

**PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN
PADA PT. TUNAS JAYA CIPTA MEDAN**

Eva Santria Pandiangan, Maludin Panjaitan, Selamat Siregar

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

Email: maludinp@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of Quality of Work Life, Work Discipline and Democratic Leadership Style have a significant effect on Employee Loyalty at PT. Tunas Jaya Cipta Medan. The method of determining the sample is a saturated sample, the entire population is the sample, as many as 35 employees. Method of data analysis with multiple linear regression. The results of the study, the significance value of the quality of work life variable was $0.042 < 0.05$. The value of $t_{count} > t_{table}$ ($1,476 > 2.03$). Then the quality of work life has a significant effect on employee loyalty, the significance of the work discipline variable is $0.150 > 0.05$. The value of $t_{count} < t_{table}$ ($0.846 > 2.03$). Then the work discipline variable has no significant effect on employee loyalty, the significance value of the democratic leadership style variable is $0.012 < 0.05$. The value of $t_{count} > t_{table}$ ($2,663 > 2.03$). Then the democratic leadership style has a significant effect on employee loyalty, hypothesis testing shows the value of $F_{count} > F_{table}$, which is $80.220 > 2.91$ and the significance value of F $0.000 < 0.05$. So it can be concluded that together (simultaneously), Quality of Work Life, Work Discipline and Democratic Leadership Style have a significant effect on Employee Loyalty.

Keywords: *Quality of Work Life, Work Discipline, Democratic Leadership Style and Employee Loyalty.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dari pengamatan peneliti, kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tunas Jaya Cipta Medan yang belum terlaksana dengan maksimal yang dapat ditunjukkan pada kualitas kehidupan kerja yang masih rendah, tingginya tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan, dan juga sikap kepemimpinan yang sangat dibutuhkan dalam perusahaan ini untuk memberikan motivasi dan mempengaruhi karyawan untuk dapat memaksimalkan kinerja yang belum dirasakan dengan baik oleh karyawan.

Tabel 1.1

**Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Cipta Medan
Periode 2018-2020**

Kriteria Absensi	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
Sakit	8	9	6
Izin	3	2	7
Cuti	2	5	7

<i>Alpha</i>	9	15	14
Jumlah hari absen	22	32	34
Jumlah karyawan	35	35	35

Sumber: PT Tunas Jaya Cipta Medan

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat absensi karyawan pada PT Tunas Jaya Cipta Medan di tahun 2018 yaitu 22 hari sedangkan pada tahun 2019 meningkat menjadi 32 hari dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2020 sebesar 34 hari dan kriteria yang paling besar jumlahnya adalah *Alpha*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat jumlah absensi karyawan maka kualitas kehidupan kerja karyawan semakin menurun. Berdasarkan observasi awal melalui wawancara dengan Direktur PT. Tunas Jaya Cipta Medan dan beberapa karyawan dapat disimpulkan bahwasanya kurangnya kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, gaya kepemimpinan demokratis dan loyalitas yang dimiliki oleh karyawan menyebabkan meningkatnya absensi karyawan dari tahun ke tahun.

1.2. Tujuan Penulisan

Dalam penelitian ini tujuan yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui atau menganalisis apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tunas Jaya Cipta Medan.
2. Untuk mengetahui atau menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tunas Jaya Cipta Medan.
3. Untuk mengetahui atau menganalisis apakah gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tunas Jaya Cipta Medan.
4. Untuk mengetahui atau menganalisis apakah kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh secara parsial terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tunas Jaya Cipta Medan.

1.3. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk menganalisis apakah ada pengaruh kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tunas Jaya Cipta Medan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan yang diperoleh selama duduk di bangku perkuliahan, dan mampu di terapkan di dunia kerja.
 - b. Bagi Universitas Methodist Indonesia
Untuk menambah literature kepustakaan mengenai pengaruh kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan demokratis terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tunas Jaya Cipta Medan.
 - c. Bagi PT. Tunas Jaya Cipta Medan
Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan untuk membuat strategi bagaimana cara mempertahankan karyawan.

2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kualitas Kehidupan Kerja

2.1.1 Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Siagian (2015: 320), mengemukakan bahwa aspek kualitas kehidupan kerja merupakan konsep sistematis di dalam kehidupan organisasional yang menekankan keterlibatan para pekerja untuk menentukan cara mereka bekerja dan apa sumbangan yang dapat mereka berikan bagi perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasaran pencapaian produktivitas. Sangat penting bagi perusahaan untuk memahami dan memperhatikan kebutuhan para karyawan, dengan berupaya menjadikan pekerjaan memberi dampak positif kepada mereka dan perusahaan.

Menurut Cascio (2013:24) mendefinisikan kualitas kehidupan kerja sebagai suatu persepsi pekerja terhadap fisik dan kesejahteraan mental mereka di tempat kerja semua hal tersebut dapat terpenuhi dengan pelaksanaan aspek terkandung.

2.1.2. Indikator Kualitas Kehidupan Kerja

Menurut Cascio (2013:24) indikator kualitas kehidupan kerja yaitu:

- a. Partisipasi Pekerja
- b. Pengembangan Karir
- c. Penyelesaian Konflik
- d. Komunikasi
- e. Kesehatan Kerja

2.2. Disiplin Kerja

2.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016: 193), Kedisiplinan adalah fungsi operatis MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Sinambela (2016: 334), disiplin adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

2.2.2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016: 193) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

- a. Tujuan dan kemampuan
- b. Teladan pimpinan
- c. Keadilan
- d. Sanksi hukuman
- e. Hubungan kemanusiaan

2.3. Gaya Kepemimpinan Demokratis

2.3.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut siagian (2015: 7), gaya kepemimpinan demokratis adalah seorang pemimpin

yang demokratis dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasional.

Menurut Sutikno (2014: 35) menyatakan bahwa kepemimpinan demokratis memiliki orientasi kepada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan terhadap seluruh bawahan, dengan menekankan terhadap tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik (Kartono 2013: 86).

2.3.2. Indikator Gaya Kepemimpinan Demokratis

Menurut Kartono (2013: 86), Gaya Kepemimpinan Demokratis dapat diukur dengan beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan Mengambil Keputusan
- b. Kemampuan Memotivasi
- c. Kemampuan komunikasi
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- e. Tanggung Jawab
- f. Kemampuan Mengendalikan Emosional

2.4. Loyalitas Karyawan

2.4.1. Pengertian Loyalitas Karyawan

Menurut Siswanto (2012: 28), pengertian loyalitas karyawan adalah biasanya identik dengan komitmen kepada organisasi kadang-kadang dipandang sebagai sikap. Namun, tidak begitu banyak sikap atau komponen pemikiran yang penting dalam organisasi, melainkan itu adalah komponen tindakan *bottom-line*.

Menurut Wan (2012: 2), loyalitas karyawan adalah sebagai lampiran psikologis atau komitmen terhadap organisasi dan terjadi sebagai akibat dari meningkatnya kepuasan yang berasal dari hasil proses evaluasi internal, dan jika tingkat harapan karyawan yang memenuhi atau melampaui maka kepuasan akan tumbuh.

2.4.2. Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Busro (2018: 85) indikator loyalitas karyawan terhadap organisasi adalah sebagai berikut:

1. Kesiediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi.
2. Kesiediaan seseorang untuk mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi tersebut.
3. Kesiediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan.
4. Perasaan karyawan akan adanya keamanan.
5. Kepuasan karyawan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

2.5. Hipotesis

H1 : Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Loyalitas karyawan pada PT Tunas Jaya Cipta Medan.

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap Loyalitas karyawan pada PT Tunas Jaya Cipta Medan.

- H3 : Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh positif secara parsial terhadap Loyalitas karyawan pada PT Tunas Jaya Cipta Medan.
- H4 : Kualitas kehidupan kerja, Disiplin kerja, dan Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif secara parsial terhadap Loyalitas karyawan pada PT Tunas Jaya Cipta Medan.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan teknik kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:55), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Tunas Jaya Cipta Medan yang berada di Jl. Jamin Ginting Komp. Golden Vista II No. 23C Medan. Waktu penelitian dilakukan pada Desember 2021 sampai penelitian selesai.

3.3. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai di PT. Tunas Jaya Cipta Medan yang berjumlah 35 responden

Menurut Sugiyono (2017: 85), Sampel jenuh adalah teknik penetapan sampel, dimana semua populasi dijadikan sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang.

3.4 Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS 25 *for Windows*. Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots X_n$) dengan variabel dependen (Y).

3.3.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Jadi analisis regresi yang tidak berdasarkan OLS tidak memerlukan persyaratan asumsi klasik, misalnya regresi logistik atau regresi ordinal.

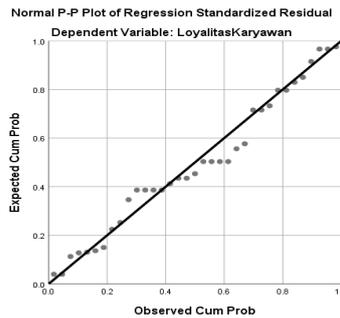
3.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji hipotesis secara parsial T, uji simultan F, dan koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

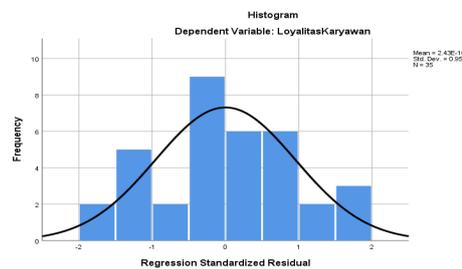
4.1. Uji Asumsi Klasik

4.1.1. Uji Normalitas



Gambar 4.1
Normalitas dengan Normal Probability Plot

Gambar 4.1 grafik *normal probability plot*, titik-titik menyebar cukup dekat pada garis diagonal, serta Gambar 4.2 kurva histogram menunjukkan pola distribusi normal maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.2
Normalitas dengan Kurva Histogram

Karena uji normalitas Probability Plot dan Histogram dapat menimbulkan bias maka penulis menguji normalitas dengan uji statistic Kolmogorov-Smirnov Test. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansi $> 0,05$.

Tabel 4.1
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66504323
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.125
	Positive	.125

	Negative	-.095
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.181 ^c

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Olahan Data SPSS (2022)

Tabel 4.1 diatas dapat dilihat nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,181, karena nilai signifikansi (*Asym. Sig. (2-tailed)*) lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.1.2. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.2
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KualitasKehidupanKerja	.149	6.715
	DisiplinKerja	.183	5.455
	GayaKepemimpinan Demokratis	.140	7.144

a. Dependent Variable: LoyalitasKaryawan

Sumber: Olahan Data SPSS (2022)

Tabel 4.2 diperoleh nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1, maka dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas.

4.1.3 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.403	1.491		1.612	.117
	KualitasKehidupanKerja	.046	.072	.294	.642	.526

DisiplinKerja	.030	.086	.142	.344	.733
GayaKepemimpinan Demokratis	-.084	.082	-.485	-1.027	.312

a. Dependent Variable: abs

Sumber: Olahan Data SPSS (2022)

Tabel 4.3 memperlihatkan ketiga variabel bebas memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

4.2. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.4
Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.362	2.402		.567	.575
KualitasKehidupanKerja	.246	.116	.333	2.120	.042
DisiplinKerja	.205	.139	.209	1.476	.150
GayaKepemimpinanDemo kratis	.353	.133	.432	2.663	.012

a. Dependent Variable: LoyalitasKaryawan

Sumber: Olahan Data SPSS (2022)

Tabel 4.4 dapat dilihat persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = 1,362 + 0,246 X_1 + 0,205 X_2 + 0,353 X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta sebesar 1,362 menunjukkan apabila variabel independen (kualitas kehidupan kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan demokratis) dalam keadaan tetap (*ceteris paribus*) maka loyalitas karyawan pada kantor PT. Tunas Jaya Cipta Medan menjadi sebesar 1,362 satuan.
- b. Apabila disiplin kerja dan gaya kepemimpinan demokratis dalam keadaan tetap maka koefisien regresi dari variabel kualitas kehidupan kerja sebesar 0,246, menunjukkan bahwa jika setiap variabel kualitas kehidupan kerja meningkat sebesar 1%, loyalitas karyawan pada kantor PT. Tunas Jaya Cipta Medan akan meningkat sebesar 24,6%.
- c. Apabila kualitas kehidupan kerja dan gaya kepemimpinan demokratis dalam keadaan tetap maka koefisien regresi dari variabel disiplin kerja sebesar 0,205 menunjukkan bahwa jika setiap variabel disiplin kerja meningkat sebesar 1%, maka loyalitas karyawan pada kantor PT. Tunas Jaya Cipta Medan akan meningkat sebesar 20,5%.
- d. Apabila kualitas kehidupan kerja dan disiplin kerja dalam keadaan tetap maka koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar 0,353 menunjukkan bahwa jika

setiap variabel gaya kepemimpinan demokratis meningkat sebesar 1%, loyalitas karyawan pada kantor PT. Tunas Jaya Cipta Medan akan meningkat sebesar 35,3%.

4.3 Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Tabel 4.5
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.362	2.402		.567	.575
	KualitasKehidupanKerja	.246	.116	.333	2.120	.042
	DisiplinKerja	.205	.139	.209	1.476	.150
	GayaKepemimpinanDemokratis	.353	.133	.432	2.663	.012

a. Dependent Variable: LoyalitasKaryawan

Sumber: Olahan Data SPSS (2022)

Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Nilai signifikansi variabel kualitas kehidupan kerja sebesar $0,042 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,120 > 2,03$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tunas Jaya Cipta Medan.
2. Nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,150 > 0,05$. Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,476 < 2,03$). Maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tunas Jaya Cipta Medan.
3. Nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar $0,012 < 0,05$. Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,663 > 2,03$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tunas Jaya Cipta Medan.

4.3.2 Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Tabel 4.6
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1874.688	3	624.896	80.220	.000 ^b

Residual	241.483	31	7.790		
Total	2116.171	34			

a. Dependent Variable: LoyalitasKaryawan

b. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinanDemokratis, DisiplinKerja, KualitasKehidupanKerja

Sumber: Olahan Data SPSS (2021)

Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $80,220 > 2,91$ dan nilai signifikansi $F_{0,000} < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian secara bersama-sama (simultan), Kualitas Kehidupan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di PT. Tunas Jaya Cipta Medan.

4.3.3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.7
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.941 ^a	.886	.875	2.791

a. Predictors: (Constant), GayaKepemimpinanDemokratis, DisiplinKerja, KualitasKehidupanKerja

b. Dependent Variable: LoyalitasKaryawan

Sumber: Olahan Data SPSS (2022)

Tabel 4.7 dapat dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai R sebesar 0,886 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kualitas kehidupan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan demokratis (X_3) terhadap loyalitas karyawan (Y) PT. Tunas Jaya Cipta Medan sebesar 88,6%.
2. Nilai R^2 sebesar 0,875 berarti 87,5 % loyalitas karyawan (Y) di PT. Tunas Jaya Cipta Medan dapat dijelaskan variabel kualitas kehidupan kerja (X_1), disiplin kerja (X_2) dan gaya kepemimpinan demokratis (X_3). Sedangkan sisanya sebesar 22,5 % dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Sesuai dengan pengujian hipotesis menunjukkan nilai signifikansi signifikansi variabel kualitas kehidupan kerja sebesar $0,042 < 0,05$. Nilai thitung $>$ ttabel ($2,120 > 2,03$). Maka kualitas kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tunas Jaya Cipta Medan.
2. Sesuai dengan pengujian hipotesis menunjukkan nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar $0,150 > 0,05$. Nilai thitung $<$ ttabel ($1,476 < 2,03$). Maka variabel disiplin

kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tunas Jaya Cipta Medan.

3. Sesuai dengan pengujian hipotesis menunjukkan nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan demokratis sebesar $0,012 < 0,05$. Nilai thitung $>$ ttabel ($2,663 > 2,03$). Maka gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Tunas Jaya Cipta Medan.
4. Sesuai dengan hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai Fhitung $>$ Ftabel, yaitu $80,220 > 2,91$ dan nilai signifikansi F $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan), Kualitas Kehidupan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Gaya Kepemimpinan Demokratis (X3) berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di PT. Tunas Jaya Cipta Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Bagi PT. Tunas Jaya Cipta Medan.
Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, oleh sebab itu penulis menyarankan kepada pimpinan PT. Tunas Jaya Cipta Medan apabila meningkatkan disiplin kerja agar memperhatikan faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan seperti gaji atau bonus, karena apabila perusahaan meningkatkan disiplin kerja karyawannya dan disertai peningkatan gaji atau bonus karyawan akan merasa dihargai.
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya dengan loyalitas karyawan, seperti: variabel motivasi, gaji, penghargaan, stress kerja, dan lain sebagainya

DAFTAR PUSTAKA

- Akurianto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Grava Media.
- Busro, Muhammad. **2018**. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Cascio, Wayne F. 2013. *Managing Human Resource*. New York: The McGrawHill Companies.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selamba Empat.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Predana Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L. Jhon M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr, and Robert Konopaske. (2012). *Organizations: Behavior Structure, Proscesses, Fourteenth Edition*. New York: McGraw

- Hill.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPF, Yogyakarta.
- Hartatik. (2014). Mengembangkan SDM (1). Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, PT.Bumi Aksara Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2013. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Rajawali Pers.