

Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Islami dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan

Ahmad Setiyono¹, Hanifah Mulyadi², Gina Atikah Hasni³

¹Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Darussalam Gontor,
ahmadsetiyono@unida.gontor.ac.id

²Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Darussalam Gontor,
hanifahmulyadi9020@gmail.com

³Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Darussalam Gontor,
ginaatikahasni01@gmail.com

Abstract: *Employees are the most important element in the organization that serves as a tool to improve company performance. company performance will continue to increase if there is a sense of loyalty among employees to the company. there are many factors that can affect employee loyalty, some of the factors that will be discussed include work environment factors, Islamic leadership styles and compensation. This study aims to determine whether there is an effect of work environment variables, Islamic leadership style and compensation on employee loyalty at CV. Pearl of the Earth Gemolong, Sragen, Central Java. The sample in this study amounted to 35 employees at CV. Pearl of the Earth Gemolong, Sragen, Central Java. The method in this study uses quantitative methods with data collection techniques using questionnaire data with the help of the IBM SPSS 20 software test tool for windows. The results showed that the work environment and compensation had no effect on employee loyalty, while the Islamic leadership style had a significant effect on employee loyalty. The three variables of work environment, Islamic leadership style and compensation simultaneously affect on employee loyalty.*

Keywords: *Work Environment, Islamic Leadership Style, Compensation, Employee Loyalty*

Abstrak: *Karyawan merupakan elemen terpenting dalam organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Kinerja perusahaan akan terus meningkat apabila terdapat suatu rasa loyalitas di antara karyawan kepada perusahaan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, factor-faktor yang akan dibahas di antaranya adalah faktor lingkungan kerja, gaya kepemimpinan islami dan kompensasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan islami dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di CV. Mutiara Bumi Gemolong Sragen Jawa Tengah. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan di CV. Mutiara Bumi Gemolong Sragen Jawa Tengah. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan data kuesioner dengan dibantu alat uji software IBM SPSS 20 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan islami berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Ketiga variable lingkungan kerja, gaya kepemimpinan islami dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.*

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Islami, Kompensasi, Loyalitas Karyawan*

PENDAHULUAN

Konsep manajemen merujuk pada pengelolaan atau tata cara untuk mengatur sesuatu dengan tujuan mencapai target yang telah ditentukan. Sementara itu, sumber daya manusia merujuk pada setiap individu yang bekerja dan memberikan kontribusi dalam suatu organisasi atau lembaga (Nurhasanah dkk, 2024). Pengertian MSDM dapat berbeda-beda menurut pandangan berbagai ahli. Untuk mencapai suatu tujuan atau target perusahaan, perusahaan atau organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan nilai perusahaan, produktivitas serta meningkatkan daya saing perusahaan ditingkat global. Perusahaan harus dapat mempertahankan SDM nya untuk kepentingan jangka panjang agar tidak berpengaruh terhadap turn over karyawan yang tinggi.

Sumber daya manusia merupakan penggerak dari suatu sistem dan semua fasilitas, aset, sarana prasarana serta sumber daya lainnya. (Zulkipli, 2022) Suatu perusahaan dianggap berhasil dalam persaingan pasar global apabila dapat menunjukkan keunggulan perusahaan dibandingkan dengan pesaing lainnya. Demikian juga seorang manajer dikatakan berhasil apabila dapat dan mampu melihat sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai aset yang dapat dikelola yang mana sesuai dengan kebutuhan bisnis. Pengelola organisasi harus mampu dalam mengelola serta memadukan antara keterampilan anggota organisasi atau perusahaan dengan sumber daya organisasi lainnya.

Dengan memperhatikan keterampilan dan kemampuan karyawan seorang manajer tidak seenaknya dalam menempatkan atau memberikan tanggungjawab kepada karyawan yang tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawan. Ketidaksesuaian dalam penempatan kerja akan mengakibatkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja serta hasil pekerjaan tidak maksimal atau tidak sesuai dengan standar kerja perusahaan. Hal ini akan membuat karyawan mengundurkan diri dan mencari pekerjaan di perusahaan lain. Setiap perusahaan pasti memiliki visi, misi serta tujuan yang harus dicapai dengan adanya karyawan yang memiliki loyalitas. Karena dengan adanya loyalitas karyawan visi, misi perusahaan akan tercapai sesuai target yang telah dimusyawarahkan di awal.

Loyalitas karyawan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam menilai karyawan tentang bagaimana karyawan menunjukkan kesetiaan tugas, pekerjaan, dan organisasi. Loyalitas karyawan dapat dilihat dari sikap yang ditunjukkan karyawan dalam perilaku kerjanya dapat berupa rasa memiliki, menjaga serta membela perusahaan dalam keadaan apapun dan dari pihak yang tidak bertanggungjawab (Tamba, 2018). Selain itu, loyalitas karyawan dapat ditunjukkan melalui pelaksanaan tanggung jawab yang di berikan pada karyawan tersebut, jujur dalam bekerja, hubungan kerja yang baik antar atasan dengan bawahan dan antar rekan kerja, disiplin dalam bekerja, menjaga kesetiaan bekerja dengan perusahaan dengan waktu yang lebih panjang. Tingkat loyalitas karyawan mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan (Musa, 2021). Sikap loyalitas dalam diri seorang karyawan tidaklah tumbuh dengan sendirinya

melainkan didukung dengan faktor lain yang mempengaruhi loyalitas karyawan pada suatu perusahaan. Pengelolaan atasan terhadap karyawan juga mempengaruhi loyalitas dalam diri karyawan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan, di antaranya yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan serta, kompensasi.

Pada penelitian ini peneliti memilih objek perusahaan CV. Mutiara Bumi yang beralamatkan di jln. Gatot Subroto, No. 77 Ngembat Padas Gemolong Sragen Jawa Tengah. CV Mutiara Bumi berdiri sejak tahun 2004, yang bergerak dalam bidang perdagangan hasil bumi, sarana produksi pertanian, agrokimia, teknik pembangunan dan perdagangan umum. Untuk mempertahankan kulit perusahaan, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas. Karena dengan rasa loyalitas dalam diri karyawan, seorang karyawan akan menjalankan pekerjaan dengan rasa penuh tanggung jawab. Dengan itu hasil dari pekerjaan yang dilaksanakan akan mendapatkan hasil yang baik dan memuaskan serta akan menambah produktivitas perusahaan.

Rasa loyalitas karyawan akan timbul dengan beberapa faktor di antaranya lingkungan kerja, gaya kepemimpinan serta kompensasi yang diterima individu (Khuong, M. N., Tung, N. N., & Trang, 2014, Muhammad Faizal Samat, 2020). Lingkungan kerja yang nyaman akan mendukung karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta tanggungjawab yang diberikan kepada karyawan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman karyawan akan merasa betah dalam bekerja pada perusahaan tersebut, sehingga tidak membuat karyawan mencari tempat kerja lain atau

perusahaan lain karena sudah merasa nyaman ditempat kerjanya.

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan tidak hanya fasilitas yang disediakan, namun juga hubungan antar bawahan dan atasan serta hubungan antar rekan kerja. Hubungan kerja yang baik antara bawahan dan atasan maka dapat tercipta rasa kesetiaan atau loyalitas terhadap perusahaan karena memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pemimpin perusahaan.

Loyalitas karyawan karyawan dapat menguatkan hubungan antara karyawan tersebut dengan perusahaan tempat kerja. Faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan lainnya yaitu kompensasi. Setiap perusahaan wajib memberikan kompensasi kepada seluruh karyawannya. Kompensasi dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi secara langsung yaitu berupa gaji, upah, bonus dan lain-lain sedangkan kompensasi tidak langsung berupa fasilitas pekerjaan, promosi jabatan dan lain-lain. Dengan itu kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan haruslah diperhatikan keadilannya serta kelayakannya. Apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan serta tidak memperhatikan keadilan dan kelayakan maka akan sangat berpengaruh pada perusahaan. Sehingga perusahaan harus benar-benar memperhatikan seluruh pekerjaan karyawan agar kompensasi yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan hasil yang karyawan tersebut hasilkan dalam produksi sehari. Berdasarkan data di atas pegawai yang telah bekerja di CV. Mutiara Bumi berjumlah 35 karyawan dengan lama kerja tiga tahun lebih. Dengan data

tersebut menjelaskan bahwa adanya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Loyalitas karyawan pada suatu perusahaan merupakan hal yang harus dipertahankan oleh perusahaan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan. Pada penelitian ini peneliti ingin melakukan penelitian dengan variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan islami, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. Dengan adanya loyalitas karyawan suatu perusahaan akan mudah dalam meningkatkan atau mempertahankan kualitas serta nilai perusahaan. Loyalitas pada diri seorang karyawan tidaklah tumbuh dengan begitu saja, melainkan terdapat faktor lain yang mana rasa loyalitas karyawan tercipta dengan adanya dukungan dan dorongan dari beberapa faktor, tiga faktor yang dapat mewujudkan rasa loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi.

Pada penelitian sebelumnya disebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Putu, 2019). Hal ini berbeda dengan penelitian lain yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan (Riski, 2019). Pada variabel gaya kepemimpinan islami penelitian sebelumnya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan islami berpengaruh positif dan signifikan (Mawar, 2020). Sedangkan pada penelitian lain menyatakan bahwa gaya kepemimpinan islami tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Ervina, 2019). Pada penelitian sebelumnya variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan (Ratna, 2020). Pada penelitian lainnya variabel kompensasi tidak berpengaruh

terhadap loyalitas karyawan (Laksmi, 2018)

Merujuk pada penjelasan diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian **“Apakah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan islami dan kompensasi berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap loyalitas kerja karyawan pada perusahaan CV. Mutiara Bumi Gemolong-Sragen-Jawa Tengah?”**..

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suatu tempat yang dikondisikan di dalamnya dengan beberapa fasilitas untuk mencapai tujuan perusahaan (Burhannudin, 2019). Lingkungan kerja secara simbolis dianggap sebagai rumah kedua karyawan karena menyiratkan posisi dominan dalam keseimbangan kehidupan kerja karyawan (Saleem, Z., Shenbei, Z., & Hanif, 2020). Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, berkualitas serta mendukung pekerjaan karyawan, maka akan meningkatkan motivasi karyawan, lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan sehingga pekerjaan yang dilaksanakan akan optimal dalam pencapaiannya sehingga karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan Stephani, L., & Wibawa, (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas.

Menurut Nitisemito dalam Jurnal Administrasi Bisnis lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental dan social ekonomi. Lingkungan kerja

fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam seseorang tersebut (Nuryasin dkk, 2016).

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena lingkungan kerja non fisik merupakan hubungan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya atau hubungan antara atasan dan bawahan, hubungan diantaranya harus dijaga agar tidak timbul perselisihan yang mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan. Sedarmayanti menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut: Penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan (Rizal, 2019).

Kepemimpinan Islam

Pemimpin merupakan seseorang yang menggunakan kekuatannya, perbuatannya, kata hatinya, dan karakter diri yang mampu menciptakan suatu keadaan sehingga orang lain yang dipimpinya dapat saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seorang pemimpin tentulah harus memiliki kepribadian baik dan karakter yang beragam, agar ketika memimpin para anggota yang memiliki berbagai karakter pemimpin bisa mengetahui karakteristik dari para anggota ataupun bawahan sehingga lebih memudahkan pemimpin dalam membina, mengarahkan, dan memerintahkan para anggota (Astuti dkk, 2022).

Pemimpin dalam islam berarti *umara* yang sering disebut juga dengan

ulul amri. *Ulil amri, umara*, atau pengusaha adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan orang lain. Pemimpin merupakan seseorang yang mendapatkan amanah untuk mengurus urusan orang lain dengan cara dan sifat kepemimpinan yang dimiliki seseorang (Nidawati, 2018). Hadari Nawawi dalam buku kepemimpinan dalam Islam menyatakan bahwa seorang pemimpin yang tidak lebih mementingkan kepentingan rakyatnya, maka seorang pemimpin tersebut bukanlah pemimpin yang sesungguhnya. Pemimpin juga sering disebut dengan *khadimul ummah* atau pelayan umat. Menurut istilah tersebut seorang pemimpin harus cerdas dalam menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan masyarakat, bukan sebaliknya yang seperti minta dilayani. Dengan itu hakikat seorang pemimpin sejati merupakan seorang pemimpin yang mampu dan bersedia menjalankan amanat yang diberikan Allah SWT untuk mengurus dan melayani umat atau masyarakat.

Perbedaan antara kepemimpinan konvensional dan kepemimpinan Islam cukup berbeda. Kepemimpinan konvensional dapat diartikan sebagai kepemimpinan yang dilakukan oleh seseorang diluar dari kepemimpinan menurut Islam, meskipun terdapat beberapa sistem kepemimpinan yang mengadopsi dari unsur-unsur keislaman, tetapi kepemimpinan konvensional ini bersumber dari berbagai sumber baik dari segi literturnya maupun pengalamannya. Dalam kepemimpinan konvensional seorang pemimpin dikatakan berhasil dalam memimpin apabila bisa menampung semua aspirasi dan menyatukan semua perbedaan, namun apabila telah terdapat suatu perbedaan maka akan sangat sulit untuk memimpinya. Karena suatu kepemimpinan akan mempengaruhi

moral dan kepuasan, keamanan, kualitas kehidupan orang banyak, maka tujuan suatu organisasi akan sulit terpenuhi apabila telah terjadi perbedaan terlebih dahulu.

Sedangkan kepemimpinan Islam menentukan karakter-karakter seorang pemimpin karena dalam Islam setiap pemimpin harus sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan Hadits. Jadi seorang pemimpin dalam Islam adalah pimpinan yang informal yaitu pimpinan yang diangkat tidak berdasarkan pengangkatan resmi seperti pimpinan suatu negara, partai politik, perusahaan dan lain-lain. Akan tetapi yang menjadi dasar pengangkatannya adalah sifat yang dimiliki seseorang tersebut sungguh-sungguh memiliki kharismatik keislamannya.

Diantara banyaknya unsur-unsur karakteristik dari kepemimpinan Islam, kiblatnya hanya kepemimpinan menurut Al-Qur'an dan Hadits, seperti tasamuh, terbuka, amanah, adil, fathonah dan lain-lain. Karakter tersebut merupakan sebaikbaiknya sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin Islam, sehingga akan menimbulkan kekuatan dari organisasi yang dapat mencapai tujuan dari organisasi. Yang perlu dipahami oleh pemimpin Islam adalah kodrat manusia diciptakan berbeda satu dengan yang lainnya, dari perbedaan ini timbulah bermacam-macam pendapat serta pemikiran yang mengakibatkan kondusifitas interaksi kehidupan.

Rasulullah SAW merupakan suri tauladan bagi seluruh umat Muslim dimuka bumi ini, pada saat kepemimpinan Rasulullah SAW beliau memiliki sifat yang mana sifat tersebut menjadi karakter utama Rasulullah SAW yang dijadikan sebagai tauladan untuk kepemimpinan di saat ini. Kepemimpinan Rasulullah sukses dan

dipercaya serta dapat dijadikan contoh untuk seluruh umatnya dengan 4 sifat yang dimiliki oleh Rasulullah, yaitu siddiq (jujur), Amanah (dapat dipercaya), Tabligh (menyampaikan), Fathanah (cerdas) (Nabawi, 2019).

Indikator gaya kepemimpinan Islam Menurut Suwardi menyatakan bahwa indikator gaya kepemimpinan Islam yaitu, mencintai kebenaran, menjaga amanah, ikhlas dalam mengabdikan, baik dalam pergaulan, kebijaksanaan (Nabawi, 2019)

Kompensasi

Menurut Hasibuan dalam jurnal Manajemen dan Kewirausahaan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Handoko dalam jurnal Manajemen dan Kewirausahaan mengemukakan bahwa kompensasi penting bagi karyawan dan individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan sendiri, keluarga dan masyarakat.

Hasibuan dalam jurnal lembaga keuangan dan perbankan menyatakan bahwa, kompensasi dapat dibedakan menjadi dua yaitu (Manik, 2016), kompensasi langsung yang meliputi gaji atau balas jasa perusahaan kepada setiap individu karyawan secara langsung yang diberikan setiap periodik seperti harian, mingguan dan bulanan. Upah atau balas jasa yang diberikan kepada pekerja harian atas dasar persetujuan diawal pada perjanjian kerja antara kedua belah pihak yaitu atasan dan bawahan. Insentif tambahan dari balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu atas prestasi yang memiliki hasil lebih dari standar kerja. Kedua, kompensasi tidak langsung yang meliputi kompensasi non finansial

diberikan kepada karyawan atas kebijaksanaan perusahaan. Kompensasi non finansial ini diberikan kepada karyawan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan serta menumbuhkan motivasi dalam bekerja. Dengan adanya kompensasi non finansial ini loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan semakin meningkat karena karyawan bekerja ditempat yang memiliki fasilitas yang cukup memadai. Kompensasi non finansial ini yaitu berupa, tunjangan hari raya, fasilitas kantor, promosi jabatan, darmawisata.

Faktor yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan yaitu kompensasi, kompensasi diberikan pada setiap karyawan sebagai bentuk balas jasa perusahaan terhadap perusahaan karena telah mengerahkan kemampuan, waktu serta keahliannya untuk bekerja mencapai tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, dengan itu kompensasi haruslah adil dan layak untuk diberikan kepada karyawan. Dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan adil dan layak maka karyawan akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya serta tanggung jawab nya. Hal itu dapat menumbuhkan kepuasan

dalam bekerja pada perusahaan yang akan terciptanya rasa loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Karena karyawan sudah puas dengan kompensasi yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan maka karyawan akan tetap bekerja pada perusahaan tersebut tanpa ada rasa ingin mengundurkan diri.

Menurut hasibuan indikator kompensasi dapat dibedakan menjadi dua berdasarkan jenis kompensasi, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Indikator dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yaitu sebagai berikut: 1) Kompensasi Langsung a. Gaji b. Insentif c. Tunjangan d. Pesangon 2) Kompensasi Tidak Langsung a. Promosi jabatan b. Jaminan kesehatan c. Keselamatan kerja d. Kesempatan belajar e. Pujian dan penghargaan (Katidjan, 2017)

Penelitian Terdahulu

Peneliti melihat dan meninjau beberapa karya-karya terdahulu guna perbandingan dalam penelitian. Hal ini tak lain guna menyempurnakan penelitian sebelumnya yang terkait dengan tema yang sama, antara lain:

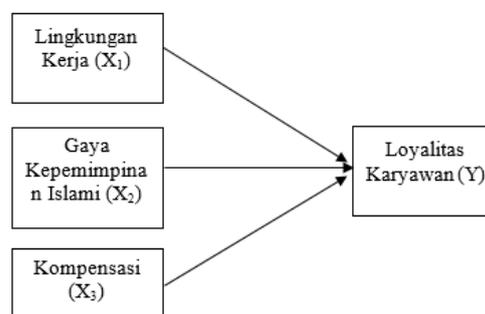
Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Metode	Hasil
1	Nami Puspita Ningrum (2018)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTN Syariah KC Surakarta	Metode kuantitatif dengan mengolah data primer	Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
2	Margaretha Triyanti (2018)	Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap loyalitas	Pendekatan kuantitatif dengan metode survei menggunakan kuesioner	Kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan.

		karyawan (studi pada PT. XYZ)		
3	Ramadhana Safitri (2015)	Pengaruh Kompensasi Terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda	Metode kuantitatif analisis dengan persamaan regresi linear sederhana	Kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas kerja karyawan
4	Aulia Arida Putri (2019)	Pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan di Pangeran Beach Hotel Padang	Metode kuantitatif deskriptif	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan
5	Ade Novia (2020)	Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada PT. Ecotravel Sumatra Bukit Lawang	Metode kuantitatif dengan menggunakan teknik sampling jenuh	Gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan

Hubungan anantara variabel dalam penelitian ini digambarkan dalam bentuk kerangka penelitian di bawah ini. Penelitian ini menguji pengaruh variabel independen lingkungan kerja, gaya kepemimpinan islami dan kompensasi terhadap variabel dependen loyalitas karyawan.

Tabel 2. Kerangka Berfikir



Nama Belakang Penulis (Jika lebih dari 3, maka tuliskan nama penulis pertama saja dan diikuti dkk)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah kegiatan pengumpulan, pengolahan, analisis dan penyajian data berdasarkan jumlah atau banyaknya yang dilakukan secara objektif untuk memecahkan suatu persoalan atau menguji suatu hipotesis untuk mengembangkan prinsip-prinsip umum (Duli, 2019). Penelitian ini untuk menganalisis pengaruh hubungan antara variable independent (lingkungan kerja, gaya kepemimpinan islami dan kompensasi) terhadap variable dependen loyalitas karyawan

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan menggunakan pengukuran skala likert. Pada penelitian yang dijadikan populasi yaitu seluruh karyawan pada perusahaan CV. Mutiara Bumi. Dengan jumlah karyawan sebanyak 80. Jumlah sampel yang memenuhi kriteria sebanyak 35 orang dengan lama bekerja minimal 3 tahun. Analisis data menggunakan *multiple regression analysis* dengan menggunakan bantuan software SPSS Versi 20

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Kolmogorof Smirnov

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	1,84236773
Most Extreme Difference	Absolute	0,168
	Positive	0,162
	Negative	-0,168
Test Statistic		0,165
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,278

Berdasarkan table diatas diperoleh angka asymp.sig (2 -tailed). Nilai tersebut dibandingkan dengan 0,05, dengan uji normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai sebesar 0,278 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikoleniaritas

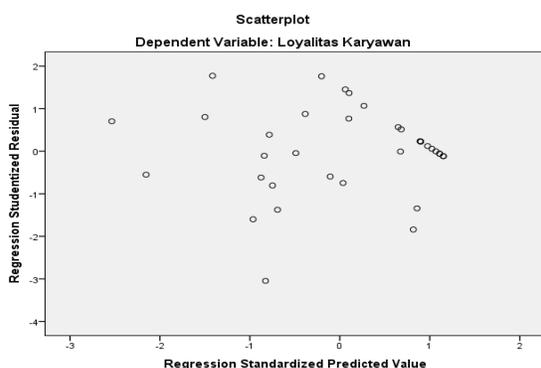
Model	Unstandarized coefficients	Std. Error	Standardized coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
	B		Beta				
(constan)	2,100	3,468		0,605	0,549		
Work Environment	0,319	0,157	0,406	2,030	0,051	0,280	3,566
Islamic Leadership Style	0,336	0,150	0,312	2,233	0,033	0,576	1,753
Compensation	0,105	0,079	0,222	1,330	0,193	0,403	2,478

Jika nilai tolerance lebih > dari 0.10 maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai tolerance lebih < 0,10 maka terjadi kultikolinearitas. Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi multikolinearitas, sebaliknya jika nilai VIF > 10,0 maka terjadi multikolinearitas.

Pada tabel 4.12 output uji multikolinearitas diatas, dapat dilihat bahawa nilai VIF sebesar 3,566 (X1), 1,753 (X2), 2,478 (X3) kurang dari 10. Sementara nilai Tolerance sebesar 0,280 (X1), 0,576 (X2), 0,403 (X3) lebih dari 0,01. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Nama Belakang Penulis (Jika lebih dari 3, maka tuliskan nama penulis pertama saja dan diikuti dkk)



Pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak, tidak terpusat dan membentuk pola pada bagian tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa pada data penelitian, tidak terjadi gejala heteroskedstisitas. Dengan demikian, baik asumsi normalitas, multikoleniaritas, dan heteroskedastisitas, data penelitain memenuhi asumsi sehingga pengujian dapat dilanjutkan pada tahapan berikutnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan islami dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada CV. Mutiata Bumi Gemolong Sragen Jawa Tengah. Hasil uji hipotesis di tunjukkan dalam table 2 dan 3:

Tabel 5. Uji Hipotesis Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.100	3.468		.605	.549
	Work Engagement	.319	.157	.406	2.030	.051
	Islamic Leadership Style	.336	.150	.312	2.233	.033
	Compensation	.105	.079	.222	1.330	.193

(Sumber: data diolah SPSS v.20 2022)

Tabel 6. Uji Signifikan Simultan (Uji F) ANOVA

Model	Sum of square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	216,136	3	72,045	19,352	,000 ^b
Residual	11,4107	3	3,723		
Total	331,410	3			
	7	4			

Sumber: data oleh SPSS v20 2022

A. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai nilai signifikan sebesar 0,051 lebih besar dari taraf kesalahan 0,05 dan t_{hitung} sebesar 2,030 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,039 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Menurut analisis yang ada faktor yang menyebabkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah faktor kebisingan yang diakibatkan oleh suara mesin, karena letak kantor dengan tempat mesin berdekatan sehingga ketika mesin sedang digunakan suaranya terdengar sangat bising yang mana menggagu para karyawan yang sedang konsentrasi bekerja. Selain kebisingan tempat untuk beribadah atau musholla belum memadai dan kotor sehingga para karyawan tidak nyaman dalam beribadah selama ketika bekerja. Selain kebisingan dan juga musholla yang belum memadai faktor lain yaitu belum adanya tempat parkir untuk kendaraan pribadi sehingga saat hujan turun sepeda motor terkena hujan dan ketika panas sepeda motor kepanasan akibat tidak adanya tempat parkir untuk kendaraan pribadi.

Hasil penelitian ini, mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lulut dkk, (2020) bahwa lingkungan kerja tidak

Nama Belakang Penulis (Jika lebih dari 3, maka tuliskan nama penulis pertama saja dan diikuti dkk)

berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Yulianti, dkk, (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan. Hal yang menyebabkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada penelitian yang dilakukan oleh Yulianti dkk adalah konsep pengembangan karir yang baik pada perusahaan, hal ini akan memacu seluruh karyawan yang untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga akan ada kenaikan jabatan bagi karyawan yang telah mencapai target perusahaan dan akan diberikan jabatan yang lebih tinggi. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini H1 ditolak.

B. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 diketahui bahwa gaya kepemimpinan islami mempunyai nilai signifikan sebesar 0.033 lebih kecil dari taraf kesalahan 0,05 dan t_{hitung} sebesar 2,233 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,039 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan islami berpengaruh tidak signifikan terhadap loyalitas karyawan.

Dalam islam kepemimpinan digambarkan sebagai kepercayaan yang diberikan kepada seseorang yang mana melibatkan kontak psikologis antara pemimpin dengan bawahan untuk melakukan suatu hal yang baik. Seorang pemimpin yang memberikan contoh keteladanan yang baik pada bawahannya seperti jujur dalam perkataan, amanah dalam menjalankan tugas, bijaksana dalam mengambil keputusan. Apabila seorang pemimpin menjalankan suatu pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan dalam islam maka akan disenangi dan disegani oleh bawahan. Karena bawahan akan termotivasi

dalam melakukan hal yang baik dengan memiliki pemimpin yang baik. Dengan itu seorang pemimpin yang memiliki perilaku yang baik akan meningkatkan loyalitas karyawan karena dengan memiliki perilaku pemimpin yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja serta meningkatkan ibadah pada setiap individunya.

Hasil penelitian ini didukung dengan oleh hasil penelitian dari Lestari, (2015), Maemunah, (2020) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan islami berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Santi Lestari Nianggola menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan faktor yang menyebabkan adalah tingkah laku seorang pemimpin yang memberikan kontribusi banyak pada sikap loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan akan terlihat dari sikap dan tingkah lakunya pada perusahaan, yang mana suatu kesetiaan serta kepatuhan seorang karyawan pada perusahaan tempat bekerja tanpa pamrih itulah yang disebut dengan loyalitas. Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Mawar Maimunnah yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan faktor yang menyebabkan adalah energi yang dimiliki pemimpin serta kemampuan seorang pemimpin yang dapat menggerakkan serta mengajak karyawan untuk bersedia melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan serta dapat membangun hubungan persahabatan antar para anggota kelompok dan saling mempercayai. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini menerima H₂.

C. Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 diketahui bahwa kompensasi mempunyai

Nama Belakang Penulis (Jika lebih dari 3, maka tuliskan nama penulis pertama saja dan diikuti dkk)

nilai signifikan sebesar 0.193 lebih besar dari taraf kesalahan 0,05 dan t_{hitung} sebesar 1,330 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 2,039 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan. Loyalitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah kompensasi. Upah atau gaji merupakan bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Selain gaji bentuk dari kompensasi lainnya adalah tunjangan, insentif, fasilitas, jaminan kesehatan, keselamatan kerja, pujian dan penghargaan.

Berdasarkan analisis yang ada faktor yang menyebabkan kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan adalah belum sesuai pemberian kompensasi terhadap karyawan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan ada beberapa karyawan yang belum sesuai dengan nilai UMR dan sebagian karyawan sudah sesuai dengan nilai UMR, sehingga karyawan merasa belum adanya kompensasi yang adil.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian dari Ari Prasetyo, dkk, (2021), dalam penelitian ini kompensasi tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan tidak berpengaruhnya kompensasi terhadap loyalitas karyawan yaitu dikarenakan gaji atau upah yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Dan penelitian ini tidak didukung oleh penelitian dari Suryani, (2020) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Faktor yang menyebabkan kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan yaitu setiap karyawan telah menerima gajinya sesuai dengan pekerjaan yang diterima, selain gaji yang diterima karyawan juga akan mendapatkan bonus apabila telah mencapai

target yang perusahaan berikan. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini menolak H_3 .

D. Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Islami, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3 diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 19,352 dengan tingkat probabilitas 0,000 lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05 dan nilai F_{hitung} sebesar 19,352 > F_{tabel} 2,90. maka dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan keadaan lain terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja, gaya kepemimpinan islami, dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan.

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat dengan fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung maka karyawan yang bekerja akan lebih fokus dan akan menghasilkan suatu produktivitas yang baik. Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi penerangan, suhu udara, suara disekitar, penggunaan warna serta keamanan kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan kerja antar pekerja atau hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi, mengarahkan, menggerakkan seseorang dengan upaya yang maksimal guna mencapai tujuan perusahaan yang telah disepakati. Seorang pemimpin yang baik merupakan pemimpin yang dapat memberikan contoh teladan yang baik bagi bawahannya. Dengan teladan yang baik bawahan akan merasa senang memiliki

Nama Belakang Penulis (Jika lebih dari 3, maka tuliskan nama penulis pertama saja dan diikuti dkk)

seorang pemimpin yang dapat mengajaknya ke suatu hal yang lebih baik. Dalam perspektif islam pemimpin yang baik tidak hanya seorang pemimpin yang selalu menuruti kemauan bawahan, akan tetapi pemimpin yang baik merupakan seorang pemimpin yang jujur dalam perkataannya, amanah dalam menjalankan tugas, bijaksana dalam mengambil keputusan, menjalankan suatu pekerjaan dengan sesuai dengan yang diperitahkan dalam islam maka akan disenangi dan disegani oleh bawahan.

Kompensasi merupakan suatu upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan di setiap waktu yang sudah ditentukan, kompensasi diberikan sebagai apresiasi perusahaan karena karyawan telah membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan dalam bentuk visi dan misi perusahaan. Kompensasi diberikan kepada karyawan tidak hanya berupa gaji. Adapun bentuk-bentuk kompensasi lainnya yaitu insentif, upah, bonus, komisi, tunjangan, fasilitas, libur kerja karena sakit, hamil atau kepentingan pribadi lainnya yang tidak bisa ditinggalkan. Gaji yang diberikan di setiap bulanya kepada karyawan sesuai dengan jabatan karyawan tersebut. Tentunya gaji seorang manager berbeda dengan gaji seorang tenaga kerja biasa. Mengapa demikian karena pekerjaan yang dilakukan disetiap jabatan memiliki tingkat kesulitas serta resiko yang berbeda-beda.

Dari koefisien determinasi (R square) yang diuji diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,652. Artinya 65,2% variabel loyalitas karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan islami dan kompensasi, sisanya 37,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model persamaan penelitian.

KESIMPULAN

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, dilakukan uji reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu. Hasil uji validitas menunjukkan valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteriskedasitas, menggunakan uji scatterplot dan uji multikolinieritas. Merujuk pada hasil pembahasan yang telah dilakukan sebagai berikut:

- a. Variabel lingkungan kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa H_0 diterima, lingkungan kerja dengan tingkat yang tinggi maupun rendah tidak mempengaruhi loyalitas karyawan di CV. Mutiara Bumi.
- b. Variabel gaya kepemimpinan islami (X_2) berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian H_a diterima, bahwa gaya kepemimpinan islami dengan tingkat yang rendah maupun tinggi mempengaruhi loyalitas karyawan di CV. Mutiara Bumi
- c. Variabel kompensasi (X_3) tidak berpengaruh terhadap loyalitas karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, H_0 diterima. Kompensasi dengan tingkat yang tinggi maupun rendah tidak mempengaruhi loyalitas karyawan di CV. Mutiara Bumi.
- d. Secara simultan terdapat pengaruh dari pada ketiga variabel bebas yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan islami dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan di CV. Mutiara bumi. Berdasarkan hasil penelitian, H_a diterima.

Penelitian ini berimplikasi bagi manajer dalam membangun loyalitas

Nama Belakang Penulis (Jika lebih dari 3, maka tuliskan nama penulis pertama saja dan diikuti dkk)

karyawan terhadap perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang baik, gaya kepemimpinan islami dan kompensasi yang diberikan.

Referensi

- Burhannudin., Zainul, Mohammad., Harlie, Muhammad. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*. 8. 191. 10.30588/jmp.v8i2.425.
- Duli, N. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV Budi Utama.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3).
- Klaudia, L., Prayekti, J. H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 15(2).
- Maemunah, M. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kiai Terhadap Loyalitas Santri (Studi di Pondok Pesantren Kesepuhan Qashrul Arifin Yogyakarta)*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Manik, S. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 1(2).
- Musa, F. N. H., Tumbel, A., Wullur, M. (2021). Discipline Analysis of Work, Motivation and Loyalty Towards Employee Performance (Case Study at Gorontalo State University). *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2), 449. <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.449-462.2021>
- Nidawati. (2018). Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam. *Pionir Jurnal Pendidikan*.
- Nurhasnah, Kustati, K., Sepriyanti Nana, Tiffani, Pratiwi, S. H., & Sarbaini. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *JPIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, 7(2).
- Nuryasin, I., al Musadieq, M., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol (Vol. 41, Issue 1)*.
- Prasetyo, A., Soleh, M., & Hidayati, N. (2021). The Effect of Islamic Leadership and Islamic Compensation on Employee Performance with Employee's Commitment as Moderation in Islamic Boarding School's Businesses. *Al-Uqud: Journal of Islamic Economics*, 5(2), 292–306. <https://doi.org/10.26740/aluqud.v5n2.p292-306>
- Samat, M., Hamid, M., Awang, Ali, M., Juahari, W., Ghazali, K., & Nawati, F. (2020). The Relationship Between Career Development, Compensation, Job Security, Work Environment and

Nama Belakang Penulis (Jika lebih dari 3, maka tuliskan nama penulis pertama saja dan diikuti dkk)

- Employee Loyalty. *E-Academia Journal*, 9. <https://doi.org/10.24191/e-aj.v9i1.9525>
- Suryani Ratna, R. (2020). Pengaruh Motivasi, kompensasi, Serta Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cosmoproft Indokarya Banjarnegara. *Jurnal Medikonis STIE Tamansiswa Banjarnegara*.
- Tamba, A. W., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(001), 33–41.
- Yulianti., Susita, Dwi., Saptono, Ari., Juhasdi Susono, A. R. (2020). The Effect of Career Development and Work Environmet on Employee Loyalty With Work Satisfaction As Intervening Variables. *The International Journal of Social World*.
- Zulkipli. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Visionary: Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1). <https://ejournal.undikma.ac.id/index.php/visionary>