

BAB II LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. *Social Exchange Theory*

Pada penelitian ini akan memakai grand theory pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*), menurut Eisenberger bahwa karyawan yang diperlakukan dengan baik oleh perusahaan membuat karyawan memiliki komitmen untuk memberikan balasan dengan perilaku positif.¹

Dengan mengacu pada teori pertukaran sosial ini, maka karyawan akan memperlihatkan sikap puas dan akan berperilaku loyal terhadap perusahaan. Teori ini juga menjelaskan bahwa seseorang akan selalu bertindak rasional yaitu, dengan mencari keuntungan dan menghindari ketidakpuasan. Artinya, ketika karyawan tidak merasa puas kepada perusahaan, maka karyawan akan berpikir untuk meninggalkan perusahaan tersebut.²

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja memiliki peranan penting bagi setiap karyawannya yang bekerja di dalamnya, secara langsung maupun tidak langsung lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap seorang karyawan setiap individu.³ Menurut Ronald Donra Sihaloho dan Hottin Siregar lingkungan kerja disebut sebagai salah satu tempat yang sering di tempati untuk melakukan aktivitas karyawan.⁴ Menurut Soetjipto lingkungan kerja adalah apa saja yang ada di lingkungan kerja secara langsung atau tidak langsung,

¹ Richard West dan Lynn H Turner, *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi*, Edisi 3, (Jakarta: Salemba, 2008), 185

² Mustafa H. "Prilaku Manusia Dalam Perspektif Psikologi Sosial". *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, FISIP - Unpar*. Vol.7, No.2, 2011

³ Edi Sumantri, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada Usaha Penjualan Mobil Bekasi di Kecamatan Purwokerto Selatan Kabupaten Banyumas," *Jurnal Bisnis*, vol 9 no 2 (2018):4, diakses 30 Januari, 2023, <https://ejournal.amikompurwokerto.ac.id/index.php/probisnis/article/view/437/387>.

⁴ Ronal Donra Sihaloho & Hottin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan," *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, vol 9 no 2 (2019) :3, diakses 4 Januari, 2023, <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>.

lingkungan kerja memberikan pengaruh pada perusahaan dan berdampak positif atau negatif kinerja serta kepuasan kerja karyawan.⁵ Menurut Subaris dan Haryono lingkungan kerja adalah lokasi dimana terdapat karyawan yang beraktivitas untuk melakukan tugas maupun tanggung jawab yang di berikan oleh atasan.⁶ Definisi lain menurut Eka Ningsih menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah keadaan disekitar lingkungan kerja berupa fisik maupun non fisik yang memberikan kesan memuaskan, menenangkan, menyelamatkan dan nyaman dalam bekerja.⁷ Kenyamanan lingkungan kerja akan menimbulkan kesan yang bagus pada diri karyawan, akibatnya akan menciptakan kepuasan dan kenyamanan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Sesuai pemaparan diatas yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah apa saja yang terdapat di sekeliling karyawan dalam proses melaksanakan tugas yang dibebankan atasan, baik langsung maupun tidak langsung, baik secara fisik maupun tidak, yang dapat mempengaruhi diri karyawan pada saat proses kerja berlangsung.

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Ada 2 lingkungan kerja yang ada di perusahaan yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Jenis-jenis lingkungan kerja akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berbentuk fisik yang ada di tempat kerja karyawan dan memberikan pengaruh terhadapnya. Terdapat beberapa keadaan lingkungan kerja fisik yang bagus yaitu:

⁵ Novi Octaviani, Dasmadi, Unna Ria Safitri, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang,” *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, vol 9, no1 (2021):2, diakses 4 januari, 2023, <https://www.ejournal.uby.ac.id/index.php/ekobis/article/view/456/182>.

⁶ Junaidi Hasan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Perintis Perkasa Medan,” *Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis* vol 3 no 1 (2021), diakses 3 Januari, 2023, <https://www.lpbe.org/index.php/lpbe/article/view/56/57>.

⁷ Nurmin Arianto & Hadi Kurniawan, “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan,” *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, vol.3 no. 3, (2020):6, diakses 4 Januari, 2023, <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1658388>.

- a. Gedung yang berada di tempat kerja selain memukau untuk dilihat, tetapi juga dibuat dengan mempertimbangkan keamanan kerja.
 - b. Perusahaan menyediakan perlengkapan kerja yang layak, Karena dengan adanya perlengkapan yang layak akan membantu karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.
 - c. Perusahaan membangun tempat ibadah keagamaan seperti masjid atau musholla untuk karyawannya. Dan juga perusahaan menyediakan alat angkut baik yang di peruntukkan karyawan.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Tempat kerja non fisik adalah tempat kerja yang bisa membuat karyawan senang yang berarti menjalin hubungan kerja yang harmonis antar pekerja dan pimpinan, sebab pada dasarnya orang yang bekerja tidak hanya sekedar menghasilkan uang saja tetapi bekerja sebagai kegiatan yang diharapkan dapat mencapai kepuasan kerja. Ada beberapa lingkungan kerja non fisik diantaranya:

- a. Hubungan dengan sesama rekan kerja

Sesama karyawan mempunyai hubungan baik tanpa adanya sirkel silrkelan sesama karyawan. Hal tersebut yang menjadi salah satu sebab untuk bisa mendorong diri karyawan agar tetap berada didalam satu perusahaan.

- b. Hubungan atasan dengan karyawan

Dalam perusahaan atasan dan karyawan mempunyai ikatan kerja yang baik yang patut dijaga dengan baik dan saling menghormati. Sehingga akan menciptakan rasa hormat antara atasan dengan karyawan.

- c. Kerjasama antar karyawan

Sesama karyawan perlu menciptakan kerjasama yang nantinya harus terus dijaga dengan lebih baik, karena hal tersebut akan berpengaruh pada saat jalannya proses kerja. Jika sesama karyawan bekerjasama dengan lebih baik maka

semua pekerjaan yang diberikan perusahaan akan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.⁸

c. Fungsi dan Tujuan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki dua fungsi utama, diantaranya yaitu:

- 1) Sebagai proses integrasi internal, dimana para karyawan perusahaan dapat bersatu, dengan begitu para karyawan mengetahui cara bersosial pada sesama karyawan. Selain itu karyawan juga mengetahui karakter sesama karyawan dan karyawan akan berpedoman bagaimana mereka bisa bekerja sama secara efektif.
- 2) Sebagai proses pembiasaan eksternal, artinya lingkungan kerja menjadi penentu terpenuhinya semua tujuan perusahaan dan menjalin hubungan dengan pihak lain. Dalam hal ini berfungsi pada perusahaan yaitu dengan lebih besar perusahaan mampu menyesuaikan dalam merespon perubahan zamana, bersaing, dan keterampilan serta pelayanan terhadap konsumen.⁹ Selain itu lingkungan kerja memiliki tujuan yaitu:
 - a) Meningkatkan efisiensi perusahaan, memberikan penerangan yang tidak memadai dan kebisingan yang berlebihan serta tidak adanya ventilasi yang memadai dapat berdampak buruk terhadap efisiensi kerja karyawan.
 - b) Meningkatkan kesehatan antara lain dipengaruhi oleh kebisingan yang berlebih, penerangan yang tidak baik dan debu. Kebisingan yang berlebih memiliki efek pada saraf pendengaran, pencahayaan yang buruk dan debu akan dapat memberikan pengaruh pada penglihatan.
 - c) Mengurangi ketidakhadiran dan perputaran tenaga kerja karyawan. Ketika lingkungan kerja tidak baik, karyawan akan merasa tidak puas dan mereka akan tertarik untuk pindah ke perusahaan lain.

⁸ Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah, and M. Nur Chabibi, *Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. (Jombang: LPPM, 2020, n.d.), 7.

⁹ Surajiyo, Nasruddin, and Herman Paleni, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Penegertian, Teori, Dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows* (DIY: Deeplubish, 2020, n.d.), 53.

- d) Tersedianya tempat kerja yang baik kelelahan karyawan akan berkurang, dan tidak terhambat kecepatan saat melakukan pekerjaan.
- e) Lingkungan kerja yang bagus berpengaruh terhadap psikologis dirinya yaitu dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.
- f) Melindungi peralatan kantor dan dokumen-dokumen penting. Dengan adanya lingkungan kerja yang bagus akan mencegah kerusakan dan kebakaran peralatan yang mahal seperti komputer selain itu dokumen-dokumen penting yang harus dijaga dari kebakaran.¹⁰

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat dari tempat kerja yaitu terciptanya semangat dalam bekerja, sehingga meningkatkan efisiensi kerjanya. Oleh karena itu keuntungan yang didapat dari bekerja dengan karyawan berkemampuan tinggi, maka pekerjaannya dapat selesai dengan baik. Artinya pekerjaannya terselesaikan dengan benar dan sesuai jangka waktu yang telah ditetapkan. Pekerjaannya akan diawasi oleh satu orang saja dan tidak memerlukan pengawasan yang berlebihan serta mempunyai tekad juang yang tinggi.¹¹

e. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Ada 4 faktor perusahaan perlu memperhatikannya agar lingkungan kerja tercipta secara efektif yaitu:

1) Faktor Cahaya

Adanya penerangan cahaya yang memadai dan pemancaran cahaya dengan baik, sehingga efektivitas kerja akan meningkat, dan karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan cepat, tepat, dan tidak membahayakan kesehatan mata.

2) Faktor Warna

Aspek penting untuk para karyawan yaitu faktor warna. Warna dapat mempengaruhi psikologis karyawan. Dengan menggunakan warna yang bagus pada dinding ruang dan perlengkapan kerja, karyawan

¹⁰ Surajiyo, Nasruddin, and Herman Paleni, *Penelitian Sumber Daya Manusia, Penegertian, Teori, Dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows* (DIY: Deeplubish, 2020, n.d.), 54.

¹¹ Arifuddin, *Perencanaan Dan Pengendalian SDM* (SULTENG: Feniks Muda Sejahtera, 2022, n.d.), 82.

akan menjadi puas, semangat dalam bekerja, dan menjaga ketenangan karyawan yang bekerja.

3) Faktor Udara

Faktor udara yang menjadi masalah dan sering terjadi di perusahaan yaitu temperatur udara dan banyaknya cairan air pada udara. Lingkungan dengan ventilasi udara yang cukup untuk proses pertukaran udara, maka akan mendukung proses kerja karyawan.

4) Faktor Suara

Perusahaan harus mampu mengatasi kegaduhan dan mengatur perangkat yang mengeluarkan suara keras khususnya pada ruangan, sehingga tidak mengganggu karyawan yang bekerja.¹²

f. Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Dalam menentukan lingkungan kerja yang baik, terdapat beberapa indikator yang digunakan sebagai pedoman atau acuan dalam penyusunan suatu instrumen penelitian dan juga untuk mengukur suatu variabel. Ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu:

1) Indikator Lingkungan Kerja Fisik:

- a. Bangunan tempat kerja
- b. Peralatan kerja yang memadai
- c. Fasilitas
- d. Sarana angkut

2) Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
- b. Hubungan atasan dengan karyawan
- c. Kerjasama antar karyawan¹³

g. Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam

Islam merupakan agama yang berasal dari Allah yang mempunyai aturan-aturan dalam kehidupan secara umum dan menyeluruh. Syariat Islam bukan sekedar mencakup aspek-aspek aturan tertentu yang berlaku bagi

¹² Anggiat Parlahutan Tambunan, "Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Laryawan: Suatu Tinjauan Teoritis," *Jurnal Ilmiah Methonomi*, vol. 4, no 2 (2018):4, diakses 6 Januari, 2023, <http://methonomi.net/index.php/jimetho/article/view/86>.

¹³ Ronal Donra Sihaholo and Holtin Siregar, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan," *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9, no. 2 (2019): 276–77, diakses 9 Maret 2023, <http://jurnal.darmagunc.ac.id>.

seluruh umat manusia tetapi juga bagi makhluk Allah lainnya, khususnya manusia dan lingkungan yang berada disekeliling karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja Islami yaitu kumpulan orang-orang yang saling mengisi dan saling melengkapi satu sama lain yang berdasarkan pekerjaannya serta memelihara lingkungan dengan berdasarkan nilai-nilai syariat Islam.¹⁴ Menjaga lingkungan dengan berdasarkan nilai-nilai syariat Islam seperti halnya menggunakan fasilitas perusahaan dengan baik, teratur, bersih dan rapi. Perintah demikian seperti yang telah di Firmankan Allah dalam QS. Al-Baqoroh ayat 205 yang berbunyi:

وَإِذَا تَوَلَّى سَعَى فِي الْأَرْضِ لِيُفْسِدَ فِيهَا وَيُهْلِكَ الْحَرْثَ وَالنَّسْلَ ۗ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الْفُسَادَ (٢٠٥)

Artinya: “dan apabila berpaling (dari engkau atau berkuasa), dia berusaha untuk berbuat kerusakan di bumi serta merusak tanaman-tanaman dan ternak. Allah tidak menyukai kerusakan.” (QS. Al-Baqoroh, 2: 205)

Ayat diatas menjelaskan bahwa menjaga lingkungan kerja sangatlah penting bagi umat manusia karena menjadi anjuran dan salah satu hal yang Allah senangi, dan sebaliknya Allah sangat tidak menyukai manusia yang membuat kerusakan. Selain menjadi perintah atau anjuran dari Allah, menjaga lingkungan juga memberikan dampak positif kepada manusia. Dalam konteks lingkungan kerja di sebuah perusahaan, lingkungan kerja yang rapi dan bersih dapat memberikan pengaruh positif dalam bekerja, seperti memberikan semangat dan karyawan merasa nyaman saat bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan target dan mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, lingkungan kerja perlu diperhatikan, dirawat, serta dijaga.

¹⁴ M Haris Junianto, Siti Maroah, and Mochamad Mochklas, “Peranan Lingkungan Kerja Islami Dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan PT. Azka Mulia International,” *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis* 1, no. 1 (2021): 2, diakses, 2023, <https://doi.org/10.30651/imp.v1i1.9430>.

3. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Gaya Kepemimpinan

Menurut Susanto gaya kepemimpinan adalah suatu teknik yang dimiliki seorang pemimpin dalam menjalankan tugas kepemimpinan untuk mempengaruhi perilaku karyawan.¹⁵ Definisi lain menurut Ali dkk, menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah karakteristik seseorang yang mampu mempengaruhi karyawannya menggunakan cara yang baik, sehingga karyawan mau dan mampu mengembangkan dan meniru sikap kepribadian kearah tujuan yang direncanakan perusahaan.¹⁶ Menurut Robbins dan Coulter gaya kepemimpinan disebut juga sebagai suatu gaya atau sikap seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan karyawannya.¹⁷

Berdasarkan pemaparan diatas, maka dapat di simpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sebuah kepribadian atau kesanggupan yang dimiliki oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan memberi contoh kepada para karyawan, sehingga karyawan mampu meneladani sikap kepribadian seorang pemimpin serta mampu membawa tujuan yang sudah direncanakan perusahaan tercapai.

b. Fungsi Kepemimpinan

Ada beberapa fungsi-fungsi kepemimpinan menurut Siagian diantaranya yaitu:

¹⁵ Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari & Zulkifli, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan,” *Dimensi*, vol 9 no 3 (2020):4, diakses 7 januari, 2023, <http://journal.unrika.ac.id/>.

¹⁶ Rosiana Natalia Djunaedi, Lenny Gunawan, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajemen dan Start Up Bisnis*, vol 3 no 3 (2018):4, diakses 6 januari, 2023, <https://journal.uc.ac.id/index.php/performa/article/view/729/632>.

¹⁷ Moh Kurniawa, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang,” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan XV*, no 1, (2018): 33, diakses pada 7 Januari, 2023, https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengaruh+gaya+kepemimpinan+terhadap+kinerja+karyawan+percetakan+Dimas+kota+Palembang+&btnG=#d=gs_qabs&t=1688459695846&u=%23p%3Dzrz5Y-CXnpsJ.

- 1) Usaha seorang pimpinan dalam mengarahkan tujuan perusahaan agar apa yang diinginkan perusahaan dapat tercapai.
- 2) Pemimpin juga yang mewakili dan menjadi penyambung perusahaan dalam hubungan dengan pelaku diluar perusahaan
- 3) Seorang pemimpin juga menjadi komunikator yang efektif.
- 4) Selain itu pemimpin juga menjadi penghubung yang andal terutama dalam hubungan didalam perusahaan.
- 5) Pemimpin juga merupakan integrator yang efektif, logis, obyektif dan tidak berpihak manapun.¹⁸

c. Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin mempunyai keunikan sifat, kebiasaan, kepribadian dan karakter yang berbeda-beda antara satu dengan lainnya. Sehingga, tingkah laku dan gaya kepemimpinannya tidaklah sama antara satu dengan lainnya. Gaya kepemimpinan sangat di perlukan di perusahaan untuk mennciptakan ketenangan pada tempat kerja dan membangun motivasi kepada karyawan, dan berharap dapat menciptakan produktivitas yang tinggi.

Seorang pemimpin menggunakan cara yang di gunakan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau karyawan yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan dapat menggunakan gaya kepemimpinan dapat dengan menggunakan berbagai jenis gaya kepemimpinan atau kombinasi dari berbagai jenis gaya kepemimpinan. Maka dari itu, perlunya penyesuaian dengan karakter dan tingkat kemampuan dalam tugas yang diberikan kepada setiap karyawannya.

Jenis gaya kepemimpinan menurut oleh Lewis, Lippert & White dibagi menjadi 3 yang telah disampaikan oleh Timpe, Rivai dan Sagala serta Salusu, yaitu:

1) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis merupakan penempatan pemimpin sebagai sentral dari semua kegiatan organisasi atau kelompok, dan yang menjadi

¹⁸ Katarina Nikmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai* (NTB:Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia,2021, n.d.), 33.

satu satunya orang yang berwenang dalam mengambil keputusan, memerintahkan, dan mengawasi pelaksanaannya.

2) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis merupakan seorang atasan menjadi bagian anggota kelompok, berorientasi pada kerjasama dan mengikut sertakan anggota kelompok dalam diskusi, musyawarah, menyampaikan saran, penapat, kritik, gagasan dan inisiatif dalam proses pengambilan keputusan.

3) Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas (*Laissez-faire*)

Gaaya kepemimpinan kendali bebas (*laissez-faire*) yaitu pimpinan memberi keleluasaan kepada setiap anggota yang terlibat dalam menetapkan keputusan dan melaksanakannya.¹⁹

d. Faktor Faktor Gaya Kepemimpinan

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin menurut McShane dan Mery yaitu:

1) Karekteristik Pemimpin

Karateristik pemimpin yaitu cara yang digunakan seorang pemimpin dalam memimpin yang sangat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan, pengalaman masa lalunya, dan keyakinan yang selalu dipegangnya.

2) Karekteristik Bawahan

Karakteristik bawahan yaitu pemimpin akan memberikan keleluasaan kepada bawahan dan melibatkan dalam memutuskan suatu masalah apabila bawahannya dipandang mempunyai pengalaman, pengetahuan yang memadai dalam memutuskan suatu masalah dengan baik, sehingga seorang pemimpin akan cenderung bersifat demokratik. Sebaliknya, apabila karyawan dianggap tidak memiliki kemampuan tersebut, maka pemimpin akan cenderung memiliki gaya otoriter.

¹⁹ Nenny Ika Putri Simarmata, Iskandar r Kato, Bonaraja Purba Sukarman Purba, Marto Silalahi, Raynonto, Andriasan Sudarso, Muhammad Yusril, Unang Toto Handiman, A. Nururrochman n Hidayatulloh, Karwanto, Khairunnisa samsosir, et al., *Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 46.

3) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi yaitu gaya kepemimpinan yang ditentukan seorang pemimpin berdasarkan iklim organisasi, jenis pekerjaan organisasi.²⁰

e. Indikator-Indikator Gaya Kepemimpinan

Dalam menentukan Gaya Kepemimpinan yang baik, terdapat beberapa indikator yang digunakan sebagai pedoman atau acuan dalam penyusunan suatu instrumen penelitian dan juga untuk mengukur suatu variabel. Beberapa indikator gaya kepemimpinan diantaranya yaitu:

- 1) Sifat: yang menjadi penentu keberhasilan pimpinan dalam memimpin semua karyawannya yaitu sifat dari seorang pimpinan.
- 2) Kebiasaan: pemimpin yang baik pemimpin yang mempunyai kebiasaan yang menjadi peran kepemimpinan untuk menentukan suatu perilaku karyawannya. Pemimpin menggambarkan kebiasannya melalui tingkah laku yang baik pimpinan dalam memimpin semua para karyawannya.
- 3) Temperamen: gaya perilaku yang dimiliki oleh seorang pemimpin dengan cara khanya bersosialisasi dengan para karyawannya.
- 4) Watak: penentu keunggulan pimpinan dalam memimpin perusahaan dapat dilihat pada watak pimpinan tersebut yang digunakan untuk mempengaruhi kepercayaan, kegigihan, daya tahan dan keberanian.
- 5) Kepribadian: sifat sifat atau perilaku yang dimiliki pimpinan menjadi penentu keberhasilan dalam memimpin perusahaan.²¹

²⁰ Nenny Ika Putri Simarmata, Iskandar r Kato, Bonaraja Purba Sukarman Purba, Marto Silalahi, Raynonto, Andriasan Sudarso, Muhammad Yusril, Unang Toto Handiman, A. Nururrochman n Hidayatulloh, Karwanto, Khairunnisa Samosir, et al., *Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan* (Medan: Yayasan Kita Menulis, 2021), 55.

²¹ Ivandari Any and Bagus All, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Futures Cabang Malang,"

f. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Kepemimpinan Islam adalah sebuah konsep yang dijelaskan dalam Al-Qur'an dan Sunnah. Kepemimpinan dalam bahasa arab disebut khilafah, kepemimpinan yang berdasarkan agama Islam di perusahaan harus bersumber dari sumber Islam yang sesuai Al-Quran dan Sunnah, kemudian di praktekkan di dalam perusahaan. Kepemimpinan yang dijalankan dengan menggunakan gaya kepemimpinan Islami senantiasa mengutamakan cinta kebenaran, menjaga kepercayaan, tulus dalam bekorban, memiliki kebaikan dalam bersosial, serta memiliki sikap bijak dalam memimpin. Pimpinan dalam perusahaan yang mempunyai gaya kepemimpinan Islami senantiasa beranggapan bahwa hidup di dunia hanyalah sementara maka mereka perlu memanfaatkan dengan menabur benih-benih kebaikan dan memberi manfaat kepada orang lain yang nantinya akan di panen diakhir zaman.²²

Kepemimpinan menurut Islam adalah sebuah amanah yang dimana besok akan di mintai pertanggung jawaban kelak di yaumul qiyamah. Oleh karena itu seorang pemimpin harus melaksanakan kepercayaan dengan dilaksanakan yang sesuai dengan Al-Qur'an dan Sunnah tentang pentingnya orang dapat dipercaya sebagai pemimpin.²³ Untuk menjadi seorang pemimpin dibutuhkan empat sifat wajib yang dimiliki oleh Nabi Muhammad SAW yang menjadi pencerminan kepribadiannya dalam melaksanakan tugasnya yang menjadi seorang pemimpin umatnya. Hal tersebut perlu diteladani seorang pemimpin agar dapat digolongkan sebagai pemimpin yang berintegritas. Berikut adalah sifat

Jurnal Jibeka 12, no. 1 (2018): 2, diakses 10 januari 2023, <https://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jibeka/article/view/7/4>.

²² Muhammad Ekhsan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Intensif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Yanuar Indonesia," *JurnalEkonomi&Ekonomi Syariah*, vol 3, no 2 (2020):4, diakses 13 Februari, 2023, <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/188>.

²³ Andi Mardiana, "Kepemimpinan Islam Dalam Membangun Spirit Enterpeurship", *Al-Buhuts*, vol 11, no 1 (2015):4, diakses 11 Februari, 2023, <http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ab>.

sifat Rasulullah SAW yang perlu diteladani seorang pemimpin, yaitu:

1) Shiddiq (kebenaran)

Seorang pemimpin harus mempunyai sikap yang efektif, efisien, jujur, terbuka, dan bertanggung jawab atas yang dipimpin di dalam perusahaan. Seperti yang disimpulkan dari sifat “*shiddiq*” yang tercermin pada diri Rasulullah SAW.

2) Amanah (kepercayaan)

Pemimpin yang amanah merupakan pemimpin yang betul-betul melaksanakan tugas dan kepercayaan yang dibebankan perusahaan pada dirinya.

3) Tabligh (keterbukaan)

Seorang pemimpin harus menyampaikan dengan kebenaran dan terbuka, tidak menyembunyikan apa yang wajib di sampaikan dengan terbuka.

4) Fathanah (kecerdasan)

Seorang pemimpin harus mempunyai sifat fathanah yaitu pandai melihat peluang,²⁴ Selain itu, perusahaan memerlukan pemimpin yang mempunyai visi, pengetahuan lengkap, dan memiliki wawasan yang luas ke depan yang dapat mengerahkan semua kekuatan perusahaan yang berdasarkan persetujuan bersama menuju tujuan yang sudah di rencanakan serta dapat di pertanggung jawabkan.²⁵

Seorang pemimpin juga harus bisa menuntun, membimbing, memandu dan mengarahkan para karyawannya, dan membawa ke jalan yang diridhoi Allah SWT. Sebagaimana yang sudah dijelaskan dalam firman Allah Q.S Al-A'raf:43 yang berbunyi:²⁶

²⁴ Dr H Saifuddin Herlambang, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Al-Qur'an* (Pontianak - Kalimantan Barat: AYUNINDYA, 2018), 61.

²⁵ Dr. Mahadin Sholeh, *Kepemimpinan Dan Organisasi* (Palopo: Lembaga Penerbit Kampus IAIN PALOPO, 2018), 29.

²⁶ Muhammad Charis F et al., “Kategori Kepemimpinan Dalam Islam,” *Jurnal Edukasi NonFormal* 1, no. 2 (2020): 3, <https://ummaspul.e-journal.id/JENFOL/article/view/491>.

وَنَزَعْنَا مَا فِي صُدُورِهِمْ مِنْ غَلِيٍّ يُخْرِي مِنْ تَحْتِهِمُ الْأَنْهَارَ
 وَقَالُوا الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي هَدَانَا لِهَذَا وَمَا كُنَّا لِنَهْتَدِيَ لَوْلَا أَنْ
 هَدَانَا اللَّهُ ۗ لَقَدْ جَاءَتْ رَسُولُ رَبِّنَا بِالْحَقِّ وَنُودُوا أَنْ تَتَلَكُمُ
 الْجَنَّةُ أَوْ رُتِّمُوهَا بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ٤٣

Artinya: “Dan Kami mencabut rasa dendam dari dalam dada mereka, di bawahnya mengalir sungai-sungai. Mereka berkata “segala puji bagi Allah SWT yang telah menunjukkan kami ke (surga) ini, kami tidak akan mendapat petunjuk sekiranya Allah SWT tidak menunjukkan kami. Sesungguhnya rasul-rasul Tuhan kami telah datang membawa kebenaran.” Diserukan kepada mereka, “itulah surga yang telah diwariskan kepadamu, karena apa yang telah kamu kerjakan”.²⁷ (Q.S Al-A’raf: 43)

Kutipan ayat diatas sangat jelas mengatakan bahwa untuk mencapai jalan yang diridhoi Allah SWT diperlukan para pemimpin yang menjalankan kepemimpinan berdasarkan petunjuk-petunjuk-Nya. Tanpa petunjuk Allah SWT yang diwujudkan melalui tuntunan dan bimbingan para pemimpin yang beriman, maka manusia tidak mungkin mencapai surga. Seorang pemimpin sebagai kepribadian orang yang beriman harus menampilkan sikap dan perilaku yang baik.

4. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Menurut Sastro Hardiwiryo kompensasi adalah timbal balik perusahaan bahwa para karyawan telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan sehingga tujuan perusahaan yang sudah di tetapkan bisa

²⁷ “Surah Al-A’raf - سُورَةُ الْاَعْرَافِ | Qur’an Kemenag,” 43, accessed March 1, 2023, <https://quran.kemenag.go.id/surah/7>.

tercapai.²⁸ Menurut Kasmir kompensasi adalah imbalan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk keuang ataupun non keuang.²⁹ Definisi lain menurut Dewi menjelaskan bahwa kompensasi adalah faktor utama yang menjadi pendorong karyawan untuk bekerja, karena dengan kompensasi dapat memenuhi kebutuhannya,³⁰

Hasil pemaparan diatas bahwa kompensasi merupakan pemberian yang diberikan kepada karyawan yang sudah menyerahkan semua tenaga dan pikiran untuk perusahaan guna tercapainya tujuan perusahaan, perusahaan memberikan kompensasi tersebut atas dasar balas jasa kepada karyawan dan kompensasi yang diterima berupa keuang atau non keuang. Kompensasi menjadi pendorong utama bagi karyawan karena dengan adanya kompensasi, karyawan bisa melaksanakan tugas yang diberikan atasan dan juga kompensasi yang diterima juga dapat memnuhi kebutuannya.

b. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Menurut Martoyo, fungsi kompensasi antara lain:

1. Pengalokasian sumber daya manusia secara efisien.

Pada fungsi kompensasi ini menunjukkan bahwa dalam memberikan kompensai yang cukup memadai kepada karyawan yang mempunyai prestasi, agar menjadi pendorong atau memotivasi karyawan lain agar lebih baik lagi dalam melaksankana pekerjaanya dan pekerjaannya akan lebih produktif. Maka dari itu karyawan yang gajinya masih rendah akan mempunyai hasrat untuk meningkatkan prestasi kerjanya agar mendapat gaji yang lebih tinggi.

²⁸ Agung Surya Dwianto, “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia,” *Junal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, vol 2, no 2 (2019):2, diakses 7 Januari, 2023, <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesy/a/article/view/74/56>.

²⁹ Indra Prawira, “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai,” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, vol 3, no 1 (2020):4, diakses 11 januari, 2023, <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4681/4328>.

³⁰ Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat, “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia,” *Jurnal Ilmu Manajemen*, vol 8 no 1 (2020):1, diakses 11 januari, 2023, <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>.

2. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

Dalam suatu perusahaan dengan efisien diharapkan sistem gaji yang diberikan secara langsung bisa memberikan kestabilan bagi perusahaan, karyawan secara tidak langsung dapat turut mendorong kestabilan dan perkembangan ekonomi perusahaan.

3. Penggunaan sdm secara lebih efiseien dan efektif

Tingginya gaji yang diberikan perusahaan, Perusahaan agar dapat menggunakan tenaga kerjanya seefisien mungkin. Maka cara seperti itu karyawan akan memberikan kemanfaatan kepada perusaahaan. Karena produktivitas karyawan sangat menentukan.³¹

Umumnya tujuan kompensasi yaitu untuk kepentingan perusahaan, karyawan, dan pemerintah atau masyarakat. Tujuan kompensasi yaitu:

- 1) Ikatan Kerja Sama

Kompensasi yang diberikan akan menciptakan ikatan kerja sama yang dilakukan pemimpin dan karyawan, dimana karyawan harus melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan dan dilaksanakan dengan baik. Sedangkan kompensasi yang sudah di sepakati harus dibayarkan oleh pengusaha wajib.

- 2) Kepuasan Kerja

Dengan adanya kompensasi kebutuhan karyawan akan terpenuhi, maka karyawan merasa puas dengan tugas tugas yang diberikan.

- 3) Motivasi

Apabila dalam pemberian gaji sesuai apa yang dikerjakan karyawan, maka pemimpin menjadi lebih mudah memberi motivasi kepada karyawan, sehingga akhirnya akan memberikan dampak terhadap peningkatan produktivitas.

- 4) Stabilitas Karyawan

Dengan adanya progam pemberian kompensasi, diberikan sesuai prinsip keadilan dan kelayakan, dengan begitu akan lebih menjamin

³¹ R.S Masna Hatuwe, *Variabel Intervening Mengelola Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap (PTT)* (Malang: Rena Cipta Mandiri, 2022, n.d.), 11–12.

stabilitas karyawan karena tingkat keluar masuknya karyawan relatif kecil.

5) Peningkatan Kedisiplinan

Kompensasi yang diberikan sesuai prosedur akan mempengaruhi pada peningkatan disiplin kerja karyawan.³²

c. Asas-Asas Kompensasi dan Sistem Kompensasi

Dalam pengambilan keputusan kompensasi harus sesuai dengan asas keadilan maupun asas kelayakan yang sesuai ketentuan hukum yang sudah diberlakukan.

1) Asas Adil

Banyaknya kompensasi yang di terima karyawan, harus setara jenis pekerjaan, prestasi kerja, jabatan dan resiko pekerjaannya serta tanggung jawab. Kompensasi yang diberikan tanpa didasari penjabaran di atas, maka hal tersebut dapat menimbulkan kegagalan tujuan utama kompensasi.

2) Asas Layak dan Wajar

Dalam sistem pemberian gaji harus bisa menyesuaikan dengan kelayakannya. walaupun standar kelayakan sangat relatif, maka yang menjadi acuan perusahaan dalam pemberian gaji yaitu pada batas kewajaran yang sesuai dengan aturan aturan yang terus diterapkan pemerintah.³³

Selain itu perusahaan dalam memberikan kompensasi harus menyesuaikan dengan sistem pemberian gaji pada umumnya yang sudah ditentukan diperusahaan diantaranya:

a) Sistem Waktu

Kompensasi yang diberikan harus sesuai waktu normal yang sudah ditetapkan perusahaan, seperti perjam, perhari, perminggu, atau perbulan. Dalam sistem waktu ini bisa di terapkan apabila hasil kerja yang sulit di ukur perunitnya. Dan kompensasi untuk karyawan tetap diberikan atas sistem waktu secara rutin setiap perbulannya.

³² Priyono, Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher,2014), 225,226.

³³ Edi Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan* (Lombok Tengah:Pusat Pengaembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia,2022, n.d.), 32.

Keuntungan dalam hal ini adalah pengelolaan gaji yang sederhana dan jumlah kompensasi yang akan diberikan tetap. Sistem waktu juga mempunyai kelemahan yaitu karyawan yang malas pun tetap di beri kompensasi sesuai kesepakatan.

b) Sistem Hasil

Banyaknya gaji yang ditetapkan berdasarkan berapa barang yang sudah dihasilkan oleh seorang karyawan. Misalnya perpotong dan perliter serta perkilogram, Dalam sistem ini jumlah gaji yang di berikan kepada karyawan selalu berdasarkan seberapa banyak hasil yang sudah dikumpulkan oleh karyawan, tidak dilihat dari seberapa lama waktu yang dikerjakan. Kebaikan dari sistem ini adalah karyawan diberi kesempatan bersungguh-sungguh dalam bekerja serta berprestasi baik yang nantinya akan mendapatkan mendapatkan gaji yang lebih tinggi. Namun sistem ini mempunyai kelemahan yaitu barang yang dihasilkan berkualitas buruk, kecil kemungkinannya bagi karyawan untuk menerima upah yang rendah atas jasa mereka, sehingga kurang manusiawi.

c) Sistem Borongan

Sistem borongan merupakan gaji yang diberikan sepadan dengan hasil yang didapat karyawan dalam bekerja, hasil yang didapat sedikit maka gaji yang diterimapun sedikit, sebaliknya hasil yang didapat banyak maka gaji yang diterimapun banyak. Jadi besar kecilnya kompensasi yang diterima oleh karyawan tergantung Pada kecermatan kalkulasi karyawan. Prinsip bayaran atau penggajian serta problema yang sering dijumpai yaitu berhubungan dengan tingkat gaji, struktur gaji, penentuan gaji individu, metode penggajian, insentif dan pengendalian gaji.³⁴

³⁴ Edi Winata, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Karyawan* (Lombok Tengah: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia, 2022, n.d.), 33.

d. Faktor-Faktor Kompensasi

Menurut hasibuan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

- 1) Permintaan dan penawaran tenaga kerja
Apabila calon karyawan yang menawarkan lebih banyak daripada lowongan kerja, gaji yang akan diberikan pun rendah dan sebaliknya apabila lowongan kerja lebih besar daripada calon karyawan yang menawarkan gaji yang akan diberikan pun tinggi.
- 2) Kesanggupan dan kesediaan perusahaan
Seandainya perusahaan sanggup dan bersedia untuk membayar gaji yang lebih baik, gaji yang diberikan pun lebih tinggi. Dan sebaliknya jika perusahaan tidak sanggup membayar gaji yang lebih tinggi maka gaji yang dibayarpun rendah.
- 3) Serikat karyawan
Serikat karyawan umumnya digunakan untuk memperjuangkan karyawan agar mendapatkan kompensasi yang layak dan adil.
- 4) Posisi jabatan
Apabila karyawan posisi jabatannya di perusahaan lebih tinggi, tanggung jawabnya pun lebih besar. Sehingga gaji yang diterima pun juga besar.
- 5) Keadaan ekonomi Indonesia
Besarnya kecilnya gaji yang diberikan karyawan tergantung dengan keadaan ekonomi Indonesia. Apabila pertumbuhan ekonomi Indonesia dalam keadaan tinggi gaji yang diberikan pun juga tinggi. Sebaliknya apabila pertumbuhan ekonomi Indonesia dalam keadaan rendah gaji yang diberikan pun juga rendah.
- 6) Produktivitas dan kinerja karyawan
Apabila karyawan mempunyai produktivitas yang tinggi akan mendapatkan kompensasi lebih besar daripada karyawan yang tidak mempunyai produktivitas terhadap perusahaan.
- 7) Jenis dan sifat pekerjaan
Dalam memberikan gaji memiliki perbedaan yaitu antara gaji yang diberikan kepada karyawan yang bekerja dilapangan dengan karyawan yang bekerja didalam kantor.

- 8) Karyawan berpendidikan dan berpengalaman.
Karyawan yang berpendidikan dan berpengalaman tinggi akan mendapatkan gaji yang besar dan apabila karyawan tidak berpendidikan dan berpengalaman yang tinggi gaji yang diberikan pun kecil.³⁵

e. Manfaat Kompensasi

Kompensasi mempunyai kemanfaatan kepada karyawan dan perusahaan yaitu:

- 1) Manfaat kompensasi bagi karyawan:
 - a) Yang diperlukan untuk kebutuhan sehari-hari seorang karyawan didapat karyawan yang bekerja, agar mendapatkan upah nantinya dapat dipergunakan dalam memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Karyawan mempunyai produktivitas yang optimal, ketika karyawan tersebut diberi kompensasi.
 - b) Kepuasan (Satisfaction): Kepuasan merupakan perasaan suka atau tidak suka pada diri karyawan. Kepuasan karyawan dipengaruhi oleh dengan adanya pemberian kompensasi.
- 2) Manfaat bagi perusahaan
 - a) Dengan adanya pemberian gaji yang tinggi Perusahaan memperoleh karyawan yang bermutu, dan diharapkan masyarakat akan tertarik untuk melamar di perusahaan tersebut. Dan perusahaan berpeluang besar untuk menyeleksi calon karyawan berkualitas tinggi.
 - b) Menciptakan loyalitas karyawan
Dengan sendirinya loyalitas karyawan di dalam perusahaan akan muncul ketika karyawan menerima gaji yang sesuai dengan pekerjaan atau besarnya kompensasi yang diterima.
 - c) Menunjukkan kesuksesan perusahaan
Jumlah pemberian gaji yang besar akan memperlihatkan bahwa keadaan apapun kualitas yang ada di perusahaan. Karena perusahaan

³⁵ Muhammad Tahmid Nur, “Kompensasi Kerja Dalam Islam,” *Jurnal Muamalah*, vol 5, no 2 (2015):5, diakses 18 Februari, 2023, <http://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/muamalah/article/view/685>.

tersebut sanggup menggaji yang sama dengan peraturan-peraturan yang sudah ditentukan.³⁶

f. Indikator-Indikator Kompensasi

Dalam menentukan Kompensasi yang baik, terdapat beberapa indikator yang digunakan sebagai pedoman atau acuan dalam penyusunan suatu instrumen penelitian dan juga untuk mengukur suatu variabel. Beberapa indikator kompensasi diantaranya sebagai berikut:

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung yaitu sebuah hadiah yang berbentuk gaji atau upah, nantinya diberikan dengan sesuai batas waktu yang sudah ditetapkan. Kompensasi langsung terdiri dari gaji pokok dan gaji variabel:

a) Gaji Pokok

- (1) Para karyawan menerima gaji dari Perusahaan yang sesuai kebutuhan.
- (2) Karyawan menerima gaji tepat waktu dari perusahaan.

b) Gaji Variabel

- (1) Karyawan merasa puas dengan adanya Tunjangan hari raya yang telah diberikan perusahaan.
- (2) Karyawan menerima bonus dari perusahaan harus sesuai kinerjanya.
- (3) Uang lembur yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan harapan karyawan.

2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung yaitu imbalan yang berupa penghargaan yang diberikan kepada karyawan bagian benefit perusahaan.

a) Benefit

- (1) Karyawan dan keluarganya merasa nyaman dengan adanya pemberian BPJS kesehatan dari perusahaan.
- (2) Cuti yang diberikan karyawan harus sesuai peraturan yang berlaku.³⁷

³⁶ Donny Rommy et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Klaten: Lakeisha, 2019, n.d.), 18.

³⁷ Timoti Hendro, "Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap CV. Karya Gemilang," *Agora* 8, no. 1 (2018): 2, diakses

g. Kompensasi dalam Perspektif Islam

Kompensasi merupakan pembayaran yang diberikan kepada karyawan oleh pemimpin atas usahanya yang sudah ikut berkontribusi terhadap berjalannya produksi. Dalam bahasa Arab upah disebut *al-ujrah*. Sedangkan *al-ajru* dari segi bahasa yaitu *iwad* (ganti). Upah dapat dinisbatkan sebagai penghasilan yang didapat dari bekerja. Dalam hal ini dapat mengetahui seberapa upah yang diterima oleh seorang karyawan semasa batas waktu yang ditentukan, seperti perbulan, perminggu atau perhari, mengacu pada nominal kompensasi yang diterima.

Dalam pemberian kompensasi harus tepat dan tanpa adanya penindasan dari kedua pihak manapun. Masing-masing pihak harus mendapatkan gaji yang adil dari hasil kerjasamanya tanpa menimbulkan ketidakadilan terhadap pihak lain.³⁸ Selain itu gaji atau upah yang diberikan harus setimpal dengan apa yang dikerjakan oleh karyawan. Allah berfirman dalam surat Az Zumar ayat 34 dan 35 yang berbunyi:

هُم مَّا يَشَاءُونَ عِنْدَ رَبِّهِمْ ۗ ذَٰلِكَ جَزَاءُ الْمُحْسِنِينَ ۗ ٣٤

Artinya: Mereka menerima apa yang mereka inginkan dari Tuhan mereka. Itulah pahala bagi mereka yang berbuat baik³⁹ (QS. Az Zumar: 34)

لِيُكَفِّرَ اللَّهُ عَنْهُمْ أَسْوَأَ الَّذِي عَمِلُوا وَيَجْزِيَهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ الَّذِي كَانُوا يَعْمَلُونَ ۗ ٣٥

Artinya: (Maka) biarlah Allah menghapus (dosa) amalan terburuk yang pernah mereka lakukan dan membalasnya dengan sesuatu yang lebih baik dari apa yang mereka lakukan sebelumnya.⁴⁰ (QS. Az Zumar: 35)

13 januari 2023, <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6474/5891>.

³⁸ Ruslan Abdul Ghofur, Konsep Upah Dalam Ekonomi Islam (Bandar Lampung: Arjasa Pratama, 2020), 7, 11.

³⁹ “Surah Az-Zumar - سُورَةُ الزُّمَرِ | Qur’an Kemenag,” 34, accessed February 28, 2023, <https://quran.kemenag.go.id/surah/39>.

⁴⁰ “Surah Az-Zumar - سُورَةُ الزُّمَرِ | Qur’an Kemenag,” 35.

Penjelasan kedua ayat tersebut merupakan janji Allah kepada hamba-hamba-Nya yang beriman bahwa siapa yang bekerja akan mendapat pahala atau imbalan. Yang dimaksud dengan “imbalan” dalam hal ini adalah gaji, lebih jelasnya, upah dalam Islam diartikan sebagai hak pekerja untuk menerima atas dasar imbalan atau imbalan dari pemberi kerja (majikan) kepada pemberi kerja atau pekerja sebagai imbalan atas upah atas pekerjaan yang dilakukan sesuai tingkatannya dari pekerjaan yang dilakukan.⁴¹

5. Loyalitas Karyawan

a. Definisi Loyalitas Karyawan

Menurut Hasibuan loyalitas atau kesetiaan adalah suatu bagian penilaian ada pada diri karyawan yang didalamnya terdiri dari kesetiaan pada pekerjaannya, jabatannya didalam perusahaan. Karyawan setia dengan perusahaan tercermin dengan adanya kesediaan karyawan dalam menjaga dan melindungi perusahaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab didalam maupun diluar pekerjaannya. Menurut Poerwopoespito yang menyatakan bahwa loyalitas karyawan pada pekerjaan dapat dilihat pada sikap diri seorang karyawan yang mendedikasikan kemampuan dan keahliannya, serta dengan rasa bertanggung jawab, tulus dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, dan memiliki hubungan baik dengan pemimpin serta bekerja sama yang baik sesama teman kerja. Selain itu karyawan memiliki sikap disiplin kerja dan menjaga nama bik perusahaan serta memiliki kesetiaan perusahaan agar dapat bekerja lebih lama lagi.⁴²

⁴¹ Fathor Rahman, “Konsep Kompensasi Tafsir Al Quran Dan Hadist Pendekatan Tematik,” *Qolamuna : Jurnal Studi Islam* 2, no. (2017): 6, diakses 18 Februari, 2023, <http://ejournal.stismu.ac.id/ojs/index.php/qolamuna/article/view/43>.

⁴² Tesaloica Irane Pitoy, Riane Johnly Pio, Wehelmina Rumawas, “Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk. Branch Manado),” *Productivity*, vol., 1 no 4 (2020):2, diakses 19 February, 2023, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/download/30072/29111>.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan akan muncul jika kerluan sehari hari mereka merasa tercukupi dari hasil pekerjaannya diperusahaan tersebut, dan akhirnya karyawan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Ada beberapa faktor yang memberikan pengaruh terhadap loyalitas karyawan yaitu fasilitas kerja, tinjauan kesejahteraan, keadaan ditempat saat bekerja, dan kompensasi yang diberikan kepada mereka.⁴³

c. Ciri-ciri Loyalitas Karyawan

Ada beberapa ciri sikap kesetiaan kepada perusahaan diantaranya yaitu:

- 1) Bertanggung jawab, artinya karyawan berani mengambil resiko apapun yang sudah diperbuat dan dipertanggung jawabkan meskipun itu menyakitkan serta mampu mengemban tugas yang diberikan.
- 2) Siap berkorban demi kepentingan barsama ataupun perusahaan, karena mempunyai rasa memiliki perusahaan, sehingga bersama-sama harus memperjuangkan perusahaan.
- 3) Mempunyai keberanian jadi diri sendiri, artinya karyawan memiliki kepercayaan yang besar akan mampu menyelesaikan semua permasalahan yang dialaminya.
- 4) Setiap kegiatan yang diselenggarakan perusahaan secara individu selalu ikut andil atau melibatkan diri.
- 5) Karyawan selalu dengan senang hati menerima segala kritikan pada dirinya dari pimpinan dan rekan kerjanya.
- 6) Mutu profesinya karyawan mampu dikembangkan dan ditingkatkan secara individu atau bersama-sama.
- 7) Tingkah laku seorang karyawan sesuai martabat profesinya yaitu selalu berbicara dan bersikap serta bertindak.

⁴³Vannecia Marchelle Soegandi, Drs. Eddy M, Sutanto, M.Sc dan Roy Setiawan, S.Kom.,MM.,MSm.,”Pengaruh Kepuasan kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim,”Agora, vol 1, no 1 (2013):3,diakses 22 Februari, 2023, <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/302>.

- 8) Secara keseluruhan karyawan di dalam lingkungan kerja menciptakan dan menjaga hubungan baik dengan antar sesama karyawan.
- 9) Karyawan menjaga nama baik sesama rekan-rekan profesinya dan secara komprehensif maupun individu mampu menjunjung tinggi martabat karyawan lain.
- 10) Karyawan yang profesional yang digunakan sebagai sarana pengabdian yaitu secara bersama-sama menjaga, membangun, dan memajukan perusahaan.
- 11) Karyawan harus melaksanakan segala ketentuan yang sudah diterapkan didalam perusahaan yang sudah menjadi kebijaksanaan perusahaan.⁴⁴

d. Aspek-Aspek Loyalitas Kerja Karyawan

Setiap perusahaan sangat membutuhkan loyalitas karyawan, sebab dengan adanya loyalitas karyawan perusahaan tersebut akan terus berkembang. Loyalitas karyawan tidak terbentuk begitu saja, akan tetapi harus didukung dengan adanya aspek yang didalamnya dapat menjadikan loyalitas karyawan akan terwujud. Aspek tersebut berada didalam diri para karyawan yaitu mengutamakan kegiatan kerja didalam perusahaan. Ada beberapa aspek aspek loyalitas kerja karyawan yaitu:

1) Taat pada peraturan

Mentaati dan melaksanakan dengan baik peraturan perusahaan yang berlaku didalam perusahaan guna untuk mempermudah pekerjaan yang diberikan oleh manajemen perusahaan. Keadaan tersebut menimbulkan kedisiplinan yang menguntungkan perusahaan baik internal maupun eksternal.

2) Tanggung jawab pada perusahaan

Karyawan diberi tugas yang harus dilaksanakan dimana setiap tugas dalam pelaksanaannya memiliki resiko yang harus diterima karyawan. Karyawan sanggup melakukan semua pekerjaan yang dibebankan dan dilaksanakan dengan sebaik mungkin serta kesadaran akan setiap resiko dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut karyawan akan mengerti mengenai keberanian dan

⁴⁴ Deden Komar Priatna and Nandan Limakrisna, *Intellectual Capital Management Building Your Employee Passion and Happiness* (DIY: Deeplublish, 2021, n.d.), 135.

bertanggung jawab terhadap resiko atas apa yang sudah dilakukan.

3) Kemauan untuk bekerja sama

Suatu pekerjaan bila dilakukan dengan kelompok atau bekerja sama kemungkinan tujuan akan dapat dicapai yang tidak realistis jika dilakuka secara individu.

4) Rasa memiliki

Tercapainya tujuan perusahaan yaitu dengan adanya loyalitas karyawan, yang dimana karyawan merasa memiliki perusahaan. Ketika karyawan merasa memiliki perusahaan akan ikut berkontribusi dalam menjaga perusahaan dan mempunyai sikap tanggung jawab pada perusahaan, dengan demikian akhirnya perusahaan tercapai.

5) Hubungan antar pribadi

Tingginya loyalitas karyawan akan berdampak baik kepada orang-orang yang berada di lingkungan kerja, karena dalam hal tersebut mereka akan memiliki perilaku baik kearah tata hubungan sesama individu yang mencakup ikatan persahabatan baik sesama rekan kerja, ikatan yang baik antara pemimpin dan karyawan, suasana kerja dan saran dari teman-teman di tempat kerja.

6) Kesukaan terhadap pekerjaan

Sebuah perusahaan harus bisa menerima kenyataan bahwasanya karyawan yang setiap harinya datang yang sudah mengetahui tujuan mereka yang berarti melaksanakan pekerjaan dengan mempunyai rasa senang terhadap pekerjaan yang akan dilakukan.

Jika karyawan mempunyai sikap rasa bertanggung jawab pada perusahaan dan selalu menaati semua peraturan yang sudah ditentukan diperusahaan, dan memiliki hasrat yang tinggi untuk tetap bekerja diperusahaan yang sudah dicintainya, serta mempunyai sikap yang baik pada perusahaan. Dengan begitu harapan perusahaan dalam menciptakan loyalitas karyawan akan menjadi kenyataan.⁴⁵

⁴⁵ Nur Aini Dewi et al., "Pengaruh Komunikasi Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Pada PT Milano Kebun Marbau Labuhanbatu Utara," *Jurnal*

e. Upaya Peningkatan Loyalitas Karyawan

Dalam upaya memperbaiki atau meningkatkan loyalitas karyawan diantaranya yaitu:

- 1) Mengkaji ulang secara komprehensif pekerjaannya yang ada diperusahaan dengan cara uraian pekerjaan disusun dengan baik.
- 2) Kepuasan kerja karyawan perlu lebih diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.
- 3) Karyawan harus diikuti sertakan perusahaan dalam berbagai pelatihan yang sesuai bidangnya masing-masing.
- 4) Kualitas sistem penilaian karyawan harus ditingkatkan perusahaan.
- 5) Keterpaduan dan keterbukaan sistem pengembangan karir harus ditingkatkan perusahaan.
- 6) Perusahaan harus menyempurnakan kompensasi yang dapat mencerminkan keadilan eksternal.
- 7) Efektivitas komunikasi di dalam perusahaan perlu ditingkatkan, sehingga karyawan dan perusahaan mendapat feedback terhadap hasil pekerjaannya.
- 8) Jam kerja yang ada di perusahaan harus di tingkatkan secara fleksibilitas agar sesuai dengan keadaan.⁴⁶

f. Indikator-Indikator Loyalitas Karyawan

Dalam menentukan Loyalitas Karyawan yang baik, terdapat beberapa indikator yang digunakan sebagai pedoman atau acuan dalam penyusunan suatu instrumen penelitian dan juga untuk mengukur suatu variabel. Beberapa indikator loyalitas karyawan diantaranya sebagai berikut:

1) Kepatuhan

Kepatuhan yaitu semua peraturan yang ada diperusahaan karyawan mampu menaatinya. Selain itu karyawan melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan dan bertanggung jawab serta tidak melanggar larangan larangan yang berlaku diperusahaan. Jika semakin besar karyawan patuh

Ilmu Manajemen 65, no. 81 (2020): 3, Diakses 2 Maret, 2023, <https://ejournal.univalabuhanbatu.ac.id/index.php/kapital/article/view/219>.

⁴⁶ Deden Komar and Nandan Limakrisna, *Intellectual Capital Management Building Your Employee Passion and Happiness* (DIY: Deeplublish, 2021, n.d.), 138.

kepada perusahaan maka semakin tinggi pula loyalitas karyawan tersebut.

2) Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan dan dilakukan dengan sebenar benarnya, sesuai waktu serta berani bertanggung jawab akibat atas apa yang sudah diperbuat oleh karyawan. Jika apabila karyawan memiliki jiwa bertanggung jawab yang sangat besar maka loyalitas terhadap perusahaan juga sangat besar.

3) Dedikasi

Dedikasi merupakan dengan rasa ikhlas karyawan berkontribusi pada perusahaan melalui pikiran dan tenaganya. Apabila dedikasinya bertambah besar maka loyalitas karyawannya juga bertambah besar.

4) Integritas

Integritas merupakan kesanggupan karyawan untuk mengakui kesalahan jika melakukan kesalahan dan berkomunikasi dalam hal membagikan informasi dengan benar yang sesuai kenyataan jika karyawan memiliki integritas yang sangat besar maka loyalitas terhadap perusahaan juga sangat besar.⁴⁷

g. Loyalitas dalam Perspektif Islam

Loyalitas kerja dalam Islam mempunyai hubungan yang erat dengan pemilik perusahaan. Dalam hubungan tersebut disebut dengan *hablum minnas* (hubungan antar manusia) hubungan tersebut harus dijaga oleh kedua pihak. Menurut Islam kesempurnaan hubungan tersebut akan sempurna apabila kedua pihak menyempurnakannya dengan *hablum minAllah* atau hubungan dengan Allah. Artinya hubungan sesama manusia akan menjadi baik apabila mengikut sertakan *hablum minAllah*.⁴⁸ Hal tersebut sudah dijelaskan dalam firman Allah QS. Al-Imron: 112 yang berbunyi:

⁴⁷ Hendry Wilianto, "Pemetaan Loyalitas Karyawan PT. Mitra Tritunggal Sakti," *Agora* 7, no. 1 (2019): 20, diakses 20 februari, 2023, <https://media.neliti.com/media/publications/287028-pemetaan-loyalitas-karyawan-pt-mitra-tri-a54cc83e.pdf>.

⁴⁸ Ridwan Nurdin, "LOYALITAS PEKERJA PERBANKAN ISLAM DI BANDA ACEH, INDONESIA: ANALISIS KRITERIA KEBAJIKAN DI

ضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الذَّلَّةُ أَيْنَ مَا تُثْقَلُوا إِلَّا بِحَبْلِ مِّنَ اللَّهِ وَحَبْلِ مِّنَ النَّاسِ
 وَبَاءُوا بِعَصَبٍ مِّنَ اللَّهِ وَضُرِبَتْ عَلَيْهِمُ الْمَسْكَنَةُ ۚ ذَلِكَ بِأَنَّهُمْ كَانُوا
 يَكْفُرُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَيَقْتُلُونَ الْأَنْبِيَاءَ بِغَيْرِ حَقِّ ذَلِكَ بِمَا عَصَوْا وَكَانُوا
 يَعْتَدُونَ ۝ ١١٢

Artinya:” Kehinaan ditimpakan kepada mereka di mana saja mereka berada, kecuali jika mereka (berpegang) pada tali (agama) Allah dan tali (perjanjian) dengan manusia. Mereka pasti mendapat murka dari Allah dan kesengsaraan ditimpakan kepada mereka. Yang demikian itu karena mereka mengingkari ayat-ayat Allah dan membunuh para nabi tanpa hak (alasan yang benar). Yang demikian itu karena mereka durhaka dan melampaui batas”.⁴⁹ (Q.S. Al-Imron: 112)

B. Penelitian Terdahulu

Untuk penelitian terdahulu digunakan untuk dijadikan refrensi yang nantinya akan menjadi landasan untuk melakukan penelitian kali ini, yang akan dipaparkan dibawah ini.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Hasil Penelitian |
|---|--------------|--|---|
| 1. | Siti Rohimah | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aseli Dagadu Djokdja | Hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Aseli Dagadu Djogdja. |
| Persamaan dengan penelitian ini adalah meneliti tentang variabel independen pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan | | | |

TEMPAT KERJA,” *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam (Darussalam Journal of Economic Perspec* 3, no. 1 (April 16, 2017): 31, di akses 5 Maret, 2023, <https://doi.org/10.24815/jped.v3i1.6990>.

⁴⁹ “Surah Āli ‘Imrān - سُورَةُ آلِ عِمْرَانَ | Qur’an Kemenag,” 112, accessed March 5, 2023, <https://quran.kemenag.go.id/surah/3>.

| | | | |
|---|----------------------|--|--|
| <p>variabel dependen. Dan mempunyai perbedaan variabel independen kepuasan kerja sebagai variabel intervening.</p> | | | |
| 2. | Asriandi, et.al | <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (persero) Makassar</p> | <p>Hasil penelitian menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada PT. Industri Kapal Indonesia (persero) Makassar.</p> |
| <p>Persamaan penelitian ini terdapat pada variabel independen lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan sebagai variabel dependen. Akan tetapi mempunyai perbedaan pada variabel independen budaya organisasi serta dampaknya terhadap kinerja karyawan variabel dependen.</p> | | | |
| 3. | Yusril Dinata, et.al | <p>Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Cicial Solusi Mitra Teknologi Jakarta</p> | <p>Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cicial Solusi Mitra Teknologi Jakarta</p> |
| <p>Persamaan penelitian ini terdapat pada variabel independen gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan sebagai variabel dependen. Dan perbedaannya terletak pada variabel independen budaya organisasi sebagai variabel intervening.</p> | | | |
| 4. | Aban dan Kasmiruddin | <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Hotel Mutiara Merdeka</p> | <p>Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan Hotel Mutiara Merdeka</p> |
| <p>Ada persamaan pada penelitian ini yang terdapat pada variabel independen gaya kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan variabel dependen. Dan mempunyai perbedaan pada variabel independen motivasi kerja.</p> | | | |

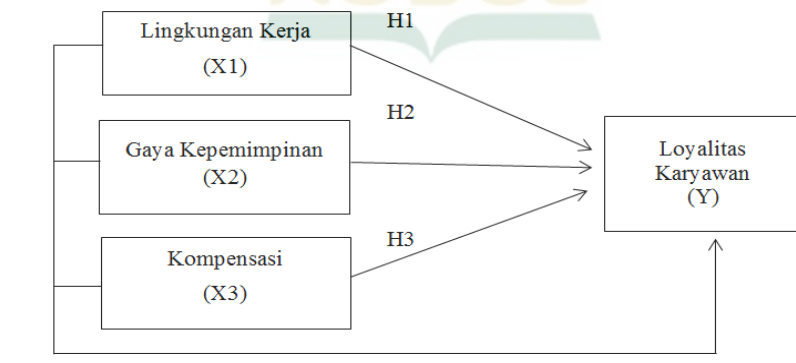
| | | | |
|---|-------------------|---|--|
| 5. | Rahmadana Safitri | Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. | Menyatakan bahwa kompensasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda. |
| Persamaan penelitian ini terdapat pada variabel independen kompensasi terhadap loyalitas karyawan variabel dependen, dan memiliki perbedaan pada tempat penelitian. | | | |

C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah bentuk ideal tentang bagaimana hipotesis dihubungkan dengan beraneka macam elemen yang sudah diakui sebagai permasalahan penting⁵⁰

Berdasarkan pada latar belakang dan landasan teori pada penelitian ini, sehingga peneliti bisa menyusun sebuah model penelitian teoritis mengenai pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel independen terhadap loyalitas karyawan yang sebagai variabel dependen, dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan. Variabel lainnya variabel independen gaya kepemimpinan juga mempunyai pengaruh terhadap loyalitas karyawan sebagai variabel dependen, variabel independen kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan yang sebagai variabel dependen, dimana variabel independen kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Gambar 2. 1 Skema Kerangka Berpikir



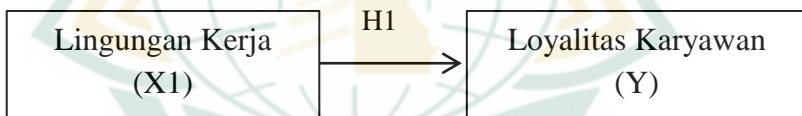
⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2013, n.d.), 60.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang disajikan dalam bentuk pertanyaan. Maksud dari sementara yaitu sebab jawaban yang dibagikan hanya baru sesuai dengan teori yang selaras, tetapi belum sesuai dengan kejadian yang sebenarnya dilapangan yang didapat sesudah melakukan penelitian dari hasil pengumpulan data.⁵¹

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Lingkungan kerja merupakan semua hal ada disekitar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan yang dapat mempengaruhinya. Sesuai penelitian terdahulu dari Siti Rohimah “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja”. Menunjukkan hasil lingkungan kerja, mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Oleh sebab itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis 1 sebagai berikut:



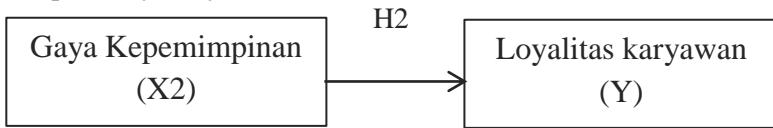
H1: Diduga Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan pada CV. Sun Purity Jepara.

2. Gaya Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah pemimpin memiliki kemampuan dapat digunakan untuk mempengaruhi karyawan untuk agar memahami dan menyetujui apa yang seharusnya dilaksanakan dan bagaimana melaksanakan tugas tersebut dengan secara efektif, serta proses menyampaikan maksud dan tujuan dari pemimpin itu sendiri kepada karyawan per individu maupun bersama-sama agar maksud dan tujuan tersebut tercapai. Berdasarkan Penelitian dari Yusil Dinata, et.al. Dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Cicial Solusi Mitra Teknologi Jakarta”. Menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.

⁵¹ Sugiyono, *Meode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2013, n.d.), 64.

Maka dari itu dalam penelitian ini peneliti mengajukan 2 hipotesis yaitu yaitu:



H2: Diduga gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan di CV. Sun Purity Jepara.

3. Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan

Kompensasi adalah segala bentuk imbalan yang berupa financial dan jasa jasa terwujud serta tunjangan yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Berdasarkan penelitian dari Rahmadana Safitri dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda.” Yang menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan. Dengan demikian pada penelitian ini mengajukan hipotesis 3 yaitu:



H3: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada CV. Sun Purity Jepara.