

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Munculnya Sumber Daya Manusia (SDM) baru dan berkualitas telah membantu perusahaan dalam melakukan seleksi karyawan yang ingin bergabung dengan perusahaannya. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu perusahaan dengan mudah mencapai tujuannya.¹ Kualitas manusia dapat diukur dari segi perilaku dan sikap yang perlu dideteksi oleh perusahaan agar tujuan organisasi dapat berjalan dengan baik. Keberhasilan organisasi merupakan salah satu tolak ukur yang dijalankan SDM itu sendiri.²

Survey yang dilakukan oleh Tower Watson mengenai *Global Workforce Study* pada tahun 2012 menyebutkan bahwa di antara 29 negara Indonesia memiliki loyalitas karyawan yang rendah. Sekitar 27% karyawan sudah merencanakan untuk pindah dalam dua tahun sebelumnya. Tidak hanya itu, 42% dari 1.005 karyawan mengungkapkan bahwa mereka akan meninggalkan perusahaan agar ada peningkatan karir di masa depan. Sedangkan 36% karyawan lainnya memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap perusahaan

¹ Kristiyanti Mariana, "Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Strategi Menghadapi Persaingan Global", Majalah Ilmiah INFORMATIKA, 2 (2012) 93.

² [Djpb.kemenkeu.go.id diakses https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html](https://djpb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html) pada tanggal 3 Februari 2023 pukul 10.00

salah satunya gaji, beban kerja, dan juga fasilitas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.³

Peningkatan loyalitas karyawan dapat meningkatkan kualitas sumber daya.⁴ Perasaan bangga bahwa karyawan adalah bagian dari perusahaan merupakan sikap loyalitas terhadap perusahaan. Yang dimaksud dengan loyalitas karyawan adalah individu yang bersedia atau mau bekerja untuk organisasi dalam jangka panjang, individu yang berusaha memberikan yang terbaik dan memaksimalkan untuk keberhasilan organisasi serta individu tersebut tidak berencana untuk keluar atau pindah ke organisasi lain.⁵

Loyalitas menurut Hasibuan adalah salah satu faktor yang diperlukan untuk menilai pegawai dalam lingkup loyalitas tentang pekerjaan, jabatan, dan organisasinya. Loyalitas ditunjukkan dalam kemampuan karyawan untuk memimpin organisasi baik di dalam maupun di luar tempat kerja serta mempertahankannya dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas atau kesetiaan bukan hanya kesetiaan fisik namun juga kesetiaan yang tidak terwujud seperti pemikiran dan perhatian.⁶

³ Kontan.co.id diakses <https://industry.kontan.co.id/news/loyalitas-karyawan-di-indonesia-masihrendah> pada tanggal 03 Februari 2023 Pukul 11.00

⁴ Mita Apriliya Pardainingtyas dan Meita Santi Budiani., “*Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Loyalitas Karyawan Pada PT X*”, Jurnal Psikologi Pendidikan, 2 (2017), 1.

⁵ Siti Nuriyah, Nurul Azizah, “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan*”, JABEISTIK: Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik, 1 (Maret 2021), 23.

⁶ Lola Melino Citra, Muhammad Fahmi, “*Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan*”, Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2 (September 2019), 215.

PT Wonojati Wijoyo merupakan perusahaan produksi yang bergerak di bidang kayu, terutama kayu jati. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Mataram No. 1, Karangrejo, Kec. Ngasem, Kediri, Jawa Timur. Perusahaan ini memproduksi *furniture outdoor* seperti meja dan kursi dari kayu jati yang diproduksi setiap hari dengan kualitas tinggi yang akan diekspor ke Amerika. Karena perusahaan ini hanya melayani pasar luar negeri, PT Wonojati Wijoyo berusaha membuat produk yang dihasilkannya berkualitas tinggi, oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bertahan dalam bisnis tersebut.⁷

Loyalitas karyawan di PT Wonojati Wijoyo terbilang cukup tinggi karena dilihat dari lamanya kesetiaan karyawan tersebut bekerja. Menurut wawancara dari salah satu karyawan berinisial B menyatakan bahwa Karyawan PT Wonojati Wijoyo rata-rata sudah bekerja lama sekitar 5 sampai 7 tahunan, bahkan sampai masa pensiun.⁸ Dari hasil wawancara tersebut terlihat bahwa banyak karyawan yang bekerja di PT Wonojati Wijoyo dengan kurun waktu yang lama.

Perusahaan kompetitif yang baik membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kualitas. Menurut Kouzes dan Posner, pemimpin dapat menghasilkan visi yang jelas bagi organisasi sehingga pengikut dapat melihat tingkat reaksi positif dari berbagai

⁷ Wawancara dengan karyawan inisial M bidang personalia, tanggal 7 november 2022 di PT Wonojati Wijoyo

⁸ Wawancara dengan karyawan inisial B bidang produksi, tanggal 18 oktober 2022 di PT Wonojati Wijoyo.

hal antara lain kepuasan kerja, motivasi, komitmen, loyalitas, dan produktivitas organisasi.⁹

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan adalah gaya kepemimpinan dalam perusahaan. Loyalitas akan ada jika pemimpin mampu menjaga komunikasi dan hubungan yang baik antara karyawan dan pimpinan. Efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seseorang individu sangat dipengaruhi oleh konteks dimana kepemimpinan itu diterapkan.¹⁰ Oleh karena itu, sangat penting bagi pemimpin untuk menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menjaga loyalitas.

Menurut Rivai (dalam Hidayati) mengemukakan bahwa kepemimpinan situasional adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengidentifikasi isyarat-isyarat dalam lingkungannya, mengadaptasi gaya kepemimpinannya sesuai dengan kondisi.¹¹ Dengan itu, memungkinkan pemimpin untuk menyatukan pikiran karyawannya dalam upaya menunjukkan etos kerja dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Sehingga pemimpin dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia agar mencapai tujuan organisasi.¹²

⁹ Suherman, Jono M Munandar, Soekiswo Dirjosuparto, “*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Pusat Pendidikan Kelautan dan Perikanan*”, Jurnal Manajemen dan Organisasi vol, 2 (2017).

¹⁰ Indra Suyoto Kurniawan, “*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan*”, KINERJA, 1 (2019), 86.

¹¹ Irham Pratama Putra, “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*”, JOM FISIP 2 (2017), 2.

¹² Hijriah, “*Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Mamuju Utara*”, e Jurnal Katologis volume 04 no. 5 (2016), 38.

Dalam Islam, kepemimpinan mendapat perhatian yang sangat penting. Nabi Muhammad SAW merupakan sosok pemimpin yang dinilai sebagai kepemimpinan yang ideal dan paling sukses dalam sejarah peradaban manusia. Kepemimpinan Rasulullah dapat dijadikan rujukan utama dalam kehidupan umat manusia terutama yang beriman dan bertakwa.¹³

Berdasarkan hasil wawancara dari bagian Personalia yang berinisial W bahwa:¹⁴

“Saya disini dalam memimpin menggunakan prinsipnya Ki Hajar Dewantara yaitu *Ing Ngarsa Sung Tulada, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani*. Bahwa seorang pemimpin itu harus memberi contoh yang baik kepada bawahan, jika dalam suatu keputusan bawahan memiliki pendapat dan atasan memiliki juga pendapat maka kita ambil tengah-tengah yang sama-sama enak bagi mereka. Selain itu kita itu sudah berusaha semampu kita Tuhan yang menentukan, harus bersosialisasi, harus mendekati, tidak di atas juga tidak dibawah namun ditengah-tengah.”

Dari hasil wawancara tersebut peneliti menyimpulkan bahwa menjadi pemimpin harus memiliki sikap yang baik karena karyawan akan meniru atau mencontoh dari apa yang pemimpin lakukan.

Loyalitas terhadap pekerjaan ditunjukkan dengan karyawan merasa nyaman dan puas dengan pekerjaannya. Hal ini membutuhkan dukungan bagi karyawan dalam bentuk berwujud dan tidak berwujud. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, maka karyawan bekerja dengan baik dan menyelesaikannya

¹³ Elfira Maya Adiba, “*Kepemimpinan Islam, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo*”, *journal of Islamic economics*, vol. 2 no. 1 (Januari 2018) 62.

¹⁴ Wawancara dengan bagian Personalia berinisial W, tanggal 7 november 2022 di PT Wonojati Wijoyo.

pekerjaanya.¹⁵ Untuk itu, diperlukan dorongan bagi karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan yang disebut dengan motivasi.

Motivasi menurut Robert Heller merupakan keinginan untuk bertindak. Adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk menggerakkan tenaga dan pikirannya dalam mencapai tujuan perusahaan.¹⁶ Motivasi kerja pada diri karyawan PT Wonojati Wijoyo dapat dibuktikan dengan tindakan karyawan yang tidak membolos pada saat jam kerja. Berdasarkan hasil wawancara salah satu karyawan yang berinisial A memaparkan bahwa:¹⁷

“Motivasi seseorang itu berbeda-beda dan memiliki alasan yang berbeda juga. Ada individu yang melakukan pekerjaannya dengan baik dan menginginkan mendapatkan sesuatu yang diinginkan. Ada yang bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup, namun ada juga yang bekerja demi memenuhi kebutuhan sosialnya.”

Apabila perusahaan sering memberikan motivasi kepada karyawan maka karyawan akan memberikan pengaruh yang positif ke perusahaan, sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan sikap loyal terhadap perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan telah dilakukan untuk memperoleh hasil penelitian yang terbukti. Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Nuriyah dan Nurul Azizah menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di

¹⁵ Lola Melino Citra, Muhammad Fahmi, “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (September 2019), 215.

¹⁶ Lola Melino Citra, Muhammad Fahmi, “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (September 2019), 216.

¹⁷ Wawancara dengan karyawan inisial A bidang keuangan, tanggal 7 November 2022 di PT Wonojati Wijoyo.

lingkungan kerja PT. Petrokimia Gresik. Hal ini berlaku semakin tinggi kepemimpinan dan motivasi kerja, semakin tinggi loyalitas karyawan dan semakin rendah kepemimpinan dan motivasi kerja, semakin rendah loyalitas karyawan.¹⁸ Sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai masalah ini.

Dengan latar belakang masalah ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN PT WONOJATI WIJOYO KEDIRI”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian ini merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya kepemimpinan Situasional berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di PT Wonojati Wijoyo?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di PT Wonojati Wijoyo?
3. Apakah Gaya kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan di PT Wonojati Wijoyo?

¹⁸ Siti Nuriyah, Nurul Azizah, “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan”, *JABEISTIK: Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*, 1 (Maret 2021), 22..

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan Situasional terhadap Loyalitas Karyawan di PT Wonojati Wijoyo Kediri.
2. Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT Wonojati Wijoyo Kediri.
3. Mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan Situasional dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT Wonojati Wijoyo Kediri.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diperoleh berdasarkan tujuan penelitian di atas adalah sebagai berikut sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu kajian psikologi dalam bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam hal gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja yang berkaitan dengan loyalitas. Dan diharapkan dapat menjadi referensi untuk memperkaya literatur tentang loyalitas karyawan.

2. Secara praktis

- a. Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman peneliti tentang sumber daya yang berkaitan dengan

manajemen manusia, khususnya dalam hal gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan.

b. Lembaga

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi, wawasan, dan pengetahuan terkait pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

c. Perusahaan PT Wonojati Wijoyo

Diharapkan hasil penelitian ini menjadi bahan pertimbangan dan acuan bagi PT Wonojati Wijoyo dalam pengelolaan sumber daya manusia terkait loyalitas karyawan.

d. Peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi atau sumber pembandingan untuk penelitian yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan loyalitas karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

Dalam hal ini, ada penelitian yang pernah diteliti sebelumnya dengan judul :

1. Kajian jurnal oleh Siti Nuriyah dan Nurul Azizah berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan” telah diterbitkan dalam *Journal of Business, Economics, Social, and Political Analysis* 2021, Volume 1 no. 1. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap loyalitas

karyawan. Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini adalah $F_{hitung} (23,649) > F_{Tabel} (2,882)$, artinya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.¹⁹

Persamaan antara penelitian sebelumnya dan saat ini berfokus pada pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Bedanya, penelitian selama ini berfokus pada kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi dalam kaitannya dengan loyalitas karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan berfokus pada gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja dalam kaitannya dengan loyalitas karyawan.

2. Jurnal penelitian Lola Melino Citra dan Muhammad Fahmi yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan” dipublikasikan di Jurnal Ilmiah Magister Manajemen volume 2. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi terhadap loyalitas karyawan. Dalam penelitian ini, teknik analisis regresi berganda digunakan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap tingkat loyalitas karyawan. Lebih lanjut, kinerja kepemimpinan yang lebih baik dapat meningkatkan tingkat loyalitas karyawan di PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV. Selain itu, motivasi juga terbukti

¹⁹ Siti Nuriyah, Nurul Azizah, “*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan*”, JABEISTIK: Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik, 1 (Maret 2021), 22..

berpengaruh terhadap tingkat loyalitas karyawan di PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV. Dalam konteks ini, semakin tinggi tingkat motivasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan, Kepuasan kerja dan motivasi memiliki pengaruh yang saling terkait terhadap tingkat loyalitas karyawan pada PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV.²⁰

Kesamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang sedang dilakukan adalah keduanya menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Namun, perbedaannya terletak pada fokus penelitian yang sedang dilakukan saat ini, yang juga mencakup variabel kepuasan kerja selain kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian yang akan datang akan lebih memfokuskan pada gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja sebagai faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

3. Penelitian jurnal yang dilakukan oleh Sieny Carolina Wellyanto dan Grace Angelica Halim yang diterbitkan dalam Majalah *Hospitality and Service Management* Vol 5, No.2, 2017 berjudul “Analisis Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh

²⁰ Lola Melino Citra, Muhammad Fahmi, “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2 (September 2019), 214.

terhadap loyalitas karyawan pada Hotel X Bali. Dalam penelitian ini digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di Hotel X Bali. Selain itu, gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional merupakan gaya yang paling mempengaruhi loyalitas karyawan di Hotel X Bali.²¹

Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan diteliti adalah sama-sama melihat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Perbedaannya adalah penelitian sebelumnya memfokuskan pada gaya kepemimpinan transaksional dan transformasional yang berhubungan dengan loyalitas karyawan, sedangkan penelitian ini berfokus pada gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja yang berhubungan dengan loyalitas karyawan.

4. Skripsi penelitian oleh Yaumil Khairani tahun 2019 berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaya kepemimpinan Terhadap Loyalitas Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi

²¹ Sieny Carolina Wellyyanto, Grace Angelica Halim, “Analisa Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel X Bali”, Jurnal Perhotelan dan Manajemen Jasa, vol 5 no 2 (2017), 328.

Sumatera Utara. Dalam penelitian ini digunakan program *SPSS Versi 22.0* dengan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian uji t menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai. Hasil perhitungan menunjukkan nilai f-hitung yang diperoleh sebesar 7,609 lebih besar dari nilai f-tabel sebesar 2,975 dengan tingkat signifikansi 0,0001 kurang dari 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap tingkat loyalitas pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara.²²

Salah satu kesamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang ditinjau adalah sama-sama menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Perbedaannya adalah penelitian terdahulu membahas motivasi kerja, pengalaman kerja, dan gaya kepemimpinan berfokus pada loyalitas karyawan, sedangkan penelitian ini tentang gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja berpengaruh pada loyalitas karyawan.

5. Penelitian skripsi yang dilakukan oleh Sindi Mei Indahsari tahun 2022 tentang “Pengaruh Gaya kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja

²² Yaumil Khairani, “*Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaya kepemimpinan terhadap Loyalitas Pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sumatera Utara*”, (Skripsi: Program Studi Ekonomi Islam UIN Sumatera Utara, 2019).

Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Islam dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan pada Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah dari uji t variabel gaya kepemimpinan Islami secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan di Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung. Dari uji t variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja karyawan. Dan hasil uji F terdapat signifikansi antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung.²³

Satu persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang sedang berjalan adalah keduanya sama-sama membahas tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan. Bedanya penelitian terdahulu berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan Islami dan motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan sedangkan penelitian ini tentang gaya kepemimpinan situasional dan motivasi kerja berpengaruh pada loyalitas karyawan.

²³ Sindi Mei Indahsari, “*Pengaruh Gaya kepemimpinan Islami dan Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Bank Panin Dubai Syariah Tulungagung*”, (Skripsi: Program Studi Perbankan Syariah UIN SATU, 2022).

F. Definisi Operasional

Peneliti akan lebih mempersempit topik penelitian terkait dengan gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan loyalitas karyawan perusahaan PT Wonojati Wijoyo, sehingga penelitian ini lebih fokus dan lebih mudah untuk diteliti. Mengambil dari buku *research and method in psychology* tentang definisi operasional adalah pengertian dari variabel secara tepat menggunakan variabel yang akan diukur. Adapun pengertian dari gaya kepemimpinan situasional, motivasi kerja, dan loyalitas yakni:

- a. Gaya Kepemimpinan Situasional: Tingkat kemampuan pemimpin dalam mengatur karyawan.
- b. Motivasi Kerja: Tingkat kebutuhan yang mendasari individu untuk terus bekerja atau melakukan sesuatu.
- c. Loyalitas Karyawan: Tingkat kesadaran individu dalam bertahan di organisasi untuk terus bekerja dan menjalankan prosedur.