

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menjadi satu-satunya sumber daya yang memiliki emosi, kemauan, kemampuan, wawasan, semangat, dan kekuatan. Semua potensi yang dimiliki sumber daya manusia itu akan memengaruhi usaha perusahaan dalam meraih tujuannya. Seberapa pun majunya teknologi dan perkembangan informasi, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuannya jika tidak memiliki sumber daya manusia.¹ Manajemen sumber daya manusia termasuk salah satu cabang ilmu manajemen yang fokus mengatur peran sumber daya manusia dalam kegiatan perusahaan.² Menurut Schuler, *et al.* (1992), manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan akan pentingnya peran tenaga kerja sebagai sumber daya yang utama dalam memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan perusahaan.³ Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia juga mencakup kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk meraih tujuan individu dan perusahaan.⁴

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan antara lain:

- 1) Memberi nasihat kepada manajemen tentang aturan sumber daya manusia dan memastikan bahwasanya perusahaan mempertahankan karyawan dengan kualitas dan loyalitas tinggi.

¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 3.

² Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hal. 15.

³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 5

⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 6.

- 2) Menjaga dan menerapkan peraturan dan prosedur sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan.
- 3) Mengatasi krisis hubungan antar karyawan apabila terdapat permasalahan yang dapat mengganggu produktivitas kerja.
- 4) Menciptakan media komunikasi di antara karyawan dengan pemimpin perusahaan.
- 5) Membantu mengembangkan tujuan dan taktik organisasi secara menyeluruh.
- 6) Mendukung dan menciptakan kondisi untuk membantu pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan.⁵

2. Loyalitas Karyawan

a. Pengertian Loyalitas Karyawan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, loyalitas asalnya dari kata “loyal” yang artinya setia. Loyalitas juga diartikan sebagai sikap setia karyawan pada perusahaan tempatnya bekerja. Menurut Nitisemito yang dikutip oleh Berto, loyalitas karyawan adalah sikap mental terhadap perusahaan yang membuat karyawan tetap bertahan di perusahaan, di saat perusahaan dalam kondisi baik maupun buruk.⁶ Umumnya, loyalitas karyawan dapat diartikan sebagai kesetiaan, dedikasi, dan kepercayaan kepada perusahaan, yang dipenuhi rasa tanggung jawab untuk berusaha meraih kinerja yang sebaik mungkin. Loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan tersebut. Loyalitas akan tercapai ketika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang sudah jadi tanggung jawabnya. Oleh sebab itu, pemimpin patut

⁵ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2016), hal. 11-12.

⁶ Berto Kristanto Purba, “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)”, *JOM FISIP*, Vol. 4, No. 1, 2017, hal. 4.

memberikan semangat dan dorongan kepada karyawan agar giat dalam bekerja.⁷

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan

Menurut Almasdi yang dikutip Lola Melino, ada beberapa faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan antara lain:

1) Faktor Rasional

Segala sesuatu yang dapat dijelaskan dengan logis, seperti: gaji, insentif, jabatan yang cemerlang, dan fasilitas yang disediakan perusahaan.

2) Faktor Emosional

Segala sesuatu yang melibatkan perasaan atau emosi seperti: tantangan pekerjaan, lingkungan kerja yang mendukung, keamanan dan kenyamanan dalam bekerja, pemimpin yang karismatik, dan budaya kerja.

3) Faktor Kepribadian

Segala sesuatu yang ada hubungannya dengan perilaku dan kepribadian karyawan di tempat kerja.⁸

c. Indikator Loyalitas Karyawan

Menurut Nawawi, indikator loyalitas karyawan sebagai berikut:

1) Taat pada peraturan

Karyawan harus mematuhi semua kebijakan yang ditetapkan perusahaan untuk mengatur proses pekerjaan. Keadaan ini akan menimbulkan disiplin karyawan dan menguntungkan perusahaan.

2) Tanggung jawab pada perusahaan

Karyawan memiliki kesanggupan untuk mengerjakan tugas mereka dengan semaksimal mungkin, serta mengenali segala risiko dari pelaksanaan tugasnya.

⁷ Lola Melino Citra & M. Fahmi, "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan", *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 2, 2019, hal. 3.

⁸ Lola Melino Citra & M. Fahmi, "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan", *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, hal. 3.

3) Kemauan untuk bekerja sama

Bekerja sama akan mempercepat karyawan untuk menyelesaikan tugasnya, dan memungkinkan perusahaan untuk meraih tujuan yang tak dapat mereka capai secara individu.

4) Rasa memiliki

Ketika karyawan merasa mempunyai perusahaan, secara tidak langsung mereka akan memiliki sikap tanggung jawab dan berpartisipasi semaksimal mungkin dalam mempertahankan perusahaan tempatnya bekerja.

5) Hubungan antar pribadi

Karyawan yang loyalitasnya tinggi dapat dilihat dari cara mereka menjalin hubungan dengan rekan kerja dan atasannya. Jika hubungan mereka dalam keadaan baik dan harmonis, tandanya karyawan itu telah merasa nyaman dengan perusahaan tempatnya bekerja.⁹

d. Loyalitas Karyawan Dalam Perspektif Islam

Loyalitas dalam perspektif Islam disebut juga dengan *al-wala'* yang berarti dekat. Selain itu *al-wala'* juga memiliki arti sebagai ketundukan, kecintaan, kesetiaan, dan kepatuhan kepada Allah Swt di dalam menjalankan seluruh syariatnya, atau dalam kata lain berarti sikap keimanan manusia kepada Allah Swt. Sedangkan loyalitas karyawan dalam perusahaan akan terbentuk dari rasa cinta dan kepercayaan seorang karyawan terhadap perusahaan tempatnya bekerja. Dengan rasa cintanya tersebut, maka karyawan akan rajin bekerja untuk memberikan yang terbaik kepada perusahaannya dan akan setia untuk bekerja dan mengabdikan di sana. Sudah kewajiban kita sebagai muslim untuk beriman kepada Allah Swt dan menanamkan keimanan tersebut dalam kehidupan keseharian kita, termasuk dalam bekerja. Alquran mengajarkan kita untuk senantiasa mencintai dan beriman kepada Allah

⁹ I Wayan Sentana Putra & Anak Agung Ayu Sriathi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan", *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 2, 2019, hal. 10.

Swt, seperti firman Allah dalam Surat Al-Hujuraat ayat 15:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ الَّذِينَ آمَنُوا بِاللَّهِ وَرَسُولِهِ ثُمَّ لَمْ يَرْتَابُوا وَجَاهَدُوا
بِأَمْوَالِهِمْ وَأَنْفُسِهِمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ قُلْ أُولَئِكَ هُمُ الصَّادِقُونَ (١٥)

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang mukmin yang sebenarnya adalah mereka yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya kemudian mereka tidak ragu-ragu dan mereka berjihad dengan harta dan jiwanya di jalan Allah. Mereka itulah orang-orang yang benar.”¹⁰

Dari ayat di atas, diketahui bahwa umat yang benar-benar beriman akan selalu mengikuti atau patuh terhadap Allah Swt dan Rasulullah Saw. Terdapat persamaan antara keimanan dengan loyalitas karyawan ini. Umat yang memiliki loyalitas atau kecintaan kepada Allah akan selalu patuh dalam menjalankan perintah dan menjauhi larangan-Nya. Karyawan yang memiliki loyalitas, mereka akan patuh terhadap pemimpin perusahaan dan akan setia bekerja di perusahaan. Dengan loyalitas karyawan ini akan membantu perusahaan menjadi semakin berkembang, karena karyawan akan disiplin dalam bekerja dan menghasilkan produk yang terbaik untuk pemasaran perusahaan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Malayu Hasibuan, kedisiplinan yaitu sikap kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹¹ Menurut Singodimejo (2002), disiplin merupakan sikap kesanggupan dan kemauan seseorang untuk mengikuti dan menaati aturan dan kebijakan yang ada di sekitarnya. Jadi, ditarik kesimpulan bahwa disiplin

¹⁰ Al – Jumanatul ‘Ali, Alqur’an dan Terjemahannya, hal. 517.

¹¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 193.

kerja karyawan yaitu sikap karyawan untuk melakukan pekerjaan selaras dengan peraturan dan prosedur tertulis yang sudah ditentukan oleh perusahaan.¹²

Dalam suatu perusahaan, disiplin adalah fungsi operasional utama dari manajemen sumber daya manusia. Semakin bagus disiplin karyawan, semakin bagus pula pencapaian kerja karyawan. Tanpa adanya disiplin karyawan yang teratur, perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya. Sikap disiplin yang baik menggambarkan rasa tanggung jawab karyawan yang besar dalam melaksanakan tugas yang diterima. Hal ini bisa membantu membangun antusiasme dan gairah kerja untuk meraih tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.¹³ Disiplin menunjukkan rasa hormat seorang karyawan pada peraturan dan ketentuan perusahaan. Apabila peraturan perusahaan sering diabaikan dan dilanggar, tandanya karyawan tersebut memiliki kedisiplinan yang buruk. Sebaliknya, jika seorang karyawan tunduk dan mematuhi peraturan perusahaan, berarti karyawan tersebut memiliki kedisiplinan yang baik.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo, faktor yang memengaruhi disiplin karyawan di antaranya:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besarnya kompensasi yang diterima karyawan akan berpengaruh pada sikap disiplinnya. Karyawan akan menaati semua kebijakan perusahaan ketika mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan jerih payah dan kontribusi mereka terhadap perusahaan. Jika mereka mendapatkan kompensasi yang setimpal, mereka akan bekerja dengan semangat, rajin, serta selalu mengerjakan sesuatu dengan maksimal. Akan tetapi, jika kompensasi yang diterima dirasa kurang setimpal, maka dapat membuat karyawan menjadi malas dalam bekerja, berusaha mencari penghasilan

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 89.

¹³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 193.

tambahan di luar pekerjaan, bahkan sampai memutuskan untuk pindah kerja. Namun, pemberian kompensasi yang besar tidak sepenuhnya menjamin bahwa karyawan akan rajin dan disiplin dalam bekerja. Ada banyak faktor lain yang mendukung kedisiplinan karyawan dalam bekerja.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Seorang pemimpin menjadi panutan bagi karyawannya, sehingga peran pemimpin yang diteladani akan memberikan dampak besar bagi perusahaan. Para karyawan akan selalu meniru apa yang dibuat pemimpinnya. Apabila pemimpin menginginkan karyawannya disiplin dalam bekerja, mereka harus memberikan contoh terlebih dahulu agar karyawan bisa mengikutinya.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin kerja tidak bisa tercapai dalam perusahaan tanpa adanya peraturan tertulis yang menjadi pedoman. Karyawan akan bersikap disiplin apabila terdapat peraturan tertulis yang jelas dan tidak hanya diinstruksikan melalui lisan. Peraturan mengenai disiplin ini juga harus berdasarkan kesepakatan bersama antara pimpinan dan karyawan. Dengan begitu para karyawan akan mengetahui peraturan apa saja dan siapa saja yang akan dikenakan sanksi apabila telah melanggar peraturan.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Ketika terdapat karyawan yang tidak disiplin dan melanggar peraturan, sudah sepatutnya pemimpin mengambil tindakan yang tegas untuk menjatuhkan sanksi kepada pelanggar sesuai tingkat pelanggaran yang dilakukan. Dengan adanya sanksi, karyawan akan merasa takut untuk melakukan pelanggaran.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Seluruh kegiatan yang dikerjakan karyawan saat bekerja harus diawasi dan dikontrol secara berkala. Hal ini dilakukan agar pemimpin dapat mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan prosedurnya.

Mungkin untuk karyawan yang sudah menyadari pentingnya disiplin pengawasan seperti ini sudah tidak diperlukan lagi. Tetapi, untuk karyawan yang belum menyadari pentingnya disiplin, hal ini harus ditegaskan supaya tidak terjadi sesuatu yang mengganggu pekerjaan. Orang yang tepat untuk mengawasi kedisiplinan karyawan adalah pemimpin perusahaan. Pemimpin bertanggung jawab atas pengawasan yang melekat pada karyawan untuk memastikan bahwa tugas yang diberikan tidak menyalahi ketentuan perusahaan.

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Setiap karyawan memiliki kepribadian yang berbeda satu dengan yang lainnya. Pemimpin harus mampu membangun hubungan yang baik dengan karyawannya untuk membangun disiplin dan semangat kerja. Dengan demikian, karyawan akan selalu menghormati dan menghargai pemimpin, hal itu juga dapat mempengaruhi prestasi karyawan.
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin seperti berikut:
 - a) Saling menghormati sesama pekerja.
 - b) Saling memuji dalam situasi dan kondisi yang tepat.
 - c) Melibatkan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan pekerjaan.
 - d) Memberitahu apabila ada kepentingan untuk meninggalkan tempat kerja kepada karyawan.¹⁴

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, indikator yang berpengaruh pada disiplin kerja di antaranya:

- 1) Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan berpengaruh pada kedisiplinan karyawan. Tujuan yang ditetapkan perusahaan harus nyata dan selaras dengan kemampuan karyawannya. Hal ini bermaksud agar karyawan bisa melaksanakan pekerjaannya dengan serius dan disiplin. Namun, apabila pekerjaan itu

¹⁴ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 89-92.

melebihi kemampuan karyawan maka integritas dan kedisiplinannya akan berkurang. Untuk itu manajemen harus menerapkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2) Teladan pimpinan

Keteladanan pemimpin memiliki dampak besar pada kedisiplinan karyawan. Pemimpin patut memberikan teladan yang baik, disiplin, jujur, adil, dan konsisten dengan perkataan dan perilaku yang dilakukannya. Pemimpin harus menyadari bahwa karyawan akan mencontoh perilakunya.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji) juga memengaruhi disiplin karyawan sebab dapat menciptakan rasa puas dan kecintaan terhadap pekerjaan mereka. Semakin besar gaji yang diterima, maka karyawan akan semakin disiplin. Sebaliknya, semakin kecil gaji yang diterima, semakin rendah juga kedisiplinan karyawan.

4) Keadilan

Keadilan juga memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Keadilan dijadikan dasar dalam pemberian gaji dan sanksi bagi pelanggar peraturan yang nantinya akan merangsang karyawan untuk bersikap disiplin dalam bekerja. Pemimpin harus bisa adil terhadap seluruh karyawannya. Jika pemimpin bersikap adil dan bijaksana, karyawan akan senang dan nyaman dalam bekerja.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat atau pengawasan melekat ialah tindakan yang praktis dan tepat untuk menegakkan kedisiplinan karyawan di suatu perusahaan. Dengan waskat, pemimpin dapat langsung melihat skill dan kedisiplinan karyawannya. Dengan cara ini, karyawan merasa bahwa mereka menerima perhatian, bimbingan, tuntunan, dan arahan dari pemimpin mereka.

6) Sanksi hukuman

Sanksi hukuman yang tegas akan menjadikan karyawan tidak memiliki keberanian untuk melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Namun, hukuman

tetap harus ditentukan dengan pertimbangan yang logis, proporsional, dan dibicarakan dengan jelas pada seluruh karyawan. Hukuman tidak boleh terlalu ringan atau terlalu berat agar bisa mendidik karyawan merubah perilakunya menjadi lebih baik.

7) Ketegasan

Pemimpin harus bisa bersikap tegas dan berani menghukum karyawan yang tidak disiplin selaras dengan sanksi yang berjalan. Pemimpin yang tegas dan berani dalam menghukum karyawan yang tidak disiplin akan ditakuti dan dihormati oleh karyawannya. Sebaliknya, apabila pemimpin tidak secara konsisten menghukum karyawan yang salah, mereka akan sulit menjaga kedisiplinannya. Mereka dapat berlaku seenaknya karena berfikir bahwa aturan dan hukuman sudah tidak diberlakukan lagi.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan yang harmonis di antara karyawan bisa membangun disiplin kerja yang baik. Pemimpin harus berupaya menciptakan hubungan yang harmonis bagi para karyawan. Hubungan yang harmonis akan menumbuhkan lingkungan dan keadaan kerja yang nyaman sehingga kedisiplinan karyawan bisa tercipta.¹⁵

d. Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam

Disiplin dalam Islam disebut juga *istiqamah*, yang berarti teguh pendirian atau taat dalam tauhid, dan melakukan amal kebaikan. Orang-orang yang mempunyai sikap disiplin (*istiqamah*) akan terhindar dari jiwa pesimis. Mereka akan selalu optimis dan menyakini bahwa masa depan akan jauh lebih baik dari hari ini.¹⁶ Disiplin sangat diperlukan dalam kehidupan sehari-hari, karena sangat berpengaruh pada kesuksesan di masa depan. Apapun kegiatannya, apabila dikerjakan secara tepat waktu dan tidak pernah terlambat itu disebut

¹⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 195-198.

¹⁶ Ahmad Gazali, *Menuju Masyarakat Industri Yang Islami*, (Jakarta: PT. Nimas Multima, 1998), hal. 31.

dengan disiplin, termasuk tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.¹⁷ Karyawan yang disiplin akan berhati-hati dan penuh tanggung jawab dalam melakukan tugasnya. Dia selalu menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dan mematuhi perintah pemimpinnya. Disiplin ialah masalah kebiasaan yang harus ditanamkan dalam diri dan diperbaiki secara berkelanjutan.¹⁸ Islam adalah agama yang mengajarkan umatnya kelembutan sekaligus kedisiplinan dalam mematuhi aturan. Sebagaimana firman Allah dalam Surat An-Nisa' ayat 59:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ
فَإِنْ تَنَا زَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ
بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ فَلَئِنْ دَلِكُمْ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا (٥٩)

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasul (Muhammad), dan Ulil Amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Alquran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”¹⁹

Ayat tersebut menerangkan bahwa Allah Swt senantiasa mengajarkan umatnya untuk patuh pada peraturan dan pada perintah pemimpin. Meskipun kita wajib mematuhi perintah pemimpin, apabila perintah itu tidak baik dan bertentangan dengan ajaran Islam maka jangan dilakukan. Sebagaimana hadis Nabi sebagai berikut:

¹⁷ Veithzal Rival Zainal, *Islamic Human Capital Management*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hal. 604.

¹⁸ Toto Asmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002), hal. 88.

¹⁹ Al – Jumanatul ‘Ali, Alqur’an dan Terjemahannya, hal. 87.

عَنْ ابْنِ عُمَرَ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَنَّهُ قَالَ عَلَى الْمَرْءِ الْمُسْلِمِ السَّمْعُ وَالطَّاعَةُ فِيمَا أَحَبَّ وَكَرِهَ إِلَّا أَنْ يُؤْمَرَ بِمَعْصِيَةٍ فَإِنْ أُمِرَ بِمَعْصِيَةٍ فَلَا سَمْعَ وَلَا طَاعَةَ

Artinya: “Dari Ibn Umar ra., dari Nabi Muhammad Saw., sesungguhnya beliau bersabda: “Seorang muslim wajib mendengar dan taat terhadap perintah yang disukai maupun tidak disukainya. Kecuali bila diperintahkan mengerjakan kemaksiatan, maka ia tidak wajib mendengar dan menaatinya.”

Dalam suatu organisasi, masyarakat, dan agama, setiap manusia memiliki sistem yang mengatur mereka dan mereka wajib mematuhi sistem tersebut. Sistem tersebut berarti aturan yang ada pada perusahaan dan juga perintah seorang pemimpin. Kita wajib menaati aturan tersebut asalkan tidak melanggar ajaran Islam sebagaimana yang telah dijelaskan pada Alquran dan Hadis. Islam mengajarkan kita agar benar-benar mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik terutama sesuai dengan ajaran Islam. Kurangnya disiplin pada manajemen perusahaan bisa menyebabkan kerugian sampai kebangkrutan. Semakin bagus disiplin karyawan, akan semakin tinggi prestasi kerja yang bisa dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin kerja yang bagus, perusahaan akan kesulitan untuk meraih hasil yang optimal.²⁰

4. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Faktor kepemimpinan memiliki peran penting dalam suatu perusahaan. Sebab dengan pemimpin itulah

²⁰ Veithzal Rival Zainal, *Islamic Human Capital Management*, hal. 604.

yang nantinya mendorong dan membimbing perusahaan untuk meraih tujuannya. Dengan kata lain, kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya tergantung pada kualitas kepemimpinannya. Menurut Siagian (2002), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi orang lain agar melakukan sesuatu seperti dengan kehendak pemimpin. Orang lain yang dimaksud disini yaitu para karyawannya. Sedangkan menurut Anoraga (1992), kepemimpinan yaitu kemampuan untuk memengaruhi pihak lain melewati media komunikasi dengan cara langsung dan tidak langsung. Tujuannya adalah memotivasi orang-orang agar mengikuti kehendak pemimpin dengan pemahaman, kesadaran, dan suka cita.²¹

Setiap pemimpin pasti memiliki jiwa kepemimpinan yang berbeda. Pemimpin yang baik yaitu pemimpin yang memiliki keterampilan memengaruhi orang lain agar mau melakukan semua perintahnya. Pemimpin harus mempunyai banyak keterampilan, tidak hanya keterampilan manajemen saja. Namun, ia juga harus bersifat teknis, pandai berbicara dengan orang lain, serta mampu membangun relasi dan bersosialisasi. Dengan begitu seluruh karyawan akan merasakan dampak dari kepemimpinannya.²²

Kepemimpinan memegang peran yang dominan, penting, dan vital pada semua usaha peningkatan prestasi kerja, baik tingkat individu, kelompok, ataupun organisasi. Tujuan perusahaan tidak hanya untuk meraih rencana, tetapi juga untuk mewujudkan semangat kerja karyawan dan disiplin kerja yang baik. Untuk mewujudkan suasana tersebut, pemimpin harus benar-benar mengetahui fungsi dan unsur-unsur kepemimpinan untuk mengarahkan karyawan. Sebagai sebuah proses sosial, kepemimpinan selalu berhubungan dengan yang namanya kekuasaan. Menurut Stogdill (1974), kekuasaan merupakan sarana yang digunakan pemimpin untuk

²¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 213-214.

²² Kadar Nurzaman, *Manajemen Perusahaan*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014), hal. 165.

mempengaruhi perilaku karyawannya. Meskipun pemimpin memiliki kekuasaan, pemimpin hendaknya tau bagaimana memposisikan diri dalam menggunakan kekuasaan tersebut untuk mempengaruhi karyawannya. Kekuasaan tidak boleh disalahgunakan oleh pemimpin hanya karena dirinya merasa berkuasa.²³

b. Peran Kepemimpinan

Pemimpin mempunyai peran penting dalam kehidupan sehari-hari, baik secara individu ataupun berkelompok. Di antara peran pemimpin yang penting dalam perusahaan sebagai berikut:

- 1) Pemeran utama yang dijadikan contoh dalam pelaksanaan segala sesuatu yang telah disepakati sebelumnya.
- 2) Merencanakan berbagai program kerja dan mendiskusikannya dengan para karyawan.
- 3) Memiliki wawasan yang luas dan ahli di berbagai bidang, sehingga bisa mengatasi semua permasalahan perusahaan.
- 4) Berperan sebagai perwakilan atas seluruh karyawannya. Nama baik perusahaan tergantung dengan bagaimana kepemimpinannya.
- 5) Berperan sebagai penjaga dan pengawas terhadap semua aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.
- 6) Bersikap tegas dan menepati janji-janjinya, agar para karyawan semakin percaya dengan pemimpinnya.
- 7) Tidak menghakimi karyawan yang melakukan kesalahan. Tetapi pemimpin harus bersikap moderat dan menjadi penengah untuk karyawannya, dan memberikan kesempatan pada karyawannya untuk memperbaiki kesalahannya.
- 8) Mampu mengayomi seluruh karyawannya.
- 9) Pemeran utama yang bertanggung jawab terhadap kinerja para karyawannya.
- 10) Pengambil keputusan dan mampu memecahkan berbagai masalah yang dihadapi perusahaan.

²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 216-217.

11) Suri teladan untuk seluruh karyawannya.²⁴

c. Sifat-sifat Kepemimpinan

Sifat-sifat yang sepatutnya ada pada diri seorang pemimpin yang baik di antaranya:

- 1) Adil. Pemimpin harus bisa berlaku adil kepada seluruh karyawannya dan bijak dalam mengambil keputusan.
- 2) Amanah. Pemimpin harus jujur dan bertanggung jawab atas segala keputusan perusahaan yang telah ditetapkan olehnya.
- 3) Fathanah. Pemimpin harus mempunyai sifat yang cerdas, karena dengan kecerdasan itu pemimpin bisa mengambil langkah yang tepat untuk kesuksesan perusahaan.
- 4) Tablig. Pemimpin harus terbuka kepada seluruh karyawannya, tidak boleh ada sesuatu yang ditutup-tutupi. Pemimpin mau menerima kritik dan saran dari karyawannya dan menyampaikan segala hal yang menjadi keputusannya.
- 5) Shidiq. Pemimpin harus berkata benar jujur mengenai sesuatu yang dikatakan harus sama dengan yang dilakukannya.
- 6) Qona'ah. Pemimpin yang qona'ah yaitu pemimpin yang menerima apa adanya, tidak serakah, dan tidak akan melakukan korupsi mengambil uang perusahaan untuk kepentingan pribadi sehingga akan merugikan perusahaan.
- 7) Siasah. Pemimpin harus pandai mengatur strategi untuk kebaikan karyawan dan perusahaannya.
- 8) Sabar. Pemimpin harus bisa sabar dan mengontrol emosinya dalam menghadapi masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan.²⁵

d. Indikator Kepemimpinan

Menurut Siagian yang dikutip oleh Lola Melino & M. Fahmi, terdapat indikator yang dapat mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

²⁴ Kadar Nurzaman, *Manajemen Perusahaan*, hal. 177-178.

²⁵ Kadar Nurzaman, *Manajemen Perusahaan*, hal. 176-177.

- 1) Kemampuan mengambil keputusan
Pemimpin dalam perusahaan harus tegas dan berani dalam mengambil keputusan demi kemajuan perusahaan. Karyawan telah mempercayakan nasib perusahaan sepenuhnya kepada pemimpin. Pemimpin harus mengambil keputusan secara efisien, efektif, cepat, dan tepat sehingga masalah perusahaan dapat segera terselesaikan.
- 2) Kemampuan memotivasi
Pemimpin dalam perusahaan harus mampu memberikan motivasi dan mengarahkan karyawannya untuk rajin dalam bekerja. Karena kesuksesan perusahaan tergantung dengan kinerja karyawan.
- 3) Kemampuan berkomunikasi
Pemimpin dalam perusahaan harus menguasai cara berkomunikasi yang baik dengan para bawahannya. Dalam memberikan perintah, petunjuk, dan nasehat harus disampaikan dengan baik dan jelas agar para karyawan mudah memahaminya. Pemimpin juga harus mempunyai pikiran yang terbuka, apabila ada karyawan yang memberikan kritik dan saran harus ditanggapi dan didiskusikan bersama.
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan
Pemimpin dalam perusahaan harus mampu mengatur dan mengarahkan karyawannya untuk bekerja secara optimal dan bisa meraih tujuan perusahaan.
- 5) Kemampuan mengendalikan emosional
Pemimpin dalam perusahaan harus sabar dalam menghadapi karyawan dan menyikapi permasalahan yang muncul.
- 6) Bertanggung jawab
Pemimpin dalam perusahaan mempunyai tanggung jawab yang besar atas segala sesuatu yang terjadi dalam lingkup pekerjaan. Ia bertanggung

jawab atas pemberian kompensasi, motivasi, dan fasilitas yang memadai untuk para karyawannya.²⁶

e. Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam

Kepemimpinan yang Islami ialah kepemimpinan seperti yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad Saw. Kepribadian beliau sebagai pemimpin di dalam pola berfikir, perbuatan, dan tindakannya mencerminkan isi kandungan Alquran sehingga patut diteladani. Allah Swt telah menyatakan bahwasanya di dalam diri Nabi Muhammad Saw didapati suri tauladan yang baik, sehingga meneladani kepemimpinan Nabi wajib dipatuhi oleh orang-orang yang beriman.²⁷ Manusia sudah diamanahi Allah Swt untuk menjadi khalifah (pemimpin) di muka bumi ini, tetapi tidak semuanya berkesempatan untuk menjadi seorang pemimpin. Seorang pemimpin yang baik haruslah bijaksana dan mampu berlaku adil kepada semua karyawannya. Hal ini sebagaimana digambarkan dalam Alquran Surat An-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُم لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ (٩٠)

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang (melakukan) perbuatan keji, kemungkaran, dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.”²⁸

Dilihat dari ayat di atas, mengajarkan bahwa seseorang yang sudah diamanahi menjadi pemimpin haruslah mampu bersikap adil dan bijaksana. Jangan bersikap pilih kasih dan menimbulkan kecemburuan di

²⁶ Lola Melino Citra & M. Fahmi, “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, hal. 4.

²⁷ Ahmad Gazali, *Menuju Masyarakat Industri Yang Islami*, hal. 54.

²⁸ Al – Jumanatul ‘Ali, Alqur’an dan Terjemahannya, hal. 277.

antara karyawan yang lain. Dia harus memberi contoh kepada karyawannya untuk selalu berbuat kebaikan dan menjauhi kemungkaran. Seorang pemimpin adalah seseorang dengan kepribadian yang kuat. Dirinya larut dalam keputusannya, tetapi tetap menerima kritik dan saran dengan pikiran terbuka. Integritas pada keyakinan tauhid itulah yang membuatnya bagai batu karang yang tidak gampang digoyahkan walaupun hanya sedikit orang yang berpihak kepadanya.²⁹ Pemimpin yang berpegang teguh pada kebenaran mempunyai rasa percaya diri yang besar, sebagai wujud keyakinan bahwa dirinya berlandung pada Allah Swt sebagai sumber kebenaran yang mutlak. Pemimpin harus membangun hubungan yang intens dengan para karyawannya untuk membangun kepercayaan pada dirinya. Pemimpin yang bisa dipercaya, mau mempercayai orang lain, dan mempunyai kepercayaan diri adalah pemimpin yang bertanggung jawab dan akan menciptakan kepemimpinan yang efektif.³⁰

5. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sarwoto yang dikutip oleh Berto, lingkungan kerja adalah tempat yang dipakai karyawan dalam bekerja, mencakup lingkungan fisik dan non fisik yang bisa berpengaruh pada etos kerja karyawan.³¹ Sedangkan menurut Nitisemito yang dikutip oleh Siti Rohimah, lingkungan kerja yaitu semua barang yang berada di sekeliling karyawan yang memengaruhi kinerja mereka dalam melakukan tugasnya. Lingkungan kerja dianggap tepat dan sesuai apabila karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan maksimal, keadaan sehat, merasa aman, dan nyaman. Lingkungan kerja memberikan efek positif pada kepuasan karyawan, di

²⁹ Toto Asmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, hal. 102.

³⁰ Ahmad Gazali, *Menuju Masyarakat Industri Yang Islami*, hal. 61.

³¹ Berto Kristanto Purba, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)", *JOM FISIP*, hal. 3.

mana mereka akan merasa nyaman dan betah berada di perusahaan tempat mereka bekerja.³²

Pemilik perusahaan harus dapat membuat lingkungan kerja yang sehat dan nyaman bagi karyawannya. Beberapa penelitian kesehatan mengatakan bahwa efek pencahayaan dan kualitas udara yang buruk akan berpengaruh pada kondisi kesehatan dan menyebabkan penyakit seperti kelelahan, sakit kepala, iritasi mata, sakit hidung dan tenggorokan, serta iritasi kulit. Ketika lingkungan kerja sehat, karyawan akan merasa tenang dalam bekerja dan akan semakin baik hasil pekerjaannya.³³

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan kerja fisik

Meliputi segala sesuatu berwujud yang berada di sekeliling tempat kerja yang secara langsung dan tidak langsung bisa memengaruhi kinerja karyawan, seperti kebersihan ruangan, intensitas cahaya, temperatur, sirkulasi udara, dan tata letak ruang yang sesuai dengan bagiannya.

2) Lingkungan kerja non fisik

Meliputi segala kondisi yang terjadi yang ada hubungannya dengan suasana kerja, seperti hubungan antar teman kerja, hubungan dengan atasan, dan kesempatan untuk berbicara.³⁴

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

1) Pewarnaan

Secara psikologis, penetapan warna pada dinding dan infrastruktur lainnya di dalam ruangan dapat mempengaruhi kondisi psikis karyawan yang

³² Siti Rohimah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja", *Jurnal Ekobis Dewantara*, hal. 2.

³³ 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*, hal. 2.

³⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal. 183-184.

bekerja. Oleh karena itu, untuk memberikan ketenangan dan kegembiraan kepada karyawan dalam bekerja, penentuan warna ruangan harus dilakukan dengan tepat.

2) Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja sangat penting karena dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tidak bersih dapat menyebabkan karyawan mempunyai rasa malas dan semangat kerjanya berkurang. Sebaliknya, lingkungan kerja yang bersih memiliki efek yang menyenangkan dan menenangkan bagi karyawan.

3) Penerangan

Penerangan sangat dibutuhkan di dalam tempat kerja. Tidak hanya dari cahaya lampu saja, tetapi juga sinar matahari yang masuk melewati celah-celah jendela. Maka dari itu penataan ruang juga harus memperhatikan di mana arah cahaya matahari yang akan membuat ruangan menjadi lebih terang.

4) Pertukaran udara

Dengan adanya ventilasi yang cukup akan membuat ruangan menjadi tidak pengap dan memudahkan terjadinya pertukaran udara. Adanya oksigen yang cukup membuat kesegaran tubuh karyawan tetap terjaga. Sebaliknya, apabila ruangan terasa pengap, dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan mempengaruhi pernafasan.

5) Keamanan

Adanya rasa aman dalam bekerja menjadi salah satu hak yang harus dimiliki semua karyawan. Keamanan di sini berarti tidak hanya perlindungan dan keamanan tempat kerja, tetapi juga keamanan untuk privasi dan barang pribadi karyawan itu sendiri.

6) Kebisingan

Kebisingan dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja, karena dapat mengganggu konsentrasi. Lingkungan kerja yang baik idealnya jauh dari keramaian dan memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi penuh. Karena konsentrasi yang

rendah dapat menyebabkan kesalahan kerja dan mempengaruhi hasil kerja.

7) Tata ruang

Tata ruang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Ruangan harus ditata dengan rapi dan nyaman sesuai dengan bagian-bagian pekerjaan agar dapat membantu mempercepat proses pekerjaan.³⁵

d. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sarwoto, terdapat tiga indikator lingkungan kerja di antaranya:

1) Perlengkapan dan fasilitas

Dalam bekerja, perlengkapan dan fasilitas merupakan salah satu hal yang dapat menunjang pekerjaan. Seperti: meja, kursi, laptop, telepon, buku, alat tulis kantor, bahan referensi, rak untuk arsip, dan sebagainya.

2) Tempat kerja

Salah satu hal yang mendukung terselesainya pekerjaan yaitu tempat kerja yang aman dan nyaman. Seperti: penataan ruang yang sesuai, cahaya ruangan yang terang, suhu udara yang cukup, serta lingkungan yang kondusif sehingga tidak mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja.

3) Suasana kerja

Suasana kerja yang aman dan nyaman bisa memengaruhi semangat kerja karyawan. Pemimpin dan karyawan harus menciptakan komunikasi dan hubungan kerja yang baik agar dalam melakukan pekerjaan bisa dengan efektif dan efisien.³⁶

e. Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Lingkungan kerja yang Islami yaitu lingkungan di mana manusia saling melengkapi berdasarkan pada perannya masing-masing dalam melindungi alam

³⁵ Alex Nitisemito, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2004), hal. 183-184.

³⁶ Berto Kristanto Purba, "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis)", *JOM FISIP*, hal. 4.

(lingkungan) dan makhluk hidup yang lainnya. Lingkungan kerja Islami tidak bisa berdiri sendiri, karena akan selalu berhubungan dengan manusia dan Allah Swt. Kita sebagai manusia dalam bekerja juga harus memperhatikan dan menjaga kebersihan dari lingkungan alam sekitar kita.³⁷ Selain menjaga kebersihan lingkungan, manusia sebagai makhluk sosial juga harus menjaga hubungan yang baik antar sesama karyawan agar tercipta kedamaian dan keharmonisan dalam bekerja, sehingga menimbulkan sifat kekeluargaan antar karyawan. Allah Swt mengajarkan kita untuk memelihara hubungan yang baik dengan sesama, sebagaimana firman Allah dalam Alquran Surat Al-Hujuraat ayat 10:

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ (١٠)

Artinya: “Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah antara kedua saudaramu (yang berselisih) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu mendapat rahmat.”³⁸

Ayat di atas mengajarkan kita agar bisa menjadi makhluk yang menjaga hubungan baik dengan saudara kita, tidak saling berselisih yang dapat memicu terjadinya perpecahan. Menjaga hubungan persaudaraan sangatlah penting, selain hal tersebut termasuk ajaran dalam Islam, juga membawa banyak manfaat untuk para karyawan dalam bekerja. Suasana kerja yang nyaman dan damai akan membuat karyawan betah dan menjalani pekerjaannya dengan baik. Dengan lingkungan kerja

³⁷ Budi Cahyadi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT ASYKI)”, *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, Vol. 3, No. 1, 2019, hal. 3.

³⁸ Al – Jumanatul ‘Ali, Alqur’an dan Terjemahannya, hal. 517.

yang nyaman, maka loyalitas karyawan akan tercipta sehingga ia akan setia bekerja di perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang digunakan peneliti sebagai landasan pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

1	Judul	Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening.
	Peneliti (Tahun)	Naning Puji Kurniati & Hening Widi Oetomo (2018).
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian berdasarkan analisis data statistik menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
	Persamaan	Kesamaan dengan penelitian ini ialah keduanya mencari pengaruh dari kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik yang sama, yaitu teknik sampling jenuh.
	Perbedaan	Perbedaan dengan penelitian ini berada pada variabel bebas. Penelitian ini menggunakan variabel kepemimpinan dan kompensasi sebagai variabel bebasnya, sedangkan peneliti menggunakan variabel disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Objek pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Zangrandi Prima dengan responden sebanyak 50 orang. Sedangkan objek peneliti pada

		karyawan konveksi Yolanda Collection dengan responden sebanyak 53 orang. ³⁹
2	Judul	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aseli Dagadu Djokdja.
	Peneliti (Tahun)	Siti Rohimah (2018).
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian berdasarkan analisis data statistik menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
	Persamaan	Kesamaan dengan penelitian ini ialah keduanya mencari pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan, dengan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan loyalitas karyawan sebagai variabel terikat.
	Perbedaan	Perbedaannya terletak pada variabel bebas. Penelitian ini hanya memakai satu variabel yaitu lingkungan kerja. Peneliti memakai variabel disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Objek pada penelitian ini yaitu karyawan PT. Aseli Dagadu Djokdja dengan responden sebanyak 63 orang, sedangkan objek peneliti adalah karyawan konveksi Yolanda

³⁹ 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. 5.

		Collection dengan responden sebanyak 53 orang. ⁴⁰
3	Judul	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan UMKM di Surabaya dan Madura.
	Peneliti (Tahun)	Titus Austyn, Tuti Lindawati, Dominicus Wahyu Pradana (2017).
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian berdasarkan analisis data statistik memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja dan pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.
	Persamaan	Kesamaan dengan penelitian ini ialah keduanya mencari pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan loyalitas karyawan sebagai variabel terikat.
	Perbedaan	Perbedaan dari penelitian ini yaitu pada variabelnya. Penelitian ini memakai variabel lingkungan kerja dan pemberdayaan karyawan sebagai variabel bebasnya, serta kepuasan kerja dan loyalitas kerja sebagai variabel terikat. Peneliti menggunakan variabel disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, dan hanya satu variabel terikat yaitu loyalitas karyawan. Objek pada penelitian ini ialah

⁴⁰ Siti Rohimah, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aseli Dagadu Djokdja", *Jurnal Ekobis Dewantara*, hal. 4.

		karyawan UMKM yang ada di Surabaya dan Madura dengan responden sebanyak 200 orang, sedangkan objek peneliti ialah karyawan konveksi Yolanda Collection dengan responden sebanyak 53 orang. ⁴¹
4	Judul	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT. Kreasi Kuliner Kondang di Yogyakarta.
	Peneliti (Tahun)	Ahmad Dzulfikri Karim (2020).
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian ini berdasarkan analisis data statistik memperlihatkan bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
	Persamaan	Persamaannya yaitu sama-sama mencari pengaruh dari disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan, dengan disiplin kerja sebagai variabel bebas dan loyalitas karyawan sebagai variabel terikatnya.
	Perbedaan	Perbedaannya terletak pada variabel bebas. Penelitian ini memakai variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi sebagai variabel bebasnya, sedangkan peneliti memakai variabel disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Objek dalam penelitian ini adalah

⁴¹ 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*, hal. 5.

		karyawan PT. Kreasi Kuliner Kondang Yogyakarta dengan responden sebanyak 70 orang. Objek peneliti adalah karyawan konveksi Yolanda Collection dengan responden sebanyak 53 orang. ⁴²
5	Judul	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui <i>Employee Engagement</i> Sebagai Variabel Mediasi.
	Peneliti (Tahun)	Riska Dwi Rustikarini (2021).
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian berdasarkan analisis data statistik menunjukkan variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan.
	Persamaan	Kesamaan dengan penelitian ini yaitu keduanya mencari pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan. Kepemimpinan sebagai variabel bebas dan loyalitas karyawan sebagai variabel terikat.
	Perbedaan	Perbedaannya berada pada variabel bebasnya. Penelitian ini memakai variabel gaya kepemimpinan dan kepuasan karyawan sebagai variabel bebasnya. Peneliti memakai variabel disiplin kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Objek pada penelitian ini ialah karyawan Home Industri Tikajaya Stainles Steel dengan responden sebanyak 110 orang. Sedangkan

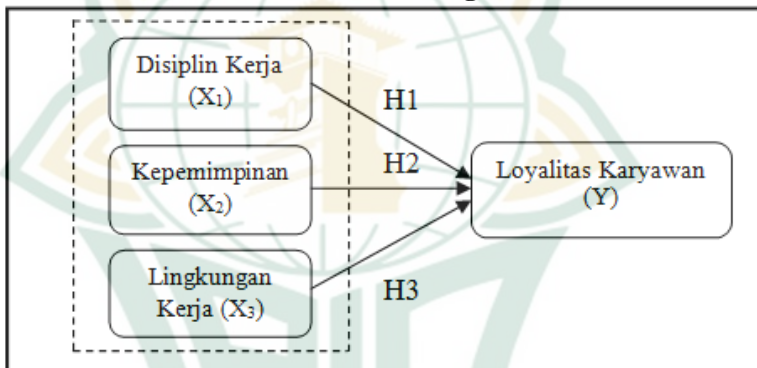
⁴² Ahmad Dzulfikri Karim, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondang di Yogyakarta", *Jurnal Ekobis Dewantara*, hal. 3.

	objek peneliti ialah karyawan konveksi Yolanda Collection dengan responden sebanyak 53 orang. ⁴³
--	---

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir adalah gambaran konseptual yang memberi gambaran hubungan antara teori dan variabel yang dijadikan sebagai masalah utama. Secara teoritis, kerangka berfikir menggambarkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.⁴⁴ Berikut gambaran kerangka berfikir pada penelitian ini:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Berdasarkan gambar kerangka berfikir di atas, ditarik kesimpulan bahwa:

1. H1 bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan dalam perspektif Islam.
2. H2 bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan dalam perspektif Islam.
3. H3 bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan dalam perspektif Islam.

⁴³ Riska Dwi Rustikarini, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Karyawan Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Employee Engagement Sebagai Variabel Mediasi", *Jurnal Ilmu Manajemen*, hal. 5.

⁴⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 60.

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu sebuah dugaan atau kesimpulan sementara dari suatu rumusan masalah penelitian. Jawaban yang diberikan dikatakan sementara karena belum diuji kebenarannya berdasarkan fakta yang diperoleh di lapangan.⁴⁵ Untuk lebih jelasnya, hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Dzulfikri Karim dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Pegawai PT Kreasi Kuliner Kondang di Yogyakarta, hasilnya mengatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas terhadap perusahaan pasti akan disiplin dalam bekerja dan mengupayakan yang terbaik untuk pekerjaannya. Dengan demikian, disiplin kerja terbukti mempunyai dampak positif terhadap loyalitas karyawan.

H1 : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap loyalitas karyawan pada Konveksi Yolanda Collection.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Naning Puji Kurniati dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening, hasil penelitian mengatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Pemimpin yang bisa adil dan bijaksana dalam memimpin akan membuat karyawannya percaya dan setia terhadap perusahaan. Dengan demikian, kepemimpinan terbukti mempunyai dampak positif terhadap loyalitas karyawan.

H2 : Diduga terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap loyalitas karyawan pada Konveksi Yolanda Collection.

⁴⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, hal. 64.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Titus Austyn ,dkk dengan judul Pengaruh Pemberdayaan Karyawan dan Lingkungan Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan UMKM di Surabaya dan Madura, hasilnya mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang mendukung akan membuat karyawan betah bekerja dan setia terhadap perusahaan. Dengan demikian, lingkungan kerja terbukti mempunyai dampak positif terhadap loyalitas karyawan.

H3 : Diduga terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Konveksi Yolanda Collection.

