

Dari ayat di atas, diketahui bahwa berbisnis dapat dikatakan sebagai suatu kebaikan dan bernilai pahala jika dilakukan untuk kepentingan banyak orang dan ditempuh dengan jalan yang halal dan baik. Untuk mendapatkan rezeki yang halal maka para pelaku bisnis harus bisa bersaing secara sehat. Allah Swt dan Rasulullah Saw sangat menyukai umat Islam yang rajin dan pekerja keras, asalkan tidak bertentangan dengan syariat Islam, dan motivasi utamanya bekerja keras untuk melaksanakan perintah Allah Swt dan Rasul-Nya.⁴

Agar mampu bersaing dan meraih tujuan yang telah ditentukan, syarat yang harus dipenuhi perusahaan yaitu mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini disebabkan semakin tinggi kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan, akan membuat perusahaan semakin kompetitif. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi perusahaan. Karena walau pada zaman sekarang ini banyak teknologi canggih yang dapat membantu pekerjaan, tanpa ada peran sumber daya manusia teknologi tersebut tidak akan dapat berjalan.⁵ Pada dasarnya, sumber daya manusia dipekerjakan pada suatu perusahaan sebagai tolak ukur, pelaku, dan pembuat rencana untuk meraih tujuan perusahaan secara maksimal.⁶ Melihat pentingnya peran sumber daya manusia pada perkembangan suatu perusahaan, sudah sepatutnya sumber daya manusia harus dikelola dengan baik. Perusahaan atau organisasi harus memberikan kesejahteraan dan kenyamanan kepada karyawannya agar tetap loyal dan setia kepada perusahaan.

Loyalitas karyawan sangatlah dibutuhkan pada suatu perusahaan. Karena apabila karyawan memiliki loyalitas tinggi, maka ia akan setia mengabdikan kepada perusahaan di saat perusahaan tersebut sedang dalam kondisi baik maupun buruk.

⁴ M. Ismail Yusanto & M. Karebet Widjajakusuma, *Menggagas Bisnis Islami*, hal. 116.

⁵ Naning Puji Kurniati & Hening Widi Oetomo, "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Ilmu Riset dan Manajemen*, Vol. 7, No. 1, 2018, hal. 1.

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, hal. 2.

Menurut Taryaman yang dikutip oleh Siti Rohimah, loyalitas karyawan merupakan ukuran komitmen seorang karyawan dalam mengabdikan dirinya kepada perusahaan demi tercapainya tujuan yang sudah ditetapkan.⁷ Siagian yang dikutip oleh Naning Puji Kurniati, mengatakan bahwa loyalitas karyawan yaitu keinginan seorang karyawan untuk tidak berpindah kerja ke tempat yang lain. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan tidak akan tercipta, kecuali keadaan lingkungan dan perlakuan pemimpin perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja mendukung. Jika suatu perusahaan mempunyai karyawan dengan loyalitas yang rendah, maka perusahaan harus menyelidiki faktor yang menyebabkan penurunan loyalitas karyawan tersebut. Jangan sampai kehilangan karyawan yang sudah setia terhadap perusahaan karena kesalah pahaman atau penanganan masalah yang terlambat. Karena untuk mencari karyawan pada saat ini cukup sulit karena banyak anak-anak muda yang lebih memilih bekerja di pabrik-pabrik besar.⁸

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak bisa luput dari loyalitas dan perilaku kerja. Dengan begitu, karyawan akan selalu melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Tanpa loyalitas yang tinggi, perusahaan akan kesulitan untuk maju dan berkembang. Loyalitas karyawan bisa saja dipengaruhi oleh disiplin kerja yang ditetapkan perusahaan selaku aturan yang patut ditaati. Perusahaan harus membuat sejumlah aturan terkait prosedur pekerjaan dan kebijakan perusahaan untuk ditaati oleh para karyawan.⁹ Sebab itu, disiplin merupakan salah satu perilaku yang patut dimiliki karyawan saat bekerja.

Menurut Hasibuan, disiplin kerja merupakan kesanggupan seseorang untuk bekerja secara rapi, cermat, dan berkesinambungan selaras dengan peraturan yang ada dan tidak

⁷ Siti Rohimah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja", *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 1, No. 10, 2018, hal. 2.

⁸ Naning Puji Kurniati & Hening Widi Oetomo, "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Ilmu Riset dan Manajemen*, hal. 2.

⁹ Ahmad Dzulfikri Karim, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondang di Yogyakarta", *Jurnal Ekobis Dewantara*, Vol. 3, No. 3, 2020, hal. 1.

melanggar peraturannya. Disiplin karyawan ialah suatu hal penting yang harus dimiliki dalam perusahaan. Disiplin adalah wujud sikap kerja yang dinyatakan sebagai prestasi kerja selama periode waktu tertentu, sesuai dengan peranan karyawan. Sebagai contoh praktis, disiplin karyawan dapat dilihat pada individu, seperti bagaimana cara mereka berpakaian, bagaimana sikapnya terhadap atasan dan rekan kerja mereka, apakah mereka tidak terlambat datang kerja, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Disiplin kerja juga bisa dilihat sebagai manfaat besar untuk perusahaan dan karyawannya. Untuk perusahaan, adanya disiplin kerja menjamin terjaganya ketertiban dan kelancaran penyelesaian pekerjaan guna mencapai hasil yang maksimal. Sedangkan untuk karyawan akan memotivasi mereka agar melakukan pekerjaan dengan penuh kesadaran, dan untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan dengan penuh energi dan pemikiran.¹⁰

Kebiasaan disiplin kerja ini juga dapat ditentukan dari sikap pemimpin. Oleh sebab itu, agar tercapai kedisiplinan karyawan yang baik, pemimpin juga harus memberikan contoh yang baik.¹¹ Pemimpin harus selalu mendidik karyawannya untuk dapat menaati peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Jangan sampai karyawan merasa senaknya sendiri, sering tidak masuk bekerja dan menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu. Untuk itu, perusahaan harus menciptakan peraturan yang tegas dan adil tanpa ada pihak lain yang dirugikan. Meskipun peraturannya ketat, karyawan tetap akan merasa nyaman dalam bekerja dan membuat karyawan loyal kepada perusahaan.¹²

Faktor kedua yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan adalah kepemimpinan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tidak terlepas dari peran pemimpin yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi, menyerukan, memotivasi,

¹⁰ Syafiq Faruk Mahri & Rismawati, "Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Noor Ayla Restaurant", *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, Vol. 10, No. 9, 2021, hal. 2.

¹¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2017), hal. 89.

¹² Asep Saepul Ma'ruf, dkk, "Pengaruh Insentif dan Disiplin Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan", *Jurnal Ilmu Manajemen*, hal. 3.

dan membimbing karyawan. Hasibuan mengatakan bahwa seorang pemimpin merupakan seseorang yang menggunakan otoritas dan kepemimpinannya dalam mengarahkan orang lain dan bertanggung jawab atas apa yang mereka kerjakan untuk meraih tujuan perusahaan.¹³ Menurut Anoraga yang dikutip oleh Naning Puji Kurniati, kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi orang lain melewati media komunikasi dengan cara langsung atau tidak langsung. Tujuannya adalah untuk memotivasi orang lain agar mau mengikuti kehendak pemimpin dengan pemahaman, kesadaran, dan suka cita.¹⁴

Kesuksesan perusahaan pada dasarnya terletak pada pemimpinnya. Kepemimpinan merupakan faktor kunci dan utama, karena pemimpin yang memutuskan kebijakan yang berlaku di perusahaan, sehingga hal tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap loyalitas karyawan. Selain itu, seorang pemimpin yang baik sepatutnya bisa memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.¹⁵ Pemimpin harus menciptakan dan mempraktikkan gaya kepemimpinan yang tepat dan terus berupaya membimbing karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan. Peran kepemimpinan juga diperlukan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Hal ini digunakan untuk memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab yang dibagikan dapat diterima dan dikerjakan dengan sebaik-baiknya.¹⁶

Selain disiplin kerja dan kepemimpinan, faktor yang dapat memengaruhi loyalitas karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito, lingkungan kerja yaitu semua barang yang berada di sekeliling karyawan yang berpengaruh pada kinerja

¹³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013), hal. 13.

¹⁴ Naning Puji Kurniati & Hening Widi Oetomo, "Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening", *Jurnal Ilmu Riset dan Manajemen*, hal. 4.

¹⁵ Siti Nuriyah & Nurul Azizah, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan", *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial, dan Politik*, Vol. 1, No. 1, 2021, hal. 2.

¹⁶ Riska Dwi Rustikarini, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi", *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 6, No. 1, 2021, hal. 3.

mereka dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja dianggap tepat dan sesuai apabila karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan maksimal, keadaan sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja memiliki efek yang baik untuk kepuasan karyawan, di mana mereka akan merasa nyaman dan betah berada di perusahaan tempat mereka bekerja.¹⁷ Lingkungan kerja menyangkut kondisi tempat kerja, kebisingan, kualitas udara, kebersihan ruangan, dan fasilitas peralatan kerja. Beberapa penelitian kesehatan mengatakan bahwa efek pencahayaan dan kualitas udara yang buruk akan berpengaruh pada kesehatan dan menyebabkan penyakit seperti kelelahan, sakit kepala, iritasi mata, sakit hidung dan tenggorokan, serta iritasi kulit. Lingkungan kerja yang nyaman merupakan faktor yang dijadikan pertimbangan karyawan saat memilih tempat kerja. Karyawan akan bekerja lebih baik ketika lingkungan kerja dalam keadaan baik.¹⁸

Konveksi Yolanda Collection merupakan konveksi yang memproduksi baju muslimah untuk kalangan remaja dan dewasa. Konveksi yang beroperasi sudah lebih dari 10 tahun ini mempunyai karyawan lebih dari 50 orang. Pada pertengahan tahun 2021 pemilik Yolanda Collection yaitu Alm. Bapak H. Taufiq meninggal dunia sehingga usaha tersebut diwariskan kepada putranya. Sistem kerja yang berlaku pada Yolanda Collection yaitu sistem kerja borongan dan harian. Sistem kerja borongan meliputi penjahit dan pemotong kain. Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dihasilkannya selama satu minggu, jadi semakin banyak pekerjaan yang dihasilkan maka gaji yang diterima semakin tinggi. Sedangkan untuk sistem kerja harian gaji yang diterima sesuai dengan jumlah masuk kerja dalam satu minggunya. Di sinilah karyawan harian dituntut untuk rajin bekerja setiap harinya agar mendapatkan gaji yang maksimal. Yolanda Collection merupakan konveksi yang berani memberikan gaji cukup besar di antara konveksi

¹⁷ Siti Rohimah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja", *Jurnal Ekobis Dewantara*, hal. 2.

¹⁸ Titus Austyn, dkk, "Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan UMKM Surabaya dan Madura", *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, Vol. 6, No. 2, 2017, hal. 2.

lain yang ada lingkungan sekitarnya. Namun hal tersebut ternyata belum cukup untuk memotivasi karyawannya agar rajin dan disiplin dalam bekerja. Masih banyak karyawan yang belum mematuhi aturan kerja seperti berangkat telat, kembali bekerja tidak tepat waktu dan sering tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini mengakibatkan kinerja dan produktivitas kerja tidak maksimal sehingga loyalitas karyawan masih patut dipertanyakan.¹⁹

Konveksi Yolanda Collection ini telah mempunyai banyak relasi di dalam maupun di luar kota. Lokasi usahanya pun strategis dan mempunyai lingkungan kerja yang baik. Cara kerja setiap pemimpin pasti berbeda, hal ini terbukti dari adanya pergantian pemimpin di Yolanda Collection ini. Kepemimpinan yang baru dapat dikatakan baik tetapi juga belum ideal. Hal ini terlihat karena terdapat beberapa karyawan yang merasa masih belum puas dengan kinerja pemimpin baru dalam memberikan kebijakan dan arahan kepada karyawan. Kurangnya interaksi antara pemimpin dan karyawan menyebabkan hubungan kerja yang terjalin kurang baik, sehingga informasi yang disampaikan oleh pemimpin belum dapat dicerna dengan baik oleh karyawan. Gaji yang besar dan fasilitas yang mendukung belum bisa menjadi alasan kuat untuk membuat karyawan tetap bertahan apabila dirasa kepemimpinan yang berjalan belum selaras dengan apa yang diinginkan. Selain itu, hubungan dengan sesama karyawan masih belum baik secara keseluruhan. Masih terdapat beberapa karyawan yang bersikap nepotisme, sehingga menimbulkan kecemburuan pada karyawan yang lainnya. Hal ini mengakibatkan beberapa karyawan yang rendah loyalitasnya lebih memilih berhenti dari pekerjaannya dan bekerja di tempat lain, sehingga membuat jumlah karyawan pada Yolanda Collection semakin berkurang, sebagaimana terlihat dalam tabel.²⁰

¹⁹ Hasil observasi di *Konveksi Yolanda Collection* pada tanggal 30 Desember 2021.

²⁰ Hasil observasi di *Konveksi Yolanda Collection* pada tanggal 31 Desember 2021.

Tabel 1.1
Data Karyawan Yolanda Collection Tahun 2021

NO.	Bulan	Jumlah Karyawan			
		Awal	Masuk	Keluar	Akhir
1.	Juni	58	0	0	58
2.	Juli	58	2	3	57
3.	Agustus	57	1	0	58
4.	September	58	2	2	58
5.	Oktober	58	0	2	56
6.	November	56	0	2	54
7.	Desember	54	0	1	53

Dilihat dari tabel 1.1 di atas, dengan adanya data penurunan jumlah karyawan Yolanda Collection memikat peneliti agar melaksanakan penelitian lebih dalam perihal faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan dalam bekerja. Padahal perusahaan telah memberikan gaji dan fasilitas yang mendukung juga tempat kerja yang nyaman. Tapi masih terdapat beberapa karyawan yang merasa kurang nyaman dan memilih keluar mencari pekerjaan yang lain. Maka dari itu, tujuan dari penelitian ini ingin melihat pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan.

Penelitian ini juga di latar belakang oleh *research gap* yang didapatkan dari penelitian terdahulu. Dari hasil temuan yang dilakukan oleh Siti Rohimah dalam judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja” hasilnya mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.²¹ Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Marta Anugrah April dalam judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia” hasilnya menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh yang

²¹ Siti Rohimah, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja”, *Jurnal Ekobis Dewantara*, hal. 9.

positif terhadap loyalitas karyawan.²² Berdasarkan hasil dari kedua penelitian tersebut peneliti perlu menelaah lebih lanjut apakah lingkungan kerja termasuk faktor yang berpengaruh pada loyalitas karyawan, atau ada faktor lainnya yang berpengaruh terhadap loyalitas karyawan pada Konveksi Yolanda Collection.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Konveksi Yolanda Collection dan pemaparan di atas, menarik perhatian peneliti agar melaksanakan penelitian secara langsung dan mempelajari tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Pada Konveksi Yolanda Collection Kudus)”**.

B. Rumusan Masalah

Menurut latar belakang di atas, dapat diambil rumusan masalah seperti di bawah ini:

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada Konveksi Yolanda Collection?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Konveksi Yolanda Collection?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Konveksi Yolanda Collection?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak diraih dalam penelitian ini di antaranya:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada Konveksi Yolanda Collection.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Konveksi Yolanda Collection.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Konveksi Yolanda Collection.

²² Marta Anugrah April, “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. CLC Niaga Indonesia”, *Jurnal Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, 2021, hal. 12.

D. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini bisa memiliki manfaat di antaranya:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini semoga bisa memberikan kontribusi pemikiran untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Kudus, serta secara lebih spesifik hasil penelitian ini bisa berguna untuk dasar pertimbangan bahwa loyalitas karyawan sangat penting dimiliki oleh perusahaan untuk menjadikan perusahaan lebih maju dan berkembang.

2. Manfaat Praktis

- a. Dengan adanya penelitian semoga bisa meningkatkan pengetahuan bagi peneliti mengenai pentingnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan.
- b. Dengan adanya penelitian semoga Konveksi Yolanda Collection bisa lebih mengetahui tentang pentingnya disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, sehingga pemimpin perusahaan dapat memahami hal apa saja yang harus dipenuhi untuk membentuk loyalitas karyawan tersebut. Untuk karyawan Konveksi Yolanda Collection semoga dengan adanya penelitian ini bisa meningkatkan motivasi dan loyalitas dalam bekerja.
- c. Sebagai referensi kepustakaan yang melengkapi dan memperkaya literatur karya ilmiah, dan sebagai bahan rujukan untuk peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian serupa.

E. Sistematika Penulisan

Guna memudahkan pembaca untuk memahami pokok bahasan pada skripsi ini, peneliti membuat gambaran sistematika penulisan yang merupakan konsep dasar untuk pembahasan berikutnya seperti berikut:

1. Bagian Awal

Bagian ini meliputi judul skripsi, persetujuan pembimbing skripsi, lembar pengesahan, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, motto, persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, dan daftar gambar.

2. Bagian Isi

Bagian isi merupakan bagian paling penting dalam skripsi yang berisi lima bab yang saling berhubungan yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisi deskripsi mengenai teori-teori tentang disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja, beserta loyalitas karyawan, hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ketiga berisi penjelasan mengenai jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, populasi dan sampel, desain dan definisi operasional, uji validitas dan reliabilitas instrumen, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan berupa gambaran umum objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, analisis data, serta pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan mengenai masalah penelitian dan saran-saran yang diberikan berdasarkan hasil analisis pada bab-bab sebelumnya.

3. Bagian Akhir

Bagian terakhir berisi daftar pustaka, hasil analisis data statistik, serta lampiran-lampiran yang menunjang penulisan skripsi.