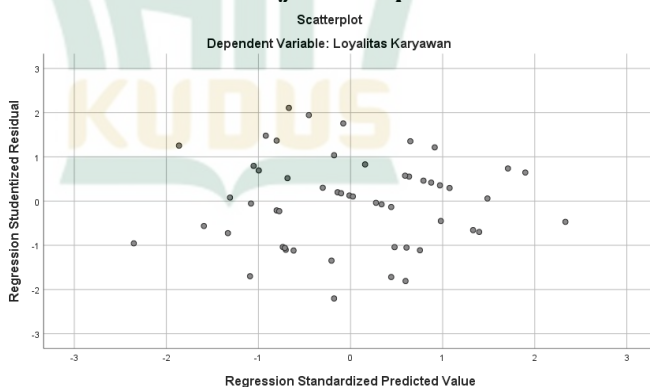
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,34256735
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,108
	Negative	-,086
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,183 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Selanjutnya peneliti menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* guna menilai data terdistribusi normal atau tidak. Suatu data dinyatakan normal jika nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* di bawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal. Berdasarkan gambar di atas, dihasilkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,183 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, data terdistribusi normal.

e. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dipakai guna menilai apakah terdapat varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang bagus sepatutnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode grafik, yaitu dengan melihat pola titik-titik pada grafik regresi. Apabila pada grafik tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.⁵ Di bawah ini adalah hasil pengujiannya:

Gambar 4.4
Hasil Uji Scatterplot



Dilihat pada gambar di atas, titik-titik yang ada menyebar dengan baik, baik itu di atas ataupun di

⁵ Duwi Priyatno, *SPSS 22: Pengolah Data Terpraktis*, hal. 147.

bawah angka 0 pada sumbu Y. Selain itu tidak ditemukan titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur, seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit. Dengan begitu, ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.10
Hasil Uji Glesjer

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,993	1,062		,935	,354
	Disiplin Kerja	,008	,049	,057	,174	,863
	Kepemimpinan	,039	,050	,274	,773	,443
	Lingkungan Kerja	,033	,066	,122	,507	,614

a. Dependent Variable: ABS_RES

Untuk memperkuat dan mendukung hasil grafik *Scatterplot*, peneliti juga melakukan Uji Glesjer. Dasar pengambilan keputusannya yaitu apabila nilai *Sig.* lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila nilai *Sig.* kurang dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,863, variabel Kepemimpinan sebesar 0,443, dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,614. Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel mempunyai nilai signifikansi di atas 0,05 yang artinya dalam penelitian ini tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4.11
Hasil Uji Korelasi Spearman

		Correlations				
			Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,747**	,600**	-,139
		Sig. (2-tailed)	.	,000	,000	,321
		N	53	53	53	53
	Kepemimpinan	Correlation Coefficient	,747**	1,000	,624**	-,152
		Sig. (2-tailed)	,000	.	,000	,278
		N	53	53	53	53
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	,600**	,624**	1,000	,038
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	.	,789
		N	53	53	53	53
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,139	-,152	,038	1,000
		Sig. (2-tailed)	,321	,278	,789	.
		N	53	53	53	53

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

Selain Uji *Scatterplot* dan Uji Glesjer, peneliti juga menggunakan Uji Korelasi Spearman. Dasar pengambilan keputusannya yaitu apabila nilai *Sig.(2-tailed)* > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila nilai *Sig.(2-tailed)* < 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja nilai *Sig.(2-tailed)* sebesar 0,321. Variabel Kepemimpinan nilai *Sig.(2-tailed)* sebesar 0,278. Dan variabel Lingkungan Kerja nilai *Sig.(2-tailed)* sebesar 0,789. Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa seluruh variabel memperoleh nilai signifikansi di atas 0,05 yang artinya pada penelitian ini tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas.

f. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini berguna saat melakukan pengujian pada model regresi linier untuk melihat apakah didapati korelasi antar kesalahan pengganggu terhadap periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).⁶ Model regresi yang bagus sepatutnya tidak terjadi autokorelasi. Untuk melihat hasilnya menggunakan uji Durbin-Watson (DW test), dengan

⁶ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, hal. 110.

rumus $DU < DW < (4-DU)$ maka tidak terjadi autokorelasi. Berikut ini hasilnya:

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,935 ^a	,874	,866	1,383	2,299
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan					

Dari tabel di atas, hasil dari pengujiannya adalah $DU < DW < (4-DU)$. $1,6785 < 2,299 < (4-1,6785) = 1,6785 < 2,299 < 2,3215$. Dengan demikian bisa diambil kesimpulan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

g. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipakai guna melihat pengaruh dari disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Konveksi Yolanda Collection.⁷ Hasil pengujiannya bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,304	1,621		2,038	,047
	Disiplin Kerja	,168	,074	,264	2,258	,028
	Kepemimpinan	,266	,077	,442	3,470	,001
	Lingkungan Kerja	,333	,101	,285	3,304	,002
a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan						

Berdasarkan tabel di atas, mendapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

⁷ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, hal. 134.

$$Y = 3,304 + 0,168 + 0,266 + 0,333 + e$$

Keterangan:

Y	=	Loyalitas Karyawan
a	=	Konstanta
b ₁ b ₂ b ₃	=	Koefisien regresi
X ₁	=	Disiplin kerja
X ₂	=	Kepemimpinan
X ₃	=	Lingkungan kerja
e	=	Standar eror

Berdasarkan hasil di atas, didapatkan hasil pengujian sebagai berikut:

Nilai dari konstanta (a) menghasilkan angka 3,304. Apabila tidak terdapat pengaruh dari variabel Disiplin Kerja (X₁), Kepemimpinan (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃), maka variabel Loyalitas Karyawan (Y) mempunyai nilai konstanta sebesar 3,304.

Koefisien pada variabel Disiplin Kerja (X₁) sebesar 0,168. Apabila ada kenaikan Disiplin Kerja (X₁) dalam satu kesatuan tertentu, maka akan menaikkan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,168 atau 16,8% dengan tidak adanya pengaruh dari faktor lain.

Koefisien pada variabel Kepemimpinan (X₂) sebesar 0,266. Apabila ada kenaikan pada Kepemimpinan (X₂) dalam satu kesatuan tertentu, maka akan menaikkan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,266 atau 26,6% dengan tidak adanya pengaruh dari faktor lain.

Koefisien pada variabel Lingkungan Kerja (X₃) sebesar 0,333. Apabila ada kenaikan pada Lingkungan Kerja (X₃) dalam satu kesatuan tertentu, maka akan menaikkan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,333 atau 33,3% dengan tidak adanya pengaruh dari faktor lain.

h. Uji T (Parsial)

Uji t ini digunakan guna menilai seberapa besar pengaruh dari variabel bebas (X₁, X₂, X₃) terhadap variabel terikat (Y). Berkaitan dengan hal ini, uji signifikansi secara parsial ini dipakai guna menguji

hipotesis penelitian.⁸ Dasar pengambilan keputusannya yaitu apabila nilai t hitung $>$ t tabel maka memiliki pengaruh. Dan apabila nilai t hitung $<$ t tabel maka tidak memiliki pengaruh. Untuk mengetahui nilai t tabel bisa dicari dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1$. Dengan n ialah jumlah sampel, dan k jumlah variabel bebas. Dengan taraf signifikansi sebesar 5%, maka di dapat nilai t tabel pada penelitian ini yaitu 2,009. Hasil uji t bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji T

Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	3,304	1,621		2,038	,047
	Disiplin Kerja	,168	,074	,264	2,258	,028
	Kepemimpinan	,266	,077	,442	3,470	,001
	Lingkungan Kerja	,333	,101	,285	3,304	,002

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, bisa dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,258 dan sig 0,028 (di bawah 0,05). Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabelnya ($2,258 > 2,009$), yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka bisa disimpulkan bahwa secara positif dan signifikan Disiplin Kerja berpengaruh pada Loyalitas Karyawan.

Variabel Kepemimpinan memperoleh nilai t hitung sebesar 3,470 dan sig 0,001 (di bawah 0,05). Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabelnya ($3,470 > 2,009$), yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka bisa disimpulkan bahwa secara positif dan signifikan Kepemimpinan berpengaruh pada Loyalitas Karyawan.

⁸ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, hal. 138.

Variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,304 dan sig 0,002 (di bawah 0,05). Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabelnya ($3,304 > 2,009$), yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka bisa disimpulkan bahwa secara positif dan signifikan Lingkungan Kerja berpengaruh pada Loyalitas Karyawan.

i. Uji F (Simultan)

Uji f dipakai guna menilai apakah seluruh variabel bebas yang dimasukkan memiliki pengaruh secara bersamaan atau tidak terhadap variabel terikat.⁹ Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabel maka variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai signifikansi di bawah 0,05 artinya memiliki pengaruh, dan apabila nilai signifikansi di atas 0,05 maka tidak memiliki pengaruh. Dalam penelitian ini diperoleh nilai f tabel yaitu $df = n - k - 1 = 2,79$.

Tabel 4.15

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	648,799	3	216,266	113,060	,000 ^b
	Residual	93,729	49	1,913		
	Total	742,528	52			
a. Dependent Variable: <u>Loyalitas Karyawan</u>						
b. Predictors: (Constant), <u>Lingkungan Kerja</u> , <u>Disiplin Kerja</u> , <u>Kepemimpinan</u>						

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan nilai f hitung sebesar 113,060 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan begitu berarti nilai f hitung lebih besar dari nilai f tabelnya ($113,060 > 2,79$). Bisa disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja memiliki

⁹ Anwar Sanusi, *Metodologi Penelitian Bisnis*, hal. 138.

pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.

j. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yaitu besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien determinasi hasilnya tinggi (mendekati 1), maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan perubahan variabel terikat akan semakin baik¹⁰ Berikut adalah hasil pengujiannya:

Tabel 4.16

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,935 ^a	,874	,866	1,383

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel di atas, dihasilkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,866. Maka bisa disimpulkan bahwa pengaruh variabel Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 86,6%. Adapun sisanya sebesar 13,4% dapat dipengaruhi oleh variabel lain selain ketiga variabel yang terdapat pada penelitian ini.

B. Pembahasan dan Analisis Hasil Penelitian

1. Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Konveksi Yolanda Collection Kudus)

Hipotesis pertama diuji dengan menggunakan SPSS versi 26 dan mendapatkan hasil uji t dengan nilai t hitung sebesar 2,258 dan nilai signifikansi 0,028 (di bawah 0,05). Dalam penelitian ini besarnya t tabel yaitu 2,009. Artinya t hitung yang dihasilkan nilainya lebih besar dari

¹⁰ Suliyanto, *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*, hal. 55.

t tabel. Jika dilihat dari nilai koefisien regresi dari Disiplin Kerja (X1) menghasilkan nilai sebesar 0,168. Jika ada kenaikan Disiplin Kerja (X1) dalam satu kesatuan tertentu, maka akan menaikkan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,168. Dalam hal ini bisa diambil kesimpulan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti secara positif dan signifikan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Pada Konveksi Yolanda Collection Kudus. Oleh karena itu, semakin bagus disiplin kerja seorang karyawan menunjukkan bahwa karyawan tersebut mempunyai loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya. Sebab semakin bagus disiplin karyawan maka semakin bagus pula prestasi kerja yang bisa dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi suatu perusahaan untuk meraih hasil yang maksimal.

Menurut Singodimejo (2002), disiplin yaitu sikap kesanggupan dan kemauan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma dan aturan yang berlaku di perusahaan.¹¹ Di dalam Islam, disiplin disebut juga dengan istiqomah yaitu teguh pendirian atau patuh dalam tauhid dan tetap melakukan kebaikan. Orang-orang yang mempunyai sikap disiplin (istiqamah) akan terhindar dari jiwa pesimis.¹² Dengan demikian karyawan yang mempunyai sikap disiplin kerja yang baik akan sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan dan penuh rasa tanggung jawab dalam melakukan kewajibannya. Pikiran dan fokusnya terarah pada hasil yang akan dicapai sehingga dapat beradaptasi dengan situasi yang sulit sekalipun.

Penelitian yang dilakukan ini telah membuktikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Semakin karyawan disiplin maka karyawan akan semakin semangat dalam bekerja. Semakin tinggi semangat karyawan dalam bekerja maka produk yang dihasilkan akan semakin banyak, sehingga akan memengaruhi pendapatan perusahaan. Penelitian ini

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 89.

¹² Ahmad Gazali, *Menuju Masyarakat Industri Yang Islami*, hal. 31.

juga menguatkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Dzulfikri Karim yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT. Kreasi Kuliner Kondang di Yogyakarta” yang mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Disiplin kerja karyawan yang bagus bisa mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pada tugas yang telah diberikan perusahaan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Konveksi Yolanda Collection Kudus)

Hipotesis kedua diuji dengan menggunakan SPSS versi 26 dan mendapatkan hasil uji t dengan nilai t hitung sebesar 3,470 dan nilai signifikansi 0,001 (di bawah 0,05). Pada penelitian ini besarnya t tabel yaitu 2,009. Artinya t hitung yang diperoleh nilainya lebih besar dari t tabel. Jika dilihat dari nilai koefisien regresi dari Kepemimpinan (X2) menghasilkan nilai sebesar 0,266. Apabila ada kenaikan Kepemimpinan (X2) dalam satu kesatuan tertentu, maka akan menaikkan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,266. Dalam hal ini bisa diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti secara positif dan signifikan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Pada Konveksi Yolanda Collection Kudus. Keberhasilan suatu perusahaan untuk meraih tujuannya tidak dapat terlepas dari seorang pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk memengaruhi, mengajak, menggerakkan, dan mengarahkan orang lain untuk meraih tujuan perusahaan. Kepemimpinan menjadi faktor penting dan utama karena berjalannya keputusan dan kebijakan ditetapkan oleh seorang pemimpin, sehingga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Menurut Siagian (2002), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi pihak lain agar mau melakukan sesuatu yang sesuai dengan

kehendak pemimpin. Pihak lain yang dimaksud disini yaitu para karyawannya.¹³ Dalam Islam, kita dianjurkan untuk mencontoh cara kepemimpinan Nabi Muhammad Saw. Kepribadian beliau sebagai pemimpin di dalam pola berfikir, bertindak, dan berperilaku merupakan pancaran isi kandungan Alquran, sehingga wajib untuk dijadikan contoh.¹⁴ Tidak semua pemimpin memiliki jiwa kepemimpinan yang sama. Pemimpin yang ideal ialah pemimpin yang mempunyai keterampilan mempengaruhi orang lain agar mau mengerjakan semua rencananya. Meskipun pemimpin memiliki kekuasaan, pemimpin hendaknya tau bagaimana memposisikan diri dalam menggunakan kekuasaan tersebut untuk mempengaruhi karyawannya dan dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

Penelitian ini telah membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Bagaimana cara pemimpin itu mengatur dan memberikan contoh yang baik kepada para karyawannya akan membuat karyawan termotivasi dan senang bekerja sama dengan pemimpin tersebut. Pemimpin juga harus bersikap adil dan bertanggung jawab untuk kesejahteraan karyawannya. Penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Naning Puji Kurniati & Hening Widi Oetomo dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening” yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin baik peran pemimpin dalam perusahaan, maka akan semakin meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja.

¹³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 213.

¹⁴ Ahmad Gazali, *Menuju Masyarakat Industri Yang Islami*, hal. 54.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus Pada Konveksi Yolanda Collection Kudus)

Hipotesis ketiga diuji dengan menggunakan SPSS versi 26 dan mendapatkan hasil uji t dengan nilai t hitung sebesar 3,304 dan nilai signifikansi 0,002 (di bawah 0,05). Pada penelitian ini besarnya t tabel yaitu 2,009. Artinya t hitung yang diperoleh nilainya lebih besar dari t tabel. Jika dilihat dari nilai koefisien regresi dari Lingkungan Kerja (X3) menghasilkan nilai sebesar 0,333. Apabila ada kenaikan Lingkungan Kerja (X3) dalam satu kesatuan tertentu, maka akan menaikkan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0,333. Dalam hal ini bisa diambil kesimpulan bahwa H₀ ditolak dan H₃ diterima, yang berarti secara positif dan signifikan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Pada Konveksi Yolanda Collection Kudus. Semakin bagus lingkungan tempat kerja, maka akan semakin bagus pula loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan karyawan, di mana karyawan akan merasa nyaman dan semakin betah untuk tetap berada di perusahaan tempatnya bekerja.

Menurut Sarwoto, lingkungan kerja ialah tempat di mana seorang karyawan bekerja mencakup lingkungan fisik dan non fisik yang bisa memengaruhi semangat karyawan dalam bekerja.¹⁵ Pemilik perusahaan harus membuat lingkungan kerja yang sehat dan nyaman bagi karyawannya. Karena menjaga kebersihan lingkungan sangatlah penting, selain hal tersebut termasuk ajaran dalam Islam tetapi juga membawa banyak manfaat untuk para karyawan dalam bekerja. Lingkungan yang bersih akan membuat karyawan nyaman dan bisa memelihara kesehatan karyawannya.¹⁶

¹⁵ Berto Kristanto Purba, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)", *JOM FISIP*, hal. 3.

¹⁶ Titus Austyn, dkk, "Pengaruh PEMBERDAYAAN Karyawan dan Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada

Penelitian ini telah membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Apabila karyawan sudah merasa nyaman dengan lingkungan tempatnya kerja, baik itu secara fisik dari segi penataan tempat, suhu udara, dan cahaya yang masuk maupun dari segi non fisik yang meliputi hubungan antara sesama karyawan dan dengan pemimpinnya yang terjalin harmonis. Hal tersebut membuat karyawan tidak ada alasan lagi untuk tidak loyal terhadap perusahaannya. Penelitian ini juga memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan Titus Austyn dkk yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan UMKM di Surabaya dan Madura” yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang bisa membuat karyawan nyaman dan betah, maka akan semakin baik loyalitas yang dimiliki karyawan.

Perusahaan UMKM Surabaya dan Madura”, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, hal. 2.