

**PENGARUH SUASANA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. MONDRIAN GARMENT  
MANUFACTURE KLATEN**

**SKRIPSI**

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Jurusan Manajemen

**Peminatan :**

**Manajemen Sumber Daya Manusia**



Diajukan Oleh :

**KUKUH PRASIDYA ADHIATMA**

NIM: 1421103593

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS WIDYA DHARMA KLATEN**

**Juli 2018**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH SUASANA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. MONDRIAN GARMENT  
MANUFACTURE KLATEN**

Diajukan Oleh

**KUKUH PRASIDYA ADHIATMA**

NIM: 1421103593

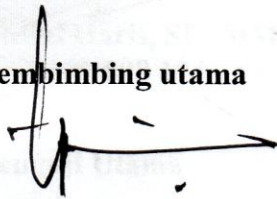
Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji

Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Widya Dharma Klaten

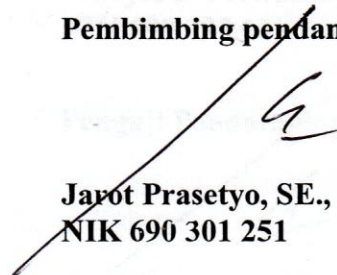
pada tanggal .....

**Pembimbing utama**



**Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.  
NIK 690 208 290**

**Pembimbing pendamping**



**Jarot Prasetyo, SE., M.Si.  
NIK 690 301 251**

**Mengetahui :**

**Ketua Jurusan Manajemen**



**Abdul Haris, SE, MM, M.Pd.  
NIK 690 098 194**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH SUASANA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP  
LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. MONDRIAN GARMENT  
MANUFACTURE KLATEN**

Diajukan Oleh

**KUKUH PRASIDYA ADHIATMA**


NIM: 1421103593


Telah dipertahankan dan disetujui oleh Dewan Penguji skripsi Jurusan  
Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten dan diterima  
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi  
Jurusan Manajemen

Pada tanggal .....

**Ketua**

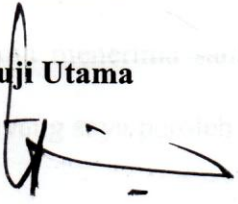
**Sekretaris**


  
**Abdul Haris, SE, MM, M.Pd.**  
NIK 690 098 194

  
**Wahjoe Sri Irwanto, SE, M.Pd.**  
NIK 690 995 161

**Penguji Utama**

**Penguji Pendamping**

  
**Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.**  
NIK 690 208 290

  
**Jarot Prasetyo, SE., M.Si.**  
NIK 690 301 251

Disahkan oleh :  
Dekan Fakultas Ekonomi



  
**Dr. Sutrisno Badri, M.Sc.**  
NIK 690 208 290

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Kukuh Prasidya Adhiatma

NIM : 1421103593

Jurusan/ Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi

Judul : Pengaruh Suasana Kerja dan Gaya Kepemimpinan  
Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Mondrian  
Garment Manufacture Klaten

adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam Daftar Pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan Ijazah dan pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini.

Klaten, Juni 2018

Yang membuat pernyataan,



Kukuh Prasidya Adhiatma

## **MOTTO**

Pengetahuan akan menempatkan anda diantara orang-orang yang bijak.  
Tindakan akan menempatkan anda diantara orang-orang sukses. Pengertian  
akan menempatkan anda diantara orang-orang yang bahagia

(Dr. Ibrahim Elfiky)

## **PERSEMBAHAN**

Dengan rasa syukur, skripsi ini saya persembahkan kepada :

- Yang Utama dari segalanya sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan Akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan.
- Bapak Drs. Harjanta, SE dan Ibu Tri Handayani, S.Pd., kedua orangtuaku, yang tak pernah jemu mendoakan dan menyemangati. Terima kasih atas semua pengorbanan dan kesabaran mengantarkan aku sampai disini. Adikku Rara yang “menyebalkan”, dengan semua tingkahnya telah menjadi penghibur dan penyemangat tersendiri bagiku.
- Teristimewa bagi Lina Agustina, istriku terkasih. Terimakasih banyak atas segala perhatian dan selalu sabar memberikan semangat menjalani hari-hari.
- Rekan-rekan seperjuangan di jurusan Manajemen.
- Almamaterku .

## **KATA PENGANTAR**

Dengan memanjatkan puji syukur ke hadirat Tuhan YME atas segala berkatnya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul “PENGARUH SUASANA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. MONDRIAN GARMENT MANUFACTURE KLATEN”.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi sebagian daripada syarat ujian akhir guna meraih gelar sarjana ekonomi pada Universitas Widya Dharma Klaten.

Penulis menyadari bahwa dengan kemampuan yang terbatas baik pengalaman maupun ilmu yang dimiliki, sudah barang tentu skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak.

Penyusunan skripsi ini bukanlah terwujud oleh penulis semata-mata tetapi pihak lain yang telah mendorong dan membantu dalam penyelesaiannya, atas semua bantuan tersebut penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Sutrisno Badri, M.Sc., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten sekaligus Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Abdul Haris, SE, MM, M.Pd., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.

3. Bapak Jarot Prasetyo, SE., M.Si., Dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini
4. Pimpinan serta seluruh karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten yang telah memberikan izin serta bersedia meluangkan waktu untuk dapat membantu dalam penelitian ini.
5. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi.

Semoga Tuhan membalas amal baik semua pihak yang dengan ikhlas memberikan bantuan dan bimbingan. Meskipun masih banyak kekurangannya, diharapkan skripsi ini memberi manfaat baik bagi pembaca maupun peneliti diantaranya menambah wawasan dan pengetahuan.

Klaten, Juni 2018

Penulis



## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
ABSTRAK.....	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Alasan Pemilihan Judul .....	4
C. Penegasan Judul .....	5
D. Pembatasan Masalah .....	6
E. Perumusan Masalah .....	6
F. Tujuan Penelitian .....	6
G. Manfaat Penelitian .....	7
H. Hipotesis .....	8
I. Sistematika Penulisan .....	8

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	10
B. Tinjauan tentang Suasana Kerja.....	12
C. Kepemimpinan .....	17
D. Loyalitas Kerja .....	26
E. Penelitian Terdahulu .....	34

## BAB III METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian .....	36
B. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	42

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden .....	49
B. Analisis Data .....	51

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan .....	63
B. Saran-saran .....	64

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	49
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	50
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	51

## ABSTRAK

**KUKUH PRASIDYA ADHIATMA, NIM. 1421103593**, Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen, Universitas Widya Dharma Klaten. Skripsi. **“PENGARUH SUASANA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. MONDRIAN GARMENT MANUFACTURE KLATEN”**

Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk menguji seberapa signifikan pengaruh suasana kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten, 2) untuk menguji seberapa signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten, 3) untuk menguji seberapa signifikan pengaruh suasana kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten.

Teknik pengumpulan data dengan angket, wawancara dan observasi. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 42 karyawan. Variabel dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel bebas yaitu suasana kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_2$ ) serta variabel terikat ( $Y$ ) yaitu loyalitas kerja karyawan. Teknik analisis data dengan analisis korelasi Product Moment.

Dari perhitungan uji t dapat diketahui Untuk  $X_1$ , t hitung = 3,858 yang lebih besar dari t tabel 2,021 untuk  $N = 42$  maka kesimpulannya hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya untuk variabel suasana kerja ( $X_1$ ). Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara suasana kerja dengan loyalitas kerja karyawan. Sedangkan Nilai t hitung untuk  $X_2 = 2,166$  yang lebih besar dari t tabel 2,021 untuk  $N = 42$  maka kesimpulannya hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya untuk variabel kepemimpinan ( $X_2$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan loyalitas kerja karyawan.

Keywords : *Suasana Kerja, Kepemimpinan dan Loyalitas Kerja*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kompetisi antar perusahaan semakin dinamis dan dapat berubah menuntut perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap-tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya, dengan demikian maka perusahaan dapat bersaing dengan keunggulan yang dimilikinya. Dengan segala keterbatasan yang dimiliki, perusahaan harus bersaing dengan perusahaan lain untuk bisa merebut pangsa pasar yang ada. Hal ini tidak akan terwujud jika perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang kompeten.

Salah satu sumber daya yang harus dimiliki perusahaan untuk dapat memenangkan pangsa pasar adalah sumber daya manusia atau yang sering disebut karyawan. Tanpa adanya karyawan, maka perusahaan tidak dapat beroperasi. Tapi disisi lain tanpa adanya perusahaan, maka tidak ada lapangan kerja sehingga tidak ada sumber daya manusia yang diserap oleh perusahaan. Jadi bisa dikatakan bahwa antara perusahaan dengan karyawannya saling tergantung. Karyawan membutuhkan penghasilan dengan bekerja pada perusahaan, sementara perusahaan memerlukan karyawan untuk bisa menjalankan perusahaan.

Tercapainya tujuan suatu organisasi dapat tercermin pada keterkaitan yang harmonis antara subsistem-subsistem yang ada dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri. Perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mempunyai keahlian, kecakapan dan keterampilan tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau menunjukkan dedikasi yang tinggi pada pekerjaannya. Salah satu bentuk dedikasi pada perusahaan adalah adanya loyalitas dalam bekerja.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan oleh perusahaan. Akan sangat sulit bagi perusahaan untuk berkembang jika tidak memiliki karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi. Perusahaan harus berusaha menumbuhkembangkan loyalitas karyawannya supaya perusahaan bisa tetap bertahan di saat sulit sekalipun. Tentu lebih sulit menumbuhkan loyalitas karyawan disaat pertumbuhan perusahaan tidak tinggi atau semakin menurun.

Faktor suasana kerja yang nyaman turut pula menjadi salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja. Saat bekerja karyawan mendapat pengaruh dari lingkungannya. Jika lingkungan kerja/ suasana kerja tidak mendukung karyawan untuk merasa nyaman dalam bekerja, maka karyawan tentu akan mencari alternatif bekerja di tempat lain yang mungkin lebih nyaman baginya. Suasana di tempatnya bekerja seperti hubungan dengan sesama karyawan, atasan maupun bawahan yang baik akan menjadikan

karyawan lebih bersemangat saat bekerja. Selain itu faktor fisik seperti peralatan kerja, gedung atau ruang kerja juga berpengaruh bagi karyawan. Suasana kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi suasana kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Seperti disampaikan di atas loyalitas karyawan dibutuhkan oleh setiap perusahaan, namun loyalitas karyawan tidak muncul dengan sendirinya tetapi diperlukan peran pemimpin dan pengendali manajemen yang baik untuk menciptakan loyalitas karyawan. Karyawan bekerja dengan mendapat pengawasan dari atasannya. Kepemimpinan atasan diduga juga turut mempengaruhi loyalitas karyawan. Atasan yang bersikap sebagai penguasa yang cenderung sewenang-wenang dan tidak menghargai aspirasi karyawan akan membuat karyawan merasa tidak puas dalam bekerja. Sehingga ada kemungkinan karyawan akan mencari perusahaan yang dipimpin oleh atasan yang lebih baik dalam memperlakukan bawahannya. Seandainya karyawan tidak berpindah kerja, kemungkinan karyawan tersebut akan bekerja dengan tidak sepenuh hati atau bisa dikatakan loyalitasnya terhadap perusahaan menjadi rendah.

Loyalitas kerja juga merupakan isu utama yang sering muncul di PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten. Banyak karyawan yang keluar perusahaan karena kurangnya loyalitas kerja yang berakibat pada menurunnya

produksi. Untuk itu perusahaan berusaha memperbaiki masalah ini dengan mencari faktor-faktor penyebabnya. Diantaranya dengan membuat suasana kerja yang kondusif bagi karyawan serta memperbaiki gaya kepemimpinan dengan menerapkan kepemimpinan yang tidak sewenang-wenang pada karyawan serta memperbaiki komunikasi antara bawahan dan atasan.

Dengan berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai pengaruh suasana kerja dan kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Adapun judul yang dipilih adalah :  
“PENGARUH SUASANA KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PADA PT. MONDRIAN GARMENT MANUFACTURE KLATEN”

## **B. Alasan Pemilihan Judul**

Alasan pemilihan judul dalam penelitian ini adalah :

### 1. Alasan Objektif

Peningkatan Loyalitas kerja dapat tercapai apabila kebutuhan karyawan dapat dipenuhi oleh perusahaan. Salah satu kebutuhan tersebut adalah suasana kerja yang kondusif. Hal lain yang tidak kalah penting adalah pemimpin yang tidak sewenang-wenang serta mau mendengarkan bawahannya. Sebaliknya apabila perusahaan tidak memenuhinya maka loyalitas kerja akan menurun.

### 2. Alasan Subjektif

- a. Menghemat waktu tenaga dan biaya karena lokasi penelitian mudah dijangkau.



b. Penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan studi.

### **C. Penegasan Judul**

Berdasarkan judul yang penulis sampaikan dalam penulisan ini, maka perlu penulis tegaskan istilah-istilah yang ada dalam penelitian.

#### **1. Suasana Kerja**

Suasana kerja adalah keadaan fisik dan non fisik ditempat kerja yang berkaitan dengan sistem organisasi, komunikasi, fasilitas, perlengkapan kerja dan keadaan lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan oleh perusahaan.

#### **2. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien (Purwanto, 2006).

#### **3. Loyalitas**

Suatu keadaan aktivitas yang menyangkut fisik, psikis dan sosial yang membuat individu mempunyai sikap untuk menaati peraturan yang ditentukan, melakukan dan mengamalkan sesuatu yang ditaatinya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab terhadap upaya pencapaian tujuan perusahaan sesuai keahliannya sehingga meningkatkan efektifitas perusahaan dan disertai dengan pengabdian yang kuat.

#### **D. Pembatasan Masalah**

Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini peneliti menganggap bahwa faktor suasana kerja dan gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, sehingga dalam penelitian ini hanya dibicarakan faktor suasana kerja dan gaya kepemimpinan yang akan mempengaruhi loyalitas karyawan pada PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten sedangkan faktor lain tidak disinggung.

#### **E. Perumusan Permasalahan**

Dari pembatasan masalah yang telah dijelaskan diatas maka masalah yang diteliti dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara suasana kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara suasana kerja dan gaya kepemimpinan terhadap terhadap loyalitas kerja karyawan pada PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten?

#### **F. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini diharapkan agar dalam melaksanakan penelitian penulis tidak kehilangan arah dan hasil yang dicapai benar-benar bermanfaat

sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji seberapa signifikan pengaruh suasana kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten.
2. Untuk menguji seberapa signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten.
3. Untuk menguji seberapa signifikan pengaruh suasana kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten.

#### **G. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Menjadikan tambahan pengetahuan, wawasan dan pengalaman bagi penulis.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian sampai perolehan data, menganalisa hingga menyajikan kedalam bentuk penulisan dapat digunakan sebagai masukan perusahaan dalam pengambilan keputusan.

3. Bagi Pembaca

Dapat dijadikan referensi untuk mengembangkan dan melanjutkan penelitian pada masalah yang sama dengan variabel berbeda.

## **H. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis identik pengertiannya dengan dugaan awal yang bersifat sementara yang harus dibuktikan kebenarannya. Dalam penelitian ini, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara suasana kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara suasana kerja dan gaya kepemimpinan terhadap terhadap loyalitas karyawan pada PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten.

## **I. Sistematika Penulisan**

Untuk membantu memahami isi dan uraian dari aktivitas penelitian sesuai dengan judul yang penulis maksud, perlu kiranya penulis menyusun sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I. Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, hipotesis dan sistematika penulisan.

BAB II. Tinjauan Pustaka berisi tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, tinjauan tentang suasana kerja, kepemimpinan, loyalitas karyawan dan penelitian terdahulu.

BAB III. Metode Penelitian berisi tentang metode yang digunakan dalam penelitian dan gambaran umum objek penelitian

BAB IV. Hasil dan Pembahasan, bab ini merupakan hasil analisis yang dicari penyelesaiannya

BAB V. Simpulan dan saran, berisi tentang simpulan dan saran diajukan dalam hasil akhir penelitian.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan penjelasan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari perhitungan dengan rumus koefisien korelasi diperoleh  $r_{x_1y} = 0,521$  dan  $r_{x_2y} = 0,324$ . Selanjutnya hasil tersebut dikonsultasikan dengan  $r$  tabel dengan  $N = 40$  pada signifikansi 5% adalah 0,304. Jadi  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel untuk  $X_1$  ( $0,521 > 0,304$ ). Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan cukup kuat antara suasana kerja dengan loyalitas kerja karyawan. Sedangkan untuk kepemimpinan ( $X_2$ ),  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel ( $0,324 > 0,304$ ) yang berarti terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan dengan loyalitas kerja karyawan.
2. Variabel suasana kerja mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan variabel kepemimpinan, hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten dibandingkan dengan variabel kepemimpinan.
3. Dari perhitungan koefisien determinasi didapatkan nilai 27,98%. Hal ini berarti 27,98% loyalitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel suasana kerja dan variabel kepemimpinan. Sedangkan sisanya yaitu 72,02% loyalitas kerja karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture

Klaten dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Dari perhitungan uji t dapat diketahui Untuk  $X_1$ ,  $t$  hitung = 3,858 yang lebih besar dari  $t$  tabel 2,021 untuk  $N = 42$  maka kesimpulannya hipotesis diterima atau terbukti kebenarannya untuk variabel suasana kerja ( $X_1$ ). Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara suasana kerja dengan loyalitas kerja karyawan. Sedangkan Nilai  $t$  hitung untuk  $X_2 = 2,166$  yang lebih besar dari  $t$  tabel 2,021 untuk  $N = 42$  maka kesimpulannya hipotesis diterima dan terbukti kebenarannya untuk variabel kepemimpinan ( $X_2$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan dengan loyalitas kerja karyawan.
5. Dari perhitungan didapatkan hasil bahwa  $F$  hitung = 7,576 dan  $F$  tabel = 3,23 maka  $H_0$  ditolak dan ada hubungan signifikan yang kuat antara variabel suasana kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama terhadap loyalitas kerja karyawan PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten.

## **B. Saran-saran**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dan dukungan teori yang dikemukakan para ahli, penulis akan mengemukakan beberapa saran sebagai berikut.

1. Suasana kerja yang kondusif, aman dan nyaman harus selalu diusahakan oleh manajemen PT. Mondrian Garment Manufacture Klaten. Hal ini bertujuan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga loyalitas

kerja terhadap perusahaan meningkat dengan demikian akan dapat meningkatkan kinerjanya.

2. Loyalitas kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan berbagai cara, salah satunya adalah bagi pimpinan diharapkan dapat lebih memperhatikan karyawannya. Dalam menerapkan gaya kepemimpinan diharapkan tidak otoriter.
3. Agar pemimpin di PT. Mondrian Manufacture Klaten dapat dihormati oleh bawahan maka perlu mempunyai sikap kebersamaan, bekerja sama, dapat dipercaya dan mampu mempercayai orang lain, ahli dibidangnya dan berpandangan luas.
4. Kuesioner dalam penelitian selanjutnya ditambah agar hasil penelitian selanjutnya lebih valid lagi.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Bina Aksara.
- Ari Setiyawan. 2015. “Pengaruh Upah dan Kepemimpinan terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada CV”. Sahabat Klaten. *Skripsi*. Unwidha Klaten.
- Barthos, Basir. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Djarwanto, Ps., Pangestu Subagyo, 2004. *Statistik Induktif*, Edisi 4. Yogyakarta : BPFE.
- Elisabeth Yuli Purwandari. 2008. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan. *Skripsi*. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Kartono, Kartini. 1994. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 1. Jakarta : Rajawali.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Edisi Baru. Jakarta : Rajawali Press.
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- \_\_\_\_\_. 1996. *Manajemen Personalia*, Edisi revisi. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Pandji Anoraga. 1993. *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rhineka Cipta
- Purwanto. 2006. *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua. Bandung : Mandar Maju.

Sugiyono. 2001. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sutarto. 2005. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.