

BAB I

PENDAHULUAN

I. 1. Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.8 Tahun 1997 Tentang Dokumen perusahaan pada Pasal 1 Angka 1, Perusahaan ialah “setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang-perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia”. Salah satu cara untuk menjalankan perusahaan yang baik harus memperhatikan unsur-unsur manajemen yaitu 5m (*Man, Methods, Money, Material, Machine, dan Market*) dengan melihat ke 5 unsur tersebut maka perusahaan dapat berjalan dengan baik. Berdasarkan ke 5 unsur tersenut, yang paling vital yaitu di *Man* atau manusia, dikarenakan manusia itu sendiri yang akan menggerakkan dan menjalankan ke empat unsur lainnya, oleh karena itu di setiap perusahaan akan sangat memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten dan tercukupi kuotanya. Sumber daya manusia juga salah satu hal penting di perusahaan karena Sumber daya manusia ialah salah satu harta kekayaan dari sebuah perusahaan. Di setiap perusahaan juga akan membutuhkan sosok sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten agar produktifitas di perusahaan tersebut meningkat, Kualitas suatu sumber daya manusia di perusahaan akan sangat bergantung pada perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusianya, semakin baik pengelolaan sumber daya manusianya maka akan semakin baik juga kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan serta hal itu berlaku sebaliknya. Sumber daya manusia di perusahaan terdiri dari berbagai macam Angkatan kerja mulai dari yang muda hingga yang tua, ada beberapa golongan Angkatan kerja sesuai dengan usia dari manusia tersebut, manusia yang masuk dalam golongan angkatan pekerja ialah masyarakat yang memiliki usia diatas 15 tahun dan batasnya pada usia 64 tahun.

Menurut Badan Pusat Statistik (Keadaan Angkatan Kerja Di Indonesia Tahun 2020), memproyeksikan total penduduk Indonesia pada tahun 2020 dapat diperkirakan berjumlah 270,07 juta orang dan jumlah Angkatan kerja di Indonesia pada Februari 2020 berjumlah 137,91 juta orang, serta jumlah penduduk yang berkerja sebesar 31,03 juta orang ada selisih 106,88 juta penduduk yang masih belum mendapatkan pekerjaan. Menurut data dari yang tertera di badan pusat statistik jumlah pekerja yang paling banyak ada di usia 25-29 tahun yaitu sejumlah 16.463.295 orang. Survey dilakukan oleh JobStreet dan JobsDB pada tahun 2017 terhadap 50.000 responden salah satunya di Indonesia menunjukkan loyalitas para karyawan di Indonesia masih tergantung dengan apa yang diberikan oleh perusahaan, semakin menguntungkan pemberian yang diberikan perusahaan untuk karyawan tersebut maka karyawan tersebut akan loyal terhadap perusahaan itu dan survei lain dilakukan oleh perusahaan konsultan dibidang tenaga kerja yaitu Towers Watson mengenai *Global Workforce Study* yang mengikutkan 29 negara termasuk Indonesia dengan total responden sebanyak 32.000 dan hasilnya di Indonesia terdapat 31% karyawan yang memiliki engagement tinggi terhadap perusahaan sedangkan 27% karyawan di Indonesia tidak memiliki engagement yang tinggi terhadap perusahaannya, serta sudah merencanakan untuk pindah kerjaan dalam 2 tahun kedepan dan terdapat 42% karyawan dari total responden menyatakan mereka harus meninggikan perusahaannya sekarang untuk meningkatkan karirnya di masa yang akan datang. Menurut survei tersebut juga bahwa hubungan dengan atasan serta kurangnya dukungan moril dari lingkungan kerja tersebut merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas para karyawan

Loyalitas ialah suatu bentuk rasa kesetiaan yang ada di diri orang tersebut terhadap suatu hal yang membuat orang tersebut enggan berpindah atau berganti ke hal lainnya, hal ini diperkuat oleh teori dari (Chaerudin et al., 2020, hlm 84) yang menyatakan bahwa loyalitas itu sendiri adalah kesanggupan serta tekad seseorang untuk taat, mengamalkan dan melaksanakan sesuatu hal dengan adanya kesadaran yang penuh. Loyalitas ini sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan di perusahaan karena dengan adanya rasa loyalitas yang tinggi di dalam diri karyawan tersebut maka karyawan tersebut akan totalitas terhadap perusahaan, karyawan

Muhammad Naufal, 2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT TRANS DIGITAL MEDIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

yang loyalitasnya tinggi juga akan mengedepankan kemajuan dari perusahaan dengan meningkatkan kualitas serta produktifitas karyawan tersebut. Menyediakan sarana serta prasarana untuk membantu para pegawai saat melaksanakan atau menjalankan pekerjaan maupun dalam beristirahat ketika sedang jenuh bekerja merupakan salah satu bentuk lingkungan kerja fisik yang dapat perusahaan berikan kepada karyawannya serta komunikasi hubungan antar karyawan maupun atasan terjalin dengan baik merupakan salah satu bentuk lingkungan kerja non fisik yang dapat diberikan perusahaan kepada para karyawannya.

Lingkungan kerja ialah suatu keadaan fisik maupun sosial dalam suatu lingkup kerja yang dapat membuat nyaman para karyawan sehingga dapat meningkatkan produktifitas karyawan tersebut. Hal ini diperkuat oleh (Nitisemito, 2015, hlm. 109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas. Lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi 2 yaitu ada lingkungan kerja dalam bentuk fisik dan ada juga lingkungan kerja yang non-fisik, lingkungan kerja non-fisik ialah keadaan atau kondisi di pekerjaan yang berkaitan langsung dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan sesama bawahan, karyawan yang satu jabatan maupun kepada atasan, contohnya seperti komunikasi antar karyawan, komunikasi dengan atasan serta hubungan antar karyawan dengan karyawan maupun dengan atasan. Lingkungan kerja non-fisik yang baik dan sehat akan membuat kinerja maupun loyalitas para karyawan meningkat serta sebaliknya jika lingkungan kerja di perusahaan tersebut tidak nyaman dan tidak sehat maka para karyawan akan menurun kinerjanya dan hal tersebut akan membuat karyawan di perusahaan itu tidak loyal. Menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang baik harus dilakukan oleh semua karyawan tetapi hal ini harus dimulai dari pemimpin di perusahaan tersebut, yang mana pemimpin di perusahaan tersebut harus bisa menjadi contoh para bawahannya seperti cara dia berkomunikasi, cara dia merangkul bawahannya atau kecocokan gaya memimpin si pimpinan tersebut, sehingga dapat terciptanya suatu lingkungan kerja non-fisik yang nyaman serta baik.

Muhammad Naufal, 2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT TRANS DIGITAL MEDIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Gaya Kepemimpinan ialah cara yang digunakan oleh pemimpin ketika memimpin kelompok atau organisasinya maupun gaya dalam mempengaruhi anggota atau karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi tersebut. Menurut (Zainal et al., 2017, hlm. 2) Gaya kepemimpinan ialah suatu proses mempengaruhi seseorang dalam memotivasi bawahan, menentukan tujuan perusahaan atau organisasi, serta mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok atau organisasi yang dimana menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ialah suatu cara pemimpin tersebut untuk memotivasi anggotanya ataupun cara pemimpin tersebut untuk memperbaiki organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas para karyawan seperti strategi apa yang dimiliki oleh pemimpin tersebut, perilaku maupun sikap pemimpin terhadap karyawan-karyawan atau bawahannya serta pemberian motivasi kerja terhadap karyawannya agar para karyawannya dapat bekerja dengan semangat dan tanpa tekanan.

Motivasi Kerja ialah suatu bentuk perkataan maupun perbuatan yang dapat mempengaruhi psikologis bahkan dapat merubah pola pikir seseorang yang tujuannya ialah mendorong orang tersebut kearah yang lebih baik, motivasi merupakan suatu daya dorong yang akan menyebabkan seseorang untuk mengerahkan kemampuan dalam melakukan suatu kegiatan yang menjadi sebuah kewajibannya yang tujuannya mengapai pencapaian organisasi hal ini diperkuat oleh (Amos et al., 2016, hlm. 230) yang menyatakan bahwa pada dasarnya motivasi juga hal penting untuk mendukung, mengehintak perilaku seseorang, serta mengarahkan, Survei tentang motivasi kerja yang dilakukan oleh Gallup Worldwide (Steve Crabtree, 2013) terhadap 73 ribu responden dari 141 negara didunia termasuk Indonesia yang dimana hasilnya adalah “8% karyawan di Indonesia yang benar-benar memiliki level *engagement* yang tinggi, komitmen dan motivasi kuat dengan pekerjaannya. Sisanya, atau 92% hanya melakukan pekerjaannya hanya sekedar berangkat, tugas selesai, pulang, lalu terima gaji di akhir bulan”. Motivasi, Gaya Kepemimpinan serta Lingkungan kerja Non-Fisik atau variabel-variabel yang sudah dijelaskan diatas berhubungan dengan loyalitas karyawan di perusahaan.

Muhammad Naufal, 2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT TRANS DIGITAL MEDIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Salah satu perusahaan yang bergerak di bidang media online salah satunya ialah PT Trans Digital Media, dimana PT Trans Digital Media ialah suatu perusahaan portal website yang berisi berita maupun artikel-artikel. PT Trans Digital Media yang biasa disebut Detik.com memiliki banyak kategori berita mulai dari makanan, olahraga, keuangan, Kesehatan dan masih banyak yang lainnya. Selain terkenal dengan detikcom PT Trans Digital Media juga mempunyai beberapa koneksi portal berita lainnya seperti Cnbc, Cnn Indonesia serta Beautynesia. Karyawan di PT Trans Digital media dari berbagai jenis kalangan usia dari yang muda berumur 23 tahun dan yang paling tua berada di usia 60 tahun. Di PT Trans Digital Media ini terdapat 5 direktorat yang membawahi beberapa divisi diantaranya ada direktorat *Business Director* yang mempunyai salah satu divisi yaitu divisi *Marketing*, di divisi marketing ini terdapat 45 orang karyawan, berikut data karyawan di Divisi Marketing berdasarkan usia.

Tabel 1.1 Data Karyawan Divisi *Marketing* PT Trans Digital Media

Usia	Jumlah
20 - 25	32
26 - 30	7
31 - 35	5
36 - 40	1
Total	45

Sumber: Data diolah, HRD PT Trans Digital Media (2021)

Dari table diatas menunjukkan bahwa jumlah karyawan di divisi *Marketing* PT Trans Digital Media terdapat 45 orang dan mayoritas karyawan di divisi tersebut berusia 20-25 tahun.

Terdapat 95 orang karyawan yang keluar per Desember 2020 di PT Trans Digital Media yang dimana 4 diantaranya berasal dari Divisi *Marketing*. Selain itu di PT Trans Digital Media terdapat 5 karyawan yang bermasalah dan sudah mengeluarkan 5 surat peringatan juga kepada karyawannya di tahun 2020 awal sampai bulan April 2021 ini, dalam hal ini tidak ada karyawan dari divisi *Marketing*

Muhammad Naufal, 2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT TRANS DIGITAL MEDIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

yang bermasalah dan mendapatkan surat peringatan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa meski adanya intensi untuk keluar dari perusahaan, tidak taat pada peraturan, korupsi atau berkhianat dengan perusahaan namun masih banyak juga karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Menurut hasil wawancara dengan HRD di PT Trans Digital Media terdapat satu divisi yang mayoritas karyawannya loyal yaitu Divisi *Marketing* maka dari itu peneliti ingin mengetahui apa yang membuat karyawan di divisi *Marketing* tersebut loyal terhadap perusahaannya

Di PT Trans Digital Media ada banyak cara yang dilakukan untuk menumbuhkan rasa loyalitas yang ada di dalam diri karyawannya, hasil wawancara dengan HRD PT Trans Digital Media saudari Alike Diatri mengatakan bahwa cara PT Trans Digital Media untuk menumbuhkan rasa loyalitas terhadap karyawan di PT Trans Digital Media ialah dengan rutin setiap tahunnya memberikan penghargaan kepada beberapa karyawan terbaik di bidangnya, selain itu tiap divisi juga sering mengadakan kegiatan internal seperti makan siang bersama atau keluar kota ketika sedang libur. Serta masih terdapat beberapa cara lain yang dilakukan oleh PT Trans Digital Media dalam meningkatkan loyalitas karyawannya yaitu dengan cara memperbaiki lingkungan kerjanya, menerapkan gaya kepemimpinan yang cocok dengan karyawan serta memberikan motivasi kerja kepada karyawan.

Lingkungan kerja Di PT Trans Digital Media sangat mendukung para karyawannya, hasil wawancara dengan HRD PT Trans Digital media pihak perusahaan melakukan beberapa cara seperti menghilangkan Batasan-batasan antara atasan dengan bawahan, sehingga hal ini akan membuat para bawahan di PT Trans Digital Media merasa nyaman dan tidak ada tekanan bila mendapatkan pekerjaan atau diberikan perintah oleh para atasannya, lalu PT Trans Digital Media juga sering mengadakan *meeting* untuk mempermudah kordinasi dan berkomunikasi antara atasan dengan bawahan serta antar sesama karyawan dalam membahas pekerjaan atau laporan yang akan disampaikan, bahkan semnjak pandemi Covid-19 ini, hampir setiap hari diadakan *meeting online* agar komunikasi dan kordinasi tetap terjaga.

Muhammad Naufal, 2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT TRANS DIGITAL MEDIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Pemimpin yang berada di PT Trans Digital Media paling tua berusia 60 tahun dan paling muda berada di usia 35 tahun dan rata-rata usia pemimpin di PT Trans Digital Media ialah 39 tahun. Para pemimpin di PT Trans Digital Media memiliki berbagai cara untuk melakukan pendekatan terhadap bawahannya yang bertujuan untuk menghilangkan batasan antara atasan dengan bawahan. Salah satu cara yang dilakukan oleh beberapa pimpinan disana dalam pendekatan kepada karyawannya ialah dengan berkomunikasi dengan intens kepada karyawannya serta berkomunikasi menggunakan bahasa non-formal ketika sedang diluar jam kerja selain itu para pemimpin disana juga mengadakan evaluasi rutin tiap 6 bulan sekali untuk para karyawan baru. Meskipun cara atau gaya dari pemimpin disana berbeda-beda tetapi para pemimpin disana mempunyai satu tujuan yaitu menghilangkan adanya batasan antara atasan maupun bawahan agar para bawahan merasa dekat dengan para pemimpinnya sehingga akan memudahkan koordinasi ketika sedang diberikan tugas. Sesuai dengan hasil wawancara dengan HRD disana hal yang dilakukan oleh PT Trans Digital Media dalam meningkatkan turunya motivasi para karyawan, yaitu PT Trans Digital Media memberikan motivasi kepada karyawan dengan berbagai cara seperti memberikan masukan atau konsultasi kepada karyawan yang mengalami penurunan semangat kerja, selain itu memberikan evaluasi kepada karyawan baru setiap 6 bulan untuk memberikan masukan dan koreksi terhadap kerjanya, dengan diadakannya evaluasi tersebut akan membuat para karyawan baru termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya sehingga karyawan baru tersebut akan dipertahankan di perusahaan itu dan dengan slogan perusahaan *fastest and trusted online* media yang akan mempengaruhi psikologi serta pola pikir karyawannya sehingga para karyawan tetap produktif dan termotivasi dalam menjalankan tugas. Dengan kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan serta motivasi kerja yang diberikan oleh PT Trans Digital Media terhadap karyawannya. Peneliti menduga bahwa hal-hal tersebut dapat mempengaruhi loyalitas karyawan.

Terdapat penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan” oleh Anak Agung Putri Mahayuni dan A.A. Sagung Kartika Dewi (2020) mengatakan bahwa “Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

Muhammad Naufal, 2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT TRANS DIGITAL MEDIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

terhadap loyalitas, yang dimana jika gaya kepemimpinan yang dilaksanakan secara baik maka tingkat loyalitas karyawan juga akan meningkat”. Sedangkan penelitian terdahulu yang berjudul “*The Relationship Between Leadership Styles, Employee Satisfaction and Loyalty*” oleh Mohammad Ali Hajizadeh Gashti, Simin Vatankhah Torbehbar dan Bita Farhoudnia (2014) menyatakan bahwa “gaya kepemimpinan tradisional berpengaruh negatif terhadap loyalitas karyawan”.

Selanjutnya terdapat penelitian terdahulu juga yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)” oleh Berto Kristanto Purba menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan, yang dimana jika lingkungan kerja disuatu perusahaan baik, nyaman dan mendukung maka karyawan diperusahaan tersebut akan meningkat juga tingkat loyalitasnya”. Sedangkan hasil penelitian terdahulu lainnya dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Administratif Kantor Fakultas di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta” oleh Khoyrun, Huda dan Bidayati, Utik (2016) menyatakan bahwa “Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan Administratif Kantor Fakultas Di Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta”.

Serta yang terahir terdapat juga penelitian terdahulu berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT National Nobu Bank Cabang Kemang Village” oleh Aesah, Siti (2018) menyatakan “jika gaya kepemimpinan dan motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, yang dimana motivasi mempunyai kontribusi yang paling besar pengaruhnya terhadap loyalitas karyawan PT National Nobu Bank Cabang Kemang Village”. Sedangkan Penelitian lain yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan” oleh Vivilia Aninditya Vrisna Willy Rizky Utami, Christantius Dwiatmadja (2020) mengatakan “jika motivasi kerja tidak berpengaruh parsial terhadap loyalitas karyawan”.

Muhammad Naufal, 2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT TRANS DIGITAL MEDIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Dari fenomena diatas terkait dengan loyalitas adanya hal yang dirasa menjadi pendukung seseorang untuk dapat loyal yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan serta motivasi kerja yang telah dijabarkan di atas, maka hal tersebut dijadikan latar belakang penelitian ini yang kemudian didukung adanya gap research dari penelitian terdahulu. Sehingga peneliti ingin mengangkat sebuah judul penelitian yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Divisi *Marketing* PT Trans Digital Media”**.

I. 2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja Non-Fisik dengan Loyalitas Karyawan di Divisi *Marketing* PT Trans Digital Media?
2. Apakah terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan dengan Loyalitas Karyawan di Divisi *Marketing* PT Trans Digital Media?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Motivasi kerja dengan Loyalitas Karyawan di Divisi *Marketing* PT Trans Digital Media?
4. Apakah terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja Non-Fisik, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara Bersama-sama dengan Loyalitas Karyawan di Divisi *Marketing* PT Trans Digital Media?

I. 3. Tujuan Penelitian

Adanya pembatasan dalam penelitian ini, jadi tujuan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Non-fisik berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Divisi *Marketing* PT Trans Digital Media
2. Untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Divisi *Marketing* PT Trans Digital Media
3. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Divisi *Marketing* PT Trans Digital Media

Muhammad Naufal, 2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT TRANS DIGITAL MEDIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen
www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id

4. Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja Non-Fisik, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersamaan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Divisi *Marketing* PT Trans Digital Media

I. 4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan tambahan pemahaman pembaca serta peneliti mengenai gaya kepemimpinan, serta apa saja aspek didalamnya, lingkungan kerja Non-Fisik, serta segala aspek yang ada di dalamnya, motivasi, serta aspek didalamnya dan juga loyalitas karyawan, serta segala aspek yang ada di dalamnya. Sehingga akan menjadi sumber wawasan mengenai topik tersebut. Selain itu, secara akademis juga bisa digunakan sebagai bahan literatur mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang gaya kepemimpinan, lingkungan kerja Non-Fisik, motivasi dan loyalitas karyawan tersebut.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Diharapkan dapat menjadi acuan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mengelola loyalitas karyawannya dengan cara meningkatkan lingkungan kerja Non-Fisik kearah yang lebih baik, memotivasi karyawan dengan baik serta menggunakan gaya kepemimpinan yang cocok dengan sifat para karyawannya, hal ini dilakukan agar kegiatan dalam organisasi atau perusahaan tersebut dapat berjalan dengan lancar dan selaras dengan visi serta misi organisasi atau perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menggali dan mengimplementasikan wawasan serta ilmu yang telah didapatkan semasa perkuliahan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah didapatkan selama berkuliah di Program Studi Manajemen S1. Serta juga menambah wawasan yang kemudian dapat diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia kelak.

Muhammad Naufal, 2021

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON-FISIK, GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT TRANS DIGITAL MEDIA

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]