



## PENGARUH ETIKA DAN ORIENTASI KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN DI PT ROCKET CHICKEN INDONESIA

Wahyu Saputra<sup>1\*</sup>, Suwandi<sup>2</sup>, Imas Trimayanti<sup>3</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Cirebon<sup>1,2,3</sup>

wahyusaputra6816@gmail.co<sup>1\*</sup>, wandimath@gmail.com<sup>2</sup>, imas.trimayanti@stiecirebon.ac.id<sup>3</sup>

### Abstract

**Purpose:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kepemimpinan dan orientasi kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di PT Rocket Chicken Indonesia Wilayah Cirebon Timur, baik secara parsial maupun simultan.

**Research Methodology:** Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan analisis data deskriptif. Populasi penelitian terdiri dari 39 responden dengan teknik sampel sampling jenuh. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner, wawancara, dan observasi. Pengujian data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan pengujian koefisien determinasi.

**Results:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan ( $p<0,001$ ), sedangkan orientasi kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial ( $p = 0,240$ ). Secara simultan, kedua variabel berpengaruh signifikan ( $R^2 = 55,1\%$ )

**Limitations:** Penelitian ini terbatas pada satu perusahaan dan wilayah tertentu, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk perusahaan lain di sektor yang berbeda.

**Contribution:** Penelitian ini memberikan wawasan tentang pentingnya etika dan orientasi kepemimpinan dalam meningkatkan loyalitas karyawan, yang dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif.

**Keywords:** Etika Kepemimpinan, Orientasi Kepemimpinan, Loyalitas Karyawan



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

### 1. INTRODUCTION

Perusahaan adalah suatu lembaga yang didirikan dengan tujuan untuk melakukan kegiatan perekonomian, seperti produksi barang atau jasa, dengan maksud untuk mendapatkan sebuah keuntungan. Perusahaan dapat berbentuk badan hukum, seperti perseroan terbatas (PT) atau perusahaan terbuka, dan tentunya memiliki struktur organisasi yang terdiri dari manajemen, karyawan, dan pemegang saham. Perusahaan memiliki berbagai macam tujuan, termasuk menciptakan nilai bagi pemegang saham, menyediakan produk atau layanan yang dibutuhkan oleh pasar, serta memberikan manfaat bagi masyarakat melalui membuka lapangan pekerjaan, kontribusi pajak, dan tanggung jawab sosial. Perusahaan dapat beroperasi di

berbagai sektor, seperti manufaktur, jasa, teknologi, keuangan, dan lain-lain, dan mereka berperan penting dalam perekonomian global dengan mempengaruhi pertumbuhan, inovasi, dan distribusi sumber daya. Perusahaan waralaba adalah model bisnis di mana pemilik merek atau konsep bisnis (*franchisor*) memberikan hak kepada individu atau entitas lain (*franchisee*) dengan menggunakan merek, sistem operasional, dan dukungan bisnisnya dengan imbalan pembayaran atau royalti. Dalam konteks waralaba, *franchisor* memberikan lisensi kepada *franchisee* untuk menjalankan bisnisnya di bawah merek yang sudah terkenal. *Franchisee* biasanya membayar biaya awal kepada *franchisor* untuk mendapatkan hak waralaba, yang mencakup biaya lisensi dan pembekalan awal yang mungkin termasuk pelatihan, bantuan operasional, dan peralatan. Selain itu, *franchisee* juga membayar royalti berkelanjutan kepada *franchisor* sebagai persentase dari penjualan atau keuntungan mereka. Perusahaan waralaba dapat ditemui di berbagai sektor, mulai dari makanan dan minuman, ritel, hingga jasa. Contoh perusahaan waralaba terkenal termasuk McDonald's, KFC, Subway, dan Starbucks. Meskipun memiliki banyak keuntungan, menjadi *franchisee* juga memiliki risiko, termasuk ketergantungan pada keberhasilan merek dan kewajiban untuk mematuhi standar operasional yang ditetapkan oleh *franchisor*. Salah satu perusahaan waralaba yang sudah terkenal lainnya yaitu PT ROCKET CHICKEN INDONESIA.

PT Rocket Chicken Indonesia merupakan suatu perusahaan terbatas dan biasa disebut Rocket Chicken yang berjalan pada bidang restoran cepat saji dimana memiliki banyak produk terlaris seperti ayam goreng, ayam geprek, burger, Kentang Goreng, Steak dan makanan dari China. Adapun menu yang disajikan seperti makanan sehat untuk tubuh, memiliki kualitas yang tinggi, halal dikonsumsi, memiliki citra rasa yang enak dan berbeda dengan restoran lain, dan tentunya memiliki harga produk yang cocok untuk semua golongan masyarakat yang pengolahannya menggunakan resep pilihan yang tepat. Rocket Chicken telah dibangun sejak 21 Februari 2010, Rocket Chicken menjalin hubungan dengan wirausahawan yang ingin memiliki usaha mitra Rocket Chicken dengan modal yang tidak terlalu banyak yang dapat mengembangkan Rocket Chicken di beberapa daerah. Dengan perjalanan yang mengeluarkan banyak waktu, akhirnya dibangunlah perusahaan restoran cepat saji yang menggunakan *brand* Rocket Chicken dengan membuka gerai yang dimulai dari wilayah tingkat 1 (satu) hingga wilayah tingkat 2 (dua) seperti di wilayah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, wilayah di Provinsi Jawa Tengah, wilayah di Provinsi Jawa Timur dan wilayah Provinsi Jawa Barat. Rocket Chicken memiliki keunggulan dengan berfokus menjual produk yang dapat dikonsumsi oleh seluruh kalangan, sehingga Rocket Chicken dapat mendirikan mitra sampai ke beberapa wilayah yang didukung oleh pengelolaan manajemen yang baik, sehingga Rocket Chicken dijadikan sebagai mitra usaha dengan nama perusahaan yang memiliki nilai tinggi, prospektif dan dapat dipasarkan. Penelitian ini dilakukan pada ROCKET CHICKEN Wilayah Cirebon Timur yang memiliki sebanyak 7 outlet, yaitu outlet Astanajapura, Sindang Laut, Karang Sembung, Waled, Ciledug, Babakan dan Gebang dengan jumlah keseluruhan karyawan tetap pada 7 outlet tersebut yaitu 39 karyawan.

Suatu perusahaan tentunya memiliki sumber daya manusia dengan potensi berbeda-beda dan harus memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia merujuk pada pekerja yang melakukan pekerjaan di berbagai tingkatan dan fungsi dalam perusahaan. Pemimpin memegang peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan menjaga kelangsungan operasionalnya. SDM bertanggung jawab untuk menjalankan berbagai tugas dan fungsi dalam perusahaan, mulai dari produksi, penjualan, pemasaran, keuangan, hingga manajemen operasional. Pemimpin menjalankan aktivitas harian yang diperlukan untuk menjaga operasional perusahaan berjalan lancar. SDM juga berkontribusi dalam pengambilan keputusan strategis dan taktis perusahaan. Manajer dan staf yang berkualitas membantu dalam menganalisis data, merencanakan strategi, dan membuat

keputusan yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan perusahaan. SDM juga berperan dalam memperkenalkan inovasi dan pengembangan produk, layanan, atau proses yang dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Pemimpin membawa ide yang baru, keahlian, dan berpikir kreatif ke dalam perusahaan. SDM dapat membantu dalam membangun dan memelihara hubungan baik dengan pelanggan, pemasok, mitra bisnis, dan individu lainnya. Hubungan yang baik ini penting untuk mempertahankan kepercayaan dan dukungan bagi perusahaan. Menciptakan sumber daya manusia yang dapat menjadi aset berharga juga perlu mendapatkan dukungan dari seorang pemimpin atau leader yang berkualitas. Etika dan orientasi pemimpin yang baik sangat dibutuhkan dalam mendukung karyawan serta dapat memberikan kenyamanan karyawan untuk meningkatkan loyalitas kepada perusahaan atau organisasi.

Loyalitas karyawan merupakan keberanian karyawan dan kemampuan karyawan dalam mematuhi, mengerjakan dan menerapkan suatu yang harus ditaati dengan kesadaran dan bertanggung jawab atas pekerjaannya (Werdati *et all.*, 2020). Dengan adanya loyalitas karyawan terhadap perusahaan, maka tujuan yang ditentukan perusahaan dapat tercapai dengan penuh tekad dan kepatuhan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

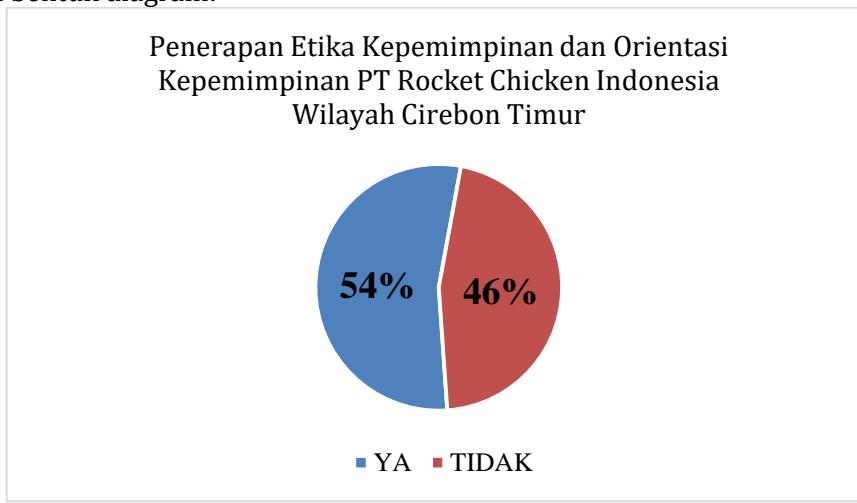
Etika kepemimpinan berkaitkan dengan cara seorang pemimpin bisa memimpin bawahannya supaya dapat memberikan rasa aman dan nyaman terhadap bawahannya. Di dalam hal ini, etika kepemimpinan dapat di terapkan oleh seorang pemimpin dengan cara memiliki kejujuran, bertanggung jawab, menghargai dan memiliki hubungan yang positif dengan bawahannya karena sebagai kunci keberhasilan perusahaan. Etika kepemimpinan dapat dilakukan ketika pemimpin jujur dengan bawahannya maka bawahan dapat mempercayai pemimpin dan memberikan bawahan merasa aman, serta berhubungan positif dengan bawahan, menghargai dan mengerti bawahannya serta bertanggung jawab atas semua tugasnya (Pratiwi *et all.* 2024).

Orientasi kepemimpinan yang baik dan diterapkan oleh seorang pemimpin perusahaan dalam membangun pekerjaan yang efektif kepada bawahannya. Penerapan orientasi kepemimpinan yang tepat dalam situasi dan kondisi perusahaan, maka bawahan merasa lebih semangat pada saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan tujuan organisasi atau perusahaan (Gunarto, 2019). Orientasi kepemimpinan sangat di perlukan bagi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan kewajibannya untuk kelancaran dalam menggapai tujuan yang ditentukan perusahaan.

Pemimpin yang menunjukkan etika yang tinggi dalam perilaku dan keputusan serta dapat memberikan contoh yang baik bagi karyawan. Seorang pemimpin menciptakan lingkungan di mana integritas, kejujuran, dan tanggung jawab diprioritaskan. Pemimpin yang peduli kepada karyawan akan memotivasi karyawan untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan kerjanya. Seorang pemimpin dapat menyediakan peluang pelatihan dan pengembangan, serta memberikan umpan balik konstruktif untuk membantu karyawan mencapai potensi penuh. Pemimpin yang baik mendengarkan dan memperhatikan kebutuhan, kekhawatiran, dan aspirasi karyawan. Pemimpin dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa didengar dan dihargai. Pemimpin yang mempromosikan etika dan orientasi yang baik mendorong keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan dan kolaborasi tim. Pemimpin mengakui kontribusi unik setiap karyawan dan menciptakan budaya kerja yang inklusif dan berbasis tim. Pemimpin yang peduli akan kesejahteraan karyawan mereka tidak hanya memperhatikan aspek profesional, tetapi juga aspek personal. Pemimpin akan menawarkan dukungan emosional dan memastikan karyawan merasa didukung dalam mengatasi tantangan dan kesulitan. Pemimpin yang berorientasi pada etika memastikan bahwa keadilan dan kesetaraan dipertahankan di tempat kerja. Seorang pemimpin tidak memihak dan memperlakukan semua karyawan dengan adil dan dengan menghargai keberagaman. Dengan demikian, etika dan orientasi

kepemimpinan yang baik dapat membangun lingkungan pekerjaan yang positif, memberikan motivasi serta dukungan kepada karyawan, serta membantu karyawan mencapai potensi secara penuh.

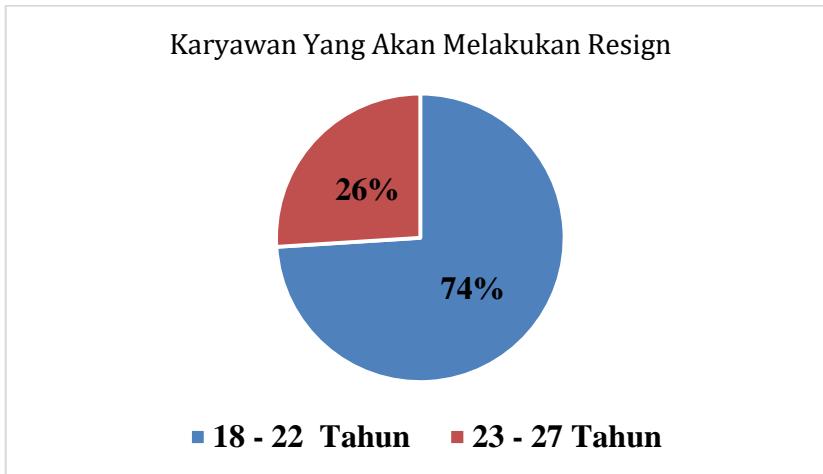
Pemimpin seringkali menyalahgunakan kekuatannya sebagai seorang pemimpin, sehingga menciptakan situasi yang kurang baik seperti kurang adanya hubungan baik antara pemimpin dengan bawahannya, memihak salah satu karyawan yang menimbulkan ketidakadilan pada karyawan serta dapat mendorong karyawan untuk melakukan resign dan dapat menurunkan loyalitas karyawan. Hal tersebut didukung dengan prasurvei penelitian yang telah peneliti lakukan dengan memberikan pertanyaan melalui google formulir kepada karyawan untuk mengetahui diterapkan tidaknya Etika Kepemimpinan dan Orientasi Kepemimpinan di PT Rocket Chicken Wilayah Cirebon Timur. Berikut peneliti sajikan hasil prasurvei dalam bentuk diagram:



Gambar 1. Diagram Pra Survey Penelitian

Dalam diagram tersebut menunjukkan hasil bahwa sebanyak 21 karyawan atau 54 % penerapan Etika Kepemimpinan dan Orientasi Kepemimpinan dilakukan oleh seorang pemimpin, sedangkan sebanyak 18 karyawan atau 46 % penerapan Etika Kepemimpinan dan Orientasi Kepemimpinan tidak dilakukan oleh seorang pemimpin, dengan hasil tersebut seorang pemimpin tidak sepenuhnya menerapkan Etika Kepemimpinan dan Orientasi Kepemimpinan kepada karyawannya, sehingga akan membuat karyawan merasa tidak nyaman yang menurunkan loyalitas dan karyawan akan melakukan resign.

Peneliti melakukan prasurvei untuk mencari seberapa besar karyawan akan melakukan resign dengan klasifikasi berdasarkan usia karyawan apabila seorang pemimpin tidak menerapkan Etika Kepemimpinan dan Orientasi Kepemimpinan yang dapat menimbulkan karyawan merasakan ketidaknyamanan pada saat bekerja. Berikut peneliti sajikan hasil prasurvei dalam bentuk diagram:



Gambar 2. Diagram Pra Survey Penelitian

Dalam hasil data diagram tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang berusia 18 – 22 tahun sebanyak 29 karyawan atau sebesar 74 % akan melakukan resgin apabila karyawan merasa tidak nyaman dan dapat menurunkan loyalitas karena Etika Kepemimpinan dan Orientasi Kepemimpinan tidak diterapkan oleh seorang pemimpin. Sedangkan untuk karyawan yang berusia 23 – 27 tahun sebanyak 10 karyawan atau sebesar 26% tidak akan melakukan resign karena sebagian besar telah memiliki keluarga dan harus memenuhi kebutuhan keluarganya, meskipun apabila karyawan merasa tidak nyaman dan dapat menurunkan loyalitas karena Etika Kepemimpinan dan Orientasi Kepemimpinan tidak diterapkan oleh seorang pemimpin.

Hasil data pra survey tersebut didukung dengan laporan analisis mengenai mobilitas tenaga kerja yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) dari hasil sakernas pada tahun 2022 dengan proporsi pekerja menurut kelompok usia, sehingga BPS menyatakan hasil bahwa sebesar 43,4% pada pekerja yang memiliki usia 15-24 tahun memilih resign karena faktor internal. Badan Pusat Statistik menyatakan, faktor internal tersebut seperti kurang puasnya pendapatan yang denerima serta lingkungan kerja yang kurang cocok.

## 2. LITERATURE REVIEW AND HYPOTHESIS DEVELOPMENT

### 2.1. Literature Review

#### 2.1.1. Etika Kepemimpinan

Etika kepemimpinan merujuk pada norma moral dan nilai-nilai yang menjadi dasar perilaku seorang pemimpin dalam mengambil keputusan dan memimpin tim. Pemimpin yang memiliki etika baik cenderung memperoleh kepercayaan dan loyalitas dari bawahannya. Menurut Bormasa et al. (2022), etika kepemimpinan mencakup kejujuran, tanggung jawab, dan kemampuan untuk membangun hubungan positif dengan bawahan. Pemimpin yang menerapkan etika dengan baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kinerja karyawan.

#### 2.1.2. Orientasi Kepemimpinan

Orientasi kepemimpinan mengacu pada gaya dan pendekatan yang digunakan oleh pemimpin dalam mengelola dan memotivasi karyawan. Menurut Tanjung et al. (2020), orientasi kepemimpinan yang baik meliputi kemampuan dalam mengambil keputusan, memotivasi, dan membangun komunikasi yang efektif dengan bawahan. Pemimpin yang mampu beradaptasi

dengan kebutuhan tim dan situasi organisasi akan lebih berhasil dalam mencapai tujuan bersama.

### 2.1.3. Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan adalah komitmen karyawan terhadap perusahaan, yang tercermin dalam sikap dan perilaku mereka di tempat kerja. Giovanni dan le (2022) menyatakan bahwa loyalitas karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan hubungan yang baik dengan atasan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki hubungan yang positif dengan pemimpin cenderung lebih loyal dan berkontribusi secara maksimal terhadap organisasi.

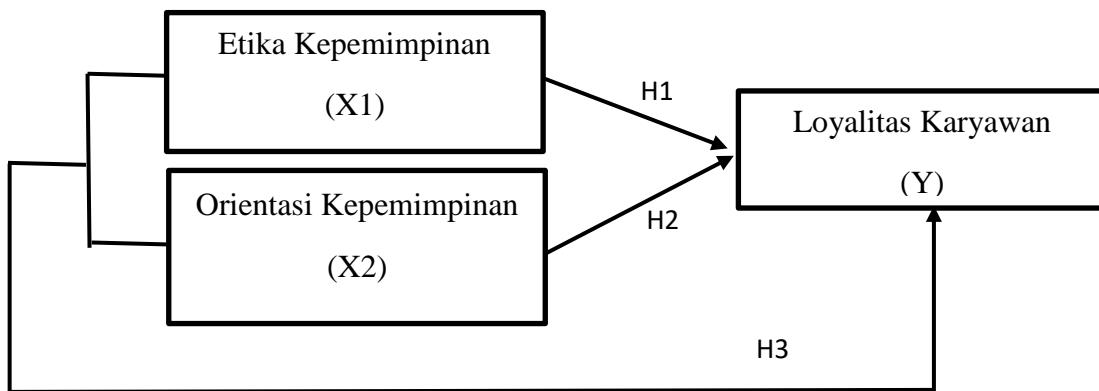
### 2.1.4. Hubungan antara Etika dan Orientasi Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat hubungan signifikan antara etika kepemimpinan dan orientasi kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Etika kepemimpinan yang tinggi dapat meningkatkan kepercayaan karyawan, sedangkan orientasi kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi karyawan untuk berkomitmen pada tujuan perusahaan. Penelitian oleh Gunarto (2019) menunjukkan bahwa pemimpin yang menunjukkan etika dan orientasi yang baik mampu meningkatkan loyalitas dan produktivitas karyawan.

### 2.2. Hypothesis Development

Penelitian ini akan mempelajari pengaruh etika kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan, orientasi kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan, dan etika kepemimpinan dan orientasi kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Kerangka pemikiran ini berfungsi sebagai model konseptual untuk menjelaskan topik penelitian.

Pengaruh etika kepemimpinan dan orientasi kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan berguna untuk mengetahui dalam meningkatkan tingkat kesetiaan pada suatu perusahaan. Jika setiap karyawan telah memiliki loyalitas pada perusahaan, maka tujuan perusahaan akan tercapai dengan sukses tanpa hambatan yang dapat membuat karyawan kurang loyal. Studi ini menemukan seberapa besar pengaruh variabel etika kepemimpinan (X1) dan orientasi kepemimpinan (X2) terhadap loyalitas karyawan (Y) secara parsial dan simultan. Berikut model kerangka konseptual :



Gambar 3. Model Penelitian

Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara yang perlu diuji atau merangkum hasil kesimpulan secara teoritis melalui tinjauan literatur (Almaududi et al., 2023). Maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat pengaruh etika kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan ROCKET CHICKEN Wilayah Cirebon Timur.

H2 : Terdapat pengaruh orientasi kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan ROCKET CHICKEN Wilayah Cirebon Timur.

H3 : Terdapat pengaruh etika kepemimpinan dan orientasi kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan ROCKET CHICKEN Wilayah Cirebon Timur.

### 3. RESEARCH METHODOLOGY

#### 3.1. Research Design

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh etika kepemimpinan dan orientasi kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di PT Rocket Chicken Indonesia Wilayah Cirebon Timur.

#### 3.2. Participants

Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 39 karyawan tetap di tujuh outlet PT Rocket Chicken Indonesia di wilayah Cirebon Timur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, di mana seluruh populasi yang ada dijadikan sebagai sampel penelitian.

#### 3.3. Data Collection

Data dikumpulkan melalui beberapa metode:

1. Kuesioner: Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang terdiri dari 32 pernyataan untuk variabel etika kepemimpinan, orientasi kepemimpinan, dan loyalitas karyawan. Kuesioner ini disebarluaskan kepada responden melalui Google Form untuk memudahkan pengumpulan data.
2. Wawancara: Wawancara dilakukan untuk mendapatkan informasi tambahan dan mendalam mengenai pengalaman responden terkait etika dan orientasi kepemimpinan di perusahaan.
3. Observasi: Peneliti melakukan observasi langsung terhadap interaksi antara pemimpin dan karyawan di tempat kerja untuk mendapatkan gambaran nyata mengenai penerapan etika dan orientasi kepemimpinan.

#### 3.4. Instruments

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari tiga bagian utama:

- a) Etika Kepemimpinan (X1): Mengukur persepsi karyawan terhadap perilaku pemimpin dalam hal kejujuran, keadilan, dan hubungan positif.
- b) Orientasi Kepemimpinan (X2): Mengukur efektivitas pemimpin dalam mengambil keputusan, memotivasi, dan berkomunikasi dengan karyawan.
- c) Loyalitas Karyawan (Y): Mengukur tingkat komitmen dan kepuasan karyawan terhadap perusahaan.

Setiap pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala Likert dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

#### 3.5. Data Analysis

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 29. Analisis yang dilakukan meliputi:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas: Menggunakan koefisien Pearson Product Moment untuk validitas dan Cronbach's Alpha untuk reliabilitas.
2. Uji Asumsi Klasik: Termasuk uji normalitas, heterokedastisitas, dan multikolinieritas.

3. Regresi Linear Berganda: Untuk menguji pengaruh variabel independen (etika dan orientasi kepemimpinan) terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan).
4. Uji Hipotesis: Menggunakan uji F untuk pengujian simultan dan uji T untuk pengujian parsial.

### **3.6. Research Conditions and Assumptions**

Penelitian ini dilakukan dengan asumsi bahwa semua responden memberikan jawaban yang jujur dan akurat. Penelitian dilaksanakan di lingkungan kerja yang nyata, sehingga hasilnya dapat mencerminkan kondisi sebenarnya di PT Rocket Chicken Indonesia Wilayah Cirebon Timur.

## **4. RESULTS AND DISCUSSIONS**

### **4.1. Results**

Hasil penelitian ini disajikan berdasarkan analisis data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarluaskan kepada 39 responden di PT Rocket Chicken Indonesia Wilayah Cirebon Timur. Analisis mencakup validitas, reliabilitas, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis.

#### **4.1.1. Uji Validitas**

Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa semua item dalam kuesioner untuk variabel etika kepemimpinan, orientasi kepemimpinan, dan loyalitas karyawan memenuhi kriteria validitas. Tabel 1. berikut menunjukkan nilai r hitung, r tabel, dan signifikansi untuk masing-masing item.

Tabel 1. Uji Validitas

No Variabel	Item	Nilai Hitung	r Nilai Tabel	r Nilai tailed)	Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Etika Kepemimpinan (X1)	X1.1 0.453	0.316	0.004	< 0.001	Valid
2		X1.2 0.620	0.316	< 0.001	< 0.001	Valid
3		X1.3 0.572	0.316	< 0.001	< 0.001	Valid
4		X1.4 0.601	0.316	< 0.001	< 0.001	Valid
5		X1.5 0.800	0.316	< 0.001	< 0.001	Valid
6	Orientasi Kepemimpinan (X2)	X2.1 0.700	0.316	< 0.001	< 0.001	Valid
7		X2.2 0.664	0.316	< 0.001	< 0.001	Valid
8	Loyalitas Karyawan (Y)	Y.1 0.629	0.316	< 0.001	< 0.001	Valid

#### **4.1.2. Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat diandalkan. Tabel 2 berikut menunjukkan hasil uji reliabilitas:

Tabel 2. uji reliabilitas

No Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
1 Etika Kepemimpinan (X1)	0.904	14	Reliabel
2 Orientasi Kepemimpinan (X2)	0.736	8	Reliabel
3 Loyalitas Karyawan (Y)	0.801	10	Reliabel

#### 4.1.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan pengaruh signifikan antara etika kepemimpinan dan orientasi kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Tabel 3 berikut menyajikan koefisien regresi:

Tabel 3. koefisien regresi

Model	Koefisien (B)	Std. Error	t	Sig.
(Constant)	19.657	3.773	5.210	0.000
Etika Kepemimpinan (X1)	0.278	0.076	3.682	0.001
Orientasi Kepemimpinan (X2)	0.189	0.158	1.194	0.240

#### Model Persamaan Regresi:

$$Y=19.657+0.278X1+0.189X2$$

#### 4.1.4. Uji Hipotesis

##### *Uji Simultan (Uji F)*

Hasil uji F menunjukkan bahwa ada pengaruh simultan antara etika kepemimpinan dan orientasi kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Tabel4. berikut menunjukkan hasil uji F:

Table 4. hasil uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square F	Sig.
Regression	157.086	2	78.543	22.109 <.001
Residual	127.889	36	3.552	
Total	284.974	38		

##### *Uji Parsial (Uji T)*

- Etika Kepemimpinan (X1)*: Signifikansi < 0.001, t hitung = 6.504.
- Orientasi Kepemimpinan (X2)*: Signifikansi > 0.240, t hitung = 4.785.

#### 4.1.5. Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0.551, yang menunjukkan bahwa 55,1% variasi dalam loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh etika kepemimpinan dan orientasi kepemimpinan.

## 4.2. Discussions

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika kepemimpinan dan orientasi kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT Rocket Chicken Indonesia Wilayah Cirebon Timur. Analisis ini akan membahas temuan tersebut dengan merujuk pada penelitian sebelumnya dan teori yang relevan.

#### 4.2.1. Pengaruh Etika Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika kepemimpinan (X1) memiliki koefisien regresi positif sebesar 0.278 dan signifikansi kurang dari 0.001. Ini sejalan dengan temuan Bormasa et al. (2022), yang menyatakan bahwa pemimpin yang menerapkan etika baik dapat membangun kepercayaan dan loyalitas dari bawahannya. Pemimpin yang jujur dan adil cenderung menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang berkontribusi pada kepuasan dan komitmen karyawan.

#### **4.2.2. Pengaruh Orientasi Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan**

Orientasi kepemimpinan (X2) juga menunjukkan pengaruh signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0.189, meskipun tidak signifikan pada tingkat 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memotivasi dan berkomunikasi dengan baik akan meningkatkan loyalitas karyawan. Tanjung et al. (2020) menekankan pentingnya gaya kepemimpinan dalam membangun hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan, yang berdampak pada tingkat loyalitas.

#### **4.2.3. Hubungan Simultan antara Etika dan Orientasi Kepemimpinan**

Hasil uji F menunjukkan bahwa etika kepemimpinan dan orientasi kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan dengan nilai F hitung sebesar 22.109 dan signifikansi  $< 0.001$ . Penelitian ini mendukung teori kepemimpinan situasional yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi organisasi dapat meningkatkan efektivitas pemimpin (Suntara & Hijran, 2023). Dengan demikian, kombinasi etika yang baik dan orientasi yang tepat menjadi kunci dalam meningkatkan loyalitas karyawan.

#### **4.2.4. Koefisien Determinasi**

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.551 menunjukkan bahwa 55,1% variasi dalam loyalitas karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen. Temuan ini relevan dengan penelitian sebelumnya oleh Gunarto (2019), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat menghasilkan dampak yang signifikan terhadap komitmen karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu fokus pada pengembangan etika dan orientasi kepemimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **4.2.5. Implikasi Praktis**

Dari hasil penelitian ini, perusahaan disarankan untuk memberikan pelatihan bagi pemimpin mengenai etika dan orientasi kepemimpinan. Dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya etika dan keterampilan kepemimpinan, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Selain itu, perusahaan juga dapat mempertimbangkan untuk melakukan evaluasi berkala mengenai kepuasan karyawan dan penerapan nilai-nilai etika di tempat kerja.

## **5. CONCLUSION**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kepemimpinan dan orientasi kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan di PT Rocket Chicken Indonesia Wilayah Cirebon Timur. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Etika kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, sedangkan orientasi kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun secara bersama-sama keduanya berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemimpin yang menerapkan nilai-nilai etika yang baik, seperti kejujuran dan keadilan, cenderung meningkatkan tingkat loyalitas di antara karyawan.
2. Orientasi kepemimpinan juga berkontribusi terhadap loyalitas karyawan, meskipun pengaruhnya tidak sekuat etika kepemimpinan. Pemimpin yang mampu memotivasi dan berkomunikasi dengan baik dengan karyawan dapat meningkatkan tingkat komitmen mereka terhadap organisasi.

3. Uji F mengonfirmasi bahwa etika kepemimpinan dan orientasi kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 55,1%. Ini menunjukkan bahwa keduanya saling melengkapi dalam meningkatkan tingkat loyalitas karyawan.
4. Temuan ini memberikan wawasan bagi perusahaan untuk fokus pada pengembangan kepemimpinan yang etis dan efektif sebagai strategi untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Pelatihan dan evaluasi terhadap pemimpin di perusahaan dapat menjadi langkah yang penting untuk mencapai tujuan ini.

## LIMITATION AND STUDY FORWARD

### *Limitations*

Meskipun penelitian ini memberikan wawasan berharga tentang pengaruh etika dan orientasi kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan, terdapat beberapa keterbatasan yang perlu dicatat:

1. Penelitian ini melibatkan 39 karyawan dari satu perusahaan, yang mungkin tidak cukup representatif untuk menggambarkan kondisi di seluruh industri atau sektor lain. Jumlah responden yang kecil dapat membatasi generalisasi hasil.
2. Penelitian ini hanya dilakukan di PT Rocket Chicken Indonesia Wilayah Cirebon Timur. Hal ini membatasi kemampuan untuk membandingkan temuan dengan perusahaan lain atau wilayah yang berbeda, yang mungkin memiliki konteks budaya atau organisasi yang berbeda.
3. Penelitian ini bersifat cross-sectional, yang berarti data dikumpulkan pada satu titik waktu. Ini membatasi kemampuan untuk menganalisis perubahan dalam hubungan antara variabel seiring berjalannya waktu.
4. Meskipun instrumen yang digunakan telah diuji validitas dan reliabilitasnya, ada kemungkinan bias dalam jawaban responden, terutama jika mereka merasa tertekan untuk memberikan jawaban yang diharapkan oleh manajemen.

### *Study Forward*

Untuk penelitian di masa depan, beberapa rekomendasi dapat dipertimbangkan:

1. Penelitian selanjutnya sebaiknya melibatkan lebih banyak responden dan mencakup berbagai perusahaan dalam industri yang sama atau berbeda untuk meningkatkan representativitas dan validitas hasil.
2. Penelitian longitudinal dapat dilakukan untuk menganalisis bagaimana hubungan antara etika kepemimpinan, orientasi kepemimpinan, dan loyalitas karyawan berubah dari waktu ke waktu. Ini dapat memberikan wawasan lebih dalam mengenai dinamika kepemimpinan.
3. Melakukan penelitian di beberapa lokasi atau perusahaan dapat membantu memahami bagaimana konteks budaya dan organisasi mempengaruhi hubungan antara variabel yang diteliti.
4. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk memasukkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi loyalitas karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

## REFERENCES

- Abrar Tanjung, M. Giatman, Ambyar. (2020). Pengaruh Orientasi Kepemimpinan dan Tingkat Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan di Universitas Lancang Kuning Pekanbaru. Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi. Volume 4. No. 1.
- Adhimah, S. (2020). Peran Orang Tua dalam Menghilangkan Rasa Canggung Anak Usia Dini (Studi Kasus di Desa Karangbong RT. 06. RW. 02 Gedangan, Sidoarjo). Jurnal Pendidikan Anak. Vol 9 No. 1. Hal 57 – 62.
- Adiawaty, S. (2020). Dimensi dan Indikator Kepemimpinan dan Budaya Organisasi yang Mempengaruhi Pemberdayaan. Jurnal Manajemen Bisnis. Vol 23 No. 3. Hal 1-7.
- Aditiya, N.Y., Evani, E. E., & Maghfirtoh, S. (2023). Konsep Uji Asumsi Klasik Pada Regresi Linier Berganda. Jurnal Riset Akuntansi Soedirman. Vol 2 No. 2 Hal 102 – 110.
- Almaududi, S., Simarmata, J., Hutabarat, Z. S., & Teffu, T. (2023). Pengaruh Keberagaman Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi. Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan. Vol 5 No 2 Hal 42-52.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Mimbar Kampus : Jurnal Pendidikan dan Agama Islam. Vol 21 No. 2 Hal 128-138.
- Budi, S. (2023). Teori Kepemimpinan. Mandiri Berkah Abadi.
- Febriana, A., & Kustini, K. (2022). Dampak Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Berlian Multi Sejahtera. Scientific Journal Of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business. Vol 5 No. (3) hal 656-664.
- Firman, A. J. (2020). Materi Pendidikan Agama Islam dalam Kerangka Teori Sosial (Theories : Grand, Middle, Grounded). Islamadina : Jurnal Pemikiran Islam. Hal 96.
- Fitricia, G. M., & Hidayah, A. A. (2019). Analisis Gaya Kepemimpinan Kontingensi Berbasis Budaya Lokal Banyumas Cablaka. Sains : Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol 12 No. 1 hal 60.
- Giovanni, V. F., & Ie, M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Industri Kreatif. Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan. Vol 4 No. 1 hal 232.
- Gunarto, M. (2019). Pengaruh Orientasi Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Jurnal Katalogis. Vol 4 No. 7 hal 62-73.
- Gustiana, R. 2022. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). JEMSI. Vol 3 No. 6 hal 657-666.
- Herniwati, J., Suhartati, L., Thermi, E., & Safira, K. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. JULIA. Vol 1 No. 2 hal 600-607.
- Iskandar Yahya Arulampalam Kunaraj P. Chelvanathan, A. A. A. B. (2023). Pengaruh Human Capital, Fungsi Badan Pengawas, Kualitas Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi dan Etika Kepemimpinan Terhadap Kualitas Kualitas Keuangan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kota Denpasar. Journal of Engineering Research. Hal 1-40.
- Munadzifah, F., & Fahrullah, A. (2021). Analisis Faktor-Faktor Internal yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan Pada CV. X-Tra Kaca & Alumunium Surabaya. Jurnal Ekonomika dan Basis Islam. Vol 4 No.2 hal 142-155.
- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan : Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. Jurnal Pendidikan Tambusai. Vol 7 No. 1 hal 2071-2072.

- Nurlaela, R., Rahmawati, I., & Lestari, H. (2021). Kontribusi Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Kerja Guru SMA Swasta Se-Kecamatan Cibungbulang. *Jurnal Dirosah Islamiyah*. Vol 3 No. 1 hal 18-26.
- Oktavia Deran Ola, M. (2022). Analisis Perbandingan Kinerja Keuangan PT Telkom Indonesia Tbk dan PT XL Axiata Tbk Periode 2020, September 2016. Hal 1-6.
- Pratiwi Junaidi, R., Agustina, F., Abbas Sastrodiputro, M., Isa Anshor, M., Trunojoyo Madura Alamat, U., Raya Telang, J., Box, P., Kamal, K., & Jawa Timur, B. (2023). Implementasi Etika Kepemimpinan dan Kepemimpinan Tranformasional Pada Kinerja Karyawan (Studi Literatur). *Jurnal Riset Manajemen dan Ekonomi*. Vol 1 No. 3 hal 282-304.
- Rakhma, M. T., N F. S. N., Z, M. F., & Yulianita, N. (2022). Gaya Kepemimpinan dalam Dilema Etis : Tinjauan Literatur Gaya Komunikasi Kepemimpinan. *Jurnal Common*. Vol 6 No. 1 hal 1-17.
- Sahir, S. H. (2022). Metodelogi Penelitian. KBM Indonesia.
- Sari, L. F., Sudarman & Kusuma, S. Y. (2021). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian dan Pengupahan dalam Upaya Mendukung Pengendalian Intern. *Cakrawala Informasi*. Vol 1 No. 1 hal 1-14.
- Septian, M., Mustakim, S., & Marsanuddin. (2022). Perencanaan SDM dan Tugas Pokok. *Jurnal Dinamika Ekonomi Manajemen dan Bisnis*. Vol 1 No. 3 hal 365-374.
- Solihin, A. (2021). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT ABC. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 1 No. 1 hal 36-45.
- Suntara, R. A., & Hijran, M. (2023). Implementasi Teori Kontingensi dalam Eskalasi Efektivitas Kepemimpinan Mahasiswa. *Jurnal Basicedu*. Vol 7 No. 6 hal 3406-3419.
- Suratman, E. R. (2020). Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan. Vol 8 No. 1 hal 165-175.
- Tanjung, A., Giatman, M., & Ambyar, A. (2020). Pengaruh Orientasi Kepemimpinan dan Tingkat Penghargaan Terhadap Loyalitas Karyawan di Universitas Lancang Kuning Pekanbaru. *Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi*. Vol 4 No. 1 hal 33.
- Zakki, M., Maunah, B., & Patoni, A. (2023). Orientasi dan Tujuan Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam. *Nidhomiyah : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol 4 No. 1 hal 52-68.