

BAB I

PENDAHULAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan zaman yang mendorong globalisasi, tidak semua dampaknya negatif bagi Indonesia. Penting untuk diakui bahwa globalisasi dapat memberikan dorongan positif bagi kemajuan pembangunan diberbagai sektor dan bidang di Indonesia (Ravanelli et al., 2024). Pembangunan di Indonesia telah mengalami banyak perkembangan, ditunjukan dengan adanya peran pemerintah dalam memajukan pembangunan di Indonesia. Salah satu pelaku utama dalam industri ini adalah PT Kobexindo Equipment, sebuah perusahaan penyedia alat berat yang turut menghadapi tantangan serius dalam mempertahankan loyalitas karyawan di tengah dinamika pasar, perubahan teknologi, dan mobilitas tenaga kerja yang tinggi.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kondisi karyawan pada perusahaan jasa alat berat menghadapi berbagai masalah sumber daya manusia. Misalnya, masih ditemui adanya karyawan yang mengeluhkan beban kerja tinggi, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas, absensi yang meningkat, hingga munculnya konflik antar rekan kerja. Fenomena ini memperkuat bahwa loyalitas karyawan tidak selalu stabil, bahkan berpotensi menurun ketika kepemimpinan dan motivasi kerja yang ada belum mampu menjawab kebutuhan karyawan secara optimal. Salah satu fenomena yang dapat diamati adalah tingkat absensi karyawan. Tingginya tingkat izin, sakit, maupun alfa menjadi sinyal adanya masalah dalam motivasi dan loyalitas karyawan. Data absensi karyawan PT Kobexindo Equipment selama tahun 2024 yang diperoleh dari bagian Human Resource Development (HRD) perusahaan menunjukkan adanya fluktuasi tingkat kehadiran karyawan.

Bulan	Hadir	Izin	Sakit	Alfa	Total Karyawan
Januari	223	5	8	1	237
Februari	219	7	9	2	237
Maret	221	6	9	1	237
April	220	8	7	2	237
Mei	224	6	6	1	237
Juni	220	9	8	0	237
Juli	217	9	9	2	237
Agustus	220	7	9	1	237
September	222	6	8	1	237
Oktober	222	7	8	0	237
November	219	9	8	1	237
Desember	219	8	8	2	237

Sumber: Bagian HRD PT Kobexindo Equipment, 2024

Data tersebut memperlihatkan bahwa meskipun mayoritas karyawan hadir sesuai ketentuan, masih terdapat ketidakhadiran yang konsisten setiap bulan baik karena izin, sakit, maupun tanpa keterangan. Kondisi ini berpotensi mengganggu kinerja perusahaan dan menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan, motivasi, serta kepuasan kerja karyawan.

Dalam suatu proyek, terdapat batasan-batasan yang mengatur penggunaan biaya, waktu, dan tenaga kerja. Pengelola proyek harus mampu mengatur dan mengelola setiap kegiatan dengan efektif dan efisien untuk memastikan kelancaran pelaksanaannya. Hal ini meliputi perencanaan yang matang, pemilihan sumber daya yang tepat, serta pemantauan dan evaluasi yang berkelanjutan guna mencapai tujuan proyek sesuai dengan jadwal dan anggaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, risiko keterlambatan dan pemborosan sumber daya dapat diminimalkan, dan proyek dapat diselesaikan dengan hasil yang optimal.

Fenomena tingginya tingkat turnover menjadi salah satu isu krusial dalam pengelolaan SDM, termasuk pada perusahaan jasa transportasi alat berat. Penelitian oleh Soelton et al., (2023) menemukan bahwa faktor *job insecurity*, rendahnya kompensasi, serta adanya konflik kerja mendorong meningkatnya turnover intention karyawan. Kondisi ini menimbulkan implikasi serius bagi perusahaan, karena selain mengganggu stabilitas operasional, juga berpotensi menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kondisi ini bukan hanya berimplikasi pada terganggunya stabilitas operasional perusahaan, tetapi juga menimbulkan beban finansial signifikan, seperti biaya rekrutmen dan pelatihan yang dapat mencapai 30% dari total gaji tahunan (Society for Human Resource Management, 2025). Di PT Kobexindo Equipment, fenomena ini menjadi sinyal akan pentingnya membangun keterikatan emosional dan komitmen jangka panjang karyawan terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan tidak terjadi secara otomatis, melainkan merupakan hasil dari sinergi berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan partisipatif yang mendorong keterlibatan karyawan, komunikasi dua arah, serta apresiasi terhadap kontribusi terbukti dapat membangun hubungan kerja yang sehat dan meningkatkan rasa memiliki terhadap perusahaan (Telaumbanua, 2023). Sementara itu, motivasi kerja baik bersifat intrinsik seperti kebutuhan aktualisasi diri, maupun ekstrinsik seperti insentif dan penghargaan mendorong semangat kerja dan komitmen yang lebih kuat dari individu terhadap organisasi (Selvia & Karneli, 2023).

Lebih lanjut, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya umumnya memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk bertahan, menunjukkan loyalitas, dan berkontribusi secara optimal. Temuan dari Anifah (2022) menegaskan bahwa

kepuasan kerja mampu memperkuat dampak positif dari perlakuan manajerial terhadap loyalitas karyawan. Dalam konteks PT Kobexindo Equipment, pendekatan yang berorientasi pada peningkatan kepuasan kerja dapat menjadi kunci dalam membangun loyalitas SDM yang berkelanjutan.

Beberapa Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan partisipatif terbukti meningkatkan motivasi sekaligus membentuk persepsi positif terhadap lingkungan kerja Dewimarni et al., (2022). Begitu pula, motivasi kerja yang kuat akan berdampak langsung pada keterlibatan dan loyalitas, terlebih jika disertai dengan kepuasan terhadap kondisi kerja Parashakti, (2023). Sebagai variabel mediasi, kepuasan kerja menjadi penghubung antara perilaku pemimpin dan pengalaman kerja karyawan dalam menentukan loyalitas jangka panjang Telaumbanua, (2023).

Meskipun berbagai penelitian telah mengidentifikasi keterkaitan antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan loyalitas, studi yang secara eksplisit menguji peran kepuasan kerja sebagai mediasi dalam konteks industri alat berat di Indonesia masih sangat terbatas. Beberapa penelitian terkait seperti di PT Batang Hari Barisan Mulyani et al., (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara leader-member exchange dan loyalitas karyawan. Selain itu, penelitian di lembaga pemerintah Mariyatha, (2023) dan perusahaan swasta Septiana et al., (2024) juga mendukung peranan mediasi ini. Namun, sebagian besar fokus riset masih berada di sektor perbankan, pemerintahan, atau hospitality, sementara di industri alat berat seperti PT Kobexindo Equipment belum banyak diangkat. Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan menelusuri lebih dalam pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja.

Dengan memahami hubungan antar variabel ini secara komprehensif, perusahaan seperti PT Kobexindo Equipment dapat merancang kebijakan SDM yang lebih efektif dan berorientasi jangka panjang. Strategi tersebut tidak hanya ditujukan untuk menekan angka turnover, tetapi juga untuk membangun budaya kerja yang inklusif, partisipatif, dan berdaya saing tinggi. Loyalitas karyawan yang terbangun secara sistematis akan menjadi fondasi kokoh bagi keberlangsungan perusahaan dalam menghadapi tantangan globalisasi dan revolusi industri.

Dengan demikian, penelitian ini berjudul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan pada PT Kobexindo Equipment”* diharapkan mampu memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen SDM serta memberikan implikasi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang efektif dan berorientasi jangka panjang.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan pada PT Kobexindo Equipment?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan pada PT Kobexindo Equipment?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kobexindo Equipment?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kobexindo Equipment?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap loyalitas karyawan pada PT Kobexindo Equipment?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan?

BAB II

TINJAUAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, membimbing, serta menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai posisi formal yang melekat pada jabatan, tetapi lebih pada kemampuan individu dalam menciptakan pengaruh positif terhadap orang-orang yang dipimpinnya Fadhilah, (2020). Menurut Kosidin et al, (2024), kepemimpinan merupakan seni atau proses mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Definisi ini menegaskan bahwa kepemimpinan tidak hanya sebatas kedudukan formal, tetapi lebih kepada kemampuan untuk memberi pengaruh positif, membangun motivasi, serta menciptakan kerjasama tim yang solid. Kepemimpinan situasional dipahami sebagai kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan perilaku kepemimpinannya dengan kondisi yang ada, termasuk karakteristik pribadi bawahan, tugas yang dihadapi, serta sikap dan persepsi individu. Seorang pemimpin dinilai efektif apabila ia mampu berinteraksi dengan bawahan secara tepat sesuai konteks situasi organisasi (Hardono, 2020).

2.1.2 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul baik dari dalam diri individu maupun dari luar diri individu yang memengaruhi semangat, arah, dan intensitas seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Definisi ini menegaskan bahwa motivasi kerja tidak hanya sebatas keinginan untuk bekerja, tetapi mencakup energi psikologis yang menggerakkan seseorang agar tetap konsisten, bersemangat, dan terarah dalam melaksanakan tugas pekerjaannya (Suryadi, 2023). Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang ada dalam diri seseorang, ditandai dengan adanya hasrat, kebutuhan, harapan, penghargaan, dan penghormatan yang mendorong individu untuk bertindak. Motivasi kerja lahir dari faktor internal, seperti keinginan berprestasi, tanggung jawab, dan kepuasan pribadi, serta faktor eksternal, seperti gaji, penghargaan, dan dukungan pimpinan. Motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai, karena karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih giat, menunjukkan tanggung jawab tinggi, serta berusaha melampaui target organisasi (Sawitri et al., 2022).

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau emosi positif yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaan maupun pengalaman kerja yang dialami karyawan. Definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan reaksi emosional individu terhadap pekerjaannya, yang tercermin dari bagaimana mereka menilai kesesuaian antara harapan dan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja. Karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan memberikan manfaat, penghargaan, serta sesuai dengan ekspektasi mereka, sementara ketidaksesuaian justru menimbulkan rasa kecewa dan berpotensi menurunkan motivasi kerja Ramadhina & Frianto, (2023).

2.1.4 Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah sikap kesetiaan, keterikatan, dan komitmen karyawan terhadap organisasi tempatnya bekerja, yang tercermin melalui kesediaan untuk mematuhi aturan, melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, menjaga nama baik perusahaan, serta bertahan dalam organisasi meskipun ada peluang di luar (Hidayat, 2024). Loyalitas karyawan menggambarkan adanya ikatan emosional yang mendalam antara karyawan dengan organisasi. Karyawan yang loyal akan merasa bahwa kemajuan maupun kemunduran organisasi juga merupakan bagian dari dirinya. Hal ini mendorong mereka untuk mengerahkan keterampilan, pengetahuan, tenaga, dan waktunya demi mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, loyalitas bukan hanya menyangkut masa kerja yang panjang, tetapi juga dedikasi, keterlibatan aktif, dan komitmen untuk menjaga nama baik perusahaan (Yang & Dini, 2023).

2.2 Model Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Jurnal Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Hasil/Hipotesis
Riska Dwi Rustikarini, (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan melalui Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi.	Gaya kepemimpinan memengaruhi loyalitas karyawan; employee engagement memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.
Silvi Ariyanti, Fidiarta Andika, (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja (Study Kasus PT. PLN Rayon Majalaya).	Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Veronika Lesnussa, Join Luturmas, Olivia Laura Sahertian (2025)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Nengmeypratama Maluku Kota Ambon	Kepemimpinan merupakan seni memengaruhi orang lain agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan, dengan penekanan pada pengaruh positif dan penguatan motivasi.
Sawitri et al. (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan	Motivasi lahir dari faktor internal (prestasi, tanggung jawab) dan eksternal (gaji, penghargaan, dukungan pimpinan), serta meningkatkan kinerja dan loyalitas pegawai.
Ramadhina & Frianto (2023)	Kepuasan Kerja sebagai Faktor Pendorong Motivasi Karyawan	Kepuasan kerja adalah perasaan senang/emosi positif akibat kesesuaian antara harapan dan kenyataan, sehingga memengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan.
Hidayat (2024)	Loyalitas Karyawan dalam Perspektif Komitmen Organisasi	Loyalitas karyawan adalah sikap kesetiaan, keterikatan, dan komitmen yang ditunjukkan melalui ketaatan aturan, tanggung jawab, serta bertahan meskipun ada peluang lain.
Yang & Dini (2023)	Keterikatan Emosional dan Loyalitas Karyawan	Loyalitas mencerminkan ikatan emosional mendalam dengan organisasi, membuat karyawan rela mengerahkan keterampilan dan tenaga demi kemajuan perusahaan.
Cahyani & Izzati (2023)	Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Loyalitas pada Karyawan Bagian Produksi PT. X	Ditemukan hubungan positif & sangat kuat antara kepuasan kerja dan loyalitas ($r = 0,728$; $p < 0,05$). Semakin tinggi kepuasan, semakin tinggi loyalitas.

2.3 Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Gaya kepemimpinan menggambarkan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, membimbing, serta menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mengandalkan jabatan formal, tetapi juga berfokus pada bagaimana menciptakan pengaruh positif, membangun motivasi, dan menumbuhkan rasa keterikatan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan mendorong loyalitas karyawan, karena mereka merasa dihargai, diarahkan dengan baik, dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan bersama. Sejalan dengan penelitian Fadhillah (2020) dan Kosidin et al. (2024) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dalam meningkatkan motivasi dan keterikatan karyawan sehingga berdampak pada loyalitas mereka terhadap organisasi.

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan.

b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri karyawan untuk bertindak, bersemangat, dan berkomitmen dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi yang tinggi membuat karyawan bekerja penuh tanggung jawab, berorientasi pada pencapaian hasil, serta menunjukkan kesediaan untuk tetap mendukung organisasi. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kesetiaan dan loyalitas lebih besar karena merasa kebutuhannya terpenuhi, baik kebutuhan berprestasi maupun penghargaan dari perusahaan. Penelitian Suryadi (2023) dan Sawitri et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sekaligus loyalitas karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Kepemimpinan yang baik tidak hanya berfungsi mengarahkan pekerjaan, tetapi juga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi karyawan. Pemimpin yang komunikatif, mampu memberikan arahan, serta memberi penghargaan atas prestasi bawahan akan membuat karyawan merasa dihargai sehingga timbul rasa puas terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini pada akhirnya memengaruhi bagaimana karyawan menilai pengalaman kerjanya secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan penelitian Fadhillah (2020) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan yang positif berdampak signifikan terhadap meningkatnya kepuasan kerja karyawan.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

d. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih mudah merasakan kepuasan kerja karena mereka memiliki dorongan kuat untuk berprestasi, bertanggung jawab, serta memperoleh hasil sesuai harapan. Motivasi dari faktor internal (seperti keinginan berprestasi dan tanggung jawab pribadi) maupun faktor eksternal (seperti gaji, penghargaan, dan dukungan pimpinan) dapat menumbuhkan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dijalani. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin besar kemungkinan karyawan merasa puas dalam bekerja. Penelitian Sawitri et al. (2022) juga menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

e. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul ketika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi dari pekerjaan yang dilakukan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung bertahan lebih lama dalam organisasi, bekerja dengan penuh semangat, dan menunjukkan dedikasi tinggi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat menurunkan motivasi, kinerja, bahkan loyalitas. Hal ini sejalan dengan penelitian Ramadhina & Frianto (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

H5 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.

f. Peran Mediasi Kepuasan Kerja antara Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan loyalitas karyawan. Pemimpin yang mampu menciptakan iklim kerja positif, memberikan penghargaan, dan mendukung karyawan dalam bekerja akan menumbuhkan rasa puas. Kepuasan inilah yang pada akhirnya memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap loyalitas, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Penelitian Hidayat (2024) memperkuat bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi yang signifikan antara kepemimpinan dengan loyalitas karyawan.

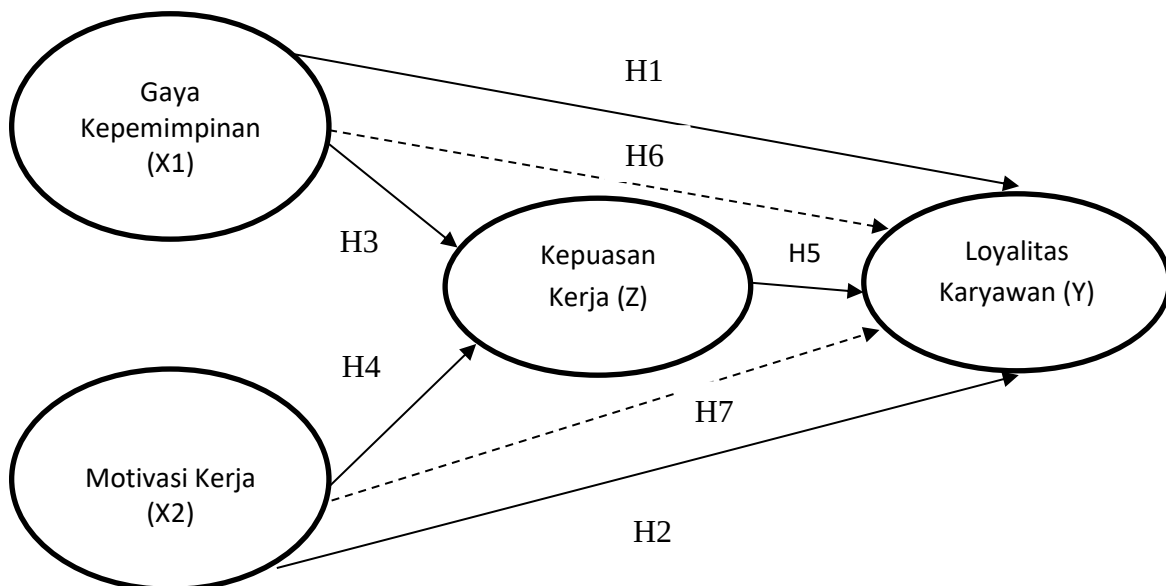
H6 : Gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.

g. Peran Mediasi Kepuasan Kerja antara Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Selain pada gaya kepemimpinan, kepuasan kerja juga berperan sebagai mediator pada hubungan motivasi kerja dengan loyalitas karyawan. Motivasi kerja yang

tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, akan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tersebut kemudian mendorong karyawan untuk tetap setia, berkomitmen, serta mengabdikan diri bagi kemajuan perusahaan. Dengan demikian, motivasi kerja dapat memengaruhi loyalitas tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Temuan penelitian Yang & Dini (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi penting antara motivasi kerja dengan loyalitas karyawan.

H7 : Motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan.



Gambar 1. Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap loyalitas karyawan di PT Kobexindo Equipment. Sesuai dengan pendapat Sugiyono (2022:15), penelitian kuantitatif berfokus pada pengumpulan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik untuk menggambarkan hubungan antar variabel.

3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh langsung dari karyawan PT Kobexindo Equipment. Data primer dikumpulkan melalui survei yang dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2018:456), pengumpulan data primer memungkinkan peneliti untuk mendapatkan informasi langsung dari responden yang berkaitan dengan variabel-variabel yang diteliti.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan aktif PT Kobexindo Equipment, yang berjumlah 237 orang. Populasi mencakup semua karyawan dari berbagai divisi dan level jabatan yang bekerja secara aktif di perusahaan. Menurut Sugiyono (2022:130), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Anshori & Iswati, (2019). Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang karyawan tetap di PT Kobexindo Equipment.

3.4 Definisi Konseptual

Definisi konsep membantu memahami masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Sugiyono (2020), pemaknaan yang jelas memudahkan peneliti dalam mengoperasikan konsep tersebut.

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan merujuk pada pendekatan yang digunakan pemimpin untuk memotivasi dan mempengaruhi karyawan. Menurut A. S. Hidayat et al., (2024) Gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen dan loyalitas karyawan melalui inspirasi dan dukungan.

b. Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah dorongan yang mempengaruhi perilaku dan kinerja individu di tempat kerja. Penelitian Putri & Nawatmi, (2024) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkomitmen pada organisasi.

c. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah evaluasi positif dari karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi berhubungan dengan loyalitas karyawan. Penelitian Silvi Ariyanti, Fidiarta Andika, (2021) Karyawan yang puas biasanya memiliki komitmen yang lebih besar terhadap perusahaan.

d. Loyalitas Karyawan (Y)

Loyalitas karyawan adalah komitmen individu untuk tetap dalam organisasi dan berkontribusi pada tujuan perusahaan. Menurut Telaumbanua, (2023), loyalitas mencerminkan kesediaan karyawan untuk setia pada organisasi dan berfokus pada pencapaian tujuan bersama.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala Likert	Sumber
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Pemimpin mampu mengambil keputusan dengan tepat 2. Pemimpin mampu memotivasi bawahan untuk bekerja lebih baik 3. Pemimpin mampu berkomunikasi secara jelas dan terbuka 4. Pemimpin mampu mengendalikan bawahan agar tujuan tercapai 5. Pemimpin bertanggung jawab atas keputusan dan hasil kerja	1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Netral 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju	(Sembiring & Sitanggang, 2022)
2	Motivasi Kerja (X2)	1. Kebutuhan fisik (gaji yang layak dan tunjangan) 2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan kerja 3. Kebutuhan sosial (hubungan dengan rekan kerja) 4. Kebutuhan akan penghargaan atas hasil kerja 5. Kebutuhan perwujudan diri (kesempatan mengembangkan potensi)	1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Netral 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju	(Adeina Sri Nining et al., 2023)

3	Kepuasan Kerja (Z)	1. Puas terhadap jenis pekerjaan saat ini 2. Senang dengan lingkungan kerja 3. Hubungan dengan rekan kerja harmonis 4. Merasa dihargai oleh organisasi 5. Merasa nyaman dengan sistem manajemen	1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Netral 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju	(Silvi Ariyanti, Fidiarta Andika, 2021)
4	Loyalitas Karyawan (Y)	1. Mematuhi peraturan perusahaan 2. Bertanggung jawab terhadap tugas dan kemajuan perusahaan 3. Bersedia bekerja sama dengan rekan kerja 4. Memiliki rasa memiliki terhadap perusahaan 5. Menyukai dan menikmati pekerjaan yang dijalani	1 = Sangat Tidak Setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Netral 4 = Setuju 5 = Sangat Setuju	(Marwanto & Hasyim, 2022)

3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan PT Kobexindo Equipment. Kuesioner ini dirancang menggunakan skala Likert, di mana responden diminta untuk menilai pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Skala Likert dalam penelitian ini terdiri dari lima kategori:

- a. Sangat Setuju: Skor 5
- b. Setuju: Skor 4
- c. Netral: Skor 3
- d. Tidak Setuju: Skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju: Skor 1

3.6 Metode Analisis

3.6.1 Parsial Least Square (PLS)

PLS merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen. Metode ini memiliki kemampuan untuk menangani banyak variabel secara simultan dan bisa digunakan untuk menentukan pengaruh antar konstruk.

3.6.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu indikator dikatakan mempunyai reabilitas yang baik, jika nilai *outer loading* di atas 0,70, sedangkan nilai *outer loading* masih dapat ditolerir hingga 0,60 menurut (Ghozalii & Latan, 2015, p. 199) dalam (Ermawati, 2018).

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur akan diuji untuk memastikan konsistensi dan stabilitas kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel jika memberikan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu (Ghozali, 2009).

3.6.3 Model Struktural (Inner Model)

Pengujian model struktural bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh antar konstruk. Pengujian dilakukan dengan menghitung nilai R Square dan Q^2 untuk mengetahui kekuatan dan relevansi model.

- a) Koefisien Determinasi (R^2): Menilai sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 yang tinggi menunjukkan model yang baik (& L. Ghozali, 2015)
- b) Prediktif Relevance (Q^2): Diukur untuk mengetahui seberapa baik model dalam memprediksi nilai observasi.

3.6.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan nilai t-statistik. Jika nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel, maka hipotesis dianggap diterima. Uji ini akan menunjukkan hubungan signifikan antara variabel-variabel yang diteliti.