

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini menuntut sebuah dunia usaha untuk bekerja lebih efisien dan juga produktif. Persaingan yang ketat memaksa dunia usaha untuk meningkatkan daya saingnya guna mempertahankan eksistensi dan kelangsungan hidupnya. Perusahaan sendiri yaitu suatu tempat didalamnya terdiri dari orang-orang yang sedang melakukan proses pekejaan yang diberikan perusahaan tersebut. Suatu perusahaan memiliki tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai perusahaan.¹

Setiap perusahaan harus mampu bersaing dan berkompetisi, salah satunya yaitu negara Indonesia. Kemajuan Negara Indonesia tidak hanya cukup disektor infrastuktur tetapi diperlukan pula peningkatan kualitas di sektor sumber daya manusianya. Hal ini mengingatkan bahwa semakin ketatnya persaingan dagang antar negara. Situasi yang seperti demikian secara tidak langsung menuntut pula para perusahaan mempertahankan agar mencapai keberhasilan tujuan perusahaan dalam jangka pendek dan jangka panjangnya.²

Peran sumber daya manusia sangat penting dan diperlukan di era revolusi industri. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia menjadi modal utama dalam sebuah perusahaan sebagai penentu tercapai tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Penentu keberhasilan sebuah perusahaan juga sangat di pengaruhi oleh sumber daya manusianya yaitu karyawan.³ Karyawan merupakan aset berharga bagi sebuah perusahaan. Kunci keberhasilan perusahaan berada di tangan karyawan, karena karyawan dianggap

¹ Sedarmayanti, 2021, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. (Bandung: CV Mandar Maju), 34.

² Kadek Suhendra, Wina Dwi Prayoga, and LGA Dwi Andriyani, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Gino Valentino Bali," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 2, no. 2 (2013): 138, diakses 7 februari, 2023, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/4244/3433>.

³ Siswa Pratama, "Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia Prasarana Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Studi Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan," *Jurnal Manajemen Tools*, vol 11, no. 1 (2019): 1, diakses 13 januari, 2023, <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1054539>.

sebagai perencana, pelaku, dan pengontrol yang selalu berperan aktif demi terwujudnya tujuan perusahaan. Maka dari itu, karyawan dinilai mempunyai peran yang sangat penting bagi perusahaan. Dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan, di perlukan karyawan yang memiliki kemampuan yang terampil dan juga memiliki kemauan yang besar serta loyalitas tinggi terhadap perusahaan.⁴

Karyawan memiliki peran penting terhadap perusahaan baik pribadi maupun secara bersama-sama. Karyawan yang mempunyai loyalitas tinggi yang menjadi andalan dan aset perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menjaga dan merawat dengan sebaik mungkin. Perusahaan sangat memerlukan karyawan yang sangat loyal, sebab melalui loyalitas karyawan, perusahaan bisa terus berkembang serta menjadi pesaing bagi perusahaan lainnya. Menurut Trianasari loyalitas karyawan adalah tekad dan kemampuan karyawan untuk menaati, melaksanakan dan menjalankan sesuatu yang ditaati dengan hati nurani, keikhlasan serta tanggung jawab yang dibebankan oleh perusahaan.⁵

Yang dibutuhkan perusahaan bukan hanya kontribusi tenaga karyawannya saja, namun juga kontribusi dan loyalitas karyawannya terhadap perusahaan. Loyalitas ini merupakan loyalitas karyawan yang dapat dijadikan cara untuk menjaga kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas dan kualitas perusahaan.⁶ Oleh dari itu, perusahaan harus menjaga dengan baik sumber daya manusianya untuk bisa mencapai tujuan perusahaan serta meningkatkan loyalitas karyawan. Tingkat loyalitas karyawan di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kompensasi. Faktor-faktor tersebut merupakan tiga unsur penting

⁴ Wahyu Katan Prabowo Putro, "Pengaruh Beban Kerja, Kompleksitas Tugas, Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT.Unicharm Indonesia," *jurnal Ilmu Manajemen*, vol 1, no 1, (2021), diakses 7 Februari, 2023:1, <https://bion.thejournals.com/index.php/bion/article/view/3/putro-artikel>.

⁵ Aji Eko Marwanto, Wachid Hasyim, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Penjalindo Nusantara (Metafleks)," *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, vol 6 no, (2023), diakses 5 Februari, 2023, <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/download/2467/1854>.

⁶ Messi Agmasari, Epsilandri Septyarini, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan," *Religion Educatioon Social Laa Roiba Journal*, vol 5, no 3 (2023): 2, diakses 7 Februari 2023, <https://journal.laaroiba.ac.id/index.php/reslaj/article/view/1670/1484>.

dalam sebuah dunia pekerjaan karena mampu memberikan pengaruh terhadap kelayakitan para karyawan.⁷

Sebuah perusahaan tidak dapat terlepas dari lingkungan kerja karena hal tersebut termasuk salah satu komponen penting dalam bekerja, dan salah satu faktor jalannya usaha di sebuah perusahaan. Menurut Sutrisno lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan atau tempat yang bisa mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan.⁸ Menurut Sri Widodo lingkungan kerja adalah tempat dimana para karyawan melaksanakan tugas yang diberikan atasan dengan adanya sarana dan prasarana kerja yang diperlukan untuk menunjang dalam melaksanakan tugas.⁹ Menurut Kussrianto lingkungan kerja juga didefinisikan sebagai suatu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung.¹⁰ Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu suasana yang berhubungan dengan tempat kerja yang bisa memberikan pengaruh terhadap kinerja para karyawan.

Pada suatu perusahaan juga terdapat seorang pemimpin yang memimpin serta mengelola perusahaan tersebut dengan gaya kepemimpinan yang dimilikinya. Menurut Waridin dan Bambang Guritno gaya kepemimpinan adalah suatu sifat, kepribadian yang dimiliki oleh seorang pemimpin perusahaan untuk mengelola

⁷ Siti Nuriyah, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Kayawan," *Jabeistik*, vol 1, no 1 (2021):1, diakses 8 Januari, 2023, <http://jabeistik.upnjatim.ac.id/index.php/jabeistik/article/view/3>.

⁸ Tomy Sun Siagian, Hamzah Khair. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan derngan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol 1, no 1 (2018): 4, diakses 22 Desember, 2022, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2241>.

⁹ Darmadi, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang", *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, vol. 3, No. 3 (2020): 3, diakses 27 Desember, 2022, https://scholar.google.co.id/scholar?start=10&q=jurnal+pengaruh+lingkungan+kkerja+%&hl=id&as_sdt=0,5#d=gs_qabs&t=1672128826548&u=%23p%3DCJKP1Zd4ku4.

¹⁰ Bukhari & Sjahril Effendi Pasaribu, "Pengaruh Motivasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja," *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol 2, No 1, (2019): 6, diakses 27 Desember, 2022, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3365/3170>.

karyawannya. Gaya kepemimpinan yang dimiliki pemimpin mampu mempengaruhi berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan.¹¹ Menurut Rivai gaya kepemimpinan diartikan juga sebagai kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam kemampuannya memberikan arahan kepada karyawan untuk melakukan suatu usaha guna tujuan yang sudah ditentukan perusahaan akan tercapai.¹² Menurut Maudy Rosalina dan Lela Nur Lelawati gaya seorang pemimpin sebagai penentu keberhasilan tercapainya tujuan sebuah perusahaan.¹³ Berdasarkan hasil pemaparan diatas bisa diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah sifat atau kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin dalam mengatur karyawannya dan juga perusahaan agar tujuan yang sudah ditetapkan perusahaan bisa tercapai.

Hal lain yang perlu diperhatikan perusahaan selain gaya kepemimpinan yaitu kompensasi. Menurut Dessler kompensasi merupakan bentuk balasan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka.¹⁴ Menurut Muhammad Elfi Azhar dkk kompensasi disebut juga sebagai suatu pemberian kepada karyawan yang bekerja di perusahaan. Kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang, barang diberikan secara langsung maupun tidak yang telah ditetapkan dan lebih dulu diketahui, sehingga pekerja mengetahui

¹¹ Unik Desthiani, "Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Sekretari*, vol. 5, no. 1 (2018): 3, diakses pada 22 Desember, 2022, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Sekretaris/article/view/1103/904>.

¹² Soulthan S. Batubara, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT. Inalum (Persero)," *JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI*, vol. 3, no. 1 (2020) :2, diakses pada 23 Desember, 2022, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/LIAB/article/view/4581/4764>.

¹³ Maudy Rosalina & Lela Nurlaela Wati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Kinerja Karyawan," *JURNAL EKOBIS: EKONOMI, BISNIS & MANAJEMEN*, vol. 10, no. 1 (2020): 2, diakses 23 Desember, 2022, <http://ejournal.stiemj.ac.id/index.php/ekobis/article/view/26/73>.

¹⁴ Charlos Alexander Lumiu, Riane Johnly Pio, Ventje Tatimu, "Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Pengembangan Kari Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis (IJAB)*, vol. 9 no 3 (2019):3, diakses 22 Desember, 2022, <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/25518>.

secara pasti mengenai besarnya imbalan yang diterimanya.¹⁵ Menurut Ika Fauzi Angraini dkk kompensasi adalah apa yang diterima karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya.¹⁶ Definisi lain menurut Sastrohardowiryo menjelaskan bahwa kompensasi adalah imbalan atau balas jasa dari perusahaan untuk para tenaga kerja telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan.¹⁷ Berdasarkan pemaparan diatas, maka yang dimaksud kompensasi adalah suatu imbalan atau pemberian gaji kepada karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dalam sebuah perusahaan tersebut.

Penelitian ini dilakukan di sebuah perusahaan yang bernama CV. Sun Purity Jepara, yaitu sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan arang briket. CV. Sun Purity terletak di Kecamatan Batealit Desa Bantrung Kabupaten Jepara. Perusahaan tersebut mengelola limbah dan memproduksi beberapa produk sebagai bahan bakar alternatif. Banyaknya limbah yang menjadikan masalah di beberapa tempat khususnya limbah kayu, menjadi salah satu alasan CV. Sun Purity Jepara memanfaatkan menjadi arang briket serbuk gergaji. CV. Sun Purity Jepara juga bekerja sama dengan beberapa perusahaan sebagai pemasok bahan bakar produksi perusahaan tersebut seperti pabrik kayu lapis, pabrik tekstil dan beberapa pabrik yang mempunyai proses masak.

Hasil yang didapatkan dari observasi dan wawancara sederhana dengan sebagian karyawan CV. Sun Purity Jepara dikuatkan juga dengan Data Turnover CV. Sun Purity Jepara yang didapatkan dari perusahaan tersebut. Adapun jumlah karyawan pada CV. Sun Purity dapat dilihat pada tabel 1.1. Data Turnover CV. Sun Purity berikut:

¹⁵ Muhammad Elfi Azhar, Deissya Utami, Yudi Siswadi, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan," *Jurnal Humaniora*, vol 4, no 1 April (2020):4, diakses 24 Desember, 2022, <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora/article/view/422/pdf>.

¹⁶ Ika Fuzi Angraini, Nurdasila darsono, T. Roli Ilhamsyah Putra, "Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Provinsi Aceh," *jurnal Magister Manajemen*, vol 2, no 1, (2018): 5, diakses 24 Desember, 2022, <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JMM/article/view/10227/8072>.

¹⁷ Agung Surya Dwianto, Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jail Indonesia," *Jurnal Ekonomi&Bisnis Syariah*, vol 2, no 2, (2019):2, diakses 24 Desember, 2022, <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/74>.

Tabel 1.1 Data Turnover CV. Sun Purity Jepara

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun
		Masuk	Keluar	
2018	51	13	9	55
2019	55	12	18	49
2020	49	0	0	49
2021	49	3	6	46
2022	46	15	15	46

Dokumen: CV. Sun Purity tahun 2018 sampai tahun 2022

Pada tabel 1.1 Data Turnover CV. Sun Purity Jepara diatas, menunjukkan bahwa CV. Sun Purity Jepara mengalami kenaikan turnover pada tahun 2019 dan 2022. Pada awal tahun 2018 karyawan berjumlah 51 orang, karyawan yang masuk berjumlah 13 orang, jadi jumlah semua karyawan yaitu 64 orang dan terjadi resignnya karyawan sebanyak 9 orang, sehingga jumlah karyawan pada akhir tahun 2018 yaitu $64-9=55$ orang karyawan. Pada awal tahun 2019, jumlah karyawan awal tahun berjumlah 55 orang, karyawan yang masuk berjumlah 12 orang, jadi semuanya berjumlah 67 orang, kemudian terdapat karyawan yang keluar 18 orang, sehingga $67-18=49$ orang di akhir tahun. Pada tahun 2020, jumlah awal karyawan yaitu 49 orang dan tidak ada karyawan yang masuk maupun keluar, sehingga di akhir tahun jumlah karyawan masih tetap 49 orang. Pada awal tahun 2021 karyawan berjumlah 49 orang, karyawan yang masuk berjumlah 3 orang, sehingga semua berjumlah 52 orang, kemudian keluar 6 orang, jadi $52-6=46$ karyawan di akhir tahun. Pada awal tahun 2022 karyawan berjumlah 46 orang, karyawan yang masuk berjumlah 15 orang. Sehingga seluruh karyawa sebanyak 61 orang karyawan dan karyawan yang keluar berjumlah 15 orang. Jadi $61-15=46$ orang karyawan di akhir tahun.

Penelitian ini juga dilatar belakangi oleh *research gap* yang didapatkan dari penelitian terdahulu terkait faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Siti Rohimah yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aseli Dagadu Djogkdja.” Yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan pada PT. Aseli

Dagadu Djogdja.¹⁸ Penelitian dari Asriandi, et.al yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (persero) Makassar”. Yang mengatakan bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.¹⁹ Namun penelitian yang dilakukan oleh Lulut Klaudia, Prayekti dan Jajuk Herawati yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan”. Pada penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.²⁰

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Yusril Dinata dkk yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Cicial Solusi Mitra Teknologi Jakarta”. Yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.²¹ Penelitian yang dilakukan oleh Adnan Aban dan Kasmiruddin yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka”. Yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas

18 Siti Rohimah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aseli Dagadu Djogkdja,” *Jurnal Ekobis Dewantara*, vol 1, no 10 (2018):1, diakses 20 Januari, 2023, <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id/index.php/ekobis/article/view/455>.

¹⁹ Asriandi, Mursalim Umar Gani, and A.M. Hasbi, “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) MAKASSAR,” *JEMMA* 1, no. 2 (2018): 7, diakses 20 Januari, 2023, <https://unanda.ac.id/ojs/index.php/jemma/article/view/86/70>.

²⁰ Lulut Klaudia, Prayekti & Jajuk Herawati, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Loyalitas Karyawan,” *Jrmb*, vol 15 no 1 (2020), diakses 26 Januari, 2023, <http://e-journalfb.ukdw.ac.id/index.php/jrmb/article/view/388/370>.

²¹ Yusril Dinata, Nuraeni Gani& Akhmad Jafar, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Cicial Solusi Mitra Teknologi Jakarta,” *Jurnal Study and Behaviora Management*, vol 3 no 3 (2022):7, diakses 21 Januari, 2023, <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm/article/view/32814>.

karyawan.²² Namun penelitian yang dilakukan oleh Evi yuliati dan Roziana Ainul Hidayati yang berjudul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi”. Yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.²³

Lalu penelitian dari Rahmadana Safitri yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda.”. Menyatakan bahwa kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.²⁴ Namun penelitian yang dilakukan oleh Ardhy Wijakson dkk, yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Btn Syariah Kcs Bandung bahwa kompensasi tidak berpengaruh Positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan²⁵

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut pada CV. Sun Purity tentang pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan, yang peneliti rumuskan dalam sebuah judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Sun Purity Jepara”**.

²² Adnan Aban and Kasmiruddin, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka,” *JAB* 14, no. 2 (2019): 22–23, diakses 21 Januari, 2023, <https://jab.ejournal.unri.ac.id/index.php/JAB/article/view/7751/6750>.

²³ Evi yuliati, Roziana Ainul Hidayati, “Pengaruh Pengalaman Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi,” *Prosiding Snp2m Umaha 2021*, vol 1, no 1 (2021):3, diakses 27 Januari, 2023, <https://proceeding.umaha.ac.id/index.php/snp2m/article/view/32/31>.

²⁴ Rahmadana Safitri, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda,” *EJournal Administrasi Bisnis* 3, no. 3 (2015): 658, diakses 14 Maret, 2023, https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=jurnal+pengaruh+kompensasi+terhadap+loyalitas+karyawan+&btnG=#d=gs_qabs&t=1678764351065&u=%23p%3Dq6rn18ASCRwJ.

²⁵ Ardhy Wijaksono, Neneng Nurhasanah & Eva Fauziah, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Btn Syariah Kcs Bandung,” *Prosiding Snp2m Umaha 2021*, vol 1, no 1 (2021)

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV. Sun Purity Jepara?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Sun Purity Jepara?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada CV. Sun Purity Jepara?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada CV. Sun Purity Jepara.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada CV. Sun Purity Jepara.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap loyalitas karyawan pada CV. Sun Purity Jepara.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak, baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini, peneliti berharap dapat memberi manfaat pada berbagai bidang, antara lain:

- a. Dapat memperluas pengetahuan dan mampu mengembangkan wawasan bagi pembaca.
- b. Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumber penelitian ilmiah bagi semua pihak.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis pada penelitian ini, peneliti berharap memberikan manfaat bagi berbagai pihak, diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Untuk pemimpin perusahaan, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai referensi yang nantinya dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- b. Bagi peneliti, penelitian ini dapat memberikan kesempatan untuk mengaplikasikan ilmunya yang telah didapatkan di

bangku perkuliahan maupun di tempat praktik lapangan, khususnya dalam penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Sun Purity Jepara.

- c. Bagi peneliti lain, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi atau sumber rujukan untuk melakukan penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penyusunan skripsi ini diharapkan dapat membantu pembaca memperoleh gambaran mengenai bagian-bagian skripsi ini, sehingga diharapkan dapat menjadi sistematika skripsi yang baik. Penulisan tesis ini disusun sebagai berikut:

1. Bagian Awal

Halaman Judul
 Nota Persetujuan Pembimbing Skripsi
 Pengesahan Munaqosyah
 Pernyataan Keahlian Skripsi
 Abstrak
 Motto
 Persembahan
 Kata Pengantar
 Daftar Isi
 Daftar Tabel
 Daftar Gambar

2. Bagian Utama

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah
- B. Rumusan Masalah
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Sistematika Penelitian

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Pengaruh Lingkungan Kerja

- a. Definisi Lingkungan Kerja
- b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja
- c. Fungsi dan Tujuan Lingkungan Kerja
- d. Manfaat Lingkungan Kerja
- e. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja
- f. Indikator Lingkungan Kerja
- g. Lingkungan dalam Perspektif Islam

2. Gaya Kepemimpinan
 - a. Definisi Gaya Kepemimpinan
 - b. Fungsi Kepemimpinan
 - c. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan
 - d. Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan
 - e. Indikator Gaya Kepemimpinan
 - h. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam
3. Kompensasi
 - a. Definisi Kompensasi
 - b. Fungsi dan Tujuan Kompensasi
 - c. Asas-Asas Kompensasi dan Sistem Kompensasi
 - d. Faktor-Faktor Kompensasi
 - e. Manfaat Kompensasi
 - f. Indikator Kompensasi
 - g. Kompensasi dalam Perspektif Islam
4. Loyalitas Karyawan
 - a. Definisi Loyalitas Karyawan
 - b. Faktor-Faktor Loyalitas Karyawan
 - c. Ciri-Ciri Loyalitas Karyawan
 - d. Aspek-Aspek Loyalitas Kerja Karyawan
 - e. Upaya Peningkatan Loyalitas Karyawan
 - f. Indikator Loyalitas Karyawan
 - g. Loyalitas Karyawan dalam Perspektif Islam

B. Penelitian Terdahulu

C. Kerangka Berpikir

D. Hipotesis Penelitian

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan

B. Setting Penelitian

C. Populasi dan Sampel

D. Desain dan Definisi Operasional Variabel

E. Uji Validitas, Uji Reliabilitas

F. Teknik Pengumpulan Data

G. Teknik Analisis Data