

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan manufaktur baru ini memiliki perkembangan yang sangat tinggi di Benua Asia. Asia Tenggara dimana Indonesia merupakan negara yang terlibat dalam menjalankan rantai pasok manufaktur di Asia. Di Indonesia telah menjadi basis Industri yang paling besar di wilayah ASEAN dengan nilai kontribusi sebesar 20,27% pada perekonomian di skala nasional. Kementerian Perindustrian sudah mencatat banyak sektor industri yang juga mempunyai presentase kinerja diatas PDB yang secara dalam nasional, yaitu antara lain industri logam dasar sebanyak 9,94%, industri tekstil serta pakaian jadi sebanyak 7,53%, dan industri alat angkutan sebesar 6,33%. Hal itu dipengaruhi dengan minat beli konsumen terhadap jenis produk yang semakin meningkat, sehingga proses produksi dapat menjadi meningkat sesuai dengan permintaan konsumen.<sup>1</sup>

Dalam perkembangannya, produksi menjadi hal pokok dalam proses pembuatan produk. Akan tetapi, proses produksi tidak bisa beroperasi secara lancar jika tidak ada Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Management*) adalah suatu prosedur yang berkelanjutan dengan memiliki tujuan yaitu untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dalam hal bekerja sama untuk membangun organisasi dengan menempatkan seseorang yang sesuai dengan bagian atau penempatan kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan.

Supaya perkembangan sumber daya manusia semakin maksimal dan produktif, maka dalam hal ini peran seorang manajer atau pemimpin diperlukan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang tepat terhadap para pekerja atau karyawan dalam menjalankan tugasnya akan lebih mudah untuk meningkatkan tingkat produksi yang lebih maksimal. Terdapat suatu pernyataan yang diungkapkan oleh Ivancevich, Konopasce, dan Matteson bahwa kepemimpinan adalah setiap individu tidak diharuskan untuk menjadi seorang pemimpin formal dalam suatu kelompok. Dalam pernyataan diatas, seorang pemimpin wajib

---

<sup>1</sup><https://www2.investindonesia.go.id/id/artikel-investasi/detail/perkembangan-industri-manufaktur-di-indonesia>.  
pada tanggal 3 Desember 2021 pukul 20.40 WIB

Diakses

memiliki sikap dan perilaku yang baik kepada para karyawannya supaya tercipta suatu loyalitas karyawan.<sup>2</sup>

Dengan demikian, loyalitas karyawan dinilai sangat penting dalam perusahaan. Jika seorang karyawan telah bersikap loyal kepada atasannya atau pemimpinnya maka, karyawan tersebut tetap bertahan pada tugas dan tanggung jawabnya di perusahaan serta tidak mudah seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan yang telah diserahkan dari pemimpin.

Loyalitas karyawan adalah komitmen seorang karyawan terhadap keberhasilan organisasi dan keyakinan tentang bekerja pada organisasi merupakan pilihan yang terbaik.<sup>3</sup> Untuk pengembangan karyawan, perusahaan perlu menggunakan konsep marketing dan melayani konsumen. Jika dikenal segmentasi konsumen, begitu pula seorang pemimpin perlu untuk menerapkan segmentasi karyawan. Seorang pemimpin harus paham tentang konsumen, kebutuhan, harapan, dan kepuasan karyawan yang beda dengan yang lainnya, yang tidak statis serta semakin berkembang. Dengan demikian, kepuasan karyawan saja kurang tapi perlu berubah loyalitas karyawan. Misalnya pembeli, ukuran loyalitas karyawan dapat dilihat dari seberapa waktu lama karyawan itu menetap di perusahaan.

Sejarah mengenai teori tentang kepemimpinan mendefinisikan bahwa gaya pemimpin terbaik yaitu gaya kepemimpinan yang telah termuat dalam agama Islam. Gaya kepemimpinan yang biasa disebut *Prophetic Leadership*. Contoh nyata yang telah diterapkan oleh manusia yang paling agung sepanjang masa kemanusiaan yaitu Rasulullah SAW. Ahmad dan Aziz menjelaskan kepemimpinan dalam Bahasa Arab dinamakan khalifah. Kepemimpinan Islam dalam organisasi, diperoleh dari sumber Islam yang akan dapat diterapkan pada perusahaan dengan rasa percaya dan mempraktikkan secara Syariah berdasarkan Al-Qur'an dan Sunnah.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup>Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2012), 6-7

<sup>3</sup>Ervina Yusvita Elfani, "Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Loyalitas Karyawan BNI Syariah di Surabaya", *Journal Business and Banking* 9, no. 1 (2019):3.

<sup>4</sup>Fina Nafhatul Ithri, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur TBK (Bank Jatim Syariah) Kantor Cabang Surabaya," *Jurnal Ekonomi Islam* 1, no. 2 (2018): 138.

Seorang pemimpin harus mampu mengemban amanah dan kepemimpinannya terhadap langit dan bumi yang termuat dalam Q.S An-Nisa (59):

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَزُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۚ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : “Hai orang-orang yang beriman, ta’atilah Allah SWT dan ta’atilah Rasul(Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah SWT (Alquran) dan Rasul dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.” (Q.S An-Nisa: 59)<sup>5</sup>

Kepemimpinan Islam bisa disebut model kepemimpinan yang sama seperti perilaku Nabi Muhammad SAW yang dapat diukur berdasarkan indikator Shidiq, Amanah, Tabligh, Fathonah.<sup>6</sup> Kepemimpinan Islam atau Imamah yaitu suatu konsep yang telah termuat dalam Al-Qur’an dan As-Sunnah, yang terdiri dari kehidupan masyarakat secara individu, berdua, berkeluarga, bahkan dalam kelompok. Konsep ini merupakan konsep yang baik tentang cara seorang pemimpin dapat memimpin atau karyawan yang dipimpin demi dapat terlaksananya berdasarkan kesesuaian ajaran dalam Islam sebagai jaminan dalam suatu kehidupan dalam dunia dan akhiran yang semakin baik sesuai dengan tujuan kehidupan sebenarnya. Kepemimpinan Islam telah menjadi fitrah dari sebagian manusia yang langsung dapat memberikan motivasi mengenai kepemimpinan yang sesuai dengan syariat Islam.<sup>7</sup>

Pada konsep ajaran Islami, kepemimpinan disebut dengan konsep dalam berinteraksi, menambah relasi, kegiatan mempengaruhi, proses otoritas, mengkoordinasi serta memberikan pengarahan baik secara vertikal ataupun horizontal. Lalu, didalam materi manajemen, fungsi kepemimpinan yaitu merencanakan

<sup>5</sup> Alquran, An-Nisa ayat 59, *Alquran*, 69.

<sup>6</sup> Ervina Yusvita Elfani, “Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Loyalitas Karyawan BNI Syariah di Surabaya”, *Journal Business and Banking* 9, no. 1 (2019):3.

<sup>7</sup> Ari Prasetyo, *Kepemimpinan Dalam Prespektif Islam*, (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2014), 4.

serta pengambil keputusan (*Planning and Decision Maker*), kepemimpinan dan motivasi (*Leadinnng and Motivation*), pengawasan (*Controlling*), pengorganisasian (*Organization*), dan lain-lain.<sup>8</sup>Dari uraian tersebut, gaya kepemimpinan Islam merupakan seorang individu yang mampu mempengaruhi orang lain supaya mau untuk mengerjakan suatu kegiatan dengan disertai oleh prinsip Islam, sehingga kewenangannya memiliki efek pengikut dari staf atau karyawannya.<sup>9</sup>

Selain kepemimpinan yang Islami, disiplin kerja juga diperlukan agar terciptanya suatu loyalitas karyawan dalam perusahaan. Kedisiplinan dalam bekerja ini nantinya akan membuat seorang karyawan terbiasa tepat waktu dan mematuhi peraturan perusahaan. Selain itu, dengan seorang karyawan disiplin dalam pekerjaannya, maka akan memperlancar proses produksi sehingga proses produksi akan cepat selesai. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu aturan atau tata tertib dalam bekerja yang wajib ditaati. Untuk menegakkan atau meningkatkan disiplin kerja yaitu memberlakukan aturan atau tata tertib kerja yang dibiasakan dengan menanamkan suatu adab, dan akhlak sehingga dapat tercipta lingkungan dan keadaan kerja yang teratur, tenang, nyaman, serta suasana kesenangan bagi seorang karyawan.<sup>10</sup>

Disiplin kerja sangat penting bagi suatu perusahaan terutama bagi pertumbuhan perusahaan. Disiplin kerja ini dapat diterapkan untuk memberi motivasi karyawan atau pegawai supaya bisa mendisiplinkan diri dalam menjalankan semua tugas kerja yang sesuai baik dalam perorangan dan kelompok. Menurut Terry dan Edy Sutrisno, kedisiplinan yaitu alat untuk menggerakkan karyawan. Supaya setiap tugas kerja bisa terlaksana sesuai dengan keinginan, maka perlu berusaha supaya memiliki disiplin kerja yang konsisten . Seorang manajer juga harus menerapkan kedisiplinan yang baik, karena dari sikap disiplin karyawannya

---

<sup>8</sup>Ari Prasetyo, *Kepemimpinan Dalam Prespektif Islam*, (Sidoarjo: Zifatama Jawaara, 2014), 6.

<sup>9</sup>Wahidya Difta Sunanda, “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Waroeng Spesial Sambal)”, *Jurnal Ilmu Manajemen* 17, no. 1 (2020): 24.

<sup>10</sup>Sindu Muliando, dkk, “*Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*”, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2006), 171.

maka seorang pemimpin dapat dinyatakan telah efektif dalam kepemimpinannya pada perusahaan.<sup>11</sup>

Kemudian, Tujuan suatu organisasi dapat tercapai apabila telah adanya sistem pengendalian yang lancar dalam pencapaian tujuan tersebut. Pada suatu sistem pengendalian dapat dikatakan berbeda dalam penerapannya untuk organisasi atau budaya organisasi yang berbeda yang dipengaruhi dengan beberapa faktor dalam organisasi, antara lain yaitu tipe kepemilikan (swasta atau pemerintah), ukuran, sistem pengendalian, data karyawan, dan struktur pada organisasi.<sup>12</sup>

Sistem pengendalian manajemen yaitu suatu metode yang dibuat dengan rancangan dalam menjamin tentang suatu organisasi yang sudah menjalankan strategi secara baik melalui para manajernya.<sup>13</sup> Terdapat 2 bentuk sistem dalam pengendalian manajemen antara lain sistem formal dan sistem informal. Sistem formal adalah sistem yang lebih teratur dimana sistem formal ini memiliki sifat yang memperjelas tentang struktur, kebijakan serta tata cara yang wajib dijalankan oleh karyawan atau anggota dalam organisasi. Proses dokumentasi dengan struktur, kebijakan serta tata cara secara formal yang dapat menolong anggota organisasi untuk melaksanakan tugasnya. Sistem informal yaitu sistem yang sangat memiliki dimensi, keterkaitan antara individu tidak ditperlihatkan dengan struktur formal dan bersifat lebih fleksibel yang seperti dengan kebutuhan.<sup>14</sup>

Namun demikian, untuk menciptakan kualitas produk dan kualitas kerja yang baik, maka haruslah dilakukan suatu gaya kepemimpinan yang benar dan sesuai, kedisiplinan yang benar, serta sistem pengendalian manajemen yang baik dilakukan oleh pemimpin kepada karyawannya, agar karyawan memiliki rasa

---

<sup>11</sup> Ibnu Yarham Yamanie dkk, "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda", *Jurnal Manajemen* 8, no. 1 (2016): 56.

<sup>12</sup>Zam Zamiya, "Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Herani Abadi Surabaya," *Jurnal Ekonomi Akuntansi* 3, no. 3 (2017): 316.

<sup>13</sup>Karsam Sunaryo, "*Sistem Pengendalian Manajemen Dan Perilaku Disfungsional*", (Bogor: Cergas Publika, 2018), 38.

<sup>14</sup>Zam Zamiya, "Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Herani Abadi Surabaya," *Jurnal Ekonomi Akuntansi* 3, no. 3 (2017): 322.

kesetiaan pada perusahaannya. Hal ini dapat terwujud apabila PT. Tarindo menciptakan suasana dan sistem pengendalian manajemen yang kondusif.

PT. Tarindo beralamat di Jalan Emas No. 489, Desa Growong Lor, Kecamatan Juwana, Kabupaten Pati, Jawa Tengah. Perusahaan ini digolongkan sebagai perusahaan industri karena perusahaan menyediakan bahan baku, adanya tempat produksi dari bahan yang berula mentahan diproses menjadi barang setengah jadi yang akhirnya menjadi bahan jadi dan siap untuk dipasarkan, dan sebagai tempat produksi maka timbulah biaya *Overhead* Pabrik atau biaya produksi.

Perusahaan PT. Tarindo Juwana sebagai salah satu perusahaan yang bergerak disektor produksi kran air. Dengan adanya persaingan bisnis dalam sektor yang sama maka loyalitas karyawan dibutuhkan. Dalam hal ini motivasi harus diberikan dengan penerapan gaya kepemimpinan yang baik, benar, dan sesuai. Maka dari itu, diharapkan akan mampu meningkatkan loyalitas karyawan dengan perusahaan serta dapat meningkatkan produktivitas perusahaan yang dapat menjadi keuntungan bagi PT. Tarindo Juwana dibanding dengan perusahaan lain yang bergerak pada sektor produksi yang sama.

Pada tanggal 12 Desember 2021, penulis melakukan *Preliminary Research* terlebih dahulu untuk menemukan suatu gejala yang ada dalam perusahaan PT. Tarindo Juwana. Penulis melakukan langkah pertama dengan melakukan pengamatan dan wawancara secara tidak terstruktur kepada beberapa karyawan di perusahaan PT. Tarindo Juwana. Dari hasil pengamatan serta wawancara secara tidak terstruktur tersebut ternyata terdapat beberapa permasalahan yang dialami karyawan yang terarah pada loyalitas karyawan, salah satu permasalahan tersebut yaitu kinerja seorang karyawan yang belum bisa dikatakan telah baik. Hal ini bisa ditunjukkan melalui adanya seorang karyawan yang tidak masuk kerja tanpa menyertakan surat izin. Selain itu, adanya konflik antara beberapa karyawan serta gaya bahasa ketika berkomunikasi antar karyawan yang terkadang kurang tepat sehingga dapat menimbulkan suatu konflik. Dengan adanya hal tersebut maka komitmen dalam organisasi yang telah dimiliki oleh karyawan akan menurun.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup>Wawancara oleh penulis, transkrip, 12 Desember 2021.

Gaya kepemimpinan pada PT. Tarindo Juwana menggunakan kepemimpinan yang delegatif. Kepemimpinan delegatif ini dapat dilihat dari semua pekerjaan diserahkan kepada karyawan, segala keputusan diambil oleh pemimpin, dan melakukan komunikasi dengan karyawan mengenai pekerjaan pada saat di lingkungan kerja. Peran seorang pemimpin pada PT. Tarindo sangat diperlukan untuk menciptakan loyalitas karyawan. Pemimpin PT. Tarindo Juwana pernah mengadakan liburan bersama dengan karyawan. Sistem pengendalian manajemen yang diterapkan PT. Tarindo Juwana salah satunya adalah menggunakan sistem pengendalian informal (pengendalian budaya organisasi) dimana adanya perusahaan yang memiliki budaya organisasi yang khas yang akan ditaati oleh karyawan agar tujuan perusahaan dapat dengan cepat tercapai. Khas disini memiliki arti keunikan atau à budaya organisasi yang istimewa, salah satu contohnya seperti adanya kekompakan. Akan tetapi, PT. Tarindo belum memiliki budaya organisasi yang khas hal ini dapat dilihat dari masih terdapat konflik antara beberapa karyawan, serta gaya bahasa yang terkadang kurang tepat. Bahasa yang kurang tepat ini contohnya ketika berkomunikasi antar sesama karyawan terdapat kesalahan bicara yang mungkin membuat timbul rasa sakit hati terhadap karyawan tersebut. Sedangkan perusahaan lain di daerah sekitar ada yang telah menerapkan kekompakan karyawan. Kemudian mengenai kedisiplinan kerja yang belum sepenuhnya diterapkan seperti melanggar aturan, tidak masuk tanpa izin walaupun sistem absensi berjalan, dan ada karyawan yang keluar dari perusahaan.

Agar tercipta suatu komitmen yang kuat dengan perusahaan PT. Tarindo Juwana, maka karyawan harus menerapkan sistem pengendalian manajemen informal budaya organisasi yang baik. Karena terciptanya sistem pengendalian manajemen informal budaya organisasi yang baik maka harapan yang dituju perusahaan akan dapat dicapai. Selain hal itu, Pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan yang Islami dalam memimpin perusahaan. Gaya kepemimpinan Islami yang telah diajarkan Nabi Muhammad SAW. yaitu dalam menjalankan suatu pekerjaan harus didasari dengan rasa ikhlas, sabar, amanah, dan istiqomah. Sehubungan dengan hal tersebut, maka peran seorang pemimpin sangat diperlukan. Dengan kata lain, karyawan perusahaan PT. Tarindo Juwana belum sesuai dengan harapan perusahaan. Selain itu, kedisiplinan kerja juga harus selalu diterapkan dalam perusahaan

agar melatih karyawan untuk selalu disiplin. Baik disiplin dalam hal produksi maupun ketepatan waktu masuk kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Abbas tentang *The Effect of Organizational Culture and Leadership Style Towards Employee Engagement and Their Impact Towards Employee Loyalty* menunjukkan bahwa hasil hipotesis kedua pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keterlibatan karyawan yang berdampak pada loyalitas karyawan walaupun positif tetapi tidak signifikan.<sup>16</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Aludin Andi, Jemmy Rumengan, dan Adnan Suhardis tentang *Effect Of Work Discipline, Ethics, Communication, Job Satisfaction On Employee Loyalty (Case Study Of The Public Relations Protocol Bureau Of The Regional Secretariat Of The Riau Islands Province)* menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.<sup>17</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Elfira Maya Adiba tentang Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan.<sup>18</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Ervina Yusvita Elvani tentang peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kepemimpinan Islam terhadap loyalitas karyawan BNI Syariah di Surabaya, menunjukkan bahwa kepemimpinan Islami tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap loyalitas karyawan.<sup>19</sup>

Penelitian Yudistira Arista Raharja tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap komitmen karyawan pada perusahaan retail sepatu, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak

---

<sup>16</sup>Muhammad Abbas, "The Effect of Organizational Culture and Leadership Style Towards Employee Engagement and Their Impact Towards Employee Loyalty", *Asian Joournal of Technology and Management Research* 7, no. 2 (2017).

<sup>17</sup>Alaudin Andi dkk, "Effect Of Work Discipline, Ethics, Communication, Job Satisfaction On Employee Loyalty (Case Study Of The Public Relations Protocol Bureau Of The Regional Secretariat Of The Riau Islands Province)", *IAIC International Conferences* 3, no. 2, (2021).

<sup>18</sup>Elfira Maya Adiba, "Kepemimpinan Islami, Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, dan Loyalitas Kerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Sidoarjo", *Journal of Islamic Economics* 2, no. 1, (2018).

<sup>19</sup> Ervina Yusvita Elvani, "Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Loyalitas BNI Syariah di Surabaya", *Journal of Business and Banking* 9, no. 1, (2019).

memiliki pengaruh komitmen karyawan.<sup>20</sup> Penelitian Zam Zamiya tentang peran gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan sistem pengendalian manajemen terhadap loyalitas karyawan pada CV. Herani Abadi Surabaya menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi, dan sistem pengendalian manajemen berhubungan satu sama lain karena jika suatu kepemimpinan dan budaya organisasi yang sesuai atau baik maka sistem pengendalian manajemen akan menjadi efisien serta efektif.<sup>21</sup> Penelitian Ninik Churniawati tentang pengaruh disiplin dan masa kerja terhadap loyalitas kerja dengan religius sebagai variabel moderasi (study kasus pada karyawan PT. Miswak Utama) menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja. Akan tetapi, variabel religiusitas tidak bisa memoderasi pengaruh disiplin terhadap loyalitas kerja.<sup>22</sup>

Dari permasalahan diatas, penulis dapat menentukan bahwa pelanggaran aturan seperti keterlambatan karyawan, karyawan yang tidak masuk tanpa izin, dan belum adanya budaya organisasi yang khas merupakan masalah yang harus segera untuk ditingkatkan. Berdasarkan penjelasan diatas, penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Disiplin Kerja, Dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Tarindo Juwana Pati”**.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tentang permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka permasalahan yang dijelaskan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan Islami berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Tarindo Juwana Pati?

---

<sup>20</sup>Yudistira Arista Raharja, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Retail Sepatu”, *Agora* 5, no. 1, (2017).

<sup>21</sup>Zam Zamiyah, “Peran Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Loyalitas Karyawan pada CV. Herani Abadi Surabaya”, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* 3, no. 3, (2017).

<sup>22</sup>Ninik Churniawati, “Pengaruh Disiplin dan Masa Kerja Terhadap Loyalitas Kerja dengan Religius Sebagai Variabel Moderasi”, *Jurnal Transparan* 13, no. 1, (2021).

2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Tarindo Juwana Pati?
3. Apakah sistem pengendalian manajemen berpengaruh terhadap loyalitas karyawan PT. Tarindo Juwana Pati?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu antara lain:

1. Untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap loyalitas karyawan PT. Tarindo Juwana Pati
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan PT. Tarindo Juwana Pati
3. Untuk menguji pengaruh sistem pengendalian manajemen terhadap loyalitas karyawan PT. Tarindo Juwana Pati

### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini memiliki harapan agar dapat memiliki manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu antara lain:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil dari penelitian ini memiliki maksud untuk mendukung dalam pengembangan materi manajemen khususnya pada manajemen insani. Hasil dari penelitian ini bisa ditelusuri kembali mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan Islami, disiplin kerja, dan sistem pengendalian manajemen terhadap loyalitas karyawan PT. Tarindo Juwana Pati.
  - b. Sebagai bahan dasar yang dapat digunakan sebagai penelitian yang lebih lanjut tentang loyalitas karyawan khususnya mengenai dengan gaya kepemimpinan Islami, disiplin kerja, dan sistem pengendalian manajemen.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi Perusahaan  
Hasil dari penelitian ini bisa memberikan masukan mengenai hubungan gaya kepemimpinan Islami, disiplin kerja, dan sistem pengendalian manajemen terhadap loyalitas karyawan PT. Tarindo Juwana Pati. Menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman yang memiliki kaitan dengan tugas seorang karyawan yang bekerja di PT. Tarindo Juwana Pati dan dapat dijadikan sebagai sebuah bahan kajian dalam penelitian berikutnya.

- b. Memberikan kontribusi bagi perusahaan mengenai karyawan PT. Tarindo Juwana Pati dalam meningkatkan peran pemimpin melalui gaya kepemimpinan yang sesuai Islam, menumbuhkan sikap disiplin karyawan, dan memperhatikan sistem pengendalian manajemen sehingga dapat meningkatkan loyalitas karyawan.

## **E. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian ini memiliki maksud atau tujuan untuk memperoleh secara garis besar mengenai gambaran dari bagian-bagian yang memiliki hubungan satu sama lain, sehingga memperoleh penelitian yang sistematis dan ilmiah. Berikut ini merupakan sistematika penulisan skripsi yang akan penulis susun:

### **1. Bagian Awal**

Bagian awal ini terdiri dari: halaman judul, pengesahan Majelis Penguji Ujian Munaqosyah, pernyataan keaslian skripsi, halaman abstraksi, moto, halaman persembahan, kata pengantar, halaman daftar isi, daftar tabel dan daftar gambar.

### **2. Bagian isi, meliputi:**

Pada bagian ini memuat garis besar penelitian yang terdiri dari lima bab, antara lain bab 1 dengan bab lain yang saling berhubungan karena merupakan satu kesatuan yang utuh, kelima bab tersebut yaitu sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi mengenai Deskripsi Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berfikir, dan Hipotesis.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi tentang jenis dan pendekatan, populasi dan sampel, identifikasi variabel, variabel operasional, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang hasil penelitian, gambaran objek penelitian, analisis data (uji validitas, uji reliabilitas, uji prasyarat, uji hipotesis), dan pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi tentang simpulan dan saran-saran. Bagian akhir meliputi daftar pustaka, lampiran-lampiran, dan daftar riwayat hidup.

